



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión de recursos humanos y rotación del personal  
administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Aija -  
Ancash, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Espinoza Ramirez, Andres Edwin (Orcid.org/0000-0003-3655-274X)

**ASESOR:**

Dr. Rojas Mori, Johnny Silvino (Orcid.org/0000-0002-4645-4134)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

Las Gracias infinitas a Dios por esta nueva oportunidad, a mi esposa Gladys a mis hijos Jhearima, Andrés y Krizzel que son mi fuente de inspiración y de crecimiento profesional Agradecer por el apoyo incondicional de mis padres y hermanos por su fraternidad en todo momento.

A los trabajadores que participaron en el desarrollo de la investigación, con la información proporcionada para lograr con éxito la tesis.

*Andrés Edwin*

## **Agradecimiento**

Expresar mi sincera gratitud a las personas y profesionales que me brindaron su apoyo para el desarrollo de mi investigación, resaltando lo siguiente:

A los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Aija Ancash por estar dispuestas a brindarme la información necesaria para culminar con éxito la tesis.

A la Universidad Cesar Vallejo, a los docentes por brindarnos conocimientos que hoy en día hacen posible la conclusión de la investigación.

*El Autor*

## Índice de contenidos

	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	5
III.METODOLOGÍA	15
3.1.Tipo y diseño de investigación	15
3.2.Variables y operacionalización:	16
3.3.Población, muestra y muestreo:	17
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	18
3.5.Procedimientos:	19
3.6.Método de análisis de datos:	19
3.7.Aspectos éticos:	19
IV.RESULTADOS	21
V.DISCUSIÓN	40
VI.CONCLUSIONES	49
VII.RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS	52
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1. Frecuencia del nivel de la planificación .	21
Tabla 2. Frecuencia del nivel de la organización del trabajo.	22
Tabla 3. Frecuencia del nivel de la gestión del empleo.	23
Tabla 4. Frecuencia del nivel de la gestión del rendimiento.	24
Tabla 5. Frecuencia del nivel de la gestión de compensación.	25
Tabla 6. Frecuencia del nivel de la gestión del desarrollo.	26
Tabla 7. Frecuencia del nivel de la gestión de las relaciones humanas.	27
Tabla 8. Frecuencia del nivel de la gestión de recursos humanos .	28
Tabla 9. Frecuencia del nivel de factores internos de la rotación de personal.	29
Tabla 10. Frecuencia del nivel de factores externos de la rotación de personal	30
Tabla 11. Frecuencia del nivel de la rotación del personal administrativo	31
Tabla 12. Relación de gestión de recursos humanos y la rotación del personal..	32
Tabla 13. Relación de planificación de recursos humanos y la rotación del personal	33
Tabla 14. Relación de la organización del trabajo y la rotación del personal.....	34
Tabla 15. Relación de la gestión del empleo y la rotación del personal	35
Tabla 16. Relación de la gestión del rendimiento y la rotación del personal	36
Tabla 17. Relación de la gestión de compensación y la rotación del personal ..	37
Tabla 18. Relación de la gestión del desarrollo y la rotación del personal	38
Tabla 19. Relación de la gestión de las relaciones humanas y sociales con la rotación del personal	39

## Índice de figuras

Figura 1. Esquema del estudio

16

## Resumen

El estudio presentó como objetivo general determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash en el año 2022, para ello se basó en el tipo básica, con enfoque cuantitativo, por presentar resultados numéricos, con diseño no experimental – correlacional y alcance transversal, trabajando con una población de 60 trabajadores y la muestra se conformó por la misma cantidad, seleccionada de manera no probabilística a criterio del investigador, aplicando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, realizando la validación por 3 expertos y la confiabilidad por el método de Alfa de Cronbach, llegando a la conclusión: Existe relación significativa ( $Rho=0.625$ ; sig. = 0.000) entre la gestión de recursos humanos y la rotación del personal administrativo de la UGEL – Aija, Ancash, 2022, dando a conocer que la gestión que se realiza en la entidad presenta implicancia en la decisión de rotación del personal que se realiza. De la misma manera se rechazó a la hipótesis nula.

**Palabras clave:** Gestión de recursos humanos, rotación del personal, gestión del empleo.

## **Abstract**

The study presented as a general objective to determine the relationship between human resources management and the rotation of administrative personnel in the UGEL - Aija, Ancash in the year 2022, for which it was based on the basic type, with a quantitative approach, for presenting numerical results. , with a non-experimental design - correlational and cross-sectional scope, working with a population of 60 workers and the sample was made up of the same number, selected in a non-probabilistic way at the discretion of the researcher, applying the survey as a technique and the questionnaire as an instrument, carrying out validation by 3 experts and reliability by the Cronbach's Alpha method, reaching the conclusion: There is a significant relationship ( $Rho= 0.625$ ;  $sig. = 0.000$ ) between human resource management and the rotation of the administrative staff of the UGEL - Aija, Ancash, 2022, announcing that the management carried out in the entity has an implication in the decision to rotate the personnel that and is done. Similarly, the null hypothesis was rejected.

Keywords: Human resource management, staff turnover, employment management.



## I. INTRODUCCIÓN

Desde hace muchos años, la rotación del personal, ha sido uno de los factores que afectan el área de recursos humanos, específicamente, si de gestión se trata, ya que lo primordial en la organizaciones, es mejorar la infraestructura de la empresa, componiéndose de colaboradores eficientes y capaces en las actividades que se les encomiende, por otro lado, la realidad muestra que gran parte de las entidades públicas y privadas en el mundo, padecen de este mal, ya que, se han visto en la necesidad de rotar constantemente al personal, creyendo que dicha acción, es la mejor solución, frente a ello, se tuvo que hacer inversiones considerables de tiempo y economía, tal como lo demuestra Cherif (2020) la gestión de recursos humanos, influyen directamente en la rotación del personal de toda organización, presentando diferentes escenarios como la rotación interna, externa o natural, las mismas que definen el desarrollo eficaz de la empresa, ante ello, es indispensable que la compañía, encuentre métodos y técnicas para desarrollar las capacidades y habilidades de sus colaboradores, con el fin de mejorar la estructura empresarial (p.9).

En México, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE (2017) describe que el 75% de las empresas públicas, sostienen una alta rotación de personal, lo cual ha venido incrementándose en los últimos años en un promedio de 17.8%, generando deficiencias en las actividades productivas de las organizaciones, así mismo, se logró identificar que dicha acción, ocasiona pérdidas económicas, al igual que el capital humano, frente a ello, el problema mencionado, no solo afecta a la entidad, sino también en el desempeño del trabajador, limitando sus capacidades y habilidades, conllevándole a resignarse a su puesto de trabajo y que dando listo para ser rotado, despedido o retirarse voluntariamente por decisión propia.

Así mismo, Alles (2017) en su artículo científico, determinó que el 68% de las entidades públicas de Colombia, presentan una constante rotación de personal, debido a la deficiencia mostrada en la gestión de recursos humanos, donde, el índice promedio de rotación, alcanzó un valor de 20.7% para rotaciones forzadas, mientras que, en otros países de Latinoamérica, se obtuvo un 10.9%, en cuanto a

la rotación voluntaria, se tuvo un valor de 20.9% y un 26.4 deciden retirarse de las empresa, creando malestar en las funciones de la empresa.

Del mismo modo, en el contexto nacional, se tomó el caso de Vargas (2019) expresando que Perú, es uno de los países con alto índice de rotación de personal, a comparación de otros países como Chile y Ecuador, donde el principal motivo, es la escasa administración de las empresas, identificándose que la gestión de recursos humanos, no cumple un rol transparente, ante ello, se encontró que el 20% son rotados de manera precipitada y el 10.9% rota de manera voluntaria, evidenciando cierta incomodidad en los colaboradores al contar con una adecuada formación interna, limitando el desarrollo de sus habilidades y conllevándolo a renunciar a su puesto de trabajo, donde, el trabajo informal, se ha elevado considerablemente en un 1.7% en los últimos cuatro años.

Al respecto, el Diario Gestión (2019) informó que más de 1.4 millones de personas, trabajan de manera informal, debido a una mala gestión, pero el factor principal a ello, es la constante rotación de personal, ya que, dicha situación, genera inestabilidad en el desarrollo de las funciones que el trabajador realiza, con la finalidad de permanecer en su puesto de trabajo, para ello, se encontró que solo el 18.4% de trabajadores en entidades públicas, logran perdurar en su centro de labora, mientras que el 22.7% se retira voluntariamente, el 36.4% de la cantidad estudiada, son rotados, pero a la vez, pierden el interés en mejorar en beneficio de la empresa, además el 22.5% son rotados si el consentimiento de sus trabajadores.

Frente a ello, la Unidad de Gestión Educativa Local de Aija - Ancash, presenta una problemática similar, donde los principales factores, son constituidos por la rotación de personal en periodos cortos, quitándole a los trabajadores, la oportunidad, de demostrar su capacidad, habilidades y rendimiento laboral al ejecutar tareas que corresponden a la institución, causa de ello es la inadecuada gestión en el área de recursos humanos, ya que, exponen al trabajador a que no se desenvuelva eficientemente en su puesto de trabajo, ante ello, el cuerpo administrativo, viene desarrollando estrategias de adaptabilidad para que dicho personal, se encuentre preparado para afrontar situaciones difíciles, pero los resultados, no son favorable, puesto a que, actualmente, gran parte de los

colaboradores, presentan quejas por haber sido rotados de su puesto de trabajo, sin consentimiento alguno, lo que implica, deficiencias y razones para renunciar.

Bajo lo expuesto, la interrogante general: ¿Qué relación presenta la gestión de recursos humanos y la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash, 2022?

Seguido de ello, se presenta la justificación del estudio, donde la relevancia social, se configura mediante la identificación de los niveles hallados entre la relación de la gestión de recursos humanos y la rotación del personal, donde, los datos ubicados, serán necesarios para que la institución analizada, tome en cuenta el aporte del estudio y así, se formulen posibles soluciones al problema citado. Del mismo modo, se tiene que la justificación práctica, se enmarca en el análisis de los resultados hallados en el estudio, los cuales, como medios para afrontar situaciones similares en el sector público, así mismo, se tendrá en cuenta el enfoque del estudio, que, por ser cuantitativo, será posible medir las variables y conocer los niveles que presentan. Además, se consideró la justificación metodológica, donde fue posible elaborar un instrumento para cada variable, con la finalidad de conocer su grado de correlación o la incidencia que tiene una variable sobre la otra, lo cual servirá como una fuente de información para la institución estudiada, al formular conclusiones y recomendaciones. Por último, se plantea la justificación teórica, para precisar los resultados de la investigación y ser como un medio en la realización de futuros estudios similares al tema, pero en diferentes contextos, además, será posible que el aporte de dicha investigación, permita seguir profundizando más en la investigación científica y así alcanzar resultados más precisos.

Por consiguiente, se formuló el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash en el año 2022. Del cual se desglosan los siguientes objetivos específicos: Establecer la relación entre la planificación de recursos humanos y la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash. También: Medir la relación entre la organización del trabajo y la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash. Además, se tiene: Precisar la relación entre la gestión del empleo y la rotación del personal

administrativo en la UGEL – Aija, Ancash. Posterior a ello, está: Definir la relación entre la gestión del rendimiento y la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash. Consecuentemente, se consideró: Identificar la relación entre la gestión de compensación y la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash. Continuando, se estableció: Calcular la relación entre la gestión del desarrollo y la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash. Por último, se planteó: Diagnosticar la relación entre la gestión de las relaciones humanas y sociales con la rotación del personal administrativo de la UGEL – Aija, Ancash.

Luego, se dedujo la siguiente hipótesis general: Existe relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y la rotación del personal administrativo de la UGEL – Aija, Ancash, 2022, tomando como hipótesis nula que: No existe relación entre la gestión de recursos humanos y la rotación del personal administrativo de la UGEL – Aija, Ancash, 2022.

De ello, se derivan las siguientes hipótesis específicas: Existe relación directa y significativa entre la planificación de recursos humanos y la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash. Existe relación directa y significativa entre la organización del trabajo y la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash. Existe relación directa y significativa entre la gestión del empleo y la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash. Existe relación directa y significativa entre la gestión del rendimiento y la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash. Existe relación directa y significativa entre la gestión de compensación y la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash. Existe relación directa y significativa entre la gestión del desarrollo y la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash. Existe relación directa y significativa entre la gestión de las relaciones humanas y sociales con la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash.

## II. MARCO TEÓRICO

En el siguiente punto, se tomó en cuenta el aporte de estudios relacionados al tema, los cuales, se enmarcan en el ámbito internacional y nacional, del mismo modo, se presentarán algunos referentes que describen las variables a través de la conceptualización teórica, la cual servirá como fundamento del estudio, dicho ello, se presentan los siguientes:

En el entorno internacional, se tomó el estudio de Koszela (2020) quien sostuvo una investigación dirigida a la relación entre la rotación del personal y el desempeño laboral en el sector de las TI, cuyo objetivo general, fue determinar la relación entre las variables, para conocer el nivel de incidencia sobre el desempeño de los trabajadores de dicho sector, ante ello, se estimó un enfoque cuantitativo con diseño no experimental, donde los integrantes de la muestra fueron un total de 86 colaboradores, de quienes se obtuvieron los siguientes resultados: que existe una relación significativa entre las variables del estudio, con una correlación positiva de  $0.01 < 0.05$ , encontrándose dentro del rango aceptable y rechazando la hipótesis negativa, por ende se concluye que, la motivación del personal y el desempeño laboral, son afectados directamente por la rotación de personas en diferentes puestos de trabajo.

Ante ello, el estudio de Campos (2018) presentó un encaminado en la rotación del personal de un instituto superior público de oftalmología en la ciudad de Mérida, cuyo objetivo, fue identificar la incidencia de dicha variable en el desempeño de los trabajadores de la mencionada institución, teniendo como metodología, el enfoque cuantitativo de diseño no experimental, a ello, se le asignó una muestra de 100 trabajadores del establecimiento en estudio, obteniendo como resultados que, el nivel de significancia equivalió a 0.511, cuyo valor fue mayor a 0.05, mientras que el nivel de correlación fue de 0.127 ( $r =$  entre 0.10 y 0.19), cuyo dato, demostró que la incidencia no fue lo suficientemente relativo, por ende se concluyó que, de manera directa, la rotación del personal, si afecta el desempeño de los trabajadores, pero en otras ocasiones, depende de la motivación y el nivel de capacidad del individuo para revertir dicha situación y mantener un equilibrio entre sus propósitos y los cambios a los que estará expuesto en la organización.

Asu vez, Macario (2018) efectuó un estudio de rotación del personal y su incidencia en el clima organizacional de los miembros de una empresa comercializadora de vidrio a través de contrataciones con el estado, para ello, el principal objetivo fue, determinar el nivel de correlación entre las variables dadas, en el que se tomó una metodología de enfoque cuantitativo de diseño no experimental, considerando un total de 116 participantes que integran la entidad estudiada, de los cuales se produjeron los siguientes resultados: el 45.9% manifiestan que no están de acuerdo con un sistema de rotación de personal, ya que lomita al trabajador en ejercer eficientemente sus funciones, así mismo, el 97.2%, sostienen que los componentes de organización, ayudan a estar preparados frente a una determinada rotación, del mismo modo, el 91.39% expresan que la rotación de personas, no es conveniente, mientras que el 94.42% deducen que la soberanía ayuda a enfrentar los desafíos de rotación y por último, el 15.95% aludieron que la rotación no es conveniente, ya que, obliga al trabajador a trabajar bajo presión.

