



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Plan de incentivos laborales y disminución de rotación del personal  
en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martín de Porres,  
Lima 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Administración

**AUTOR:**

Carbajal Martínez, Wilfredo (orcid.org/0000-0002-0113-8170)

**ASESOR:**

Dr. Castillo Salazar, Regner Nicolás (orcid.org/0000-0001-8956-2402)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

A mis padres quienes siempre están a mi lado apoyándome de manera incondicional, son ellos mi gran admiración, me inculcaron principios y valores; también, me enseñaron a sobreponerme en los momentos difíciles y me alentaron siempre a alcanzar mis metas y nunca rendirme.

También dedico este trabajo a mis hijos que son mi fuente de inspiración para seguir adelante, y ser para ellos un referente en sus vidas, para que logren todo lo que se propongan en la vida tanto personal como profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mi familia por darme la fuerza para alcanzar mis metas y concluir con éxito el presente trabajo.

A mi asesor Dr. Regner Nicolás, Castillo Salazar, por ser un excelente profesional, pero mejor ser humano.

También agradezco a la universidad César Vallejo, al programa SUBE, por brindarme la oportunidad y facilidades de estudio para convertirme en profesional.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

### Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASTILLO SALAZAR REGNER NICOLÁS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Plan de incentivos laborales y disminución de rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martín de Porres, Lima 2023", cuyo autor es CARBAJAL MARTINEZ WILFREDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 05 de Diciembre del 2023

| Apellidos y Nombres del Asesor:  | Firma  |
|--|--|
| REGNER NICOLÁS CASTILLO SALAZAR<br>DNI: 41248557<br>ORCID: 0000-0001-8956-2402 | Firmado electrónicamente<br>por: CSALAZARN15 el<br>06-12-2023 20:22:19 |

Código documento Trilce: TRI - 0684492



## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

### Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CARBAJAL MARTINEZ WILFREDO estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Plan de incentivos laborales y disminución de rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martín de Porres, Lima 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

| Nombres y Apellidos   | Firma  |
|---|--|
| CARBAJAL MARTINEZ WILFREDO<br>DNI: 42378934<br>ORCID: 0000-0002-0113-8170 | Firmado electrónicamente<br>por: WCARBAJALM el 06-<br>12-2023 20:20:26 |

Código documento Trilce: INV - 1449095

## Índice de contenidos

|   |      |
|---|------|
| CARÁTULA .....  | i    |
| DEDICATORIA.....  | ii   |
| AGRADECIMIENTO.....   | iii  |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR .....                                       | iv   |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR.....   | v    |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS .....  | vi   |
| ÍNDICE DE TABLAS .....  | vii  |
| ÍNDICE DE FIGURAS .....   | viii |
| RESUMEN .....   | ix   |
| ABSTRACT .....  | x    |
| I. INTRODUCCIÓN .....   | 1    |
| II. MARCO TEÓRICO .....   | 4    |
| III. METODOLOGÍA.....   | 13   |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación .....   | 13   |
| 3.2. Variables y operacionalización.....  | 14   |
| 3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....  | 15   |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad ..... | 16   |
| 3.5. Procedimientos .....   | 17   |
| 3.6. Métodos de análisis de datos.....  | 17   |
| 3.7. Aspectos éticos.....   | 17   |
| IV. RESULTADOS .....  | 18   |
| V. DISCUSIÓN.....   | 29   |
| VI. CONCLUSIONES.....   | 32   |
| VII. RECOMENDACIONES .....  | 34   |
| REFERENCIAS.....  | 35   |
| ANEXOS .....  | 41   |

## Índice de tablas

|  |    |
|--|----|
| Tabla 1 Rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L.,<br>San Martin de Porres, Lima 2023 .....  | 18 |
| Tabla 2 Nivel de rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent<br>E.I.R.L., San Martin de Porres, Lima 2023, antes de la implementación<br>del plan ..... | 20 |
| Tabla 3 Análisis FODA .....  | 25 |
| Tabla 4 Plan de actividades .....  | 26 |
| Tabla 5 Cronograma de actividades del plan de incentivos .....   | 28 |
| Tabla 5 Presupuesto del plan de incentivos .....   | 28 |

## **Índice de figuras**

Figura 1. Nudos críticos en la empresa que incrementan la rotación del personal  
en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L

21

## RESUMEN

La tesis tuvo como objetivo establecer un plan de incentivos laborales para la disminución de rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martín de Porres, Lima 2023, el tipo de estudio fue aplicada, diseño no experimental, propositiva. La población y muestra lo conformaron los 10 trabajadores. Por otro lado, la técnica fue la encuesta y su instrumento el cuestionario validado a través de 3 expertos, y la confiabilidad para la variable rotación de personal fue determinado mediante el Alfa de Cronbach obtuvo un valor de 0,837, la cual indica que posee una alta confiabilidad. Los resultados indican que, el nivel de rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martín de Porres, Lima 2023, respecto a la transferencia es alta de acuerdo al 80% de los trabajadores, por otro lado, las condiciones laborales son considerada media y baja de acuerdo al 60% de los trabajadores, respecto a la dimensión promociones, el 60% de los trabajadores considera que está se encuentra en un nivel medio y bajo. Finalmente, la dimensión crecimiento personal de acuerdo al 20% de los trabajadores se encontraron en un nivel bajo. Concluyendo que, existe la necesidad de implementación de un plan de incentivos laborales, comprendido por beneficios monetarios y beneficios no monetarios para disminuir la rotación de personal, la misma que se integra de cuatro de incentivos, dentro de ellas se considera la capacitación externa, capacitación interna, los reconocimientos por trabajo y los eventos de recreación.

**Palabras clave:** Plan, incentivos laborales, rotación, personal

## **ABSTRACT**

The objective of the thesis was to establish a work incentive plan to reduce staff turnover at the Paz Dent E.I.R.L. Dental Center, San Martin de Porres, Lima 2023, the type of study was applied, non-experimental, propositional design. The population and sample were made up of 10 workers. On the other hand, the technique was the survey and its instrument was the questionnaire validated through 3 experts, and the reliability for the personnel rotation variable was determined using Cronbach's Alpha, obtaining a value of 0.837, which indicates that it has a high reliability. The results indicate that the level of staff turnover at the Paz Dent E.I.R.L. Dental Center, San Martin de Porres, Lima 2023, regarding the transfer is high according to 80% of the workers, on the other hand, the working conditions are considered medium and low according to 60% of the workers, regarding the promotions dimension, 60% of the workers consider that it is at a medium and low level. Finally, the personal growth dimension according to 20% of the workers was found at a low level. Concluding that, there is a need to implement a work incentive plan, comprised of monetary benefits and non-monetary benefits to reduce staff turnover, which is made up of four incentives, among them external training, training internal training, recognition for work and recreational events.

**Keywords:** Plan, labor incentives, turnover, personnel

## I. INTRODUCCIÓN

La rotación de empleados ha sido desafiante y costosa para la mayoría de las organizaciones a nivel mundial. Los líderes de la organización están preocupados por la rotación de empleados debido al alto costo de los reemplazos de capacitación (McManus, 2019). Un programa de incentivos, ya sea monetario o no monetario, reconoce a los trabajadores que alcanzan los objetivos de la organización (Long & Shields, 2010). La implementación de un programa de incentivos mejora el desempeño organizacional de los gerentes. Las políticas favorables a la familia son una serie de beneficios complementarios, que incluyen el cuidado de los hijos, la licencia por maternidad y la licencia por paternidad. Estas políticas tienen como objetivo retener a los trabajadores talentosos resolviendo su conflicto entre el trabajo y su vida personal (Lee & Hong, 2011). Varios estudios han encontrado que las políticas favorables a la familia tienen un impacto positivo en desempeño organizacional y por ende en la disminución de la rotación de personal (Wong et al., 2020).

En los entornos empresariales y sociales actuales, las empresas son cada vez más conscientes de la importancia de los empleados con excelentes habilidades, también llamados empleados clave, para lograr el éxito (Thunnissen, 2016). Estos trabajadores talentosos con alto potencial son particularmente valiosos para las organizaciones, por lo que se convierten en un recurso escaso para ser atraídos y retenidos (Jain & Bhatt, 2015; Rodríguez-Sánchez et al., 2019). En este sentido, el estudio de Juárez-Tarraga et al. (2019) revela que entre los retos más citados por los profesionales de recursos humanos (RRHH) se encuentran la retención de los mejores empleados, la gestión del talento y el engagement de los empleados.

En los últimos años, Perú ha tenido una de las tasas de rotación laboral más altas de toda América Latina. 20% en promedio, por encima del promedio regional (10,9%). Esto depende del tipo de organización, características del sector, condiciones del mercado en el que se encuentra la empresa, etc. (Vargas, 2019). " Las rotaciones pueden surgir por necesidades relacionadas con la etapa profesional, desajustes en las expectativas, ofertas de la empresa o cuestiones puramente personales o

profesionales”. La falta de motivación y saturación provoca este problema. Por supuesto, la rotación cuesta la rentabilidad de una organización. Porque hay que invertir en atraer otros talentos para ocupar el puesto, capacitándolos y tomándose el tiempo para adaptarlos. (Vargas, 2019). La rotación de personal es una amenaza constante para las empresas, ya que el sobrecosto generado por cada empleado rotado puede estar entre el 80% y el 130% de un salario promedio. En Perú, las pequeñas y medianas empresas del sector servicios tienen la tasa de rotación más alta (19%). Por lo tanto, es necesario fortalecer la gestión del talento humano dentro de este tipo de empresas y establecer los mecanismos pertinentes (Morales-Rojas et al., 2022).

En el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., se visualiza que la rotación constante de personal, lo cual representa pérdida para la empresa, porque ésta tiene que realizar capacitaciones y entrenamiento de personal constante, es preciso indicar que, el personal dura máximo un año, a pesar de las acciones implementadas como es el cambio de horario, cambio de turno, persiste la problemática; es importante recalcar que la empresa no cuenta con un plan de incentivo que brinde las pautas a seguir para retener al personal idóneo. Los recursos humanos son los elementos más importantes en el proceso competitivo en el que se encuentran las organizaciones. Establecer ventajas duraderas solo es posible cuando estas ventajas no se pueden imitar, lograr este propósito depende de las personas, la capacidad de crear, innovar, diversificar y ofrecer una experiencia única a los consumidores. Por esta razón, argumentan que retener a los empleados, especialmente a los más talentosos, se ha convertido en el mayor desafío para los gerentes.

En base a la realidad problemática, es necesario formular el **problema general**: ¿De qué manera plan de incentivos laborales disminuirá la rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martín de Porres, Lima 2023?, los **problemas específicos**: ¿Cómo está caracterizada la rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martín de Porres, Lima 2023? ¿Cuál es el nivel de la rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martín de Porres, Lima 2023? ¿Cuáles son los nudos críticos de la empresa que

incrementan la rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martin de Porres, Lima 2023?

La presente investigación se justificó en los siguientes criterios: **Relevancia social**, posibilitará a la empresa, conocer la realidad respecto a los incentivos laborales y disminución de rotación del personal, para que tomen decisiones acertadas respecto a esta problemática latente. **Valor teórico**, se realizó un aporte a favor de la comunidad científica, a través el uso de elementos teóricos relevantes, de igual manera de normativas vigentes y así se brinde una fundamentación descriptiva relevante acerca de las variables abordadas. **Implicancias prácticas**, se alcanzó a la empresa, alternativas de solución para mejorar la toma de decisiones en cuanto a los incentivos laborales y rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martin de Porres, Lima 2023, de modo que se pueda mejorar la situación problemática actual. **Utilidad metodológica**, se utilizó teorías metodológicas, asimismo, se garantizó que los instrumentos de investigación empleados en esta investigación, pueden ser de utilidad para el desarrollo futuras investigaciones, además, se hace énfasis en el uso del método científico durante todo el proceso de investigación.

Se plantea los siguientes objetivos. **Objetivo general:** Establecer un plan de incentivos laborales para la disminución de rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martin de Porres, Lima 2023. **Objetivos específicos:** Caracterizar la rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martin de Porres, Lima 2023. Identificar el nivel de la rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martin de Porres, Lima 2023. Identificar los nudos críticos en la empresa que incrementan la rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martin de Porres, Lima 2023, **hipótesis general:** El plan de incentivos laborales disminuye de rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martin de Porres, Lima 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Los estudios a nivel internacional, destacan; Lushin et al., (2023) el presente estudio analizó los datos de una encuesta de trabajadores sociales de bienestar infantil (N = 258) realizada durante la pandemia de COVID-19 para examinar las intenciones de los trabajadores de permanecer en la agencia actual en función de sus necesidades personales, el agotamiento y la satisfacción laboral relacionados con el trabajo y con el cliente. Los análisis de importancia relativa y los modelos de ecuaciones estructurales revelaron que el agotamiento relacionado con el trabajo, un constructo que captura la carga de la intensidad del trabajo, tiene la asociación más fuerte con las intenciones de abandonar el lugar de trabajo y el bienestar en general, mientras que el agotamiento personal y relacionado con el cliente también jugó un papel importante. Las asociaciones anteriores fueron parcialmente mediadas por la satisfacción laboral.

De igual manera, Coleman & Joiner, (2021) los trabajadores deben ser reconocidos en los planes de compensación por mejorar el valor de la atención, inspirar y educar a la futura fuerza laboral y mejorar la salud pública a través del descubrimiento. Los planes de compensación de incentivos para médicos generalmente se consideran exitosos si resultan en mejoras o al menos en la estabilización en la generación de ingresos profesionales para el departamento u organización. Sin embargo, a medida que los departamentos académicos y los sistemas de salud adquieren mayor experiencia con el incentivo médico.

En tanto, Asghar et al., (2021) datos de la encuesta se recopilan de 283 encuestados de empleados de hoteles de tres y cuatro estrellas de Pakistán y se utiliza el modelo de ecuación estructural de mínimos cuadrados parciales (PLS-SEM). Los resultados destacan el papel mediador del compromiso laboral que aumenta el nivel de desempeño de los empleados policrónicos y disminuye su tasa de rotación. Además, los resultados muestran que los empleados policrónicos con un alto nivel de POS pueden manejar la multitarea y el cambio de tareas para hacer frente a TI. Finalmente, este estudio confirma que el POS juega un papel vital en la industria

hotelera. Por lo tanto, la dirección del hotel debe realizar la estrategia adecuada para disminuir la intención de rotación de los empleados. Se definen implicaciones teóricas y prácticas, así como direcciones para futuras investigaciones.