Al respecto Acuña (2017) elaboró un estudio acerca de la rotación del personal y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la compañía Rocky's, ejerciendo como objetivo general, la determinación de la relación entre las variables consideradas en informe, para el cual, se le asignó un enfoque cuantitativo de diseño no experimental y corte transversal, tomando a 84 empleados de dicha organización, aplicándoles un cuestionario con la finalidad de identificar los niveles de relación entre una variable y la otra, para ello, los resultados indicaron que el Rho de Spearman mantuvo una correlación de 0.594 con una significancia de 0.02, la misma que es menor que 0.05, de ello, se deduce que la relación es directa y significativa, ante ello se recibe la hipótesis positiva y se rechaza la hipótesis alterna, así mismo, la conclusión estuvo referida a que dicha relación estuvo fuertemente vinculada, donde, la eficacia y el éxito de la empresa, conlleva a retener a su personal, evitando la rotación, ya que, eso genera malestar e inseguridad en los colaboradores de dicho establecimiento.

Por su parte Rubio y Villagrán (2017) quienes hablaron sobre la incidencia de la rotación del personal en la satisfacción del talento humano en la compañía

FIALES, Guayaquil, para el cual se formuló como objetivo, determinar el grado de correlación entre ambas variables, para ello, el método fue cuantitativo con un diseño no experimental y de tipo descriptivo – correlacional, tomando 76 trabajadores de dicha entidad, como miembros de la muestra, aplicándoles un cuestionario para medir los niveles de cada dimensión, frente a ello, se dedujo el siguiente resultado: el nivel de significancia correspondió a un valor de 0.01, cuyo número es menor a 0.05, manifestando que el rango de correlación es positiva y se descarta la hipótesis nula; finalmente se llegó a la conclusión que, la rotación del personal, influye directa y significativamente en el desempeño de los trabajadores de dicha empresa, ya que baja considerablemente el desempeño en las actividades que realizan.

En el entorno nacional, se presentó el estudio de Guerrero y Pinedo (2021) enfocado en identificar la incidencia entre la gestión de recursos humanos y la rotación del personal del área administrativa en la UGEL Mariscal Cáceres en Juanjuí, buscando determinar la relación que presentan ambas variables, para ello, se tuvo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, a ello, se le asignó un total de 86 colaboradores del área de administración como muestra del estudio, encontrándose en los resultados que, la prueba de normalidad, arrojó una significancia de 0.05 ( $p < 0.05$ ), considerando el método de Kolmogorov – Smirnov<sup>a</sup>, ya que el tamaño de la muestra fue mayor a 50, por ende, se aplicó la correlación de Pearson, donde la significancia fue de 0.01 y el nivel de correlación fue de 0.700; finalmente, se llegó a concluir que, existe una relación directa y significativa entre las variables en mención, por lo que, al emplear técnicas de administración y desarrollo, será posible mejorar el sistema de puestos de trabajo, involucramiento del personal y estabilidad laboral en los trabajadores.

Del mismo modo, Acuña (2021) con su estudio sobre la gestión administrativa y la rotación de empleados en una empresa constructora de la ciudad de Moyobamba, para el cual, el objetivo general, fue, determinar la relación que presentan dichas variables, con la intención de conocer sus niveles e incidencia, ante ello, se asignó un enfoque cuantitativo de diseño no experimental, tomando a 32 trabajadores de dichas organización, a quienes, se les aplicó una encuesta para

conocer que tanto incide una variable sobre la otra, obteniendo como resultados que, el nivel de significancia tuvo un valor de 0.00 siendo menor a 0.005, lo cual hace que exista una relación directa entre dichas variables, recibiendo la hipótesis positiva y rechazando la hipótesis nula, donde la conclusión se describió como una relación fuerte al encontrar que el grado de correlación fue  $r = 0.901$ , aludiendo que mientras haya buena gestión, menor serán los caso de rotación en la compañía, mejorando su estructura organizacional y reduciendo los problemas en un 81%.

Posterior a ello, se sumó Dolores (2020) con su estudio gestión de recursos humanos frente a la rotación de personas en el banco BBVA Continental de la ciudad de Huacho, planteándose como objetivo, determinar el vínculo entre las variables de dicha investigación, para ello, el método fue cuantitativo con diseño no experimental, cuya muestra se conformó por 20 colaboradores de dicha organización, a quienes, se les aplico una entrevista como instrumento del estudio, donde los resultados, señalaron que el 50% de los miembros, respondieron que a veces, el personal es seleccionado por sus habilidades y competencias, haciendo que sean rotados continuamente, mientras que el 40% respondieron que así siempre son seleccionados por sus capacidades y cualidades, haciendo que sean rotados en ocasiones, por último, el 10% respondió que siempre son prevalentes en su mismo puesto de trabajo. Además, se llegó a concluir que, el nivel de significancia fue 0.688\*\*, es decir que, la gestión de recursos humanos, incide directa y significativamente en la rotación de personal, demostrando que es importante una buena selección.

Seguido a ello, se consideró la investigación de Quispe y Vera (2018) quienes desarrollaron un estudio sobre la gestión del talento humano y la rotación de personal en la compañía Marose, Contratistas Generales SAC, en la ciudad de Huancayo, tomando como objetivo, determinar la relación entre las variables mencionadas, para el cual, la metodología se compuso por el enfoque cuantitativo de diseño no experimental, para ello, se estimó a 137 trabajadores de la empresa estudiada, encontrando el siguiente resultado: la aplicación de la correlación de Spearman, arrojó el valor de  $p=0.00$ , el cual es menor a 0.05, esto quiere decir, que el nivel de significancia, se encuentra en un rango aceptable, recibiendo



positivamente la hipótesis general y despejando la nula; ante ello, se llegó a concluir que, a mayor control, gestión y administración del talento humano, menores serán los casos de rotación del personal en la organización citada, tratando de revertir la problemática hallada en la empresa Marose y de este modo, formular estrategias motivacionales, para inducir al trabajador a mejorar constantemente para el bien propio y de la organización.

En cuanto a la base teórica, se tomó en cuenta, algunas definiciones de autores que buscan ahondar más en el estudio y describen las mismas variables, pero en contextos generales, los cuales, se mencionan a continuación:

Respecto a la variable gestión de recursos humanos, la cual fue definida por Vallejo (2016) como una metodología empleada para motivar a los trabajadores de una determinada organización, dicha acción, corresponde a un adecuado proceso de reclutamiento, donde la entidad, busca asociarse de personas capaces de frenar deficiencias en el área laboral, además, es necesario que las empresas busquen satisfacer las convicciones de sus empleados, con la finalidad de prepararlos, orientarlos, capacitarlos y dirigirlos hacia los mismos propósitos de la compañía.

Ante ello, Chiavenato (2009) manifiesta que la gestión de recursos humanos, es una unidad muy importante y delicada para la mentalidad que predomina en las diferentes organizaciones, es circunstancial y situacional, ya que está pendiente de acciones como la cultura organizacional de cada compañía, determinar cómo se encuentra su estructura organizacional, determina las diferentes características del aspecto ambiental, como se determina el negocio de la organización, cual es la tecnologías que hace uso, como son los procesos internos en la organización. Además, hace mención que la administración de los recursos humanos, son las diversas funciones de carácter administrativo, que realiza diversas acciones desde la adquisición de personal, pasando con el entrenamiento, la evaluación y las remuneraciones de los trabajadores en general.

Además, Uma et al. (2017) describieron que el éxito de las organizaciones públicas y privadas en el mundo, se debe a la buena gestión del capital humano, donde, no solo basta con la formulación de metas y objetivos para lograr el éxito de

una compañía, sino de formar, capacitar y preparar al personal a cargo, ya que son ellos, quienes están constante, afrontando las barreras que limitan el progreso de la entidad, tal como lo menciona Hee y Jing (2018) quienes explican que, este elemento, se configura por la difusión de habilidades, conocimientos y capacidad del personal, donde cada individuo demuestra su nivel, al desarrollar tareas o roles dentro de la empresa, a ello, se añade Elrehail et al. (2020) quienes aportan que dicho proceso, se mide por la buena o mala gestión del cuerpo administrativo.

Por su parte Costa et al. (2019) interpretaron la gestión de recursos humanos, como el medio de caracterización de toda compañía; y que, actualmente, las empresas, buscan desarrollar nuevas estrategias para conservar su capital humano, mas no retirarlos, ni mucho menos para despreciarlos; para ello, Manzoor et al. (2019) agrega que, este sistema, es aplicado en las organizaciones, con el fin de satisfacer las condiciones laborales de sus colaboradores, tal como lo menciona Mira et al. (2019) quien prescribe, que la satisfacción y motivación de los trabajadores, forman parte del compromiso y misión de las empresas competitivas, ya que el principal eje del desarrollo empresarial, se encuentra en el capital humano y con ello, lograr el éxito de cualquier tipo de empresa.

Bajo lo expuesto, Chiavenato (2009) considera que la gestión de recursos humanos, se constituye de siete dimensiones, las cuales son la planificación de los recursos humanos, la organización del trabajo, la gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de compensación, la gestión del desarrollo y la gestión de las relaciones humanas o sociales, las cuales, se enfocan en cubrir las expectativas del trabajador, para hacerlo sentir parte de un equipo, que le brindará su apoyo en todo momento y le ayudará a cumplir sus objetivos, para mejorar desarrollo institucional de la empresa.

Así mismo, la primera dimensión, se definió como la planificación de recursos humanos, interpretada por Sani et al. (2017) quienes describieron este elemento como uno de los indicadores esenciales en el contexto empresarial, ya que la finalidad de toda organización, es la de disponer de una excelente plantilla de colaboradores, los cuales, ayudaran a mejorar y encaminar a la empresa hacia el

éxito, por ende toda entidad, está obligada a, efectuar un eficiente proceso de selección del personal que ocupara un puesto de trabajo, dentro de la empresa.

Seguido de ello, la segunda dimensión, fue la organización del trabajo, explicada por Montoya y Boyero (2016) quienes aluden que este factor, se encarga de organizar, los planes, las actividades, las tareas o roles y las funciones del personal a cargo de una organización, con la intención de dirigir a cada uno, a una actividad específica y no permitir que los trabajadores asuman un mismo trabajo, ya que, se estaría desperdiciando el capital humano de manera innecesaria.

Así mismo, se tomó la gestión del empleo como tercera dimensión, conceptualizada por Peñalver (2018) como la asignación de roles a cada miembro de la organización, incluyendo a quienes conforman el área administrativa, en este sentido, se considera de igual importancia, tanto el aporte de los trabajadores como el de los administrativos, ya que la función de cada uno de ellos, sumará un apoyo en el cumplimiento de metas y convicciones de la empresa, sin importar la condición humana de los individuos, ni los rasgos, ni los aspectos físicos de quienes contribuyen a la institución.

Posteriormente, la cuarta dimensión, se denominó como gestión del rendimiento, descrita por Li et al. (2019) donde, se menciona que la principal función de la gestión de recursos humanos, es la de mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores de una institución, reforzando los niveles de capacidad del personal, con el motivo de formar profesionales y colaboradores eficaces, ya que, de ello, depende el funcionamiento de los planes y estrategias que plantea la organización.

También, se añadió la gestión de compensación como la quinta dimensión, enmarcada por Fahim (2018) en la cual, la cuadrilla administrativa, se ve en la obligación de encontrar mecanismos novedosos para compensar el esfuerzo y dedicación de los colaboradores, a fin de incrementar el compromiso organizacional y de alcanzar la satisfacción del trabajador, con ello, se pretende que estos sujetos, se sientan recompensados y motivados a seguir cumpliendo funciones eficientes para la empresa.

A ello, se agregó, la gestión del desarrollo como la sexta dimensión, de acuerdo con Muñoz (2017) donde la compañía, busca orientar al trabajador en afrontar nuevos desafíos, para reforzar su capacidad y sus ganas de superación, ya que la formación del colaborador, es necesario para cubrir las necesidades de la empresa, a fin de alcanzar mejores beneficios.

Por último, la séptima dimensión, considerada como la gestión de relaciones humanas o sociales, que en palabras de Singh y Onahring (2019) es la acción de vincular las actividades de los colaboradores, a fin de que interactúen entre sí, para luego familiarizarse y trabajar conjuntamente en equipo.

Con respecto a la variable rotación del personal, Pérez (2013) expone que este elemento, hace referencia al proceso de entrada y salida de personas en determinadas empresas, con la finalidad de encontrar una comodidad y desenvolverse de manera eficaz, además, esta situación, se desarrolla por medio de las convicciones del trabajador y de la empresa, en el primer punto, el sujeto está ligado a cumplir ciertos estándares que deberá asumirlos con empatía y responsabilidad, mientras que el otro escenario, la empresa, se ve en la necesidad que rotar a las personas que no son de apoyo para la empresa y limitan el cumplimiento de metas y objetivos, ante ello, el autor clasifica esta variable en rotación interna y rotación externa.

Por su parte, Chiavenato (2011) interpreta que la rotación del personal, vienen a ser los cambios simultáneos de personas, para bienes de mejora, dicho procedimiento, se da en un contexto conflictivo, donde la empresa está atravesando situaciones difíciles, ´por ende, el cuerpo administrativo, considera, que la deficiencia proviene de la incapacidad del personal, dejando de lado la función esencial de capacitar y preparar a los trabajadores para que logren superar las vallas que se presenten y con ello, mejoren la infraestructura institucional.

De mismo modo, Hernández et al. (2017) manifestaron que, este proceso, busca orientar a la organización hacia el camino del éxito, haciendo uso de sus facultades para hacer una post selección de sus miembros actuales, para luego dejar de disponer de los servicios de quienes creen no contribuir con la empresa,

ante ello, Loganathan y Ashwini (2017) confirmaron que, la rotación del personal, se da en dos contextos, uno de ellos, se maneja de manera interna, mientras que el segundo, se da de forma externa, ósea por la exigencias del mercado laboral, donde la empresa, se ve obligada a rescindir de los servicios de algún colaborador o también, podría ser rotado de puesto, frente a ello, Muir y Li (2016) coincidieron con el hecho de que toda organización, debe capacitar y reforzar la capacidad de su personal, mas no menospreciar su esfuerzo, rotándolo a otro puesto de trabajo o retirándolo de la empresa, ya que ello, podría repercutir en el ánimo y entusiasmo que los trabajadores poseen, tal como lo asegura Mbugua et al. (2016 citado en Goleman, 1999) donde se halló, que el trabajador, debe ser motivado constantemente, recompensado y capacitado, para mejorar su eficiencia.

Dicho lo anterior, el autor con mayor fundamento teórico fue Pérez (2013), quien establece que la rotación del personal, se da en dos contextos, considerados como dimensiones de dicha variable, donde la primera de ellas es la rotación interna, definida por Castillo (2018) como un elemento incomprendido en los procesos de restauración de toda organización, es considerado también como una acción poco aceptada por el trabajador y poco acertada por la entidad, ya que, el cambio de puesto, de funciones o de área, implica que el colaborador, deberá volver a empezar, iniciando con el reconocimiento del nuevo puesto de trabajo, luego viene la familiarización en él, y posteriormente, se tiene el manejo o control, que le llevará a cumplir sus roles dentro de la institución.