Por otro lado, Park & Ko, (2020) el estudio fue de naturaleza retrospectiva. Los datos de la cohorte se obtuvieron de los datos del estado del hospital del Servicio de Evaluación de Revisión de Seguros de Salud de Corea. El período de observación fue del 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2016 y se analizaron los datos de 96.158 enfermeros. La probabilidad de rotación acumulada fue de 0,17, 0,29, 0,38, 0,45 y 0,50 para el primer, segundo, tercer, cuarto y quinto año, respectivamente. Los resultados mostraron que cuanto mayor era la duración de la carrera, menores eran las tasas de rotación. De acuerdo con los factores que influyen en la rotación, las características de las enfermeras (es decir, sexo y duración de la carrera) y de los hospitales (es decir, entorno hospitalario, tipo, propiedad y nivel de personal) fueron estadísticamente significativas. Conclusión; cabe señalar que la tasa de rotación con menos de tres años de carrera y de menos de un año se ha mostrado bastante alta. Por lo tanto, las poblaciones objetivo para la rotación de hospitales de cuidados agudos deben expandirse de enfermeras recién graduadas a enfermeras experimentadas con menos de 3 años de carrera. Se requieren más estudios para examinar las causas de las altas tasas de rotación en hospitales que son pequeños y/o tienen bajos niveles de personal de enfermería.

Asimismo, Itri et al., (2019) los planes de incentivos son un componente central de muchos puestos y, a menudo, se consideran un factor importante en la capacidad de contratar y retener personal de alto rendimiento. Se cree ampliamente que los incentivos financieros son efectivos para motivar a las personas, pero hay pruebas considerables de lo contrario.

Finalmente, Adams et al., (2019) el agotamiento de enfermería y la rotación anticipada se midieron utilizando la Escala de rotación anticipada y el Inventario de agotamiento de Oldenburg, tanto antes como después de la implementación del proyecto. Los participantes (n = 30) incluyeron personal de enfermería empleado en el departamento

de emergencias. Resultados: Hubo una reducción tanto en la rotación anticipada (puntuación media de rotación anticipada, antes de la implementación = 3,133, después de la implementación = 2,989) como en las puntuaciones de agotamiento entre el personal de enfermería (puntuación media de agotamiento, antes de la implementación = 4,808, después de la implementación = 4,463). La reducción en las puntuaciones generales de agotamiento fue estadísticamente significativa después de un análisis de prueba t pareada ( $P = 0,004$ ). No hubo renunciaciones entre el personal de enfermería durante todo el período del proyecto.

Respecto a los estudios a nivel nacional, Vásquez-Robles et al., (2022) diseño no experimental correlativo con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y temporalidad transversal. Se cuantificó la población con 12.000 empleados y 372 muestras. Los datos fueron recolectados a través de métodos de investigación y cuestionarios. La prueba "rho de Spearman" arrojó un valor ( $r = -0,578$ ) con el que se encontró una correlación directa. El informe concluye que "las condiciones de trabajo tienen una correlación directa significativa con la rotación".

Por otro lado, Mayhuay et al., (2022) la metodología es una revisión bibliográfica y descriptiva, cuyos resultados demuestran la necesidad de analizar según el personal que labora en la institución la adherencia a los planes de incentivos. También que los trabajadores tienen que desarrollar las habilidades blandas y el uso de la tecnología de la información y la comunicación para desempeñar sus funciones.

Del mismo modo, Campos et al., (2019) estudio correlacional, prospectivo, transversal. Para simplificar, se utilizó una muestra no probabilística, lo que arrojó un total de 29 enfermeras. Resultados: 93,1% eran mujeres. El 34,5% tiene entre 41 y 50 años. El 62,0% son casados con estado civil y el 75,9% indican su situación laboral. Resultados de la rotación global: 58,6% indiferente, 20,7% regular, 20,7% inadecuado. Resultados finales del desempeño laboral: 55,2% moderado, 27,6% bajo, 17,2% alto. Resultados de la correlación de Pearson (valor  $p = 0,511$ ). En resumen, la rotación ocurre cuando hay escasez de personal en un determinado servicio, no proporciona incentivos económicos y es percibida por las enfermeras como un motor de crecimiento

profesional, independientemente de los antecedentes familiares del trabajador. La evaluación de rendimiento laboral se basa en la subjetividad del evaluador.

**Comenzamos la parte teoría definiendo incentivos, que** significa que se alienta a un empleado o grupo a desempeñarse por encima de las expectativas (Mequanint & Migbaru, 2023). Para Otavo (2019) estos son incentivos tangibles o intangibles destinados a fomentar comportamientos deseados por la empresa, como habilidades, esfuerzo, conocimiento y decisiones que los empleados pueden tomar. De esta forma, los empleados canjean sus aportes por las recompensas que entrega la empresa. Acciones que influyen en el comportamiento del trabajador o de la empresa a través de recompensa o compensación, o miedo al castigo o castigo (Ruiz et al., 2017).

Los tipos de incentivos se dividen en incentivos de recompensa (monetarios) e incentivos sin recompensa. Los incentivos económicos son pagos que las empresas otorgan a sus empleados en forma de aumentos, aguinaldos, aguinaldos, aguinaldos, complementos salariales, etc. (Rodríguez, 2017). Durand & Romero, (2019) argumentan que los incentivos financieros calman las condiciones laborales en los asuntos económicos porque los empleados creen que, si trabajan, serán recompensados. Los incentivos no compensatorios, o incluso no económicos, son aquellos que utilizan las empresas para recompensar a sus empleados por su trabajo, aplicar una gran cantidad de incentivos a diferentes tipos de actividades puede mejorar significativamente la producción porque se evitan malas prácticas causadas por incentivos que se enfocan solo en actividades específicas.

En relación a la segunda variable “rotación del personal”, Obón et al., (2019) indica que es el ingreso o salida de los colaboradores de la institución y el ambiente, de forma en que se evalúa intercambiando el porcentaje de individuos que entran y salen de una organización. Esta tasa de rotación se puede presentar en métricas mensuales que comparan diagnósticos y tendencias y se puede considerar de naturaleza predictiva.

Las organizaciones pueden utilizar el término para encontrar significado al encontrar y definir el compromiso del personal dentro de una entidad. Este tipo de estrategia puede en algunos casos ayudar a reducir los resultados existentes, especialmente a través de recompensas financieras, estilo de gestión, estatus profesional, motivación, seguridad, etc. Genera costos laborales cuando hay una motivación para retribuir, pero se cree que genera impulsos, que permiten a una persona elegir alternativas que son fijas en la situación. (Vásquez-Robles et al., 2022).

Las organizaciones ven positivamente la rotación frecuente de puestos, ya que elimina el aburrimiento, mejora el rendimiento, reduce el ausentismo y proporciona más flexibilidad en las asignaciones de trabajo. Las organizaciones Lean necesitan hacer más con menos, por lo que tiene sentido desarrollar talento que pueda moverse a donde necesitan ir. La rotación de puestos además protege eficazmente a la empresa de la pérdida de empleados clave. La rotación laboral ayuda a reducir el agotamiento en el lugar de trabajo al permitir que los empleados adquieran habilidades básicas y aumenten su experiencia. Además, puede contribuir en la mejora de la calidad de la atención a los usuarios y alentar a los cuidadores a perfeccionar su rendimiento profesional a través de la adquisición de distintos conocimientos, idea y habilidad profesional. Representando la ventaja competitiva, la rotación brinda más flexibilidad en la dotación de personal (Chen et al., 2015).

Por un lado, la alta rotación tiene el inconveniente de estar directamente relacionada con que los pacientes sean más propensos a sufrir efectos secundarios y complicaciones durante el proceso patológico. Del mismo modo, surge una mayor incertidumbre y estrés entre los profesionales cuando se incumplen los protocolos y normas de funcionamiento interno de los servicios delegados (Campos et al., 2019). Por otro lado, la rotación tiene los siguientes inconvenientes: Cambiar la calidad de la atención y crear ansiedad. En este sentido, el personal no está preparado cuando acude al servicio por primera vez (Carrillo et al., 2013).

La retención de los empleados sigue planteando uno de los mayores retos a los que se enfrentan las organizaciones y los directivos en la actualidad (Pregnotato et al.,

2017), ya que la pérdida de talentos valiosos supone grandes costes para la organización en términos de conocimientos institucionales, así como de tiempo, dinero y esfuerzos necesarios para contratar y formar a los sustitutos. Al-Suraihi et al. (2021) en un estudio sobre la rotación de empleados en organizaciones de Arabia Saudí, afirmó que, en una empresa técnica, el coste de perder a un empleado puede alcanzar los 200.000 dólares o el 250% del salario de ese empleado. Chiboiwa et al., (2010) cifraron el coste de sustituir a un empleado en el 150% de su salario, lo que supone una importante merma del presupuesto de operaciones y mantenimiento.

En el clima actual de intensa competencia por el talento entre las empresas de todo el mundo, la elevada rotación es una amenaza cada vez mayor. A medida que aumenta el número de organizaciones que empiezan a ofrecer sistemas de recompensa más elevados que fomentan el desarrollo profesional individual, otras se ven obligadas a abordar seriamente sus propias estrategias de retención. Para que las organizaciones se mantengan a la altura de sus competidores y garanticen el crecimiento de sus negocios, dichas estrategias deben garantizar eficazmente la satisfacción de los empleados, mejorar su rendimiento y, en última instancia, protegerlos de una elevada rotación (Alhmoud & Rjoub, 2019)

Las estrategias de retención de empleados son, por tanto, las que pretenden evitar la pérdida de los empleados más valiosos de una organización. Su objetivo es motivar a los empleados para que permanezcan en la organización que los emplea el mayor tiempo posible en beneficio de ambos. Adquirir y retener empleados capaces es clave para cualquier organización, dado que la experiencia y los conocimientos de los empleados constituyen el núcleo de la ventaja competitiva económica de una empresa. Un periodo de retención de empleados más largo se considera una parte importante de la ventaja competitiva de una organización; por lo tanto, se espera que el rendimiento y la productividad de una organización aumenten cuando sus empleados permanezcan en la empresa durante un periodo más largo (Al-Suraihi et al. 2021).

Determinantes de la rotación, dentro de ellas se encuentran las características de los empleados. Las características de los empleados se han asociado con la intención de

rotación. La edad, el sexo y la antigüedad en el puesto de trabajo se han asociado sistemáticamente con la intención de rotación en el sentido de que los empleados más jóvenes, los de sexo masculino y los que llevan menos años invertidos en una organización son más propensos a indicar la intención de abandonar sus puestos de trabajo que sus homólogos de más edad, mujeres y con mayor antigüedad (Liss-Levinson et al., 2015). Estas disparidades por edad y permanencia en una organización aumentan entre los empleados nacidos entre 1977 y 1995 (es decir, denominados millennials). Ertas, (2015) informó de que los millennials son cinco veces más propensos a informar de la intención de rotación que sus colegas de más edad. mayores. La educación superior también se asocia con una mayor intención de cambiar de trabajo en la sanidad pública (Pourshaban et al., 2015).

Actitudes de los empleados. Las actitudes de los empleados (por ejemplo, satisfacción y compromiso) están inversamente correlacionadas con la intención de rotación. Numerosos datos indican que la satisfacción laboral y salarial es un factor importante que influye tanto en los empleados del sector público como en los del privado para que no cambien de empleo. tanto en el sector público como en el privado. Los empleados Los empleados más satisfechos con su trabajo son menos propensos a dejar la empresa (Ertas, 2015). abandonar sus organizaciones (Kim & Fernandez, 2017; Leider et al., 2016) que la insatisfacción con el salario aumentaba la probabilidad de intención de cambio (Liss-Levinson et al., 2015; Pourshaban et al., 2015) Además, las percepciones de arraigo laboral (Mitchell et al., 2001), empoderamiento laboral (Kim & Fernandez, 2017) y control laboral (Rodwell et al., 2011) influyen en la rotación de los empleados (McCarthy et al., 2020).

Esto se extiende también al liderazgo: contar con líderes que ejemplifiquen comportamientos orientados al trabajo en equipo, inspiren y motiven a los empleados y demuestren integridad redundante en un mayor compromiso y satisfacción de los empleados (Trottier et al., 2008). Los líderes tienen la capacidad de impulsar el rendimiento, crear cambios en la cultura organizativa y, en última instancia, capacitar a los empleados para lograr la misión de la organización. Ciertos estilos de liderazgo,

como el liderazgo transformacional, se han asociado con empleados con un mayor compromiso laboral de los empleados, una mejor valoración del rendimiento y un mejor desempeño del trabajo (Breevaart et al., 2016)

En cuanto a la variable rotación de empleados, se consideraron las siguientes dimensiones: Primero, una "transferencia" es un cambio fijo de un puesto a otro sin cambiar los rangos o salarios. Esta modalidad de rotación es muy conocida en organizaciones donde los colaboradores son capaces de esperar acrecentamientos de sueldo a intervalos regulares, siempre que las modalidades estén establecidas en la organización (Amaru, 2009).

Las condiciones laborales, abarcan situaciones que permite motivar al trabajador a permanecer en la institución, además son condiciones que mejoran las condiciones laborales, esto incluye la infraestructura, los beneficios laborales, el horario de trabajo, entre otros. Sin embargo, la estructura de la empresa precede a las categorías con cambios en las obligaciones de compensación y prestigio (Obón et al., 2019).

Las promociones: La promoción es un aumento en ambas categorías de salario, pero el estatus sigue siendo el mismo puesto (Amaru, 2009). Estas promociones incluyen vertical (cuando el empleado se mueve a una posición más alta), horizontal (cuando el empleado se mueve a un departamento diferente al que estaba anteriormente) y temporal (cuando el empleado se trasladado a otro de forma temporal) (Vásquez-Robles et al., 2022).

El crecimiento personal, abarca las motivaciones personales del cobrador, respecto a su desarrollo personal y profesional, a través de motivadores intrínsecos y extrínsecos. La empresa debe ser capaz de retener a los talentos destacados mediante la vinculación de los objetivos. (Obón et al., 2019).