Del mismo modo, Flores (2017) alude, que la rotación interna, se relaciona directamente con los cambios frecuentes, que las empresas del mundo globalizado, están aplicando a su sistema, con la intención de conformar un conjunto de colaboradores eficientes y con ello, lograr el posicionamiento en el mercado laboral, además, que las exigencias modernas, implican, la continua formulación de estrategias novedosas a fines de mejorar el nivel de competitividad, frente a otras compañías del sector público y privado.

Por otro lado, la segunda dimensión se denominó como rotación externa, la misma que fue definida por Matos (2021) agregando que, la capacitación y el

entrenamiento del personal, es importante para la organización, para el cual, se debe contar con un gerente, entrenador o supervisor; sirviendo como un maestro o guía para los trabajadores, orientándoles a mejorar su comportamiento, frente a nuevos desafíos, con la finalidad de aportar en las ganas de aprender y desenvolverse eficientemente en la empresa.

En la misma línea, Milner et al. (2018) sostienen que para evitar la rotación externa, es necesario contar con un coaching, ya que, este sujeto cumple un rol muy importante dentro de la compañía, buscando elevar los valores personales y profesionales del personal de planta, incentivando el esfuerzo a través del respeto y la confianza que otorgue a los subordinados, ya que, son ellos, quienes van a relejar el comportamiento de sus líderes, y con ello, pondrán en práctica lo percibido para cubrir las expectativas de la entidad.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo**

Según las características que presentó el estudio es de tipo básica, expresado por Carhuancho et al. (2019), como tipos de estudios que se basan en indagar información teórica de las variables que faciliten su análisis y a través de ella entender los sucesos que se presentan, realizando las recomendaciones necesarias que permitan minimizar la problemática analizada.

Se considera transversal, porque al momento de aplicar los instrumentos y recoger la información necesaria para el estudio se realiza en un solo momento que se establece entre la investigadora y los trabajadores de la municipalidad (Cohen y Gómez, 2019).

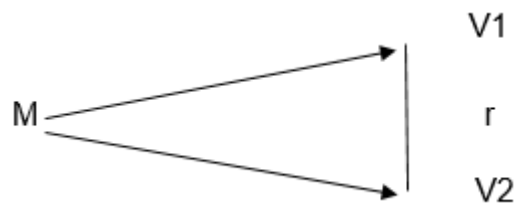
El enfoque que presenta el estudio es cuantitativo, definido por Hernández y Mendoza (2018), como estudios que se basan en los análisis estadísticos, primero presentan los instrumentos que permitan el recojo de datos y por medio de técnicas estadísticas se analiza las experiencias que presenten los trabajadores para conocer los niveles positivos y negativos que se presenta en la entidad.

##### **Diseño**

El diseño que presenta el estudio es no experimental, porque se basa en la observación de las variables seleccionadas en el estudio, evitando en todo momento intervenir en el comportamiento que presentan en su contexto que se encuentra siendo analizado (Baena, 2017).

Es correlacional porque busca analizar el nivel de relación que se presenten entre las variables de estudio que son inteligencia emocional y desempeño laboral, analizando en un solo momento por lo que se considera transversal (Concepción et al., 2019). Para ello, se tomó el siguiente esquema:

Figura 2. Esquema del estudio



**Donde:**

**M:** Muestra del estudio.

**V<sub>1</sub>:** Observación de la variable gestión de recursos humanos.

**V<sub>2</sub>:** Observación de la variable rotación del personal.

**r:** Relación que existe entre las variables en estudio.

**3.2. Variables y operacionalización:**

En esta parte del estudio se detalla las dimensiones consideradas para cada variable y la definición que sustente el estudio: Gestión de recursos humanos y Rotación del personal.

**Variable 1: Gestión de recursos humanos**

En cuanto a la definición conceptual de la variable gestión de recursos humanos, es la agrupación de prácticas internamente coherentes y estables orientadas a reforzar y promover la competencia, motivación y dedicación del personal (Elrehail et al., 2020) considerando siete dimensiones fundamentales, las cuales son: la planificación de los recursos humanos, la organización del trabajo, la gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de compensación, la gestión del desarrollo y la gestión de las relaciones humanas o sociales

**Variable 2: Rotación del personal**

De igual forma, la variable rotación del equipo de trabajadores tiene la siguiente definición conceptual; pues el fenómeno que establece la salida deliberada o inconsciente de un empleado, lo cual, hace que se presente la necesidad de contratar a nuevos trabajadores para que realicen las tareas que el



jefe delegue (Hernández et al., 2017). Teniendo en cuenta dos dimensiones: la primera corresponde a los factores internos y la segunda a los factores externos.

Para efecto de lo mencionado, se puede considerar la escala ordinal, de acuerdo con Sánchez (2019) este tipo de escala corresponde a la operación de las variables a través de un cuestionario como instrumento de estudio.

### 3.3. Población, muestra y muestreo:

La población según Cienfuegos y Cienfuegos (2016), expresan que es la totalidad de sujetos que involucra una problemática, la cual se pretende analizar, tanto los sucesos como la opinión de los participantes, además; estuvo conformada por el personal administrativo de la UGEL Aija – Departamento de Ancash, 2022. Distribuido de la siguiente manera:

**Tabla 1**

*Distribución de la población*

<b><i>Población</i></b>	<b><i>Cantidad</i></b>
CAS	25
276 nombrados	23
276 contratados	2
Personal administrativo Ley Mag. (especialista, director, jefe de gestión pedagógica).	10
<b><i>TOTAL</i></b>	<b>60</b>

**Nota:** Elaboración propia con datos extraídos de la UGEL Aija de recursos humanos.

#### **La muestra**

Estuvo constituido por 60 trabajadores administrativos de la UGEL Aija – Departamento de Ancash, 2022, en concordancia con la misma cantidad de la población, la misma que fue seleccionada por conveniencia por ser un número reducido y a la vez de carácter suficiente para el investigador; teniendo en cuenta

la participación de los colaboradores administrativos de la UGEL Aija – Departamento de Ancash, 2022.

### **Muestreo**

Del mismo modo, el tipo de muestreo aplicado corresponde al no probabilístico, ya que la selección de la muestra, fue al azar y a juicio del investigador, con fines de cumplir los objetivos propuestos en el estudio

#### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:**

**Técnica:** Para el desarrollo del estudio se considera la aplicación de la técnica de la encuesta, definida por Gallardo (2017), como la acción que se realiza en el proceso de una investigación con la finalidad de dar a conocer los sucesos que se presentan a través de experiencias que presenten los sujetos que integran la muestra de estudio.

**Instrumento:** Se considera dentro del estudio al cuestionario, descrito por Gonzales et al. (2017), como un instrumento para recoger información de los sujetos que integran la muestra y por ubicarse dentro del enfoque cuantitativo que consideran con opciones de respuestas cerradas de tipo Likert que permiten su análisis y comprensión de los sucesos que se presentan, analizada por medio de una escala ordinal.

De acuerdo a su validez se considera el juicio de 3 profesionales a quienes se les entregara la matriz de validación para dar a conocer su experiencia y manejo de la relación de los ítems con los indicadores y dimensiones además de la redacción que presenten.

Según la confiabilidad que presenta se considera a una prueba piloto conformada por 20 trabajadores que no formen parte de la muestra pero que presenten similares características, luego de la aplicación se realiza una tabulación en el programa SPSS para realizar el cálculo del alfa de Cronbach y determinar si el instrumento puede ser aplicado en el estudio.

### **3.5. Procedimientos:**

Para continuar con la recopilación de registros, se han diagnosticado a partir de la muestra los sujetos que intervendrán dentro de la pista, explorándolos desde el punto de vista del jugador en un entorno herbario (Herbas y Rocha, 2018). Dichos métodos se mencionan a continuación, de acuerdo con la técnica médica: Identificar y delimitar los problemas a observar, según la realidad del grupo. Luego planificar la investigación, para establecer los planes de elaboración que sirvan de manual para completar el estudio de principio a fin en los plazos estipulados, además, evaluar la información, permitiendo la interpretación de los resultados terminados, admitiendo o refutando las hipótesis aquí establecidas, por último, la redacción y presentación del estudio, en el que se establece el reglamento internacional Apa 7ma versión e indicando los hallazgos contradictorios.

### **3.6. Método de análisis de datos:**

Para realizar el análisis estadístico se desarrolló con el uso de programas estadísticos como el Excel 2019 para organizar las opiniones de los trabajadores, luego se hará uso del SPSS para realizar el análisis respectivo de las variables y que se pueda responder a los objetivos trazados.

El análisis descriptivo, que se refiere al análisis de las variables con sus dimensiones para conocer los niveles que se presentan y como se relacionan en el estudio, para ello se presentaran en tablas de frecuencia y figuras de barra.

Referente al análisis inferencial, primero se realizó una prueba de normalidad de datos para determinar el método estadístico más adecuado, luego que se obtenga el resultado se podrá dar a conocer la distribución que presente (paramétrica o no paramétrica), para aplicarlo en el estudio y dar a conocer el nivel de relación que se presente y para realizar la comprobación de la hipótesis se tendrá en cuenta el análisis de la significancia del estudio.

### **3.7. Aspectos éticos:**

Referente a los aspectos éticos considerados en el estudio se tiene en cuenta al consentimiento informado, porque se brindará toda la información necesaria a

los trabajadores para que conozcan los sucesos que se presentan y la importancia que tiene sus opiniones para el estudio.

Luego se tiene al respeto porque en todo momento no se interviene en el comportamiento de la muestra, además se tiene a la originalidad porque al desarrollar el estudio se respeta los derechos de autoría realizando el citado correspondiente a todas las fuentes consideradas en el estudio.

#### IV. RESULTADOS

En esta fase del estudio se realiza la descripción de los sucesos que se presenten de los niveles alcanzados para cada variable con sus dimensiones y las relaciones mostradas para los objetivos.

##### Análisis descriptivo

Tabla 1

*Frecuencia del nivel de la planificación de los recursos humanos en la UGEL – Aija, Ancash, 2022.*

Niveles	Fi	%
Deficiente	23	38.3%
Regular	31	51.7%
Eficiente	6	10.0%
Total	60	100.0%

##### Interpretación:

De acuerdo a lo evidenciado en la tabla se puede apreciar que el 38.3% considera que es deficiente la planificación de los recursos humanos, luego se ha dado a conocer que el 51.7% dieron su opinión que es regular, además de lo mencionado se ha podido registrar que el 10.0% considera que es eficiente. Con lo evidenciado en el estudio se puede dar a conocer que la planificación del personal es una parte fundamental que presenta la entidad y es importante que se tome en cuenta para realizar la toma de decisiones.

Tabla 2

*Frecuencia del nivel de la organización del trabajo en la UGEL – Aija, Ancash, 2022.*

Niveles	Fi	%
Deficiente	20	33.3%
Regular	31	51.7%
Eficiente	9	15.0%
Total	60	100.0%

**Interpretación:**

De acuerdo a lo evidenciado en la tabla se puede apreciar que el 33.3% considera que es deficiente la organización del trabajo, luego se ha dado a conocer que el 51.7% dieron su opinión que es regular, además de lo mencionado se ha podido registrar que el 15.0% considera que es eficiente. Con lo evidenciado en el estudio se puede dar a conocer que la organización del trabajo es una parte fundamental que presenta la entidad y es importante que se tome en cuenta para realizar la toma de decisiones.

Tabla 3

*Frecuencia del nivel de la gestión del empleo en la UGEL – Aija, Ancash, 2022.*

Niveles	Fi	%
Deficiente	21	35.0%
Regular	33	55.0%
Eficiente	6	10.0%
Total	60	100.0%

**Interpretación:**

De acuerdo a lo evidenciado en la tabla se puede apreciar que el 35.0% considera que es deficiente la gestión del empleo, luego se ha dado a conocer que el 55.0% dieron su opinión que es regular, además de lo mencionado se ha podido registrar que el 10.0% considera que es eficiente. Con lo evidenciado en el estudio se puede dar a conocer que la gestión del empleo es una parte fundamental que presenta la entidad y es importante que se tome en cuenta para realizar la toma de decisiones.

Tabla 4

*Frecuencia del nivel de la gestión del rendimiento en la UGEL – Aija, Ancash, 2022.*

Niveles	Fi	%
Deficiente	24	40.0%
Regular	30	50.0%
Eficiente	6	10.0%
Total	60	100.0%

**Interpretación:**

De acuerdo a lo evidenciado en la tabla se puede apreciar que el 40.0% considera que es deficiente la gestión del rendimiento, luego se ha dado a conocer que el 55.0% dieron su opinión que es regular, además de lo mencionado se ha podido registrar que el 10.0% considera que es eficiente. Con lo evidenciado en el estudio se puede dar a conocer que la gestión del rendimiento es una parte fundamental que presenta la entidad y es importante que se tome en cuenta para realizar la toma de decisiones.



Tabla 5

*Frecuencia del nivel de la gestión de compensación en la UGEL – Aija, Ancash, 2022.*

Niveles	Fi	%
Deficiente	23	38.3%
Regular	31	51.7%
Eficiente	6	10.0%
Total	60	100.0%

**Interpretación:**

De acuerdo a lo evidenciado en la tabla se puede apreciar que el 38.3% considera que es deficiente la gestión de compensación, luego se ha dado a conocer que el 51.7% dieron su opinión que es regular, además de lo mencionado se ha podido registrar que el 10.0% considera que es eficiente. Con lo evidenciado en el estudio se puede dar a conocer que la gestión de compensación es una parte fundamental que presenta la entidad y es importante que se tome en cuenta para realizar la toma de decisiones.

Tabla 6

*Frecuencia del nivel de la gestión del desarrollo en la UGEL – Aija, Ancash, 2022.*

Niveles	Fi	%
Deficiente	23	38.3%
Regular	30	50.0%
Eficiente	7	11.7%
Total	60	100.0%

**Interpretación:**

De acuerdo a lo evidenciado en la tabla se puede apreciar que el 38.3% considera que es deficiente la gestión del desarrollo, luego se ha dado a conocer que el 50.0% dieron su opinión que es regular, además de lo mencionado se ha podido registrar que el 11.7% considera que es eficiente. Con lo evidenciado en el estudio se puede dar a conocer que la gestión del desarrollo es una parte fundamental que presenta la entidad y es importante que se tome en cuenta para realizar la toma de decisiones.

Tabla 7

*Frecuencia del nivel de la gestión de las relaciones humanas o sociales en la UGEL  
– Aija, Ancash, 2022.*

Niveles	Fi	%
Deficiente	30	50.0%
Regular	23	38.3%
Eficiente	7	11.7%
Total	60	100.0%

**Interpretación:**

De acuerdo a lo evidenciado en la tabla se puede apreciar que el 50.0% considera que es deficiente la gestión de las relaciones humanas o sociales, luego se ha dado a conocer que el 38.3% dieron su opinión que es regular, además de lo mencionado se ha podido registrar que el 11.7% considera que es eficiente. Con lo evidenciado en el estudio se puede dar a conocer que la gestión de las relaciones humanas o sociales es una parte fundamental que presenta la entidad y es importante que se tome en cuenta para realizar la toma de decisiones.

Tabla 8

*Frecuencia del nivel de la gestión de recursos humanos en la UGEL – Aija, Ancash, 2022.*

Niveles	Fi	%
Deficiente	26	43.3%
Regular	29	48.3%
Eficiente	5	8.3%
Total	60	100.0%

**Interpretación:**

De acuerdo a lo evidenciado en la tabla se puede apreciar que el 43.3% considera que es deficiente la gestión de recursos humanos, luego se ha dado a conocer que el 48.3% dieron su opinión que es regular, además de lo mencionado se ha podido registrar que el 8.3% considera que es eficiente. Con lo evidenciado en el estudio se puede dar a conocer que la gestión de recursos humanos o sociales es una parte fundamental que presenta la entidad y es importante que se tome en cuenta para realizar la toma de decisiones.

Tabla 9

*Frecuencia del nivel de factores internos de la rotación de personal en la UGEL – Aija, Ancash, 2022.*

Niveles	Fi	%
Deficiente	34	56.7%
Regular	22	36.7%
Eficiente	4	6.6%
Total	60	100.0%

**Interpretación:**

De acuerdo a lo evidenciado en la tabla se puede apreciar que el 56.7% considera que es deficiente los factores internos de la rotación de personal, luego se ha dado a conocer que el 36.7% dieron su opinión que es regular, además de lo mencionado se ha podido registrar que el 6.6% considera que es eficiente. Con lo evidenciado en el estudio se puede dar a conocer que los factores internos de la rotación de personal es una parte fundamental que presenta la entidad y es importante que se tome en cuenta para realizar la toma de decisiones.

Tabla 10

*Frecuencia del nivel de factores externos de la rotación de personal en la UGEL – Aija, Ancash, 2022.*

Niveles	Fi	%
Deficiente	25	41.7%
Regular	26	43.3%
Eficiente	9	15.0%
Total	60	100.0%

**Interpretación:**

De acuerdo a lo evidenciado en la tabla se puede apreciar que el 41.7% considera que es deficiente los factores externos de la rotación de personal, luego se ha dado a conocer que el 43.3% dieron su opinión que es regular, además de lo mencionado se ha podido registrar que el 15.0% considera que es eficiente. Con lo evidenciado en el estudio se puede dar a conocer que los factores externos de la rotación de personal es una parte fundamental que presenta la entidad y es importante que se tome en cuenta para realizar la toma de decisiones.

Tabla 11

*Frecuencia del nivel de la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash, 2022.*

Niveles	Fi	%
Deficiente	30	50.0%
Regular	23	38.3%
Eficiente	7	11.7%
Total	60	100.0%

**Interpretación:**

De acuerdo a lo evidenciado en la tabla se puede apreciar que el 50% considera que es deficiente la rotación de personal, luego se ha dado a conocer que el 38.3% dieron su opinión que es regular, además de lo mencionado se ha podido registrar que el 11.7% considera que es eficiente. Con lo evidenciado en el estudio se puede dar a conocer que la rotación de personal es una parte fundamental que presenta la entidad y es importante que se tome en cuenta para realizar la toma de decisiones.

## Análisis inferencial

### Prueba de hipótesis general:

Hi: Existe relación directa y significativa entre la gestión de recursos humanos y la rotación del personal administrativo de la UGEL – Aija, Ancash, 2022.

Ho: No existe relación entre la gestión de recursos humanos y la rotación del personal administrativo de la UGEL – Aija, Ancash, 2022.

Tabla 12

*Relación de la gestión de recursos humanos y la rotación del personal*

		Gestión de recursos humanos	
Rho de Spearman	Rotación de personal	Coefficiente de correlación	,625**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

### Interpretación:

De acuerdo a lo evidenciado en la tabla se puede apreciar los valores registrados para el Rho de Spearman mostrando un resultado de 0.625 analizada según los intervalos de correlación como positiva media entre la gestión de recursos humanos y la rotación del personal, dando a conocer que la gestión que se realiza en la entidad presenta implicancia en la decisión de rotación del personal que se realiza. Luego de ello se tiene el análisis de la prueba de hipótesis dando a conocer el valor obtenido en la significancia considerado por 0.000, ubicado debajo del margen 0.05, por lo tanto, se confirma la existencia de relación significativa entre los elementos analizados en el estudio.



### Prueba de hipótesis específica 1:

Hi: Existe relación directa y significativa entre la planificación de recursos humanos y la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash.

Ho: No existe relación directa y significativa entre la planificación de recursos humanos y la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash.

Tabla 13

*Relación de la planificación de recursos humanos y la rotación del personal*

		Rotación de personal	
Rho de Spearman	Planificación de los recursos humanos	Coefficiente de correlación	,455**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

#### Interpretación:

De acuerdo a lo evidenciado en la tabla se puede apreciar los valores registrados para el Rho de Spearman mostrando un resultado de 0.455 analizada según los intervalos de correlación como positiva media entre la planificación de recursos humanos y la rotación del personal, dando a conocer que la gestión que se realiza en la entidad presenta implicancia en la decisión de rotación del personal que se realiza. Luego de ello se tiene el análisis de la prueba de hipótesis dando a conocer el valor obtenido en la significancia considerado por 0.000, ubicado debajo del margen 0.05, por lo tanto, se confirma la existencia de relación significativa entre los elementos analizados en el estudio.

### Prueba de hipótesis específica 2:

Hi: Existe relación directa y significativa entre la organización del trabajo y la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash.

Ho: No existe relación directa y significativa entre la organización del trabajo y la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash.

Tabla 14

*Relación de la organización del trabajo y la rotación del personal*

		Rotación de personal	
Rho de Spearman	Organización del trabajo	Coefficiente de correlación	,557**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

### Interpretación:

De acuerdo a lo evidenciado en la tabla se puede apreciar los valores registrados para el Rho de Spearman mostrando un resultado de 0.557 analizada según los intervalos de correlación como positiva media entre la organización del trabajo y la rotación del personal, dando a conocer que la gestión que se realiza en la entidad presenta implicancia en la decisión de rotación del personal que se realiza. Luego de ello se tiene el análisis de la prueba de hipótesis dando a conocer el valor obtenido en la significancia considerado por 0.000, ubicado debajo del margen 0.05, por lo tanto, se confirma la existencia de relación significativa entre los elementos analizados en el estudio.

### Prueba de hipótesis específica 3:

Hi: Existe relación directa y significativa entre la gestión del empleo y la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash.

Ho: No existe relación directa y significativa entre la gestión del empleo y la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash.

Tabla 15

*Relación de la gestión del empleo y la rotación del personal*

		Rotación de personal	
Rho de Spearman	Gestión del empleo	Coefficiente de correlación	,602**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

#### Interpretación:

De acuerdo a lo evidenciado en la tabla se puede apreciar los valores registrados para el Rho de Spearman mostrando un resultado de 0.602 analizada según los intervalos de correlación como positiva media entre la gestión del empleo y la rotación del personal, dando a conocer que la gestión que se realiza en la entidad presenta implicancia en la decisión de rotación del personal que se realiza. Luego de ello se tiene el análisis de la prueba de hipótesis dando a conocer el valor obtenido en la significancia considerado por 0.000, ubicado debajo del margen 0.05, por lo tanto, se confirma la existencia de relación significativa entre los elementos analizados en el estudio.

#### Prueba de hipótesis específica 4:

Hi: Existe relación directa y significativa entre la gestión del rendimiento y la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash.

Ho: No existe relación directa y significativa entre la gestión del rendimiento y la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash.

Tabla 16

*Relación de la gestión del rendimiento y la rotación del personal*

		Rotación de personal	
Rho de Spearman	Gestión del rendimiento	Coeficiente de correlación	,625*
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

#### Interpretación:

De acuerdo a lo evidenciado en la tabla se puede apreciar los valores registrados para el Rho de Spearman mostrando un resultado de 0.625 analizada según los intervalos de correlación como positiva media entre la gestión del rendimiento y la rotación del personal, dando a conocer que la gestión que se realiza en la entidad presenta implicancia en la decisión de rotación del personal que se realiza. Luego de ello se tiene el análisis de la prueba de hipótesis dando a conocer el valor obtenido en la significancia considerado por 0.000, ubicado debajo del margen 0.05, por lo tanto, se confirma la existencia de relación significativa entre los elementos analizados en el estudio.

### Prueba de hipótesis específica 5:

Hi: Existe relación directa y significativa entre la gestión de compensación y la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash.

Ho: No existe relación directa y significativa entre la gestión de compensación y la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash.

Tabla 17

*Relación de la gestión de compensación y la rotación del personal*

		Rotación de personal	
Rho de Spearman	Gestión de compensación	Coefficiente de correlación	,495**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

### Interpretación:

De acuerdo a lo evidenciado en la tabla se puede apreciar los valores registrados para el Rho de Spearman mostrando un resultado de 0.595 analizada según los intervalos de correlación como positiva media entre la gestión de compensación y la rotación del personal, dando a conocer que la gestión que se realiza en la entidad presenta implicancia en la decisión de rotación del personal que se realiza. Luego de ello se tiene el análisis de la prueba de hipótesis dando a conocer el valor obtenido en la significancia considerado por 0.000, ubicado debajo del margen 0.05, por lo tanto, se confirma la existencia de relación significativa entre los elementos analizados en el estudio.

### Prueba de hipótesis específica 6:

Hi: Existe relación directa y significativa entre la gestión del desarrollo y la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash.

Ho: No existe relación directa y significativa entre la gestión del desarrollo y la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash.

Tabla 18

*Relación de la gestión del desarrollo y la rotación del personal*

		Rotación de personal	
Rho de Spearman	Gestión del Desarrollo	Coefficiente de correlación	,446**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

### Interpretación:

De acuerdo a lo evidenciado en la tabla se puede apreciar los valores registrados para el Rho de Spearman mostrando un resultado de 0.446 analizada según los intervalos de correlación como positiva media entre la gestión de compensación y la rotación del personal, dando a conocer que la gestión que se realiza en la entidad presenta implicancia en la decisión de rotación del personal que se realiza. Luego de ello se tiene el análisis de la prueba de hipótesis dando a conocer el valor obtenido en la significancia considerado por 0.000, ubicado debajo del margen 0.05, por lo tanto, se confirma la existencia de relación significativa entre los elementos analizados en el estudio.

### Prueba de hipótesis específica 7:

Hi: Existe relación directa y significativa entre la gestión de las relaciones humanas y sociales con la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash.

Ho: No existe relación directa y significativa entre la gestión de las relaciones humanas y sociales con la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash.

Tabla 19

*Relación de la gestión de las relaciones humanas y sociales con la rotación del personal.*

		Rotación de personal
Rho de Spearman	Gestión de las relaciones humanas o sociales	Coefficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		N
		,626**
		,000
		60

### Interpretación:

De acuerdo a lo evidenciado en la tabla se puede apreciar los valores registrados para el Rho de Spearman mostrando un resultado de 0.626 analizada según los intervalos de correlación como positiva media entre la gestión de las relaciones humanas y la rotación del personal, dando a conocer que la gestión que se realiza en la entidad presenta implicancia en la decisión de rotación del personal que se realiza. Luego de ello se tiene el análisis de la prueba de hipótesis dando a conocer el valor obtenido en la significancia considerado por 0.000, ubicado debajo del margen 0.05, por lo tanto, se confirma la existencia de relación significativa entre los elementos analizados en el estudio.

## V. DISCUSIÓN

Según lo registrado para el objetivo general basado en determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash en el año 2022, de acuerdo a lo evidenciado en la tabla se puede apreciar los valores registrados para el Rho de Spearman mostrando un resultado de 0.625 analizada según los intervalos de correlación como positiva media entre la gestión de recursos humanos y la rotación del personal, dando a conocer que la gestión que se realiza en la entidad presenta implicancia en la decisión de rotación del personal que se realiza. Luego de ello se tiene el análisis de la prueba de hipótesis dando a conocer el valor obtenido en la significancia considerado por 0.000, ubicado debajo del margen 0.05, por lo tanto, se confirma la existencia de relación significativa entre los elementos analizados en el estudio.

Lo demostrado en el estudio presenta una concordancia con lo realizado por Koszela (2020), quien sostuvo una investigación dirigida a la relación entre la rotación del personal y el desempeño laboral en el sector de las TI, cuyo objetivo general, fue determinar la relación entre las variables, para conocer el nivel de incidencia sobre el desempeño de los trabajadores de dicho sector, ante ello, se estimó un enfoque cuantitativo con diseño no experimental, donde los integrantes de la muestra fueron un total de 86 colaboradores, de quienes se obtuvieron los siguientes resultados: que existe una relación significativa entre las variables del estudio, con una correlación positiva de  $0.01 < 0.05$ , encontrándose dentro del rango aceptable y rechazando la hipótesis negativa, por ende se concluye que, la motivación del personal y el desempeño laboral, son afectados directamente por la rotación de personas en diferentes puestos de trabajo.

Ante ello, Chiavenato (2009) manifiesta que la gestión de recursos humanos, es una unidad muy importante y delicada para la mentalidad que predomina en las diferentes organizaciones, es circunstancial y situacional, ya que está pendiente de acciones como la cultura organizacional de cada compañía, determinar cómo se encuentra su estructura organizacional, determina las diferentes características del aspecto ambiental, como se determina el negocio de la organización, cual es la tecnologías que hace uso, como son los procesos internos en la organización.



Además, hace mención que la administración de los recursos humanos, son las diversas funciones de carácter administrativo, que realiza diversas acciones desde la adquisición de personal, pasando con el entrenamiento, la evaluación y las remuneraciones de los trabajadores en general.

Según lo registrado para el objetivo específico basado en establecer la relación entre la planificación de recursos humanos y la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash, de acuerdo a lo evidenciado en la tabla se puede apreciar los valores registrados para el Rho de Spearman mostrando un resultado de 0.455 analizada según los intervalos de correlación como positiva media entre la planificación de recursos humanos y la rotación del personal, dando a conocer que la gestión que se realiza en la entidad presenta implicancia en la decisión de rotación del personal que se realiza. Luego de ello se tiene el análisis de la prueba de hipótesis dando a conocer el valor obtenido en la significancia considerado por 0.000, ubicado debajo del margen 0.05, por lo tanto, se confirma la existencia de relación significativa entre los elementos analizados en el estudio.

Lo demostrado en el estudio presenta una concordancia con lo realizado por Campos (2018) presentó un encaminado en la rotación del personal de un instituto superior público de oftalmología en la ciudad de Mérida, cuyo objetivo, fue identificar la incidencia de dicha variable en el desempeño de los trabajadores de la mencionada institución, teniendo como metodología, el enfoque cuantitativo de diseño no experimental, a ello, se le asignó una muestra de 100 trabajadores del establecimiento en estudio, obteniendo como resultados que, el nivel de significancia equivalió a 0.511, cuyo valor fue mayor a 0.05, mientras que el nivel de correlación fue de 0.127 ( $r=$  entre 0.10 y 0.19), cuyo dato, demostró que la incidencia no fue lo suficientemente relativo, por ende se concluyó que, de manera directa, la rotación del personal, si afecta el desempeño de los trabajadores, pero en otras ocasiones, depende de la motivación y el nivel de capacidad del individuo para revertir dicha situación y mantener un equilibrio entre sus propósitos y los cambios a los que estará expuesto en la organización.

Además, Uma et al. (2017), asegura que el éxito de las organizaciones públicas y privadas en el mundo, se debe a la buena gestión del capital humano,

donde, no solo basta con la formulación de metas y objetivos para lograr el éxito de una compañía, sino de formar, capacitar y preparar al personal a cargo, ya que son ellos, quienes están consta entente, afrontando las barreras que limitan el progreso de la entidad, tal como lo menciona Hee y Jing (2018), quienes explican que, este elemento, se configura por la difusión de habilidades, conocimientos y capacidad del personal, donde cada individuo demuestra su nivel, al desarrollar tareas o roles dentro de la empresa, a ello, se añade Elrehail et al. (2020), quienes aportan que dicho proceso, se mide por la buena o mala gestión del cuerpo administrativo.