**Para la variable rotación de personal**, se tomará a los autores Vásquez-Robles et al., (2022) este tipo de estrategia ayuda a reducir los resultados existentes, especialmente a través de recompensas financieras, estilo de gestión, estatus profesional, motivación, seguridad, etc. Genera costos laborales cuando hay una

motivación para retribuir, pero genera impulsos, que permiten a una persona elegir alternativas que son fijas en la situación.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

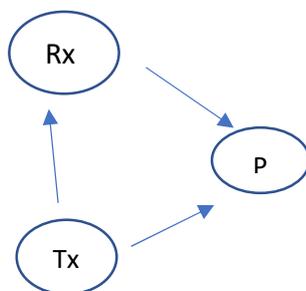
##### Tipo de investigación

La investigación conforme lo cataloga CONCYTEC (2018) es de tipo aplicada; donde no se realiza el cambio ni la alteración de las variables estudiadas. En concordancia con Hernández (2014), el estudio su fin no es cambiar o alterar las variables, el investigador no logra dirigirla o manipularla. Además, no puede cambiar los efectos ya que se presentaron y ya influyeron en las condiciones del entorno en las que se estudian.

##### Diseño de investigación

Propositiva, porque se apoyó en teorías para proponer y generar conocimiento, a partir de la investigación de una problemática existente. Se logró obtener el reconocimiento y también la aceptación de nuevos aportes científicos, por el desarrollo de ideas innovadoras enfocadas de la necesidad de solucionar problemas pertinentes a nivel local y global (Hernández & Mendoza, 2018a).

Esquema:



Dónde:

Tx = Teorías de las variables

Rx = Diagnóstico de la realidad

P = Propuesta validada

### 3.2. Variables y operacionalización

#### **Variable 1: Rotación de personal**

**Definición conceptual:** Este tipo de estrategia ayuda a reducir los resultados existentes, especialmente a través de recompensas financieras, estilo de gestión, estatus profesional, motivación, seguridad, etc. Genera costos laborales cuando hay una motivación para retribuir, pero genera impulsos, que permiten a una persona elegir alternativas que son fijas en la situación (Vásquez-Robles et al., 2022).

**Definición operacional:** Fue medido a través de la transferencia, las condiciones laborales, las promociones y el crecimiento personal a través de un cuestionario con escala de Likert.

#### **Dimensiones e indicadores:**

Las dimensiones fueron constituidas por la; transferencia y sus indicadores, voluntaria, involuntaria, de turno, correctivas y de producción.

La dimensión condiciones laborales, constituida por los indicadores; de infraestructura, beneficios laborales, horarios de trabajo y estabilidad laboral.

La dimensión promociones, constituida por los indicadores; horizontal, la promoción vertical, el sistema de promoción abierto y el sistema de promoción cerrado.

Finalmente, la dimensión crecimiento personal, constituido por las mejoras salariales y la competitividad.

**Nota:** la matriz de operacionalización de variables se ubica en anexos.

### **3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **Población**

La población lo conformaron los 10 trabajadores del Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martín de Porres, Lima 2023.

Criterio de selección

#### **Inclusión**

Trabajadores tanto varones como mujeres

Trabajadores que dieron su consentimiento para participar del estudio.

Trabajadores que se encontraron en el centro odontológico al momento de aplicar el cuestionario.

#### **Exclusión**

Trabajadores que se negaron a responder el cuestionario

Trabajadores que se encontraron de vacaciones o permiso laboral

#### **Muestra**

Una muestra particular añade ya que congrega las más importantes particularidades de la población y muy fundamentales para lograr de la mejor manera la investigación (Hernández & Mendoza, 2018). Para tal, la muestra lo conformaron toda la población, es decir, los 10 trabajadores del del Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martín de Porres, Lima 2023.

#### **Unidad de análisis**

Trabajador del Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martín de Porres,

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

#### **Técnica**

La técnica que se aplicó correspondió a la encuesta. Donde Hernández & Mendoza (2018) añaden que, esta técnica permite la obtención de los datos de forma clara de los individuos quienes forman la muestra relevante para el tema en estudio. Las encuestas se utilizarán para ayudar a recopilar los datos Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martín de Porres, Lima 2023.

#### **Instrumento**

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario. Lo cual define Hernández et al., (2014) como una sucesión de interrogantes relacionadas a una o más variables que se quiere medir. En este caso, se empleó un cuestionario para obtener información de la rotación del personal, en el antes y el después.

El instrumento se divide en 18 enunciados, que se dividen en 4 dimensiones, la dimensión transferencia contó con 5 enunciados, la dimensión condiciones laborales con 6 enunciados, la dimensión promoción con 4 enunciados y la dimensión crecimiento personal con 3 enunciados.

La validación se realizó mediante el juicio de 3 expertos, un doctor en gestión pública y gobernabilidad, quien manifestó que el instrumento tiene suficiencia para ser aplicado, de la misma manera el metodólogo mostró un resultado favorable de 4 a los ítems de validación, y finalmente el último juez quien es doctor en gestión pública y gobernabilidad también colocó la opinión de aplicable al instrumento.

Confiabilidad: la confiabilidad se realizó mediante el Alfa de Cronbach, donde se obtuvo un resultado de ,837 para 18 enunciados, la cual indica que el instrumento tiene una alta confiabilidad.

### **3.5. Procedimientos**

Fase diagnóstica:

La información recopilada en esta etapa debe usarse para desplegar teorías que se ajusten a los resultados de varias preguntas de investigación. Esto incluye reglamentos, tratados científicos e incluso enseñanzas religiosas. Además, los investigadores desarrollan cuestionarios y herramientas de análisis de instrumentos para expertos de la salud. Esta herramienta se utiliza para recopilar información de trabajos de investigación.

Fase de propuesta: Esta fase combina información teórica con datos recolectados en campo para implementar un plan de incentivo laboral para reducir la rotación de personal. Esto incluye cómo recopilar toda la información en su armario. Esta parte del estudio también cubre información estadística y de frecuencia específica contenida en gráficos y tablas.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Una vez que se ha recopilado la recopilación de data, se ejecutó la introducción de datos en el programa de computador IBM SPSS Statistics V25, donde se efectuó la limpieza de datos. Esto significa que el control de calidad trata los valores con más del 10 % de elementos faltantes como consideraciones de exclusión, procede a procesar los datos y calcula la suma de los valores. Finalmente, en una tabla de porcentajes y figuras se mostrará los resultados en concordancia con los objetivos descriptivos.

### **3.7. Aspectos éticos**

Toda la información recopilada fue actualmente de carácter confidencial y anónimo y se utiliza únicamente con fines de investigación. Los resultados de los datos obtenidos no pretenden comprometer la integridad de las partes involucradas y, por lo tanto, siguen el principio de no malicia.

Debido a la naturaleza del estudio, las muestras evaluadas fueron consentidas con una declaración clara y concisa del propósito del estudio. Asimismo, esta investigación cumple con estándares éticos que promueven y aseguran el respeto humano con base en los principios de justicia y buena fe con el fin de proteger los derechos a la salud y la privacidad de todos los seres humanos. Por otro lado, se registrará a lo determinado en el reglamento UCV y la citación pertinente, persiguiendo la norma APA séptima edición.

#### IV.RESULTADOS

##### 4.1. Caracterizar la rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martín de Porres, Lima 2023

**Tabla 1**

*Rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martín de Porres, Lima 2023*

| Dimensiones           |                              | Nunca |    | Casi nunca |   | A veces |    | Casi siempre |    | Siempre |    |
|-----------------------|------------------------------|-------|----|------------|---|---------|----|--------------|----|---------|----|
|                       |                              | f     | %  | f          | % | f       | %  | f            | %  | f       | %  |
| Transferencia         | Voluntaria                   | 0     | 0  | 0          | 0 | 2       | 20 | 5            | 50 | 3       | 30 |
|                       | Involuntaria                 | 0     | 0  | 0          | 0 | 1       | 10 | 5            | 50 | 4       | 40 |
|                       | De turno                     | 0     | 0  | 0          | 0 | 2       | 20 | 5            | 50 | 3       | 30 |
|                       | Correctivas                  | 0     | 0  | 0          | 0 | 3       | 30 | 4            | 40 | 3       | 30 |
|                       | De producción                | 0     | 0  | 0          | 0 | 0       | 0  | 7            | 70 | 3       | 30 |
| Condiciones laborales | Infraestructura              | 0     | 0  | 0          | 0 | 1       | 10 | 5            | 50 | 4       | 40 |
|                       | Beneficios laborales         | 4     | 40 | 0          | 0 | 3       | 30 | 2            | 20 | 1       | 10 |
|                       | Horarios de trabajo          | 0     | 0  | 0          | 0 | 1       | 10 | 5            | 50 | 4       | 40 |
|                       | Estabilidad laboral          | 0     | 0  | 0          | 0 | 0       | 0  | 7            | 70 | 3       | 30 |
| Las promociones       | Promoción horizontal         | 0     | 0  | 0          | 0 | 2       | 20 | 5            | 50 | 3       | 30 |
|                       | Promoción vertical           | 0     | 0  | 0          | 0 | 0       | 0  | 6            | 60 | 4       | 40 |
|                       | Sistema de promoción abierto | 0     | 0  | 0          | 0 | 0       | 0  | 8            | 80 | 2       | 20 |
|                       | Sistema de promoción cerrado | 0     | 0  | 0          | 0 | 1       | 10 | 7            | 70 | 2       | 20 |
| Crecimiento personal  | Mejoras salariales           | 0     | 0  | 0          | 0 | 0       | 0  | 5            | 50 | 5       | 50 |
|                       | Competitividad               | 1     | 0  | 0          | 0 | 1       |    | 6            | 60 | 2       | 20 |

**Interpretación:**

Los trabajadores del Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L San Martin de Porres, Lima 2023, respecto a la dimensión transferencia: el 50% de los trabajadores consideran que casi siempre la empresa les permite solicitar la transferencia a otro puesto dentro o fuera del departamento, de igual manera 50% casi siempre existe la transferencia sin sus consentimientos, de igual manera, respecto a los turnos de trabajo, en tanto, el 40% considera que casi siempre la empresa los regresa a sus antiguo trabajo por no adaptarse a sus nuevo puesto y el 70% casi siempre estabiliza las atenciones mediante la redistribución de los empleados.

En cuanto a la dimensión condiciones laborales, el 50% de los trabajadores del Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L San Martin de Porres, Lima 2023 consideran que la infraestructura de la empresa es segura, el 40% consideran que nunca la empresa les brinda los beneficios de ley que les corresponde, de la misma manera, el 50% consideran que casi siempre el horario de trabajo es adecuado, el 70% casi siempre la empresa les brinda estabilidad laboral.

Respecto a la dimensión promociones, de acuerdo a los trabajadores del Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L San Martin de Porres, Lima 2023, el 50% menciona que casi siempre la empresa realiza promociones de trabajo horizontal en un mismo nivel jerárquico, el 60% casi siempre realizan la promoción vertical a un mayor nivel jerárquico, el 80% casi siempre la empresa mantiene las oportunidades de promoción de manera abierta a todos los empleados, el 70% casi siempre brindan las oportunidades de promoción a un grupo reducido de colaboradores.

Finalmente, respecto a la dimensión crecimiento personal de acuerdo a los trabajadores del Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L San Martin de Porres, Lima 2023 el 50% consideran que casi siempre y en el mismo porcentaje siempre otras empresas que le pagarían más a sus haciendo el mismo trabajo, el 60% casi siempre considera que la empresa es muy competitiva en el mercado y le ofrece oportunidad de desarrollo y crecimiento profesional dentro de ella.

#### 4.2. Identificar el nivel de la rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martín de Porres, Lima 2023

**Tabla 2**

*Nivel de rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martín de Porres, Lima 2023, antes de la implementación del plan*

| Dimensiones           | Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|-------|------------|------------|
| Transferencia         | Bajo  | 1          | 10.0       |
|                       | Medio | 1          | 10.0       |
|                       | Alto  | 8          | 80.0       |
| Condiciones laborales | Bajo  | 4          | 40.0       |
|                       | Medio | 4          | 40.0       |
|                       | Alto  | 2          | 20.0       |
| Las promociones       | Bajo  | 4          | 40.0       |
|                       | Medio | 2          | 20.0       |
|                       | Alto  | 4          | 40.0       |
| Crecimiento personal  | Bajo  | 2          | 20.0       |
|                       | Medio | 1          | 10.0       |
|                       | Alto  | 7          | 70.0       |

#### **Interpretación:**

El nivel de rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martín de Porres, Lima 2023, respecto a la transferencia fue alta de acuerdo al 80% de los trabajadores, estos consideran que los cambios de horarios también se visualizan, muchas veces estos se presentan sin sus consentimientos, del mismo modo, la empresa tiene a bien regresar a su antiguo puesto a los trabajadores al no ver mejoras.

Por otro lado, las condiciones laborales en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martín de Porres, Lima 2023 es considerada media y baja de acuerdo al 60% de los trabajadores, donde fueron consultas respecto a la infraestructura si esta brinda seguridad, de la misma manera, respecto a los beneficios (alimentación, movilidad, etc.), el horario de trabajo, la estabilidad laboral, cumplimiento de los beneficios que ofrece la ley.

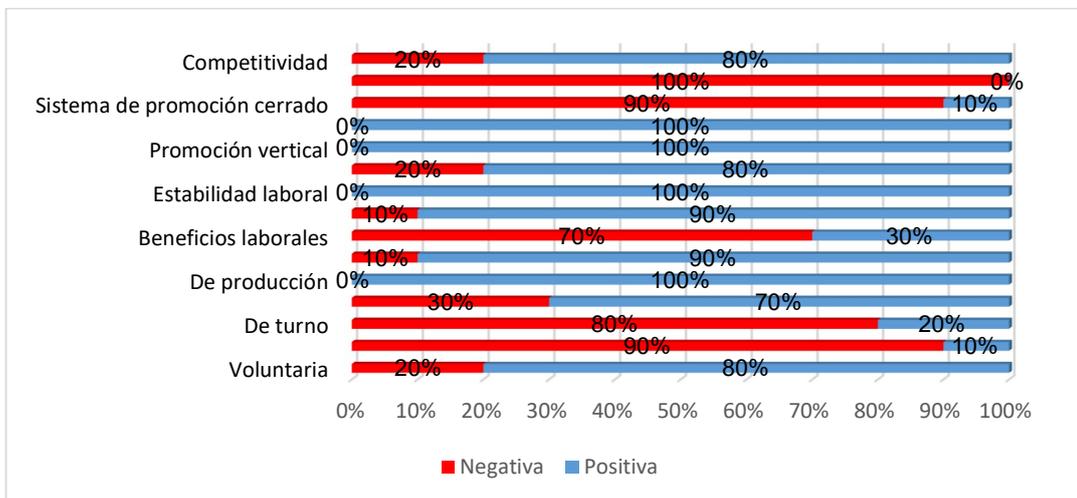
Respeto a la dimensión promociones, el 60% de los trabajadores del Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martin de Porres, Lima 2023 considera que está se encuentra en un nivel medio y bajo.