Según lo registrado para el objetivo específico basado en medir la relación entre la organización del trabajo y la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash, de acuerdo a lo evidenciado en la tabla se puede apreciar los valores registrados para el Rho de Spearman mostrando un resultado de 0.557 analizada según los intervalos de correlación como positiva media entre la organización del trabajo y la rotación del personal, dando a conocer que la gestión que se realiza en la entidad presenta implicancia en la decisión de rotación del personal que se realiza. Luego de ello se tiene el análisis de la prueba de hipótesis dando a conocer el valor obtenido en la significancia considerado por 0.000, ubicado debajo del margen 0.05, por lo tanto, se confirma la existencia de relación significativa entre los elementos analizados en el estudio.

Lo demostrado en el estudio presenta una concordancia con lo realizado por Macario (2018) efectuó un estudio de rotación del personal y su incidencia en el clima organizacional de los miembros de una empresa comercializadora de vidrio a través de contrataciones con el estado, para ello, el principal objetivo fue, determinar el nivel de correlación entre las variables dadas, en el que se tomó una metodología de enfoque cuantitativo de diseño no experimental, considerando un total de 116 participantes que integran la entidad estudiada, de los cuales se produjeron los siguientes resultados: el 45.9% manifiestan que no están de acuerdo con un sistema de rotación de personal, ya que lomita al trabajador en ejercer eficientemente sus funciones, así mismo, el 97.2%, sostienen que los componentes de organización, ayudan a estar preparados frente a una determinada rotación, del mismo modo, el 91.39% expresan que la rotación de personas, no es conveniente, mientras que el 94.42% deducen que la soberanía ayuda a enfrentar los desafíos

de rotación y por último, el 15.95% aludieron que la rotación no es conveniente, ya que, obliga al trabajador a trabajar bajo presión.

Por su parte Costa et al. (2019) interpreta la gestión de recursos humanos, como el medio de caracterización de toda compañía; y que, actualmente, las empresas, buscan desarrollar nuevas estrategias para conservar su capital humano, mas no retirarlos, ni mucho menos para despreciarlos; para ello, Manzoor et al. (2019) agrega que, este sistema, es aplicado en las organizaciones, con el fin de satisfacer las condiciones laborales de sus colaboradores, tal como lo menciona Mira et al. (2019), quien prescribe, que la satisfacción y motivación de los trabajadores, forman parte del compromiso y misión de las empresas competitivas, ya que el principal eje del desarrollo empresarial, se encuentra en el capital humano y con ello, lograr el éxito de cualquier tipo de empresa.

Según lo registrado para el objetivo específico basado en precisar la relación entre la gestión del empleo y la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash, de acuerdo a lo evidenciado en la tabla se puede apreciar los valores registrados para el Rho de Spearman mostrando un resultado de 0.602 analizada según los intervalos de correlación como positiva media entre la gestión del empleo y la rotación del personal, dando a conocer que la gestión que se realiza en la entidad presenta implicancia en la decisión de rotación del personal que se realiza. Luego de ello se tiene el análisis de la prueba de hipótesis dando a conocer el valor obtenido en la significancia considerado por 0.000, ubicado debajo del margen 0.05, por lo tanto, se confirma la existencia de relación significativa entre los elementos analizados en el estudio.

Lo demostrado en el estudio presenta una concordancia con lo realizado por Acuña (2017) elaboró un estudio acerca de la rotación del personal y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores de la compañía Rocky's, ejerciendo como objetivo general, la determinación de la relación entre las variables consideradas en informe, para el cual, se le asignó un enfoque cuantitativo de diseño no experimental y corte transversal, tomando a 84 empleados de dicha organización, aplicándoles un cuestionario con la finalidad de identificar los niveles de relación entre una variable y la otra, para ello, los resultados indicaron que el

Rho de Spearman mantuvo una correlación de 0.594 con una significancia de 0.02, la misma que es menor que 0.05, de ello, se deduce que la relación es directa y significativa, ante ello se recibe la hipótesis positiva y se rechaza la hipótesis alterna, así mismo, la conclusión estuvo referida a que dicha relación estuvo fuertemente vinculada, donde, la eficacia y el éxito de la empresa, conlleva a retener a su personal, evitando la rotación, ya que, eso genera malestar e inseguridad en los colaboradores de dicho establecimiento.

Bajo lo expuesto, Chiavenato (2009), considera que la gestión de recursos humanos, se constituye de siete dimensiones, las cuales son la planificación de los recursos humanos, la organización del trabajo, la gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de compensación, la gestión del desarrollo y la gestión de las relaciones humanas o sociales, las cuales, se enfocan en cubrir las expectativas del trabajador, para hacerlo sentir parte de un equipo, que le brindará su apoyo en todo momento y le ayudará a cumplir sus objetivos, para mejorar desarrollo institucional de la empresa.

Según lo registrado para el objetivo específico basado en definir la relación entre la gestión del rendimiento y la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash, de acuerdo a lo evidenciado en la tabla se puede apreciar los valores registrados para el Rho de Spearman mostrando un resultado de 0.625 analizada según los intervalos de correlación como positiva media entre la gestión del rendimiento y la rotación del personal, dando a conocer que la gestión que se realiza en la entidad presenta implicancia en la decisión de rotación del personal que se realiza. Luego de ello se tiene el análisis de la prueba de hipótesis dando a conocer el valor obtenido en la significancia considerado por 0.000, ubicado debajo del margen 0.05, por lo tanto, se confirma la existencia de relación significativa entre los elementos analizados en el estudio.

Lo demostrado en el estudio presenta una concordancia con lo realizado por Rubio y Villagrán (2017) quienes hablaron sobre la incidencia de la rotación del personal en la satisfacción del talento humano en la compañía FIALES, Guayaquil, para el cual se formuló como objetivo, determinar el grado de correlación entre ambas variables, para ello, el método fue cuantitativo con un diseño no

experimental y de tipo descriptivo – correlacional, tomando 76 trabajadores de dicha entidad, como miembros de la muestra, aplicándoles un cuestionario para medir los niveles de cada dimensión, frente a ello, se dedujo el siguiente resultado: el nivel de significancia correspondió a un valor de 0.01, cuyo número es menor a 0.05, manifestando que el rango de correlación es positiva y se descarta la hipótesis nula; finalmente se llegó a la conclusión que, la rotación del personal, influye directa y significativamente en el desempeño de los trabajadores de dicha empresa, ya que baja considerablemente el desempeño en las actividades que realizan.

La rotación del personal, Pérez (2013) expone que este elemento, hace referencia al proceso de entrada y salida de personas en determinadas empresas, con la finalidad de encontrar una comodidad y desenvolverse de manera eficaz, además, esta situación, se desarrolla por medio de las convicciones del trabajador y de la empresa, en el primer punto, el sujeto está ligado a cumplir ciertos estándares que deberá asumirlos con empatía y responsabilidad, mientras que el otro escenario, la empresa, se ve en la necesidad que rotar a las personas que no son de apoyo para la empresa y limitan el cumplimiento de metas y objetivos, ante ello, el autor clasifica esta variable en rotación interna y rotación externa.

Según lo registrado para el objetivo específico basado en identificar la relación entre la gestión de compensación y la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash, de acuerdo a lo evidenciado en la tabla se puede apreciar los valores registrados para el Rho de Spearman mostrando un resultado de 0.595 analizada según los intervalos de correlación como positiva media entre la gestión de compensación y la rotación del personal, dando a conocer que la gestión que se realiza en la entidad presenta implicancia en la decisión de rotación del personal que se realiza. Luego de ello se tiene el análisis de la prueba de hipótesis dando a conocer el valor obtenido en la significancia considerado por 0.000, ubicado debajo del margen 0.05, por lo tanto, se confirma la existencia de relación significativa entre los elementos analizados en el estudio.

Lo demostrado en el estudio presenta una concordancia con lo realizado por Guerrero y Pinedo (2021), enfocado en identificar la incidencia entre la gestión de recursos humanos y la rotación del personal del área administrativa en la UGEL

Mariscal Cáceres en Juanjuí, buscando determinar la relación que presentan ambas variables, para ello, se tuvo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, a ello, se le asignó un total de 86 colaboradores del área de administración como muestra del estudio, encontrándose en los resultados que, la prueba de normalidad, arrojó una significancia de 0.05 ( $p < 0.05$ ), considerando el método de Kolmogorov – Smirnov<sup>a</sup>, ya que el tamaño de la muestra fue mayor a 50, por ende, se aplicó la Correlación de Pearson, donde la significancia fue de 0.01 y el nivel de correlación fue de 0.700; finalmente, se llegó a concluir que, existe una relación directa y significativa entre las variables en mención, por lo que, al emplear técnicas de administración y desarrollo, será posible mejorar el sistema de puestos de trabajo, involucramiento del personal y estabilidad laboral en los trabajadores.

Por su parte, Chiavenato (2011) interpreta que la rotación del personal, vienen a ser los cambios simultáneos de personas, para bienes de mejora, dicho procedimiento, se da en un contexto conflictivo, donde la empresa está atravesando situaciones difíciles, por ende, el cuerpo administrativo, considera, que la deficiencia proviene de la incapacidad del personal, dejando de lado la función esencial de capacitar y preparar a los trabajadores para que logren superar las vallas que se presenten y con ello, mejoren la infraestructura institucional.

Según lo registrado para el objetivo específico basado en calcular la relación entre la gestión del desarrollo y la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash, de acuerdo a lo evidenciado en la tabla se puede apreciar los valores registrados para el Rho de Spearman mostrando un resultado de 0.446 analizada según los intervalos de correlación como positiva media entre la gestión de compensación y la rotación del personal, dando a conocer que la gestión que se realiza en la entidad presenta implicancia en la decisión de rotación del personal que se realiza. Luego de ello se tiene el análisis de la prueba de hipótesis dando a conocer el valor obtenido en la significancia considerado por 0.000, ubicado debajo del margen 0.05, por lo tanto, se confirma la existencia de relación significativa entre los elementos analizados en el estudio.

Lo demostrado en el estudio presenta una concordancia con lo realizado por Acuña (2021) dice{o un estudio sobre la gestión administrativa y la rotación de

empleados en una empresa constructora de la ciudad de Moyobamba, para el cual, el objetivo general, fue, determinar la relación que presentan dichas variables, con la intención de conocer sus niveles e incidencia, ante ello, se asignó un enfoque cuantitativo de diseño no experimental, tomando a 32 trabajadores de dichas organización, a quienes, se les aplicó una encuesta para conocer que tanto incide una variable sobre la otra, obteniendo como resultados que, el nivel de significancia tuvo un valor de 0.00 siendo menor a 0.005, lo cual hace que exista una relación directa entre dichas variables, recibiendo la hipótesis positiva y rechazando la hipótesis nula, donde la conclusión se describió como una relación fuerte al encontrar que el grado de correlación fue  $r= 0.901$ , aludiendo que mientras haya buena gestión, menor serán los caso de rotación en la compañía, mejorando su estructura organizacional y reduciendo los problemas en un 81%.

De mismo modo, Hernández et al. (2017) manifestaron que, este proceso, busca orientar a la organización hacia el camino del éxito, haciendo uso de sus facultades para hacer una post selección de sus miembros actuales, para luego dejar de disponer de los servicios de quienes creen no contribuir con la empresa, ante ello, Loganathan y Ashwini (2017) confirmaron que, la rotación del personal, se da en dos contextos, uno de ellos, se maneja de manera interna, mientras que el segundo, se da de forma externa, ósea por la exigencias del mercado laboral, donde la empresa, se ve obligada a rescindir de los servicios de algún colaborador o también, podría ser rotado de puesto.

Según lo registrado para el objetivo específico basado en diagnosticar la relación entre la gestión de las relaciones humanas y sociales con la rotación del personal administrativo de la UGEL – Aija, Ancash, acuerdo a lo evidenciado en la tabla se puede apreciar los valores registrados para el Rho de Spearman mostrando un resultado de 0.626 analizada según los intervalos de correlación como positiva media entre la gestión de las relaciones humanas y la rotación del personal, dando a conocer que la gestión que se realiza en la entidad presenta implicancia en la decisión de rotación del personal que se realiza. Luego de ello se tiene el análisis de la prueba de hipótesis dando a conocer el valor obtenido en la significancia considerado por 0.000, ubicado debajo del margen 0.05, por lo tanto,

se confirma la existencia de relación significativa entre los elementos analizados en el estudio.

Lo demostrado en el estudio presenta una concordancia con lo realizado por Dolores (2020) con su estudio gestión de recursos humanos frente a la rotación de personas en el banco BBVA Continental de la ciudad de Huacho, planteándose como objetivo, determinar el vínculo entre las variables de dicha investigación, para ello, el método fue cuantitativo con diseño no experimental, cuya muestra se conformó por 20 colaboradores de dicha organización, a quienes, se les aplicó una entrevista como instrumento del estudio, donde los resultados, señalaron que el 50% de los miembros, respondieron que a veces, el personal es seleccionado por sus habilidades y competencias, haciendo que sean rotados continuamente, mientras que el 40% respondieron que así siempre son seleccionados por sus capacidades y cualidades, haciendo que sean rotados en ocasiones, por último, el 10% respondió que siempre son prevalentes en su mismo puesto de trabajo. Además, se llegó a concluir que, el nivel de significancia fue 0.688\*\*, es decir que, la gestión de recursos humanos, incide directa y significativamente en la rotación de personal, demostrando que es importante una buena selección.

Dicho lo anterior, el autor con mayor fundamento teórico fue Pérez (2013), quien establece que la rotación del personal, se da en dos contextos, considerados como dimensiones de dicha variable, donde la primera de ellas es la rotación interna, definida por Castillo (2018) como un elemento incomprendido en los procesos de restauración de toda organización, es considerado también como una acción poco aceptada por el trabajador y poco acertada por la entidad, ya que, el cambio de puesto, de funciones o de área, implica que el colaborador, deberá volver a empezar, iniciando con el reconocimiento del nuevo puesto de trabajo, luego viene la familiarización en él, y posteriormente, se tiene el manejo o control, que le llevará a cumplir sus roles dentro de la institución.



## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe relación significativa ( $Rho= 0.625$ ; sig. = 0.000) entre la gestión de recursos humanos y la rotación del personal administrativo de la UGEL – Aija, Ancash, 2022, dando a conocer que la gestión que se realiza en la entidad presenta implicancia en la decisión de rotación del personal que se realiza. De la misma manera se rechazó a la hipótesis nula.
2. Se estableció que existe relación significativa ( $Rho= 0.625$ ; sig. = 0.000) entre la planificación de recursos humanos y la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash. Procediendo por el rechazo de la hipótesis específica nula 1.
3. Se estudió que existe relación significativa ( $Rho= 0.557$ ; sig. = 0.000) entre la organización del trabajo y la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash. Procediendo por el rechazo de la hipótesis específica nula 2.
4. Se conoció que existe relación significativa ( $Rho= 0.602$ ; sig. = 0.000) entre la gestión del empleo y la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash. Procediendo por el rechazo de la hipótesis específica nula 3.
5. Se demostró que existe relación significativa ( $Rho= 0.625$ ; sig. = 0.000) entre la gestión del rendimiento y la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash. Procediendo por el rechazo de la hipótesis específica nula 4.
6. Se estableció que existe relación significativa ( $Rho= 0.495$ ; sig. = 0.000) entre la gestión de compensación y la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash. Procediendo por el rechazo de la hipótesis específica nula 5.
7. Se estudió que existe relación significativa ( $Rho= 0.446$ ; sig. = 0.000) entre la gestión del desarrollo y la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash. Procediendo por el rechazo de la hipótesis específica nula 6.
8. Se conoció que existe relación significativa ( $Rho= 0.625$ ; sig. = 0.000) entre la gestión de las relaciones humanas y sociales con la rotación del personal

administrativo en la UGEL – Aija, Ancash. Procediendo por el rechazo de la hipótesis específica nula 7.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Al gerente de la entidad realizar una evaluación de las competencias de los trabajadores para que la rotación que se realice cumpla con el perfil requerido para el área donde se derivan a los trabajadores.
2. Al jefe de personal realizar una evaluación de las competencias profesionales de los trabajadores para conocer sus fortalezas y debilidades y a que área pueden apoyar cuando se requiere personal temporal o permanente.
3. A los jefes de las áreas administrativas trabajar de manera articulada con el personal a su cargo para que se pueda lograr un trabajo articulado y en equipo en todo el personal donde se involucre a cada uno de los integrantes y se pueda optimizar la gestión que se realiza.
4. A los jefes de las áreas administrativas solicitar la rotación de personal oportuna cuando sientan que un trabajador no se involucra en el área o general conflictos con sus compañeros de trabajo para evitar que se generen complicaciones entre los integrantes del área.
5. A los trabajadores de las áreas administrativas trabajar de manera articulada y cuando se produzca una rotación de su persona a otra área tomarlo con optimismo y como un nuevo reto para crecer como profesionales.
6. A los trabajadores solicitar su rotación de área cuando no se sientan cómodos para continuar laborando en el área actual o deseen aprender nuevas actividades administrativas de otras áreas.
7. A los usuarios hacer llegar sus quejas cuando presenten incomodidades por el trato del personal de la municipalidad para que se puedan adoptar medidas que fortalezcan la gestión que se realiza a diarios.
8. A la comunidad científica continuar desarrollando estudios similares para dar a conocer cómo se presenta la gestión de personal y la rotación en el sector público.

## REFERENCIAS

- Acuña, D. (2021) *Gestión administrativa y rotación del personal de la empresa Constructora Pérez y Pérez S.A.C. – Moyobamba 2020*. [Tesis para optar el título profesional Licenciada en Administración, Universidad Cesar Vallejo - Moyobamba].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58394/Acu%  
%b1a\\_LDL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58394/Acu%c3%b1a_LDL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Acuña, F. (2017) *La rotación del personal y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rocky's en el distrito de Maracaibo, Año 2017*. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración, en la Universidad nacional ciencias empresariales de Maracaibo - Venezuela].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9040/Acu%  
%b1a\\_GFD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9040/Acu%c3%b1a_GFD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Alles, M. (2017). *Elija el mejor: la entrevista en selección de personas: la entrevista por competencias*. Buenos Aires: Gránica.
- Baena, G. (2017). Metodología de la investigación. ISBN ebook: 978-607-744-748-1.  
[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de  
\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Campos P. (2018) Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado, Mérida, 2018. [Tesis para optar el título de Licenciada en Administración, en la Universidad Nacional de Mérida - México]. [http://www.scielo.org.co/pdf/cuid/v10n2/2346-3414-cuid-10-2-  
e626.pdf](http://www.scielo.org.co/pdf/cuid/v10n2/2346-3414-cuid-10-2-e626.pdf)
- Castillo, S. (2018). Diseño de puestos de trabajo. *Universidad de Jaén*, 1(1), 1–12.  
<http://tauja.ujaen.es/handle/10953.1/9660>

- Carhuancho, I., Nolasco, F., Sicheri, L., Guerrero, M., & Casana, k. (2019). Metodología de la investigación holística. Guayaquil: Editorial UIDE. Repositorio Digital UIDE <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/3893>
- Cherif, F. (2020). The role of human resource management practices and employee job satisfaction in predicting organizational commitment in Saudi Arabian banking sector. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(7/8), 529–541. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-10-2019-0216>
- Chiavenato I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. 3ra. Edición. México. Edit. McGraw Hill
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México D.F: McGraw-Hill.
- Cienfuegos, M. y Cienfuegos, A. (2016). The quantitative and qualitative in research. Support for its teaching. 7(13). <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v7n13/2007-7467-ride-7-13-00015.pdf>
- Cohen, N. y Gómez, G. (2019). Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños. ISBN 978-987-723-190-8. Editorial Teseo. [http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia\\_para\\_que.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf)
- Costa, A., Demo, G. y Paschoal, T. (2019). ¿Do human resources policies and practices produce resilient public servants? Evidence of the validity of a structural model and measurement models. *Review of Business Management*, 21(1), 70–85. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v21i1.3965>
- Concepción, D., González, E., García, R. y Miño, J. (2019). Investigation methodology: Origin and construction of a doctoral thesis. 6(1). 76-87. <http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v6n1/2409-8752-ucsa-6-01-76.pdf>

Diario Gestión. (2019). *Estado impulsó por dos días la gestión de Recursos Humanos*. Rufire Editores EIRL.

Dolores, L. (2020) *La gestión de recursos humanos y la rotación del personal del banco BBVA Continental, Huacho – 2019*. [Tesis para optar el título profesional en Negocios Internacionales, en la Universidad Sánchez Carrión – Huacho].  
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/4295/LUCERO%20NATALY%20DOLORES%20CRUZ.pdf?sequence=1>

Elrehail, H., Harazneh, I., Abuhjeeleh, M., Alzghoul, A., Alnajdawi, S. y Ibrahim, H. (2020). Employee satisfaction, human resource management practices and competitive advantage. *European Journal of Management and Business Economics*, 29(2), 125–149. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-01-2019-0001>

Espinoza, E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. *Revista Conrado*, 15(69), 171-180.  
<http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>

Fahim, M. (2018). Strategic human resource management and public employee retention. *Review of Economics and Political Science*, 3(2), 20–39.  
<https://doi.org/10.1108/REPS-07-2018-002>

Flores, I. (2017). *Rotación de personal y nivel de satisfacción de los colaboradores de la empresa Peruvian - Tarapoto 2017* [Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23412>

Gallardo, E. (2017). Metodología de la Investigación. Manual Autoformativo Interactivo. ISBN electrónico n.º 978-612-4196.  
[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO\\_UC\\_EG\\_MAI\\_UC0584\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf)

Guerrero, F. y Pinedo, R. (2021) *Gestión de recursos humanos y la rotación del personal administrativo en la UGEL Mariscal Cáceres - Juanjuí, año 2021*.

[Tesis para optar el título de Licenciada en Administración, en la Universidad Cesar Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79056/Guerrero\\_MFDM-Pinedo\\_HRP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79056/Guerrero_MFDM-Pinedo_HRP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

González, D., Alvarado, C. y Marín, C. (2017). Design and Validation of a Survey for the Characterization of Goat Production Units. 58(2). [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0258-65762017000200003](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0258-65762017000200003)

Goleman, D. (1999). *La Práctica de la Inteligencia Emocional*. Barcelona: Kairós S.A.

Hee, O. y Jing, K. (2018). The Influence of Human Resource Management Practices on Employee Performance in the Manufacturing Sector in Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies*, 8(2), 129. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v8i2.12826>

Hernández, S., Cruz, Z., Mesa, M., & Cruz, L. (2017). Principales Causas de la Rotación del Personal en Empresa de Servicios de Transporte. *Revista Digital Iberoamericana de Sociología Contemporánea*, 4(11), 43–50. [https://www.ecorfan.org/bolivia/researchjournals/Sociologia\\_Contemporanea/vol4num11/Revista\\_Sociologia\\_Contemporanea\\_V4\\_N11.pdf#page=53](https://www.ecorfan.org/bolivia/researchjournals/Sociologia_Contemporanea/vol4num11/Revista_Sociologia_Contemporanea_V4_N11.pdf#page=53)

Hernández. R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación- rutas cuantitativa-cualitativa-mixta. ISBN 1456260960. Editor McGraw-Hill Interamericana. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)

Herbas, B. y Rocha, E. (2018). Scientific methodology for conducting marketing research and quantitative social research. 42(6). 123-160. [http://www.scielo.org.bo/pdf/rp/n42/n42\\_a06.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/rp/n42/n42_a06.pdf)

- Koszela, A. (2020) The influence of staff turnover on work motivation and job performance of employees in IT sector – the results of empirical research. *Revista Iberoamericana Redalyc*.  
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85102895589&origin=resultslist&sort=plff&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=ab87782549319dcaacfb9ed7b50fce45&sot=b&sdt=cl&cluster=scosubtype%2c%22ar%22%2ct&sl=50&s=%28TITLE%28STAFF+TURNOVER%29+AND+TITLE%28JOB+PERFORMANCE%29%29&relpos=1&citeCnt=0&searchTerm=>
- Li, C., Naz, S., Khan, M., Kusi, B., y Murad, M. (2019). An empirical investigation on the relationship between a high-performance work system and employee performance: measuring a mediation model through partial least squares–structural equation modeling. *Psychology Research and Behavior Management*, 12(1), 397–416. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S195533>
- Loganathan, A., y Ashwini, S. (2017). A study on employee attrition and retention in manufacturing industries. *International Journal of Commerce and Management Research*, 3(1), 43–45. <https://www.semanticscholar.org/paper/A-study-on-employee-attrition-and-retention-in-LoganathanAshwini/ec3e6b5834ac020aa9e6eebca5fb814083ca5bd8>
- Macario, F. (2018) Rotación de personal y clima organizacional de una importadora de vidrios ubicada en la zona 7 de Quetzaltenango, Guatemala, 2018. [Tesis para optar el título de Licenciado y Psicólogo Industrial, en la Universidad Rafael Landívar] <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjrzd/2018/05/43/Macario-Fredy.pdf>
- Manzoor, F., Wei, L., Bányai, T., Nurunnabi, M. y Subhan, Q. (2019). An Examination of Sustainable HRM Practices on Job Performance: An Application of Training as a Moderator. *Sustainability*, 11(8), 2263. <https://doi.org/10.3390/su11082263>



- Martínez, L. (2015). *Administración de recursos humanos ¿Cómo funciona?*  
[https://www.ecured.cu/Gesti%C3%B3n\\_de\\_recursos\\_humanos](https://www.ecured.cu/Gesti%C3%B3n_de_recursos_humanos)
- Matos, R. (2021). Effectiveness of social networks in the recruitment process, Case: Job Search Dominican Republic, Period January-October 2014. *Revista Ciencias Sociales y Económicas*, 5(1), 137–149
- Mbugua, G. M., Waiganjo, E. W., & Njeru, A. (2016). Relationship between Strategic Performance Management and Employee Retention in Commercial Banks in Kenya. *International Journal of Business Administration*, 6(1).  
<https://doi.org/10.5430/ijba.v6n1p53>
- Mira, M., Choong, Y. y Thim, C. (2019). The effect of HRM practices and employees' job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 771–786. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.011>
- Milner, J., McCarthy, G., & Milner, T. (2018). Training for the coaching leader: how organizations can support managers. *Journal of Management Development*, 37(2), 188–200. <https://doi.org/10.1108/JMD-04-2017-0135>
- Montoya, C. & Boyero, M. (2016). El Recurso Humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. Universidad Nacional de Misiones. Misiones, Argentina. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 20(2), 1-20. <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Muir, M., & Li, L. (2016). What are the Top Factors That Drive Employee Retention and are There Demographic (Gender, Generation, Ethnicity, Geography, etc.) Differences in These Factors? *Cornell University Library*, 7(1), 1–14.  
<https://ecommons.cornell.edu/handle/1813/74526>
- Muñoz, M. (2017). Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016. *Revista Redalyc*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6674>

- OCDE. (2017). Panorama de las Administraciones Públicas: América Latina y el Caribe. Revista digital Dialnet: Un camino hacia el reforzamiento Administrativo. <https://doi.org/http://dx.doi.org/9789264266391-es>
- Peñalver, A. (2018). Las 12 tendencias más relevantes de Recursos Humanos para el año 2020. *Observatoriorh*. <https://www.observatoriorh.com/blogosfera/12-tendencias-relevantes-rrhh-2020.html>
- Pérez M. (2013). *Estrategia, Gestión y Habilidades Directivas. Concepto, Controversias y Aplicaciones*. Prentice Hall. Tercera Edición. México.
- Quispe, C. y Vera, E. (2018) Gestión del talento humano y rotación de personal en la empresa Marose Contratistas Generales S.A.C, 2018. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración, en la UNCP – Huancayo]. <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5643/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20y%20rotaci%C3%B3n%20de%20personal%20en%20la%20empresa%20Marose%20Contratistas%20Generales%20S.A.pdf?sequence=1>
- Rubio, J. y Villagrán, D. (2017) La rotación del personal y su incidencia en el desempeño del talento humano en la corporación FIALES – Guayaquil, 2021. [Tesis para optar el título profesional de Ingeniera Comercial, en la Universidad nacional de la ciudad de Guayaquil - Ecuador]. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/20744/1/ROTACION%20DE%20PERSONAL%20RUBIO-VILLAGRAN.pdf>
- Uma, S. y Madhusmita, D. (2017). Impact of HRM practices on job satisfaction and performance: an empirical study in health care sector. *International Journal of Economic Research*, 14(2), 95–105. <https://www.econbiz.de/Record/impact-of-hrm-practices-on-job-satisfactionand-performance-an-empirical-study-in-health-care-sector-mishra-umasankar/10011858360>
- Vallejo L. (2016). Gestión del Talento Humano. Instituto de Investigaciones. *Epoch*.