Finalmente, la dimensión crecimiento personal de acuerdo al 20% de los trabajadores del Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martin de Porres, Lima 2023 se encuentra en un nivel bajo, estos consideran que hay otras empresas que le pagarían más a sus haciendo el mismo trabajo, que medianamente la empresa es muy competitiva en el mercado y le ofrece oportunidad de desarrollo, de la misma manera la oportunidad de crecer profesionalmente dentro de la empresa.

#### 4.3. Los nudos críticos en la empresa que incrementan la rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martin de Porres, Lima 2023.

**Figura 1.**

*Nudos críticos en la empresa que incrementan la rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L*



#### **Interpretación:**

De acuerdo a los trabajadores del Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L San Martin de Porres, Lima 2023, el 90% considera que uno de los nudos críticos es la rotación involuntaria, el 80% la transferencia de turnos, el 70% considera que

deben mejorarse y cumplir con los beneficios laborales, respecto a la promoción cerrado 90% consideran que solo beneficia a un grupo reducido, de igual manera el 100% menciona que debe haber las mejoras salariales, ya que otras empresas pagarían más por el mismo trabajo.

#### **4.4. Establecer un plan de incentivos laborales para la disminución de rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martín de Porres, Lima 2023**

Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L. Paz Dent

##### 4.4.1. Razón Social:

Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L.

##### 4.4.2. Objetivo Social:

El objetivo social del Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L. es brindar servicios de Salud Bucal.

##### 4.4.3. Reseña Histórica

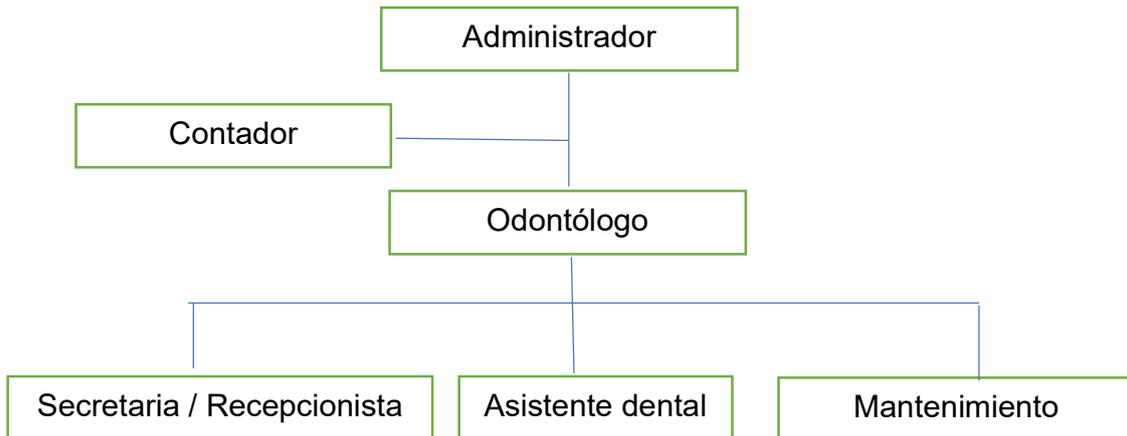
Paz Dent, se fundó el 08 de agosto de 2018, su fundadora es Victoria Paz Risco, Odontóloga de profesión. Paz Dent, antes de formalizarse como tal, estuvo brindando los mismos servicios de salud bucal como persona natural durante un periodo de 05 cinco años previos, rotando de un local a otro de manera independiente. En el Año 2015 presto servicios en el Policlínico Clara Flores S.A.C., experiencia que sirvió para tener una visión más clara de hacia dónde quería llegar. Actualmente Paz Dent E.I.R.L. cuenta con local propio y una sucursal alquilada.

##### 4.4.4. Proceso productivo de la empresa

- a) Solicitud del servicio y/o cita
- b) Atención personalizada
- c) Registro de datos y apertura de la cuenta del paciente

- d) Apertura de la historia y respuesta a la encuesta básica
- e) Valoración en consultorio
- f) Diagnóstico, pronóstico y plan de tratamiento
- g) Ejecución de plan de tratamiento
- h) Control de calidad

#### 4.4.5. Organigrama de la Empresa



#### 4.4.6. Misión

Brindar la atención odontológica de forma integral a través de un servicio personalizado con calidad e innovación en sus procesos superando las expectativas de los clientes.

#### 4.4.7. Visión

Ser reconocida como uno de los mejores centros odontológicos de Lima, liderando en la atención del cliente aplicando estándares de calidad.

#### 4.4.8. Valores

Honestidad, responsabilidad, atención, calidad, empatía, espontaneidad.

#### 4.4.9. Análisis del entorno empresarial

4.4.9.1. Análisis FODA: Realizar matriz FODA estratégico de la Institución, indicando las posibles estrategias a implementar de acuerdo al análisis realizado

**Tabla 3**

*Análisis FODA*

|                  |               | ANÁLISIS INTERNO  |   |  |
|------------------|---------------|---|---|--|
|                  |               | FORTALEZAS  | DEBILIDADES   |  |
|                  |               | F1.- Empresa consolidada y con reconocimiento.<br>F2. Buen manejo administrativo<br>F3. Instalaciones amplias y acondicionadas<br>F4. Equipo odontológico de calidad<br>F5. Personal capacitado<br>F6. Tratamientos dentales integrales | D1. Deficiencias en prótesis dentales<br>D2. Baja publicidad<br>D3. Servicios fácilmente imitables<br>D4. Alta rotación de personal<br>D5. La usencia de entrega de beneficios sociales<br>D6. Cambio de turno involuntarios<br>D7. Sistema de promoción cerrado<br>D8. Bajas salariales<br>D9. Rotación involuntaria<br>D10. Cambio de horarios constantes |  |
| ANÁLISIS EXTERNO | OPORTUNIDADES | O1.- Fuerte ingreso de las tecnologías de información a la salud<br>O2.- Tendencias de la salud dental.<br>O3.- Clase media en crecimiento<br>O4.- Cultura estética dental en aumento   | <p style="text-align: center;"><b>Sacar provecho de las oportunidades maximizando fortalezas</b></p> O1-F1 Aprovechar la experiencia de la empresa<br>O4-F2 Aprovechar el buen manejo administrativo para promover y dar solución a la estética dental  | <p style="text-align: center;"><b>Sacar provecho de las oportunidades minimizando debilidades</b></p> O2-D8: Realizar un plan de incentivos laborales para contar con personal calificado para atención a las tendencias de salud mental<br>O3-D4. Realizar un plan para disminuir la rotación de personal y atender a la clase media. |

|                 |   |   |  |
|-----------------|---|---|--|
| <b>AMENAZAS</b> | A1.- Precios muy bajos de la competencia<br>A2.- Tecnología de imágenes oral por cámara.<br>A3. Cantidad de clínicas, centros de salud y de consultorios.<br>A4.- Elevado costo del dólar<br>A5.- Insumos de calidad escasos<br>A6.- Crecimiento de cobertura de la competencia | <b>Minimizar amenazas maximizando fortalezas</b>        | <b>Minimizar amenazas y debilidades</b>  |
|                 |   | 1.- Utilizar adecuadamente las tecnologías avanzadas de | 1.- Monitorear las innovaciones introducidas por la competencia, así como las tendencias tecnológicas mejor adaptadas y mejorar deficiencias en prótesis dente |

## **Plan de incentivos**

### **Introducción**

El presente capítulo contiene el diseño de un plan de incentivos laborales con la finalidad de hacer frente a la problemática que muestra la empresa respecto a la rotación de personal, el cual parte de la información obtenida minuciosamente por medio de la aplicación de un cuestionario y el análisis e interpretación de resultados.

### **Objetivo**

Disminuir la rotación de personal en la Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L.

**Tabla 4**  
*Plan de actividades*

| Tipo                         | N° | Incentivos   | Tipos                 |         | Detalles del plan   | Acción   | Brecha                                       |
|------------------------------|----|--|-----------------------|---------|---|--|--|
| <b>BENEFICIOS MONETARIOS</b> | 1  | Beneficios laborales (movilidad, vales de alimentos, asignación por educación) | Condiciones laborales |         | Mejoras las condiciones laborales, brindando beneficios sociales                                    | Cumplimiento de la normativa de microempresa   | Condiciones laborales-beneficios laborales   |
|                              | 2  | Beneficios laborales correspondientes a la microempresa                        | Condiciones laborales |         | Beneficios sociales del régimen laboral de microempresa   | Cumplimiento de la normativa de microempresa<br>Realizar un plan de actividades, estableciendo en ellas las metas, diarias y mensuales, que permitirá evaluar el desempeño de los trabajadores | Crecimiento personal-Mejoras salariales      |
|                              | 3  | Brindar mejoras salariales a los colaboradores                                 | Crecimiento personal  |         | Mejoras salariales de acuerdo al desempeño de los colaboradores, además del cumplimiento de metas.  | Solvencia económica de la Empresa.<br>Disponibilidad de tiempo por parte del personal a ser capacitado.<br>Indagar cursos que sean afines o de interés para la empresa                         | Condiciones laborales-beneficios laborales   |
| <b>NO MONETARIOS</b>         | 4  | Capacitación externa   | Promociones           |         | Actualización de temas de interés para la empresa. Registro de las necesidades de los colaboradores | Indagar cursos que sean afines o de interés para la empresa  | Las promociones-Sistema de promoción cerrado |
|                              | 5  | Capacitaciones internas  | Cursos Talleres       | Charlas | Indagar las necesidades de  | Contratación de personal   | Trasferencia-Rotación                        |

|   |                             |                       |   |  |  |
|---|-----------------------------|-----------------------|---|--|--|
|   |                             |                       | aprendizaje y además de los temas de Identificación y compromiso laboral.             | capacitado en el tema. Disponibilidad de tiempo por parte de gerencia. | correctiva y de turno, crecimiento personal y Competitividad |
| 6 | Reconocimientos por trabajo | Crecimiento personal  | No son emitidos a petición, solo serán obtenidos en base a su rendimiento.            | Calificación de desempeño.   | Crecimiento personal y Competitividad                        |
| 7 | Eventos de recreación       | Condiciones laborales | Desarrollar actividades tales como: fútbol, paseos, reforestación, integración social | Disponibilidad de tiempo por parte del personal                        | Condiciones laborales-beneficios laborales                   |

**Tabla 5***Cronograma de actividades del plan de incentivos*

| <b>Actividades</b>   | <b>Responsables</b> | <b>Objetivos</b>   | <b>Octubre</b> | <b>Noviembre</b> | <b>Diciembre</b> |
|--|---------------------|--|----------------|------------------|------------------|
| Beneficios laborales (movilidad, vales de alimentos, asignación por educación) | Administrador       | Fomentar la enseñanza y la investigación                 | <b>x</b>       |                  |                  |
| Beneficios laborales correspondientes a la microempresa                        | Administrador       | Mejorar el rendimiento y el desempeño.                   |                | <b>x</b>         | <b>x</b>         |
| Brindar mejoras salariales a los colaboradores                                 | Administrador       | Mejorar el curriculum vitae del personal                 |                | <b>x</b>         | <b>x</b>         |
| Capacitación externa   | Administrador       | Fortalecer las relaciones interpersonales en la empresa. |                | <b>x</b>         | <b>x</b>         |
| Capacitaciones internas  | Administrador       | de motivación de los colaboradores                       |                | <b>x</b>         | <b>x</b>         |
| Reconocimientos por trabajo  | Administrador       | Incrementar la lealtad a la organización                 |                | <b>x</b>         | <b>x</b>         |
| Eventos de recreación  | Administrador       |  |                | <b>x</b>         | <b>x</b>         |

**Tabla 6***Presupuesto del plan de incentivos*

| <b>Recursos</b>  | <b>Cantidad</b> | <b>Inversión</b> |
|------------------|-----------------|------------------|
| Administrador    | <b>1</b>        | 2500             |
| Coach            | <b>1</b>        | 1500             |
| Salón de eventos | <b>1</b>        | 800              |
| Premios          | <b>3</b>        | 500              |
| Rifas            | <b>3</b>        | 200              |
| Total            |                 | 5500             |

## V. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo específico primero: Los trabajadores del Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L San Martín de Porres, Lima 2023, respecto a la dimensión transferencia: el 50% de los trabajadores consideran que casi siempre la empresa les permite solicitar la transferencia a otro puesto dentro o fuera del departamento, de igual manera 50% casi siempre existe la transferencia sin sus consentimientos. En cuanto a la dimensión condiciones laborales, el 50% de los trabajadores consideran que la infraestructura de la empresa es segura, el 40% consideran que nunca la empresa les brinda los beneficios de ley que les corresponde. Respecto a la dimensión promociones, el 50% considera que casi siempre la empresa realiza promociones de trabajo horizontal en un mismo nivel jerárquico, el 70% casi siempre brindan las oportunidades de promoción a un grupo reducido de colaboradores. Finalmente, respecto a la dimensión crecimiento personal, el 50% consideran que casi siempre y en el mismo porcentaje siempre otras empresas que le pagarían más a sus haciendo el mismo trabajo, el 60% casi siempre considera que la empresa es muy competitiva en el mercado, ofrece oportunidad de desarrollo y crecimiento profesional dentro de ella. Por otro lado, Lushin et al., (2023) menciona que el agotamiento relacionado con el trabajo, un constructo que captura la carga de la intensidad del trabajo, tiene la asociación más fuerte con las intenciones de abandonar el lugar de trabajo y el bienestar en general, mientras que el agotamiento personal y relacionado con el cliente también jugó un papel importante. Por consiguiente, debe alentar a los trabajadores a desempeñarse por encima de las expectativas (Mequanint & Migbaru, 2023). Para Otavo (2019) estos son incentivos tangibles o intangibles destinados a fomentar comportamientos deseados por la empresa, como habilidades, esfuerzo, conocimiento y decisiones que los empleados pueden tomar. De esta forma, los empleados canjean sus aportes por las recompensas que entrega la empresa. Acciones que influyen en el comportamiento del trabajador o de la empresa a través de recompensa o compensación, o miedo al castigo o castigo (Ruiz et al., 2017).