- Vargas, R. (2019). Rotación laboral en el Perú: ¿qué hacer para disminuirla? *ESAN*.  
<https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/rotacionlaboral-en-el-peru-que-hacer-para-disminuirla/>
- Sani, G., Zamora, B. y Moscoso, N. (2017). *Diseño de manual de procedimientos de mejora para la gestión de talento humano en la empresa MASTERSOFT S.A, Guayaquil*. [Tesis para optar por el título de ingeniería comercial].  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_nlinks&pid=S2218-3620201900040016300015&lng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S2218-3620201900040016300015&lng=en)
- Singh, K. D., & Onahring, B. (2019). Entrepreneurial intention, job satisfaction and organisation commitment - construct of a research model through literatura review. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 9(1), 16.  
<https://doi.org/10.1186/s40497-018-0134-2>

## ANEXOS

### Anexo 01: Matriz de consistencia

<b>Título: Gestión de recursos humanos y rotación del personal administrativo en una Unidad de Gestión Educativa Local de Ancash, 2021</b>				
<b>Formulación del problema</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variable</b>	<b>Metodología</b>
<p><b>Problema general:</b> ¿Qué relación presenta la gestión de recursos humanos y la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash, 2022?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Qué relación entre la planificación de recursos humanos y la rotación del personal</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash en el año 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Establecer la relación entre la planificación de recursos humanos y la rotación del personal</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe relación significativa entre la gestión de recursos humanos y la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash en el año 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> Existe relación significativa entre la planificación de recursos humanos y la rotación del personal</p>	<p><b>Gestión de recursos humanos</b></p> <p><b>Dimensiones:</b> Planificación de los recursos humanos. Organización del trabajo. Gestión del empleo Gestión del rendimiento Gestión de compensación Gestión del Desarrollo</p>	<p>Enfoque de investigación: Cuantitativo</p> <p>Alcance de investigación: Correlacional</p> <p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Diseño de investigación: No experimental</p> <p>Temporalidad: Transversal</p>

<p>administrativo en la UGEL – Aija, Ancash?  ¿Qué relación entre la organización del trabajo y la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash?  ¿Qué relación entre la gestión del empleo y la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash?  ¿Qué relación entre la gestión del rendimiento y la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash?  ¿Qué relación entre la gestión de</p>	<p>administrativo en la UGEL – Aija, Ancash.  Medir la relación entre la organización del trabajo y la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash.  Precisar la relación entre la gestión del empleo y la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash.  Definir la relación entre la gestión del rendimiento y la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash.</p>	<p>administrativo en la UGEL – Aija, Ancash.  Existe relación significativa entre la organización del trabajo y la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash.  Existe relación significativa entre la gestión del empleo y la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash.  Existe relación significativa entre la gestión del rendimiento y la rotación del personal administrativo</p>	<p>Gestión de las relaciones humanas o sociales  <b>Rotación del personal</b>  <b>Dimensiones:</b>  Factores internos  Factores externos</p>	<p>Población:  Trabajadores  Tipo de muestreo:  No probabilístico  Instrumentos:  Dos cuestionarios</p>
--	--	--	--	---

<p>compensación y la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash?</p> <p>¿Qué relación entre la gestión del desarrollo y la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash?</p> <p>¿Qué relación entre la gestión de las relaciones humanas y sociales con la rotación del personal administrativo de la UGEL – Aija, Ancash?</p>	<p>Identificar la relación entre la gestión de compensación y la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash.</p> <p>Calcular la relación entre la gestión del desarrollo y la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash.</p> <p>Diagnosticar la relación entre la gestión de las relaciones humanas y sociales con la rotación del personal administrativo de la UGEL – Aija, Ancash.</p>	<p>en la UGEL – Aija, Ancash.</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión de compensación y la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash.</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del desarrollo y la rotación del personal administrativo en la UGEL – Aija, Ancash.</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión de las relaciones humanas y sociales con la rotación del personal</p>		
--	--	--	--	--

		administrativo de la UGEL – Aija, Ancash.		
--	--	--	--	--

## Anexo 02: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<b>V1:</b> Gestión de recursos humanos	En cuanto a la definición conceptual de la variable gestión de recursos humanos, es la agrupación de prácticas internamente coherentes y estables orientadas a reforzar y promover la competencia, motivación y dedicación del personal (Elrehail et al., 2020)	Al respecto, la variable gestión de recursos humanos, comprende siete dimensiones, las cuales son: la planificación de los recursos humanos, la organización del trabajo, la gestión del empleo, la gestión del rendimiento, la gestión de compensación, la gestión del desarrollo y la gestión de las relaciones humanas o sociales	Planificación de los recursos humanos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manual de procedimientos</li> <li>• Capacitado</li> <li>• Cumplimiento de los procedimientos</li> <li>• Recursos humanos</li> <li>• Cumplimiento de metas</li> <li>• Cumplir con las actividades</li> <li>• Cumplir con los objetivos</li> </ul>	<b>Ordinal</b>
			Organización del trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Condiciones necesarias</li> <li>• Puesto laboral</li> <li>• Evalúa al personal</li> </ul>	
			Gestión del empleo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convocatoria</li> <li>• preferencias para para contratar</li> <li>• selección de personal</li> <li>• puesto laboral.</li> <li>• metas establecidas</li> <li>• sanciones para el personal</li> </ul>	
			Gestión del rendimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• planificaciones estratégicas</li> <li>• planifican las actividades</li> </ul>	



				<ul style="list-style-type: none"> <li>• evalúa al personal periódicamente</li> <li>• estándares de evaluación</li> </ul>	
			Gestión de compensación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beneficios económicos</li> <li>• Ascensos salariales</li> <li>• Días libres</li> <li>• Cartas de felicitaciones</li> </ul>	
			Gestión del Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• carrera profesional.</li> <li>• ascenso salarial y laboral.</li> <li>• capacitación al personal</li> <li>• aprendizaje colectivo</li> </ul>	
			Gestión de las relaciones humanas o sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• clima laboral</li> <li>• comunicación dentro de la institución.</li> <li>• Beneficios</li> <li>• comprometido con la institución</li> <li>• agrupación sindical.</li> </ul>	
<b>V2:</b> Rotación del personal	La variable rotación de trabajadores, tiene la siguiente definición conceptual; pues el fenómeno que establece la	Frente a ello, la variable en mención, se constituye de dos dimensiones, la primera es la rotación por factores externos y la segunda,	Factores internos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• políticas salariales</li> <li>• beneficios sociales</li> <li>• monitoreo permanente</li> <li>• feedback</li> <li>• supervisor es cordial</li> <li>• crecimiento personal</li> <li>• respeto y la honestidad.</li> <li>• reglamento interno</li> </ul>	Ordinal

	<p>salida deliberada o inconsciente de un empleado, lo cual, hace que se presente la necesidad de contratar a nuevos trabajadores para que realicen las tareas que el jefe delegue (Hernández et al., 2017).</p>	<p>corresponde a los factores de rotación interna.</p>	<p>Factores externos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• cumplimiento del servicio</li> <li>• capacitación y procedimientos</li> <li>• programación del personal</li> <li>• políticas disciplinarias</li> <li>• desempeño</li> <li>• oferta y demanda</li> <li>• coyuntura económica</li> </ul>	
--	--	--	--------------------------	---	--

## Anexo .2: Validación de instrumentos

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión de recursos humanos

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: Planificación de los recursos humanos</b>								
1.	Existe un manual de procedimientos para desarrollar mejor su gestión en el trabajo que desempeño.	X		X		X		
2.	Siente que lo han capacitado para desarrollarse en el área que pertenece.	X		X		X		
3.	Se realiza un adecuado cumplimiento de los procedimientos dentro de la entidad.	X		X		X		
4.	Percibe que el área de recursos humanos se preocupa por mejorar sus condiciones de trabajo.	X		X		X		
5.	Se planifican cumplimiento de metas a corto plazo.	X		X		X		
6.	Existen estrategias a mediano plazo para cumplir con las actividades.	X		X		X		
7.	Existen planes estratégicos para cumplir con los objetivos a largo plazo.	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Organización del trabajo</b>								
8.	Considera que existe las condiciones necesarias para seleccionar a un personal y que se adecue al área relaciona.	X		X		X		
9.	Los requisitos que se realizan para cubrir con un puesto laboral en la entidad son los adecuados.	X		X		X		
10.	El perfil profesional que se solicita para cubrir un puesto laboral es acorde al área solicitante de personal.	X		X		X		
11.	Se evalúa al personal que ingresa a la entidad.	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Gestión del empleo</b>								
12.	Cuando se solicita un personal, la convocatoria es abierta a cualquier postor que desee ser parte de la institución.	X		X		X		
13.	Existen preferencias para para contratar a nuevos miembros de la institución.	X		X		X		
14.	La selección de personal se hace de forma democrática evitando vinculación directa con ciertos postores.	X		X		X		
15.	Hay libertad para postular a cualquier puesto laboral.	X		X		X		
16.	El personal que no cumple con las metas establecidas por la institución es retirado de la institución.	X		X		X		
17.	Existen sanciones para el personal que incumple con lo establecido por la entidad.	X		X		X		
<b>Dimensión 4: Gestión del rendimiento</b>								
18.	Se realizan planificaciones estratégicas para el cumplimiento de metas y objetivos propuestos.	X		X		X		
19.	Se planifican las actividades a realizar de una manera adecuada.	X		X		X		
20.	Se evalúa al personal periódicamente.	X		X		X		
21.	Se cuenta con estándares de evaluación dentro de la entidad.	X		X		X		
<b>Dimensión 5: Gestión de compensación</b>								
22.	Se realizan beneficios económicos al personal que cumpla con las metas establecidas.	X		X		X		

23.	Se realiza ascensos salariales y laborales con el personal que cumpla con las metas y objetivos establecidos.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
24.	Se otorgan compensación con días libres al personal que cumpla con las metas establecidas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
25.	Existen cartas de felicitaciones a los que cumplan con las metas establecidas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
<b>Dimensión 6: Gestión del desarrollo</b>							
		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
26.	Siente que en la institución se forma una carrera profesional.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
27.	Todo el personal puede acceder a un ascenso salarial y laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
28.	Se realiza capacitación al personal administrativo de la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
29.	En la institución se fomenta un aprendizaje colectivo entre los compañeros de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
<b>Dimensión 7: Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales</b>							
		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
30.	En la institución existe un adecuado clima laboral entre los colaboradores.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
31.	Existe una adecuada comunicación dentro de la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
32.	Existe beneficios para el personal dentro de la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
33.	Se siente comprometido con la institución.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
34.	Pertenece a una agrupación sindical.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
35.	Conoce los beneficios de una agrupación sindical.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

**Observaciones:**

---

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Jesús Kattrin Gonzalo Tanandz DNI: 72352442  
 Especialidad del validador: Gestión Pública.

Lima 23 de Mayo del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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.**  
**Especialidad**



### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la rotación de personal

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Factores Internos</b>							
1.	Está satisfecho con el sueldo y la política salarial de la entidad	X		X		X		
2.	Las políticas salariales de la empresa corresponden a lo que determina la entidad.	X		X		X		
3.	El sueldo es determinante para su decisión de mantenerse en el puesto de trabajo.	X		X		X		
4.	Las políticas beneficiarias van acorde al desempeño que realiza en la entidad.	X		X		X		
5.	Las prestaciones de beneficios sociales cubren las necesidades básicas del personal.	X		X		X		
6.	La entidad cuenta con monitoreo permanente para el buen desempeño de sus actividades	X		X		X		
7.	Su supervisor practica el feedback cuando se ha cometido un error en su área de trabajo	X		X		X		
8.	La relación con el supervisor es cordial y comprensible con los colaboradores.	X		X		X		
9.	La oportunidad de crecimiento personal se practica constantemente en la entidad.	X		X		X		
10.	La entidad tiene como política de crecimiento personal, una línea de carrera en base del mérito	X		X		X		
11.	La entidad tiene como política de crecimiento personal, una línea de carrera en base del mérito	X		X		X		
12.	La entidad tiene como política de crecimiento personal, una línea de carrera en base del mérito.	X		X		X		
13.	Los colaboradores de su área practican valores como el respeto y la honestidad.	X		X		X		
14.	Conoce el reglamento interno de la organización y lo practica diariamente en la empresa	X		X		X		
15.	Conoce el reglamento interno de la organización y lo practica diariamente en la entidad	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: Factores internos</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
16.	Los jefes se preocupan por programar adecuadamente el RR.HH. Para el cumplimiento del servicio.	X		X		X		
17.	Existen curso de actualización de capacitación y procedimientos programadas periódicamente para los colaboradores	X		X		X		
18.	La programación del personal de las diferentes áreas se respetan los horarios establecidos.	X		X		X		
19.	Está de acuerdo con las políticas disciplinarias del área de su trabajo.	X		X		X		
20.	Las políticas disciplinarias del área son flexibles con algunos colaboradores	X		X		X		
21.	El área donde trabaja, el desempeño laboral de los colaboradores es evaluado por los jefes.	X		X		X		

22.	El área donde trabaja, el desempeño laboral de los colaboradores es evaluado por los jefes.	X		X		X	
23.	La oferta y demanda de recursos humanos es muy competitiva en el área que trabaja	X		X		X	
24.	La oferta y demanda de recursos humanos es acorde a las áreas requeridas de la entidad	X		X		X	
25.	La coyuntura económica favorable de la organización te beneficia y te motiva en tu trabajo	X		X		X	
26.	La coyuntura económica favorable retendría a los mejores colaboradores de la entidad	X		X		X	
27.	La relación laboral dependerá de la coyuntura económica de desfavorable de la entidad	X		X		X	
28.	La coyuntura desfavorable de la organización ha afectado en la permanencia de los colaboradores	X		X		X	
29.	Existen curso de actualización de capacitación y procedimientos programadas periódicamente para los colaboradores	X		X		X	
30.	La remuneración, beneficios se verían afectados por una coyuntura económica desfavorable de la entidad	X		X		X	

Observaciones:

---

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Dña SAAVEDRA Lidia A.    DNI: 21869631

Especialidad del validador: Docencia Universitaria.

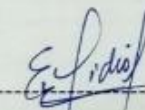
Lima 23 de Mayo del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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.

Especialidad

## Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la rotación de personal

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Factores Internos</b>							
1.	Está satisfecho con el sueldo y la política salarial de la entidad	X		X		X		
2.	Las políticas salariales de la empresa corresponden a lo que determina la entidad.	X		X		X		
3.	El sueldo es determinante para su decisión de mantenerse en el puesto de trabajo.	X		X		X		
4.	Las políticas beneficiarias van acorde al desempeño que realiza en la entidad.	X		X		X		
5.	Las prestaciones de beneficios sociales cubren las necesidades básicas del personal.	X		X		X		
6.	La entidad cuenta con monitoreo permanente para el buen desempeño de sus actividades	X		X		X		
7.	Su supervisor practica el feedback cuando se ha cometido un error en su área de trabajo.	X		X		X		
8.	La relación con el supervisor es cordial y comprensible con los colaboradores.	X		X		X		
9.	La oportunidad de crecimiento personal se practica constantemente en la entidad.	X		X		X		
10.	La entidad tiene como política de crecimiento personal, una línea de carrera en base del mérito.	X		X		X		
11.	La entidad tiene como política de crecimiento personal, una línea de carrera en base del mérito.	X		X		X		
12.	La entidad tiene como política de crecimiento personal, una línea de carrera en base del mérito.	X		X		X		
13.	Los colaboradores de su área practican valores como el respeto y la honestidad.	X		X		X		
14.	Conoce el reglamento interno de la organización y lo practica diariamente en la empresa.	X		X		X		
15.	Conoce el reglamento interno de la organización y lo practica diariamente en la entidad.	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: Factores internos</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16.	Los jefes se preocupan por programar adecuadamente el RR.HH. Para el cumplimiento del servicio.	X		X		X		
17.	Existen curso de actualización de capacitación y procedimientos programadas periódicamente para los colaboradores.	X		X		X		
18.	La programación del personal de las diferentes áreas se respetan los horarios establecidos.	X		X		X		
19.	Está de acuerdo con las políticas disciplinarias del área de su trabajo.	X		X		X		

20.	Las políticas disciplinarias del área son flexibles con algunos colaboradores	X		X		X		
21.	El área donde trabaja, el desempeño laboral de los colaboradores es evaluado por los jefes.	X		X		X		
22.	El área donde trabaja, el desempeño laboral de los colaboradores es evaluado por los jefes.	X		X		X		
23.	La oferta y demanda de recursos humanos es muy competitiva en el área que trabaja	X		X		X		
24.	La oferta y demanda de recursos humanos es acorde a las áreas requeridas de la entidad.	X		X		X		
25.	La coyuntura económica favorable de la organización te beneficia y te motiva en tu trabajo.	X		X		X		
26.	La coyuntura económica favorable retendría a los mejores colaboradores de la entidad.	X		X		X		
27.	La relación laboral dependerá de la coyuntura económica de desfavorable de la entidad.	X		X		X		
28.	La coyuntura desfavorable de la organización ha afectado en la permanencia de los colaboradores.	X		X		X		
29.	Existen curso de actualización de capacitación y procedimientos programadas periódicamente para los colaboradores.	X		X		X		
30.	La remuneración, beneficios se verían afectados por una coyuntura económica desfavorable de la entidad.	X		X		X		

**Observaciones:** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador** Dr. / Mg: **Ponte Quiñones Elvis**      **DNI: 44199834**

**Especialidad del validador:** **Magister en Gestión pública**

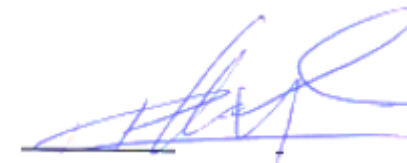
**Lima 23 de Mayo del 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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.**



## Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Gestión de recursos humanos

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Planificación de los recursos humanos</b>							
1.	Existe un manual de procedimientos para desarrollar mejor su gestión en el trabajo que desempeño.	X		X		X		
2.	Siente que lo han capacitado para desarrollarse en el área que pertenece.	X		X		X		
3.	Se realiza un adecuado cumplimiento de los procedimientos dentro de la entidad.	X		X		X		
4.	Percibe que el área de recursos humanos se preocupa por mejorar sus condiciones de trabajo.	X		X		X		
5.	Se planifican cumplimiento de metas a corto plazo.	X		X		X		
6.	Existen estrategias a mediano plazo para cumplir con las actividades.	X		X		X		
7.	Existen planes estratégicos para cumplir con los objetivos a largo plazo.	X		X		X		
	<b>Dimensión 2: Organización del trabajo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
8.	Considera que existe las condiciones necesarias para seleccionar a un personal y que se adecue al área relaciona.	X		X		X		
9.	Los requisitos que se realizan para cubrir con un puesto laboral en la entidad son los adecuados.	X		X		X		
10.	El perfil profesional que se solicita para cubrir un puesto laboral es acorde al área solicitante de personal.	X		X		X		
11.	Se evalúa al personal que ingresa a la entidad.	X		X		X		
	<b>Dimensión 3: Gestión del empleo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
12.	Cuando se solicita un personal, la convocatoria es abierta a cualquier postor que desee ser parte de la institución.	X		X		X		
13.	Existen preferencias para para contratar a nuevos miembros de la institución.	X		X		X		
14.	La selección de personal se hace de forma democrática evitando vinculación directa con ciertos postores.	X		X		X		
15.	Hay libertad para postular a cualquier puesto laboral.	X		X		X		
16.	El personal que no cumple con las metas establecidas por la institución es retirado de la institución.	X		X		X		
17.	Existe sanciones para el personal que incumple con lo establecido por la entidad.	X		X		X		
	<b>Dimensión 4: Gestión del rendimiento</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
18.	Se realizan planificaciones estratégicas para el cumplimiento de metas y objetivos propuestos.	X		X		X		
19.	Se planifican las actividades a realizar de una manera adecuada.	X		X		X		
20.	Se evalúa al personal periódicamente.	X		X		X		

21.	Se cuenta con estándares de evaluación dentro de la entidad.	X		X		X	
	<b>Dimensión 5: Gestión de compensación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
22.	Se realizan beneficios económicos al personal que cumpla con las metas establecidas.	X		X		X	
23.	Se realiza ascensos salariales y laborales con el personal que cumpla con las metas y objetivos establecidos.	X		X		X	
24.	Se otorgan compensación con días libres al personal que cumpla con las metas establecidas.	X		X		X	
25.	Existen cartas de felicitaciones a los que cumplan con las metas establecidas.	X		X		X	
	<b>Dimensión 6: Gestión del desarrollo</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
26.	Siente que en la institución se forma una carrera profesional.	X		X		X	
27.	Todo el personal puede acceder a un ascenso salarial y laboral.	X		X		X	
28.	Se realiza capacitación al personal administrativo de la institución.	X		X		X	
29.	En la institución se fomenta un aprendizaje colectivo entre los compañeros de trabajo.	X		X		X	
	<b>Dimensión 7: Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
30.	En la institución existe un adecuado clima laboral entre los colaboradores.	X		X		X	
31.	Existe una adecuada comunicación dentro de la institución.	X		X		X	
32.	Existe beneficios para el personal dentro de la institución.	X		X		X	
33.	Se siente comprometido con la institución.	X		X		X	
34.	Pertenece a una agrupación sindical.	X		X		X	
35.	Conoce los beneficios de una agrupación sindical.	X		X		X	

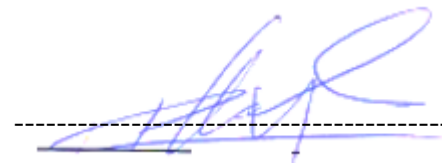
Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Ponte Quiñones Elvis**      DNI: 44199834

Especialidad del validador: **Magister en Gestión pública**

Lima 23 de Mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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

### Anexo 03: Confiabilidad del instrumento

#### CALCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO ROTACIÓN DE PERSONAL MEDIANTE METODO DE ALFA DE CRONBACH

Sujetos	Preguntas																														TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
1	3	4	2	3	2	4	5	4	3	2	3	2	3	2	3	5	4	5	4	2	3	2	5	4	2	5	2	5	4	5	102	
2	2	4	5	5	3	2	4	5	4	4	2	3	2	5	4	2	4	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	2	3	3	114	
3	5	3	3	5	5	5	4	5	5	3	5	3	5	2	3	4	2	5	4	2	3	4	5	4	2	3	5	5	4	2	115	
4	3	5	4	5	2	4	5	4	5	3	5	3	2	3	5	3	5	5	2	3	2	4	5	2	3	5	3	2	4	5	111	
5	5	5	5	4	2	2	4	5	3	2	3	2	3	3	2	3	2	5	4	5	4	2	3	2	3	2	5	4	2	3	99	
6	2	3	2	4	5	3	2	3	2	3	2	3	5	3	5	5	3	2	5	5	5	2	5	2	3	2	5	2	5	5	103	
7	2	5	4	5	4	2	3	2	4	5	2	3	2	3	2	2	5	4	2	3	2	2	5	4	2	3	2	3	2	5	4	96
8	5	3	2	3	2	3	2	3	2	5	4	2	3	5	2	4	5	2	3	2	4	5	2	3	2	4	5	2	3	2	94	
9	2	3	2	1	2	2	4	5	4	5	2	3	5	3	4	3	2	1	2	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	80	
10	3	3	2	3	2	5	4	2	3	5	5	3	2	5	2	3	2	3	2	1	2	3	2	2	5	2	3	2	1	5	87	
11	1	2	1	2	2	5	2	3	5	3	2	3	2	1	4	1	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	70	
12	4	2	3	5	5	3	2	3	2	5	4	3	2	3	3	2	4	5	4	4	2	3	2	5	4	3	2	4	2	3	98	
13	2	3	5	3	2	1	2	3	2	1	2	2	4	5	2	2	4	5	2	3	2	3	2	2	3	5	4	2	3	2	83	
14	2	3	2	5	4	4	2	3	2	3	2	2	5	4	2	3	4	4	2	3	2	3	2	3	5	1	2	1	3	2	85	
15	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	5	2	3	2	4	5	3	2	3	2	3	3	2	3	2	5	2	3	80	
16	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	5	4	5	4	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	5	79	
17	3	2	4	5	2	2	2	5	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2	5	4	2	3	2	1	2	3	2	2	78	
18	4	2	3	2	1	4	2	3	2	3	2	3	1	3	2	2	2	4	2	4	1	2	3	2	2	1	2	3	2	3	72	
19	2	3	2	4	5	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	5	4	2	3	5	5	3	2	5	2	3	2	4	4	92	
20	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	1	3	2	70	
VARIANZA	1.4	0.9	1.4	1.7	1.7	1.5	1.1	1.1	1.2	1.4	1.3	0.3	1.9	1.3	1.4	1.2	1.3	1.8	1.0	1.5	1.5	1.3	1.6	0.8	1.2	1.6	1.4	1.5	1.1	1.4	191.2	
TOTAL	40.1																															

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left( 1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum S^2 T} \right)$$

DATOS	
K	Número de Items
$\sum S^2 \text{Items}$	CALCULO SUMA POR ITEM
$\sum S^2 T$	CALCULO VARIANZA TOTAL

$$\alpha = \frac{30}{29} \left[ 1 - \frac{40.1}{191.2} \right]$$

$$\alpha = 1.034 \left[ 1 - 0.2096 \right]$$

$$\alpha = 1.034 \left[ 0.790446559 \right]$$

**$\alpha = 0.818$**

**CALCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO GESTPON DE RECURSOS HUMANOS MEDIANTE METODO DE ALFA DE CRONBACH**

Sujetos	Preguntas																																			TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35		
1	3	2	1	2	4	5	4	2	3	3	2	5	4	5	4	2	5	4	4	4	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	4	5	4	5	114	
2	2	3	2	3	2	4	5	4	5	3	4	5	4	5	2	3	2	4	5	4	5	4	5	4	3	2	3	2	3	2	4	5	3	2	4	122	
3	3	2	5	4	5	4	2	3	2	2	5	4	4	4	5	4	5	3	3	3	3	2	4	5	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	116	
4	2	4	5	2	3	2	3	2	4	2	5	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	5	2	3	101
5	3	2	5	4	2	3	2	5	4	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	5	4	4	5	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	101	
6	3	2	3	2	4	5	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	5	3	2	3	2	3	2	4	5	4	2	3	101	
7	2	3	2	5	4	2	3	2	3	2	2	5	4	2	3	2	5	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	97	
8	3	2	3	2	4	5	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	4	5	2	3	2	3	2	4	5	2	3	2	3	2	4	5	2	3	102	
9	2	3	2	3	2	5	4	2	3	4	1	2	3	2	3	2	5	4	2	3	2	3	2	3	2	5	4	4	4	5	2	3	2	3	2	103	
10	5	4	5	3	5	3	5	4	5	4	4	4	5	5	2	3	2	4	5	3	4	4	5	5	4	5	4	2	3	4	5	4	4	5	3	141	
11	3	2	3	2	4	5	4	2	3	5	2	5	4	2	3	2	3	2	3	4	5	4	3	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	127	
12	2	4	5	2	3	2	3	2	4	2	5	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	5	2	3	2	3	2	3	2	4	5	2	3	101	
13	3	2	5	4	2	3	2	5	4	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	5	4	4	5	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	101	
14	3	2	1	2	4	5	4	2	3	3	2	5	4	5	4	2	5	4	4	4	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	4	5	4	5	114	
15	2	3	2	3	2	4	5	4	5	3	4	5	4	5	2	3	2	4	5	4	5	4	5	4	3	2	3	2	3	2	4	5	3	2	4	122	
16	3	2	5	4	2	3	2	5	4	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	5	4	4	5	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	101	
17	3	2	3	2	4	5	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	4	5	3	2	3	2	3	2	4	5	4	2	3	101	
18	2	3	2	3	2	5	4	2	3	4	1	2	3	2	3	2	5	4	2	3	2	3	2	3	2	5	4	4	4	5	2	3	2	3	2	103	
19	5	4	5	3	5	3	5	4	5	4	4	4	5	5	2	3	2	4	5	3	4	4	5	5	4	5	4	2	3	4	5	4	4	5	3	141	
20	4	5	3	2	3	2	3	2	4	5	5	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	2	4	4	5	4	5	4	2	4	4	5	3	134	
VARIANZA	0.8	0.9	2.1	0.8	1.2	1.4	1.2	1.2	1.1	1.0	1.8	1.5	0.9	1.7	0.9	0.7	1.6	0.7	1.3	1.1	1.0	0.9	1.2	1.0	0.9	1.3	1.0	0.6	0.9	0.8	1.4	0.5	1.6	1.1	0.9	197.4	
TOTAL	39.0																																				

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left( 1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum S^2 T} \right)$$

DATOS	
K	Número de Items
$\sum S^2 \text{Items}$	SUMatoria de varianzas de los ítems
$\sum S^2 T$	CALCULO DE LA VARIANZA TOTAL

$$\alpha = \frac{35}{34} \left[ 1 - \frac{39.0}{197.4} \right]$$

$$\alpha = 1.029 \left[ 1 - 0.19763 \right]$$

$$\alpha = 1.029 \left[ 0.80237049 \right]$$

**$\alpha = 0.826$**



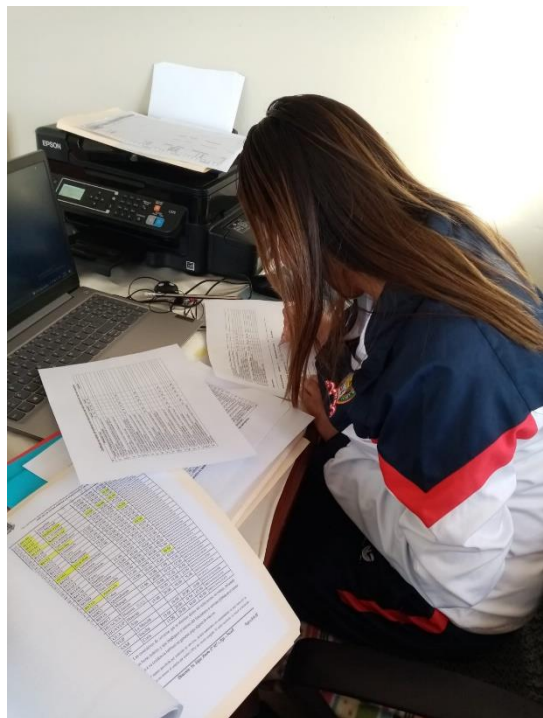




42	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	3	4	2	2	1	1	1	5	4	4	4	2	1	1	2	1	2	1	
43	2	2	3	2	3	2	4	5	4	4	5	4	5	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	4	5	4	5	4	5	
44	1	2	1	2	1	2	1	3	2	3	2	2	2	2	5	4	5	4	5	4	5	3	2	5	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	2	
45	1	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	5	
46	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	3	5	2
47	3	2	3	2	3	1	3	3	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	1	3	4	5	4	3	3	4	5	4	4	5	3	4	2	
48	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	1	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	
49	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	
50	2	3	2	1	1	1	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	
51	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	
52	2	1	3	2	1	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	
53	4	4	4	4	5	5	5	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
54	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	2	
55	2	1	2	2	2	1	5	2	3	2	1	2	2	4	2	2	1	1	1	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	
56	4	5	2	3	2	4	2	4	5	5	5	3	3	5	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	1	3	2	3	2	2	2		
57	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	
58	1	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	3	3	
59	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	1	1	3	2	3	2	3	2	
60	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	3	2	3	2	



## Anexo 05: Evidencia fotográfica



## Anexo 06: Constancia



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

#### Datos Generales

Unidad de Gestión Educativa Local Aija RUC: 20406940307	
Director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Aija	
Nombres y Apellidos: Mg. Eliseo Santiago Alvarado Caushi	DNI: 31671014

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [ X ], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación Gestión de Recursos Humanos y rotación del personal Administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Aija - Ancash 2022.	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos Andrés Edwin Espinosa Ramírez	DNI: 32644681

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Aija, 27 Julio de 2022

Firma:   
(Titular o Representante legal de la Institución)

(\* ) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de Investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de Investigación como en los Informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ROJAS MORI JOHNNY SILVINO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Gestión de recursos humanos y rotación del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Aija - Ancash, 2022", cuyo autor es ESPINOZA RAMIREZ ANDRES EDWIN, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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 Completa 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.

LIMA, 06 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ROJAS MORI JOHNNY SILVINO <b>DNI:</b> 16720055 <b>ORCID</b> 0000-0002-4645-4134	Firmado digitalmente por: JSROJASM12 el 16-08- 2022 18:08:11

Código documento Trilce: TRI - 0396686