En tanto, el objetivo específico segundo, los trabajadores del Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L San Martín de Porres, Lima 2023, el 90% considera que uno de los nudos críticos es la rotación involuntaria, el 80% la transferencia de turnos, el 70% considera que deben mejorarse y cumplir con los beneficios laborales, respecto a la promoción cerrado 90% consideran que solo beneficia a un grupo reducido, de igual manera el 100% menciona que debe haber las mejoras salariales, para ser competitivas en el sector odontológico y retener al personal capacitado. Por consiguiente, Itri et al., (2019) los planes de incentivos son un componente central de muchos puestos y, a menudo, se consideran un factor importante en la capacidad de contratar y retener personal de alto rendimiento. Se cree ampliamente que los incentivos financieros son efectivos para motivar a las personas, pero hay pruebas considerables de lo contrario. De la misma manera, Vásquez-Robles et al., (2022) mencionan que, el informe concluye que "las condiciones de trabajo tienen una correlación directa significativa con la rotación". Por otro lado, Campos et al., (2019) de la rotación global: 58,6% indiferente, 20,7% regular, 20,7% inadecuado. Resultados finales del desempeño laboral: 55,2% moderado, 27,6% bajo, 17,2% alto. Resultados de la correlación de Pearson (valor  $p = 0,511$ ). En resumen, la rotación ocurre cuando hay escasez de personal en un determinado servicio, no proporciona incentivos económicos y es percibida por las enfermeras como un motor de crecimiento profesional, independientemente de los antecedentes familiares del trabajador. La evaluación de rendimiento laboral se basa en la subjetividad del evaluador.

Finalmente, el objetivo general: se estableció un plan de beneficios no monetarios para disminuir la rotación de personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., la misma que se integra de seis tipos de incentivos, dentro de ellas se considera la capacitación externa, capacitación interna, los reconocimientos por trabajo, los eventos de recreación, los reconocimientos sociales y las rifas. De manera similar, Coleman & Joiner, (2021) los trabajadores deben ser reconocidos en los planes de compensación por mejorar el valor de la atención, inspirar y educar a la futura fuerza laboral y mejorar la salud pública a través del descubrimiento. Los planes de

compensación de incentivos generalmente se consideran exitosos si resultan en mejoras o al menos en la estabilización en la generación de ingresos profesionales para el departamento u organización. En la misma línea , Asghar et al., (2021) mencionan que, el papel mediador del compromiso laboral que aumenta el nivel de desempeño de los empleados policrónicos y disminuye su tasa de rotación. Mayhuay et al., (2022) cuyos resultados demuestran la necesidad de analizar según el personal que labora en la institución la adherencia a los planes de incentivos. También que los trabajadores tienen que desarrollar las habilidades blandas y el uso de la tecnología de la información y la comunicación para desempeñar sus funciones. Por otro lado, (Vásquez-Robles et al., 2022) menciona que las organizaciones pueden utilizar el término para encontrar significado al encontrar y definir el compromiso del personal dentro de una entidad. Este tipo de estrategia puede en algunos casos ayudar a reducir los resultados existentes, especialmente a través de recompensas financieras, estilo de gestión, estatus profesional, motivación, seguridad, etc. Genera costos laborales cuando hay una motivación para retribuir, pero se cree que genera impulsos, que permiten a una persona elegir alternativas que son fijas en la situación. La retención de los empleados sigue planteando uno de los mayores retos a los que se enfrentan las organizaciones y los directivos en la actualidad (Pregolato et al., 2017), ya que la pérdida de talentos valiosos supone grandes costes para la organización en términos de conocimientos institucionales, así como de tiempo, dinero y esfuerzos necesarios para contratar y formar a los sustitutos. Al-Suraihi et al. (2021) en un estudio sobre la rotación de empleados en organizaciones de Arabia Saudí, afirmó que, en una empresa técnica, el coste de perder a un empleado puede alcanzar los 200.000 dólares o el 250% del salario de ese empleado. Chiboiwa et al., (2010) cifraron el coste de sustituir a un empleado en el 150% de su salario, lo que supone una importante merma del presupuesto de operaciones y mantenimiento.

## VI.CONCLUSIONES

- 6.1. Se estableció un plan de incentivos laborales, comprendido por beneficios monetarios comprendidas de beneficios laborales (movilidad, vales de alimentos, asignación por educación), acciones para las mejoras salariales los colaboradores y beneficios no monetarios para disminuir la rotación de personal, la misma que se integra de cuatro de incentivos, dentro de ellas se considera la capacitación externa, capacitación interna, los reconocimientos por trabajo y los eventos de recreación. La cual fue validada por la gerencia, y dos profesionales expertos, con promedio de 79% de aceptación.
- 6.2. Los trabajadores del Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L San Martin de Porres, Lima 2023, respecto a la dimensión transferencia: el 50% de los trabajadores consideran que casi siempre la empresa les permite solicitar la transferencia a otro puesto dentro o fuera del departamento, de igual manera 50% casi siempre existe la transferencia sin sus consentimientos. En cuanto a la dimensión condiciones laborales, el 50% de los trabajadores consideran que la infraestructura de la empresa es segura, el 40% consideran que nunca la empresa les brinda los beneficios de ley que les corresponde. Respecto a la dimensión promociones, el 70% casi siempre brindan las oportunidades de promoción a un grupo reducido de colaboradores. Finalmente, respecto a la dimensión crecimiento personal, el 50% consideran que casi siempre y en el mismo porcentaje siempre otras empresas que le pagarían más a sus haciendo el mismo trabajo, el 60% casi siempre considera que la empresa es muy competitiva en el mercado, ofrece oportunidad de desarrollo y crecimiento profesional dentro de ella.
- 6.3. El nivel de rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martin de Porres, Lima 2023, respecto a la transferencia es alta de acuerdo al 80% de los trabajadores, por otro lado, las condiciones laborales son considerada media y baja de acuerdo al 60% de los trabajadores, respeto a la dimensión promociones, el 60% de los trabajadores considera que está

se encuentra en un nivel medio y bajo. Finalmente, la dimensión crecimiento personal de acuerdo al 20% de los trabajadores se encuentra en un nivel bajo, estos consideran que hay otras empresas que le pagarían más a sus haciendo el mismo trabajo, que medianamente la empresa es muy competitiva en el mercado y le ofrece oportunidad de desarrollo, de la misma manera la oportunidad de crecer profesionalmente dentro de la empresa.

- 6.4. Los trabajadores del Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L San Martin de Porres, Lima 2023, el 90% considera que uno de los nudos críticos es la rotación involuntaria, el 80% la transferencia de turnos, el 70% considera que deben mejorarse y cumplir con los beneficios laborales, respecto a la promoción cerrado 90% consideran que solo beneficia a un grupo reducido, de igual manera el 100% menciona que debe haber las mejoras salariales, para ser competitivas en el sector odontológico y retener al personal capacitado.

## VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. A la administración del Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L implementar el plan de beneficios tanto no monetarios, comprendidas de beneficios laborales (movilidad, vales de alimentos, asignación por educación), los beneficios laborales correspondientes a la microempresa, brindar mejoras salariales los colaboradores y beneficios no monetarios para disminuir la rotación de personal la misma que se integra de cuatro de incentivos, dentro de ellas se considera la capacitación externa, capacitación interna, los reconocimientos por trabajo y los eventos de recreación.
- 7.2. A la administración del Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L San Martin de Porres realizar los cambios de turnos, la transferencia previa dialogo y la aprobación de los trabajadores, de igual manera posterior al periodo de prueba, poner en planilla a los trabajadores para la entrega de los beneficios de ley que les corresponde.
- 7.3. A la administración del Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L. San Martin de Porres mejorar las condiciones de la empresa, las acciones de promoción para evitar los altos índices de rotación del personal, finalmente brindar a los trabajadores la oportunidad de realizar crecer profesionalmente bajo una línea de carrera.
- 7.4. A la administración y gerencia del Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L San Martin de Porres realizar actividades orientadas a disminuir las rechas en cuanto a la rotación involuntaria, la transferencia de turnos, la entrega de los beneficios laborales, los sistemas de promoción cerrado que solo beneficia a un grupo reducido, de igual manera, realizar las mejoras salariales, para ser competitivas en el sector odontológico y retener al personal capacitado.

## REFERENCIAS

- Adams, A., Hollingsworth, A., & Osman, A. (2019). The Implementation of a Cultural Change Toolkit to Reduce Nursing Burnout and Mitigate Nurse Turnover in the Emergency Department. *Journal of Emergency Nursing*, 45(4), 452-456. <https://doi.org/10.1016/j.jen.2019.03.004>
- Al-Suraihi, W., Samikon, S., Al-Suraihi, A., & Ibrahim, I. (2021). Employee Turnover: Causes, Importance and Retention Strategies. *European Journal of Business and Management Research*, 6(3), 1-10. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.3.893>
- Alhmoud, A., & Rjoub, H. (2019). Total Rewards and Employee Retention in a Middle Eastern Context. *SAGE Open*, 9(2), 1-13. <https://doi.org/10.1177/2158244019840118>
- Amaru, A. (2009). Fundamentos de Administración teoría general y proceso administrativo. En P. Guerrero (Ed.), *Introdução à Administração*. São Paulo–SP: Editora ... (Primera). [https://scholar.google.com/scholar?q=Maximiano+Introdução+à+administração+&btnG=&hl=pt-PT&as\\_sdt=0,5#17](https://scholar.google.com/scholar?q=Maximiano+Introdução+à+administração+&btnG=&hl=pt-PT&as_sdt=0,5#17)
- Asghar, M., Tayyab, M., Gull, N., Zhijie, S., Shi, R., & Tao, X. (2021). Polychronicity, work engagement, and turnover intention: The moderating role of perceived organizational support in the hotel industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 49(1), 129-139. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2021.09.004>
- Breevaart, K., Bakker, A., Demerouti, E., & Derks, D. (2016). Who takes the lead? A multi-source diary study on leadership, work engagement, and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 37(3), 309-325. <https://doi.org/10.1002/job.2041>
- Campos, P., Gutiérrez, H., & Matzumura, J. (2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Revista Cuidarte*, 10(2), 1-14. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v10i2.626>

- Carrillo, A., Garcia, L., Wilches, N., Cardenas, C., & Diaz, I. (2013). La filosofía de Patricia Benner y la práctica clínica. *Enfermería Global*, 12(4), 1-12. <https://doi.org/10.6018/eglobal.12.4.151581>
- Chen, S., Wu, W., Chang, C.-S., & Lin, C. (2015). Job rotation and internal marketing for increased job satisfaction and organisational commitment in hospital nursing staff. *Journal of Nursing Management*, 23(3), 297-306. <https://doi.org/10.1111/jonm.12126>
- Chiboiwa, M., Samuel, M., & Chipunza, C. (2010). An examination of employee retention strategy in a private organisation in Zimbabwe. *African Journal of Business Management*, 13(1), 1-7. <https://www.internationalscholarsjournals.com/articles/an-examination-of-employee-retention-strategy-in-a-private-organisation-in-zimbabwe.pdf>
- Coleman, D., & Joiner, K. (2021). Physician Incentive Compensation Plans in Academic Medical Centers: The Imperative to Prioritize Value. *The American Journal of Medicine*, 134(11), 1344-1349. <https://doi.org/10.1016/j.amjmed.2021.06.040>
- Durand, L., & Romero, R. (2019). *Plan de motivación laboral para el incremento de la productividad de los trabajadores de la tienda Topi Top-Huancayo* [Universidad Continental]. %09Durand Alvarez, Luis Enrique%0ARomero Maita, Raúl Felipe
- Ertas, N. (2015). Turnover Intentions and Work Motivations of Millennial Employees in Federal Service. *Public Personnel Management*, 44(3), 401-423. <https://doi.org/10.1177/0091026015588193>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed., Número 9). McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.AC.V.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018a). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativas, cualitativas*. Mcgraw-Hill Interamericana Editores, S.A de C. V.

- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018b). Metodología de la investigación: Las rutas de la investigación. En *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.
- Itri, J., Bruno, M., Lalwani, N., Munden, R., & Tappouni, R. (2019). The Incentive Dilemma: Intrinsic Motivation and Workplace Performance. *Journal of the American College of Radiology*, 16(1), 39-44. <https://doi.org/10.1016/j.jacr.2018.09.008>
- Jain, N., & Bhatt, P. (2015). Employment preferences of job applicants: unfolding employer branding determinants. *Journal of Management Development*, 34(6), 634-652. <https://doi.org/10.1108/JMD-09-2013-0106>
- Juarez-Tarraga, A., Santandreu-Mascarell, C., & Marin-Garcia, J. A. (2019). What are the main concerns of human resource managers in organizations? *Intangible Capital*, 15(1), 72. <https://doi.org/10.3926/ic.1342>
- Kim, S., & Fernandez, S. (2017). Employee Empowerment and Turnover Intention in the U.S. Federal Bureaucracy. *The American Review of Public Administration*, 47(1), 4-22. <https://doi.org/10.1177/0275074015583712>
- Lee, S., & Hong, J. (2011). Does Family-Friendly Policy Matter? Testing Its Impact on Turnover and Performance. *Public Administration Review*, 71(6), 870-879. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2011.02416.x>
- Leider, J., Harper, E., Shon, J., Sellers, K., & Castrucci, B. (2016). Job Satisfaction and Expected Turnover Among Federal, State, and Local Public Health Practitioners. *American Journal of Public Health*, 106(10), 1782-1788. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2016.303305>
- Liss-Levinson, R., Bharthapudi, K., Leider, J., & Sellers, K. (2015). Loving and Leaving Public Health. *Journal of Public Health Management and Practice*, 21(Supplement 6), S91-S101. <https://doi.org/10.1097/PHH.0000000000000317>

- Long, R., & Shields, J. (2010). From pay to praise? Non-cash employee recognition in Canadian and Australian firms. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(8), 1145-1172. <https://doi.org/10.1080/09585192.2010.483840>
- Lushin, V., Katz, C., Julien-Chinn, F., & Lalayants, M. (2023). A burdened workforce: Exploring burnout, job satisfaction and turnover among child welfare caseworkers in the era of COVID-19. *Children and Youth Services Review*, 148(1). <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2023.106910>
- Mayhuay, J., Palomino, G., & Cuzco, L. (2022). Programa de incentivos en los municipios locales del Perú: breve revisión de literatura. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 2(4), 261-274. <https://doi.org/10.51798/sijis.v2i4.199>
- McCarthy, I., Moonesinghe, R., & Dean, H. (2020). Association of Employee Engagement Factors and Turnover Intention Among the 2015 U.S. Federal Government Workforce. *SAGE Open*, 10(2), 215824402093184. <https://doi.org/10.1177/2158244020931847>
- McManus, S. (2019). *Uso del liderazgo transformacional para reducir la rotación de empleados en organizaciones hospitalaria* [Walden University Education for Good]. <https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/7940/>
- Mequanint, B., & Migbaru, E. (2023). Effects of Occupational Hazard on Employee Health and Productivity in Case of Academic Institutions. *Mathews Journal of Sports Medicine*, 3(2), 1-12. <https://www.mathewsopenaccess.com/journals/sports-medicine/abstract/effects-of-occupational-hazard-on-employee-health-and-productivity-in-case-of-academic-institutions>
- Morales-Rojas, G., Uchida-Ore, K., Sotelo, F., & Rojas, J. (2022). *System of Human Management Processes to Improve the Predictors of Staff Turnover in SMEs Dedicated to the Service Sector* (pp. 1227-1234). <https://doi.org/10.1007/978-3->

030-85540-6\_157

- Obón, M., Fortín, L., & Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración: Una visión integral de la moderna administración de las organizaciones* (Décima edi). McGrawHill (México).  
<https://biblioteca.uazuay.edu.ec/buscar/item/85616>
- Otavo, Lady. (2019). *Percepción de los incentivos convencionales y su efecto en la motivación de los trabajadores de empresas industriales comerciales del estado. Caso grupo piloto de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá EAAB-ESP* [Universidad Externado de Colombia, Bogotá].  
<https://bdigital.uexternado.edu.co/entities/publication/79e841c0-7147-49d1-b366-cc6f9d454773>
- Park, B., & Ko, Y. (2020). Turnover Rates and Factors Influencing Turnover of Korean Acute Care Hospital Nurses: A Retrospective Study Based on Survival Analysis. *Asian Nursing Research*, 14(5), 293-299.  
<https://doi.org/10.1016/j.anr.2020.09.001>
- Pourshaban, D., Basurto-Dávila, R., & Shih, M. (2015). Building and Sustaining Strong Public Health Agencies. *Journal of Public Health Management and Practice*, 21(6), S80-S90. <https://doi.org/10.1097/PHH.0000000000000311>
- Pregolato, M., Bussin, M., & Schlechter, A. (2017). Total rewards that retain: A study of demographic preferences. *SA Journal of Human Resource Management*, 15(1), 1-10. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v15.804>
- Rodríguez-Sánchez, J.-L., Montero-Navarro, A., & Gallego-Losada, R. (2019). The Opportunity Presented by Technological Innovation to Attract Valuable Human Resources. *Sustainability*, 11(20), 5785. <https://doi.org/10.3390/su11205785>
- Rodríguez, D. (2017). *Los incentivos laborales y su influencia en el rendimiento de los colaboradores del centro de contacto del Banco de Crédito del Perú sucursal La Esperanza 2016* [Universidad Nacional de Trujillo].

<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/9106>

Rodwell, J., Noblet, A., & Allisey, A. (2011). Improving employee outcomes in the public sector. *Personnel Review*, 40(3), 383-397. <https://doi.org/10.1108/00483481111118676>

Ruiz, M., Drucker, A., & Ramirez, M. (2017). *Una mirada a los incentivos para la conservacion in situ de recursos fitogeneticos en el Peru*. <https://cgspace.cgiar.org/handle/10568/92583>

Thunnissen, M. (2016). Talent management. *Employee Relations*, 38(1), 57-72. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2015-0159>

Trottier, T., Van Wart, M., & Wang, X. (2008). Examining the Nature and Significance of Leadership in Government Organizations. *Public Administration Review*, 68(2), 319-333. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2007.00865.x>

Vargas, R. (2019). Rotación laboral en el Perú: ¿qué hacer para disminuirla? *ESAN*. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/rotacion-laboral-en-el-peru-que-hacer-para-disminuirla/>

Vásquez-Robles, F., Napán, A., & Miranda-Tejedo, N. (2022). Work climate and its relationship with the rotation of personnel in the call center company Teleatento del Perú, Lima 2021. *Revista Científica de la UCSA*, 9(2), 29-42. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2022.009.02.029>

Wong, K., Chan, A., & Teh, P. (2020). How Is Work–Life Balance Arrangement Associated with Organisational Performance? A Meta-Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(12), 4446. <https://doi.org/10.3390/ijerph17124446>

## ANEXOS

### Matriz de operacionalización de variables

| Variables            | Definición conceptual   | Definición operacional   | Dimensiones           | Indicadores  | Escala de medición |
|----------------------|---|--|-----------------------|--|--------------------|
| Rotación de personal | Vásquez-Robles et al., (2022) este tipo de estrategia ayuda a reducir los resultados existentes, especialmente a través de recompensas financieras, estilo de gestión, estatus profesional, motivación, seguridad, etc. Genera costos laborales cuando hay una motivación para retribuir, pero genera impulsos, que permiten a una persona elegir alternativas que son fijas en la situación. | Será medido a través de la transferencia, las condiciones laborales, las promociones y el crecimiento personal a través de un cuestionario con escala de Likert. | Transferencia         | Voluntaria<br>Involuntaria<br>De turno<br>Correctivas<br>De producción                                     | Ordinal            |
|                      |   |  | Condiciones laborales | Infraestructura<br>Beneficios laborales<br>Horarios de trabajo<br>Estabilidad laboral                      |                    |
|                      |   |  | Las promociones       | Promoción horizontal<br>Promoción vertical<br>Sistema de promoción abierto<br>Sistema de promoción cerrado |                    |
|                      |   |  | Crecimiento personal  | Mejoras salariales<br>Competitividad   |                    |

### Matriz de consistencia

| Formulación del problema  | Objetivos  | Hipótesis   | Técnica e Instrumentos   |           |             |                      |               |              |                 |             |
|---|--|---|--|-----------|-------------|----------------------|---------------|--------------|-----------------|-------------|
| <p><b>Problema general</b><br/>¿De qué manera plan de incentivos laborales disminuirá la rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martin de Porres, Lima 2023?</p> <p><b>Problemas específicos:</b><br/>¿Cómo está caracterizada la rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martin de Porres, Lima 2023?<br/>¿Cuál es el nivel de la rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martin de Porres, Lima 2023?<br/>¿Cuáles son los nudos críticos de la empresa que incrementan la rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martin de Porres, Lima 2023?</p> | <p><b>Objetivo general</b><br/>Establecer un plan de incentivos laborales para la disminución de rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martin de Porres, Lima 2023.</p> <p><b>Objetivos específicos</b><br/>Caracterizar la rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martin de Porres, Lima 2023.<br/>Identificar el nivel de la rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martin de Porres, Lima 2023<br/>Identificar los nudos críticos en la empresa que incrementan la rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martin de Porres, Lima 2023.</p> | <p><b>Hipótesis general</b><br/>Hi: El plan de incentivos laborales disminuye de rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martin de Porres, Lima 2023,</p>  | <p><b>Técnica</b><br/>La técnica empleada en el estudio es la encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b><br/>El instrumento empleado es el cuestionario</p> |           |             |                      |               |              |                 |             |
| <b>Diseño de investigación</b>  | <b>Población y muestra</b>   | <b>Variables y dimensiones</b>  |  |           |             |                      |               |              |                 |             |
| <p>El estudio de investigación es APLICADA, con diseño descriptivo.</p>   | <p><b>Población</b><br/>La población lo conformarán los 10 trabajadores del Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martin de Porres, Lima 2023</p> <p><b>Muestra</b><br/>La muestra del estudio estará conformada 10 trabajadores del Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martin de Porres, Lima 2023</p>   | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Variables</th> <th style="width: 50%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Rotación de personal</td> <td style="text-align: center;">Transferencia</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Los ascensos</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Las promociones</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">El descenso</td> </tr> </tbody> </table> |  | Variables | Dimensiones | Rotación de personal | Transferencia | Los ascensos | Las promociones | El descenso |
| Variables   | Dimensiones  |   |  |           |             |                      |               |              |                 |             |
| Rotación de personal  | Transferencia  |   |  |           |             |                      |               |              |                 |             |
|   | Los ascensos   |   |  |           |             |                      |               |              |                 |             |
|   | Las promociones  |   |  |           |             |                      |               |              |                 |             |
|   | El descenso  |   |  |           |             |                      |               |              |                 |             |

## Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario: rotación de personal

#### Datos generales:

N° de cuestionario: .....

Fecha de recolección: ...../...../.....

#### Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer la rotación de personal el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martín de Porres, Lima 2023

#### Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

| Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| 1     | 2          | 3       | 4            | 5       |

| N°                                     | CRITERIOS DE EVALUACIÓN  | Escala de calificación |   |   |   |   |
|--|--|------------------------|---|---|---|---|
|  |  | 1                      | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <b>Dimensión transferencia</b>         |  |                        |   |   |   |   |
| 01                                     | La empresa permite que el colaborador solicite la transferencia a otro puesto dentro o fuera del departamento  |                        |   |   |   |   |
| 02                                     | La empresa transfiere a los colaboradores sin su consentimiento a diferentes áreas o departamentos   |                        |   |   |   |   |
| 03                                     | La empresa transfiere turnos de trabajos de mañana a tarde o viceversa   |                        |   |   |   |   |
| 04                                     | La empresa regresa a un colaborador a su antiguo puesto por no adaptarse este a un nuevo puesto  |                        |   |   |   |   |
| 05                                     | La empresa estabiliza las atenciones mediante la redistribución de los empleados de las unidades de excedentes de mano de obra a las deficientes de mano de obra |                        |   |   |   |   |
| <b>Dimensión condiciones laborales</b> |  |                        |   |   |   |   |
| 06                                     | Considera ud. que la infraestructura de la empresa es segura para sus colaboradores  |                        |   |   |   |   |
| 07                                     | Los beneficios (alimentación, movilidad, etc.) que ud. ofrece a sus colaboradores son adecuadas  |                        |   |   |   |   |

|                                       |   |  |  |  |  |  |
|---------------------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 08                                    | Considera que el horario de trabajo es el adecuado  |  |  |  |  |  |
| 09                                    | La empresa le ofrece estabilidad laboral  |  |  |  |  |  |
| 10                                    | Ud. piensa que La empresa no cumple con los beneficios de ley   |  |  |  |  |  |
| 11                                    | Los beneficios (alimentación, movilidad, etc.) que ud. ofrece a sus colaboradores son de baja calidad |  |  |  |  |  |
| <b>Dimensión las promociones</b>      |   |  |  |  |  |  |
| 12                                    | En la empresa se realiza promociones de trabajo horizontal en un mismo nivel jerárquico               |  |  |  |  |  |
| 13                                    | En la empresa se da una promoción vertical a un mayor nivel jerárquico.                               |  |  |  |  |  |
| 14                                    | La empresa mantiene las oportunidades de promoción de manera abierta a todos los empleados elegibles  |  |  |  |  |  |
| 15                                    | Se ofrece oportunidades de promoción para un número reducido de colaboradores.                        |  |  |  |  |  |
| <b>Dimensión crecimiento personal</b> |   |  |  |  |  |  |
| 16                                    | Ud. considera que hay otras empresas que le pagarían más a sus haciendo el mismo trabajo              |  |  |  |  |  |
| 17                                    | Considera que la empresa es muy competitiva en el mercado y le ofrece oportunidad de desarrollo.      |  |  |  |  |  |
| 18                                    | Ud. cree que los colaboradores tienen la oportunidad de crecer profesionalmente dentro de la empresa  |  |  |  |  |  |

**Validación de los instrumentos de investigación por expertos**

**Indicé de confiabilidad**

**Autorización para la aplicación de la investigación**

**Autorización de la organización para publicar la identidad en los resultados de las investigaciones**

## AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo Victoria Paz Risco, identificado con DNI: 44069258, en mi calidad Gerente General de la empresa "Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L. con R.U.C N° 20603544723, ubicada en la ciudad de Lima, Cal. 1 Mza. B Lote. 14 Coop. Viv la Unión, San Martin de Porres.

### OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

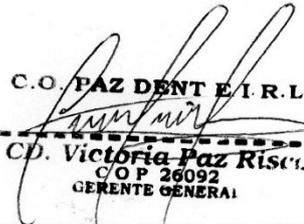
Al señor Carbajal Martinez Wilfredo, Identificado con DNI N° 42378934, de la Carrera Profesional de Administración, de la Universidad Cesar Vallejo – Lima Norte, para realizar la investigación titulada: "Plan de incentivos laborales y disminución de rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martin de Porres, Lima 2023".

con la finalidad de que pueda desarrollar su ( ) Trabajo de Investigación, (X) Proyecto de Tesis, para optar al grado de (X) Bachiller, o ( ) Título Profesional.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

( ) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o  
(X) Mencionar el nombre de la empresa.

Lima, 16 de junio 2023.

C.O. PAZ DENT E.I.R.L.  
  
CD. Victoria Paz Risco  
C/O P 26092  
GERENTE GENERAL

Firma y sello del Representante

DNI:44069258

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

  
Firma del Estudiante

DNI: 42378934

## Anexo 1.

### Prueba Piloto

| Rotación de Personal |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|----------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| D1                   |    |    |    |    | D2 |    |    |    |    |    | D3 |    |    |    | D4 |    |    |    |    |
| N°                   | p1 | p2 | p3 | p4 | p5 | p1 | p2 | p3 | p4 | p5 | p6 | p1 | p2 | p3 | p4 | p1 | p2 | p4 |    |
| 1                    | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 63 |
| 2                    | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 54 |
| 3                    | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 64 |
| 4                    | 1  | 4  | 1  | 4  | 1  | 4  | 4  | 1  | 1  | 1  | 4  | 1  | 1  | 4  | 4  | 4  | 1  | 1  | 42 |
| 5                    | 3  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 4  | 4  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 3  | 4  | 74 |
| 6                    | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 65 |
| 7                    | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 1  | 1  | 3  | 1  | 55 |
| 8                    | 4  | 4  | 4  | 1  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 65 |
| 9                    | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 61 |
| 10                   | 4  | 4  | 4  | 4  | 1  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 1  | 1  | 4  | 4  | 4  | 1  | 1  | 1  | 54 |
| 11                   | 3  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 62 |
| 12                   | 5  | 5  | 5  | 3  | 5  | 4  | 5  | 5  | 4  | 5  | 4  | 4  | 5  | 5  | 3  | 4  | 4  | 3  | 78 |
| 13                   | 1  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 3  | 1  | 3  | 50 |
| 14                   | 4  | 1  | 3  | 1  | 4  | 4  | 1  | 1  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 1  | 3  | 1  | 4  | 3  | 48 |
| 15                   | 4  | 4  | 1  | 4  | 1  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 66 |
| 16                   | 1  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 3  | 3  | 4  | 3  | 1  | 1  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 1  | 52 |
| 17                   | 1  | 1  | 4  | 1  | 4  | 1  | 4  | 1  | 4  | 4  | 4  | 1  | 1  | 1  | 4  | 4  | 1  | 4  | 45 |
| 18                   | 4  | 3  | 5  | 5  | 5  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 3  | 66 |
| 19                   | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 66 |
| 20                   | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 4  | 4  | 3  | 3  | 3  | 4  | 65 |

## Anexo 2.

### CONSENTIMIENTO INFORMADO \*

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Plan de incentivos laborales y disminución de rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L. San Martín de Porres, Lima 2023.

Investigador: Wilfredo Carbajal Martínez.

#### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Plan de incentivos laborales y disminución de rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L. San Martín de Porres, Lima 2023”, cuyo objetivo es establecer un plan de incentivos laborales para la disminución de rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martín de Porres, Lima 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se proporcionará información de cómo un plan de incentivos ayudará a disminuir la rotación de personal en particular en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L. San Martín de Porres, Lima 2023.

#### Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Plan de incentivos laborales y disminución de rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L. San Martín de Porres, Lima 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

#### Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

#### Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

#### Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Carbajal Martinez, Wilfredo email [wcarbajalm@ucvvirtual.edu.pe](mailto:wcarbajalm@ucvvirtual.edu.pe) y Docente asesor Castillo Salazar, Regner Nicolás email: [rcastillos@ucv.edu.pe](mailto:rcastillos@ucv.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora: 07 de Julio 2023.

*[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].*

*\* Obligatorio a partir de los 18 años*

Anexo 3.



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

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

|   |                  |
|---|------------------|
| Nombre de la Organización:                | RUC: 20603544723 |
| Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L.     |                  |
| Nombre del Titular o Representante legal: |                  |
| Nombres y Apellidos: Victoria Paz Risco   | DNI: 44069258    |

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal “c” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) ( \*), autorizo [X], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

|  |               |
|--|---------------|
| Nombre del Trabajo de Investigación:<br>Plan de incentivos laborales y disminución de rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L. San Martín de Porres, Lima 2023. |               |
| Nombre del Programa Académico:<br>Administración   |               |
| Autor: Wilfredo Carbajal Martínez.   | DNI: 42378934 |
| Nombres y Apellidos  |               |

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:

Firma y sello:

**(Titular o Representante legal de la Institución)**

(\* ) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal “c” **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 las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.**



## Anexo 4.

### Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: "Plan de incentivos laborales y disminución de rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L. San Martin de Porres, Lima 2023".

Autor(es): Wilfredo, Carbajal Martinez

Especialidad del autor principal del proyecto: Administración

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto:

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Lima, Perú

Código de revisión del proyecto: 2023-1\_SUBE\_PL\_LN\_C2\_05

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: rcastillos@ucv.edu.pe

| N.º                               | Criterios de evaluación   | Cumple | No cumple | No corresponde |
|-----------------------------------|---|--------|-----------|----------------|
| <b>I. Criterios metodológicos</b> |   |        |           |                |
| 1                                 | El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.  | X      |           |                |
| 2                                 | Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.   | X      |           |                |
| 3                                 | Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.  | X      |           |                |
| 4                                 | Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde. | X      |           |                |
| 5                                 | Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.   | X      |           |                |
| <b>II. Criterios éticos</b>       |   |        |           |                |
| 6                                 | Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.   | X      |           |                |
| 7                                 | Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.                     | X      |           |                |
| 8                                 | Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.  | X      |           |                |
| 9                                 | La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.  | X      |           |                |

**Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.**

Lima, 16 de noviembre de 2023

| Nombres y apellidos                  | Cargo          | DNI N.º  | Firma   |
|--------------------------------------|----------------|----------|---|
| Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya     | Presidente     | 44326351 |  |
| Dr. Miguel Bardales Cárdenas         | Vicepresidente | 08437636 |  |
| Dr. José German Linares Cazola       | Miembro 1      | 31674876 |  |
| Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón    | Miembro 2      | 43648948 |  |
| Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón | Miembro 3      | 06614765 |  |

## Anexo 5.

### Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Plan de incentivos laborales y disminución de rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L. San Martín de Porres, Lima 2023", presentado por el autor Wilfredo, Carbajal Martínez, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 10 de noviembre de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X)favorable ( ) observado ( ) desfavorable.

Lima, 16 de noviembre de 2023

| Nombres y apellidos                  | Cargo          | DNI N.º  | Firma   |
|--------------------------------------|----------------|----------|---|
| Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya     | Presidente     | 44326351 |    |
| Dr. Miguel Bardales Cárdenas         | Vicepresidente | 08437636 |    |
| Dr. José German Linares Cazola       | Miembro 1      | 31674876 |   |
| Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón    | Miembro 2      | 43648948 |  |
| Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón | Miembro 3      | 06614765 |  |

## Anexo 6.

### Informe de similitud Turnitin

12/7/23, 18:41 Avance de semana 13

[Página Principal](#) - [Mis cursos](#) - [C2-DISEÑO DEL PROYECTO DE INVESTIGACION-\(LIMA NORTE ADM 202301\)](#) - Tema 13 - **Avance de semana 13**

## C2 - DISEÑO DEL PROYECTO DE INVESTIGACION - LIMA NORTE - ADMINISTRACION - 202301

Mis envíos

---

Sección 13

| Título                           | Fecha de inicio    | Fecha Esperada     | Fecha de publicación | Puntos disponibles |
|----------------------------------|--------------------|--------------------|----------------------|--------------------|
| Avance de semana 13 - Sección 13 | 5 jul 2023 - 14:54 | 9 jul 2023 - 14:54 | 9 jul 2023 - 14:54   | 20                 |

 **Refrescar Envíos**

|  | Título del Envío  | Identificador del trabajo de Turnitin | Enviado         | Similitud | Calificación |  |
|--|---|---------------------------------------|-----------------|-----------|--------------|--|
|  Ver Recibo Digital | <a href="#">Plan de incentivos laborales y disminución de rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L. San Martín de Porres, Lima 2023</a> | 2127022988                            | 5/07/2023 20:19 | 19%       | --/20        |  -- |

## Anexo 7.

### **Evaluación por juicio de expertos**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos “Rotación de personal”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer gubernamental. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### **1. Datos generales del juez**

|  |  |
|--|--|
| <b>Nombre del juez:</b>  | Luis Felipe cabeza Molina  |
| <b>Grado profesional:</b>  | Maestría ( )                      Doctor ( X )   |
| <b>Área de formación académica:</b>                                | Clínica ( )                      Social ( X )<br>Educativa ( )                      Organizacional ( ) |
| <b>Áreas de experiencia profesional:</b>                           | Administración, Gestión Pública, Gobernanza, Derecho   |
| <b>Institución donde labora:</b>                                   | Universidad César Vallejo – Filial Moyobamba   |
| <b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>               | 2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)   |
| <b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b> | Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.                                      |

#### **2. Propósito de la evaluación**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### **3. Datos de la escala** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

|                              |   |
|------------------------------|---|
| <b>Nombre de la prueba:</b>  | Cuestionario sobre rotación de personal   |
| <b>Autor(a):</b>             | Carbajal Martínez, Wilfredo   |
| <b>Procedencia:</b>          | Universidad Cesar Vallejo   |
| <b>Administración:</b>       | Directa   |
| <b>Tiempo de aplicación:</b> | 1 hora  |
| <b>Ámbito de aplicación:</b> | Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martín de Porres   |
| <b>Significación:</b>        | Variable 1: Rotación de personal; dimensiones (Transferencia, las condiciones laborales, las promociones y crecimiento personal). |

#### 4. Soporte teórico

| Variable o categoría | Dimensiones               | Definición  | Escala /área              |
|----------------------|---------------------------|---|---------------------------|
| Rotación de personal | Transferencia             | Tiene que ver con el cambio fijo de un puesto a otro sin cambiar los rangos o salarios. Esta modalidad de rotación es muy conocida en organizaciones donde los colaboradores son capaces de esperar acrecentamientos de sueldo a intervalos regulares, siempre que las modalidades estén establecidas en la organización. | Ordinal, tipo Likert: 1-5 |
|                      | Las condiciones laborales | Esta va referente a situaciones que permite motivar al trabajador a permanecer en la institución, además son condiciones que mejoran las condiciones laborales, esto incluye la infraestructura, los beneficios laborales, el horario de trabajo, entre otros.  | Ordinal, tipo Likert: 1-5 |
|                      | Las promociones           | La promoción es un aumento en ambas categorías de salario, pero el estatus sigue siendo el mismo puesto.  | Ordinal, tipo Likert: 1-5 |
|                      | Crecimiento personal      | Abarca las motivaciones personales del cobrador, respecto a su desarrollo personal y profesional, a través de motivadores intrínsecos y extrínsecos   | Ordinal, tipo Likert: 1-5 |

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento las matrices de operacionalización de las variables, en las que están incluidos los ítems de los cuestionarios correspondientes, elaborados por Carbajal Martínez, Wilfredo. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

## Anexo 8.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN: Plan de incentivos laborales y disminución de rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martín de Porres, Lima 2023

| Variable o categoría | Definición conceptual   | Definición operacional   | Dimensiones o subcategorías | Objetivo de la dimensión o subcategoría   | Indicadores                  | Ítems | Escalas  |
|----------------------|---|--|-----------------------------|---|------------------------------|-------|--|
| Rotación de personal | Vásquez-Robles et al., (2022) este tipo de estrategia ayuda a reducir los resultados existentes, especialmente a través de recompensas financieras, estilo de gestión, estatus profesional, motivación, seguridad, etc. Genera costos laborales cuando hay una motivación para retribuir, pero genera impulsos, que permiten a una persona elegir alternativas que son fijas en la situación. | La variable será medida con una escala ordinal mediante un cuestionario a través de sus dimensiones. | Transferencia               | Conocer el nivel de transferencia, con sus indicadores: Voluntaria, involuntaria, de turno, correctivas y de producción                                     | Voluntaria                   | 1     | Ordinal en Likert<br>Agregue la escala de medición |
|                      |   |  |                             |   | Involuntaria                 | 2     |  |
|                      |   |  |                             |   | De turno                     | 3     |  |
|                      |   |  |                             |   | Correctivas                  | 4     |  |
|                      |   |  |                             |   | De producción                | 5     |  |
|                      |   |  | Condiciones laborales       | Conocer el nivel de condiciones laborales con sus indicadores: infraestructura, beneficios laborales, horarios de trabajo y estabilidad laboral.            | Infraestructura              | 6     |  |
|                      |   |  |                             |   | Beneficios laborales         | 7     |  |
|                      |   |  |                             |   | Horarios de trabajo          | 8     |  |
|                      |   |  | Las promociones             | Conocer el nivel de promociones, con sus indicadores: Promoción horizontal, promoción vertical, sistema de promoción abierto y sistema de promoción cerrado | Estabilidad laboral          | 9     |  |
|                      |   |  |                             |   | Promoción horizontal         | 11    |  |
|                      |   |  |                             |   | Promoción vertical           | 12    |  |
|                      |   |  |                             |   | Sistema de promoción abierta | 13    |  |
| Crecimiento personal | Conocer el nivel de crecimiento personal, con sus indicadores: Mejoras salariales y competitividad  | Sistema de promoción cerrada   | 14, 15                      |   |                              |       |  |
|                      |   |  | 16                          |   |                              |       |  |
|                      |   | Competitividad   | 17, 18                      |   |                              |       |  |

## MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

### Variable rotación de personal

| Nº        | DIMENSIONES / transferencia   | Claridad <sup>1</sup> |   |   |   | Coherencia <sup>2</sup> |   |   |   | Relevancia <sup>3</sup> |   |   |   | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|-----------|---|-----------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-----------------------------------|
|           |   | 1                     | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 |                                   |
| 01        | La empresa permite que el colaborador solicite la transferencia a otro puesto dentro o fuera del departamento   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 02        | La empresa transfiere a los colaboradores sin su consentimiento a diferentes áreas o departamentos  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 03        | La empresa transfiere turnos de trabajos de mañana a tarde o viceversa  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 04        | La empresa regresa a un colaborador a su antiguo puesto por no adaptarse este a un nuevo puesto   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 05        | La empresa estabiliza la producción mediante la redistribución de los empleados de las unidades de excedentes de mano de obra a las deficientes de mano de obra |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| <b>Nº</b> | <b>DIMENSIONES / Condiciones laborales</b>  |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |                                   |
| 06        | Considera Ud. que la infraestructura de la empresa es segura para sus colaboradores   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 07        | Los beneficios (alimentación, movilidad, etc.) que Ud. ofrece a sus colaboradores son adecuadas   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 08        | Considera que el horario de trabajo es el adecuado  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 09        | La empresa le ofrece estabilidad laboral  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 10        | Ud. piensa que La empresa no cumple con los beneficios de ley   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 11        | Los beneficios (alimentación, movilidad, etc.) que Ud. ofrece a sus colaboradores son de baja calidad   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| <b>Nº</b> | <b>DIMENSIONES / Promociones</b>  |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |                                   |
| 12        | En la empresa se realiza promociones de trabajo horizontal en un mismo nivel jerárquico   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 13        | En la empresa se da una promoción vertical a un mayor nivel jerárquico.   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 14        | La empresa mantiene las oportunidades de promoción de manera abierta a todos los empleados elegibles  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 15        | Se ofrece oportunidades de promoción para un número reducido de colaboradores.  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| <b>Nº</b> | <b>DIMENSIONES / Crecimiento personal</b>   |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |                                   |
| 16        | Ud. considera que hay otras empresas que le pagarían más a sus haciendo el mismo trabajo  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 17        | Considera que la empresa es muy competitiva en el mercado y le ofrece oportunidad de desarrollo.  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 18        | Ud. cree que los colaboradores tienen la oportunidad de crecer profesionalmente dentro de la empresa  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |

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

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

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** tiene suficiencia para ser aplicado

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Luis Felipe cabeza Molina      **DNI:** 41536992

  
 -----  
**Dr. Luis Felipe Cabeza Molina**  
**Doctor en Gestión Pública**  
**Y Gobernabilidad**  
**DNI: 41536992**

## Especialidad del validador (a): Gestión Pública y Gobernabilidad

<sup>1</sup>Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, susintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está definiendo

<sup>3</sup>Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

26/6/23, 10:34

about:blank



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

### REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

| Graduado                                      | Grado o Título  | Institución   |
|---|---|---|
| CABEZA MOLINA, LUIS<br>FELIPE<br>DNI 41536992 | <b>DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD</b><br><br>Fecha de diploma: 14/05/21<br>Modalidad de estudios: PRESENCIAL<br><br>Fecha matricula: 01/10/2016<br>Fecha egreso: 17/01/2021   | UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO<br>S.A.C.<br><b>PERU</b>          |
| CABEZA MOLINA, LUIS<br>FELIPE<br>DNI 41536992 | <b>MAGISTER EN GESTION PUBLICA</b><br><br>Fecha de diploma: 25/05/15<br>Modalidad de estudios: PRESENCIAL<br><br>Fecha matricula: Sin información (***)<br>Fecha egreso: Sin información (***)  | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO<br><b>PERU</b>            |
| CABEZA MOLINA, LUIS<br>FELIPE<br>DNI 41536992 | <b>ABOGADO</b><br><br>Fecha de diploma: 18/05/2010<br>Modalidad de estudios: -  | UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS<br><b>PERU</b>     |
| CABEZA MOLINA, LUIS<br>FELIPE<br>DNI 41536992 | <b>BACHILLER EN DERECHO</b><br><br>Fecha de diploma: 05/10/2009<br>Modalidad de estudios: -<br><br>Fecha matricula: Sin información (***)<br>Fecha egreso: Sin información (***)  | UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS<br><b>PERU</b>     |
| CABEZA MOLINA, LUIS<br>FELIPE<br>DNI 41536992 | <b>GRADO DE MAESTRO - MASTER UNIVERSITARIO DI PRIMO LIVELLO EN JUSTICIA CONSTITUCIONAL Y DERECHOS HUMANOS (TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL)</b><br>Fecha de Diploma: 08/03/2022<br><b>TIPO:</b><br><br>• <b>RECONOCIMIENTO</b><br><br>Fecha de Resolución de Reconocimiento: 27/10/2022<br><br><b>Modalidad de estudios: A Distancia</b><br><b>Duración de estudios: 1 Año</b> | ALMA MATER STUDIORUM UNIVERSITÀ DI BOLOGNA<br><b>ITALIA</b> |

## **Evaluación por juicio de expertos**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos “Rotación de personal”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer gubernamental. Agradecemos su valiosa colaboración.

### **1. Datos generales del juez**

|  |   |
|--|---|
| <b>Nombre del juez:</b>  | Regner Nicolás Castillo Salazar   |
| <b>Grado profesional:</b>  | Maestría ( )                      Doctor                      ( X )   |
| <b>Área de formación académica:</b>                                | Clínica ( )                      Social                      ( X )<br>Educativa ( )                      Organizacional ( ) |
| <b>Áreas de experiencia profesional:</b>                           | Administración, Gestión Pública, Gobernanza, marketing, Finanzas.   |
| <b>Institución donde labora:</b>                                   | Universidad César Vallejo – Filial Lima Norte   |
| <b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>               | 2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)  |
| <b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde) | Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.   |

### **2. Propósito de la evaluación**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### **3. Datos de la escala** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

|                              |   |
|------------------------------|---|
| <b>Nombre de la prueba:</b>  | Cuestionario sobre rotación de personal   |
| <b>Autor(a):</b>             | Carbajal Martínez, Wilfredo   |
| <b>Procedencia:</b>          | Universidad Cesar Vallejo   |
| <b>Administración:</b>       | Directa   |
| <b>Tiempo de aplicación:</b> | 1 hora  |
| <b>Ámbito de aplicación:</b> | Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martin de Porres   |
| <b>Significación:</b>        | Variable 1: Rotación de personal; dimensiones (Transferencia, las condiciones laborales, las promociones y crecimiento personal). |

#### 4. Soporte teórico

| Variable o categoría | Dimensiones               | Definición  | Escala /área              |
|----------------------|---------------------------|---|---------------------------|
| Rotación de personal | Transferencia             | Tiene que ver con el cambio fijo de un puesto a otro sin cambiar los rangos o salarios. Esta modalidad de rotación es muy conocida en organizaciones donde los colaboradores son capaces de esperar acrecentamientos de sueldo a intervalos regulares, siempre que las modalidades estén establecidas en la organización. | Ordinal, tipo Likert: 1-5 |
|                      | Las condiciones laborales | Esta va referente a situaciones que permite motivar al trabajador a permanecer en la institución, además son condiciones que mejoran las condiciones laborales, esto incluye la infraestructura, los beneficios laborales, el horario de trabajo, entre otros.  | Ordinal, tipo Likert: 1-5 |
|                      | Las promociones           | La promoción es un aumento en ambas categorías de salario, pero el estatus sigue siendo el mismo puesto.  | Ordinal, tipo Likert: 1-5 |
|                      | Crecimiento personal      | Abarca las motivaciones personales del cobrador, respecto a su desarrollo personal y profesional, a través de motivadores intrínsecos y extrínsecos   | Ordinal, tipo Likert: 1-5 |

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento las matrices de operacionalización de las variables, en las que están incluidos los ítems de los cuestionarios correspondientes, elaborados por Carbajal Martínez, Wilfredo. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN: Plan de incentivos laborales y disminución de rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martín de Porres, Lima 2023**

| Variable o categoría         | Definición conceptual   | Definición operacional   | Dimensiones o subcategorías | Objetivo de la dimensión o subcategoría   | Indicadores                  | Ítems | Escalas  |
|------------------------------|---|--|-----------------------------|---|------------------------------|-------|--|
| Rotación de personal         | Vásquez-Robles et al., (2022) este tipo de estrategia ayuda a reducir los resultados existentes, especialmente a través de recompensas financieras, estilo de gestión, estatus profesional, motivación, seguridad, etc. Genera costos laborales cuando hay una motivación para retribuir, pero genera impulsos, que permiten a una persona elegir alternativas que son fijas en la situación. | La variable será medida con una escala ordinal mediante un cuestionario a través de sus dimensiones. | Transferencia               | Conocer el nivel de transferencia, con sus indicadores: Voluntaria, involuntaria, de turno, correctivas y de producción                                     | Voluntaria                   | 1     | Ordinal en Likert<br>Agregue la escala de medición |
|                              |   |  |                             |   | Involuntaria                 | 2     |  |
|                              |   |  |                             |   | De turno                     | 3     |  |
|                              |   |  |                             |   | Correctivas                  | 4     |  |
|                              |   |  |                             |   | De producción                | 5     |  |
|                              |   |  | Condiciones laborales       | Conocer el nivel de condiciones laborales con sus indicadores: infraestructura, beneficios laborales, horarios de trabajo y estabilidad laboral.            | Infraestructura              | 6     |  |
|                              |   |  |                             |   | Beneficios laborales         | 7     |  |
|                              |   |  |                             |   | Horarios de trabajo          | 8     |  |
|                              |   |  |                             |   | Estabilidad laboral          | 9     |  |
|                              |   |  | Las promociones             | Conocer el nivel de promociones, con sus indicadores: Promoción horizontal, promoción vertical, sistema de promoción abierto y sistema de promoción cerrado | Promoción horizontal         | 11    |  |
|                              |   |  |                             |   | Promoción vertical           | 12    |  |
|                              |   |  |                             |   | Sistema de promoción abierta | 13    |  |
| Sistema de promoción cerrada | 14, 15  |  |                             |   |                              |       |  |
| Crecimiento personal         | Conocer el nivel de crecimiento personal, con sus indicadores: Mejoras salariales y competitividad  |  | 16                          |   |                              |       |  |
|                              |   | Competitividad   | 17, 18                      |   |                              |       |  |

## MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

### Variable rotación de personal

| Nº  | DIMENSIONES / transferencia   | Claridad <sup>1</sup> |   |   |   | Coherencia <sup>2</sup> |   |   |   | Relevancia <sup>3</sup> |   |   |   | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|---|---|-----------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-----------------------------------|
|   |   | 1                     | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 |                                   |
| 01  | La empresa permite que el colaborador solicite la transferencia a otro puesto dentro o fuera del departamento   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 02  | La empresa transfiere a los colaboradores sin su consentimiento a diferentes áreas o departamentos  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 03  | La empresa transfiere turnos de trabajos de mañana a tarde o viceversa  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 04  | La empresa regresa a un colaborador a su antiguo puesto por no adaptarse este a un nuevo puesto   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 05  | La empresa estabiliza la producción mediante la redistribución de los empleados de las unidades de excedentes de mano de obra a las deficientes de mano de obra |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| <b>Nº DIMENSIONES / Condiciones laborales</b> |   |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |                                   |
| 06  | Considera Ud. que la infraestructura de la empresa es segura para sus colaboradores   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 07  | Los beneficios (alimentación, movilidad, etc.) que Ud. ofrece a sus colaboradores son adecuadas   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 08  | Considera que el horario de trabajo es el adecuado  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 09  | La empresa le ofrece estabilidad laboral  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 10  | Ud. piensa que La empresa no cumple con los beneficios de ley   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 11  | Los beneficios (alimentación, movilidad, etc.) que Ud. ofrece a sus colaboradores son de baja calidad   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| <b>Nº DIMENSIONES / Promociones</b>           |   |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |                                   |
| 12  | En la empresa se realiza promociones de trabajo horizontal en un mismo nivel jerárquico   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 13  | En la empresa se da una promoción vertical a un mayor nivel jerárquico.   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 14  | La empresa mantiene las oportunidades de promoción de manera abierta a todos los empleados elegibles  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 15  | Se ofrece oportunidades de promoción para un número reducido de colaboradores.  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| <b>Nº DIMENSIONES / Crecimiento personal</b>  |   |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |                                   |
| 16  | Ud. considera que hay otras empresas que le pagarían más a sus haciendo el mismo trabajo  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 17  | Considera que la empresa es muy competitiva en el mercado y le ofrece oportunidad de desarrollo.  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 18  | Ud. cree que los colaboradores tienen la oportunidad de crecer profesionalmente dentro de la empresa  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |

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

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

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Instrumento adecuado para ser aplicado**

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Castillo Salazar Regner Nicolás

**DNI:** 41248557

**Especialidad del validador (a):** Gestión Pública y Gobernabilidad

<sup>1</sup>Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su

  
 -----  
**Doctor en Gestión Pública  
 y Gobernabilidad**  
**CLAD: 009750**

... sintáctica y semántica son adecuadas.

<sup>2</sup>**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está


**PERÚ**

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

| Graduado  | Grado o Título  | Institución  |
|---|---|--|
| CASTILLO SALAZAR, REGNER<br>NICOLAS<br>DNI 41248557 | <b>DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y<br/>GOBERNABILIDAD</b><br><br>Fecha de diploma: 14/05/21<br>Modalidad de estudios: PRESENCIAL<br><br>Fecha matricula: 04/01/2018<br>Fecha egreso: 17/01/2021           | UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.<br><i>PERU</i>            |
| CASTILLO SALAZAR, REGNER<br>NICOLÁS<br>DNI 41248557 | <b>MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA</b><br><br>Fecha de diploma: 07/12/17<br>Modalidad de estudios: PRESENCIAL<br><br>Fecha matricula: 05/01/2015<br>Fecha egreso: 31/12/2016                               | UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR<br>VALLEJO<br><i>PERU</i>        |
| CASTILLO SALAZAR, REGNER<br>NICOLAS<br>DNI 41248557 | <b>BACHILLER EN CIENCIAS<br/>ADMINISTRATIVAS</b><br><br>Fecha de diploma: 28/06/2011<br>Modalidad de estudios: -<br><br>Fecha matricula: Sin información (***)<br>Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE<br>LA SELVA<br><i>PERU</i> |
| CASTILLO SALAZAR, REGNER<br>NICOLAS<br>DNI 41248557 | <b>LICENCIADO EN ADMINISTRACION</b><br><br>Fecha de diploma: 23/11/2012<br>Modalidad de estudios: -   | UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE<br>LA SELVA<br><i>PERU</i> |

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar los instrumentos “Rotación de personal”. La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer gubernamental. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

|  |   |
|--|---|
| <b>Nombre del juez:</b>  | Jorge Reátegui Reátegui   |
| <b>Grado profesional:</b>  | Maestría ( )                      Doctor                      ( X )   |
| <b>Área de formación académica:</b>                                | Clinica ( )                      Social                      ( X )<br>Educativa ( )                      Organizacional ( ) |
| <b>Áreas de experiencia profesional:</b>                           | Administración, Gestión Publica, Gobernanza, marketing, Finanzas.   |
| <b>Institución donde labora:</b>                                   | Universidad César Vallejo – Filial Tarapoto   |
| <b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>               | 2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)  |
| <b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde) | Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.   |

### 2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

|                              |   |
|------------------------------|---|
| <b>Nombre de la prueba:</b>  | Cuestionario sobre rotación de personal   |
| <b>Autor(a):</b>             | Carbajal Martínez, Wilfredo   |
| <b>Procedencia:</b>          | Universidad Cesar Vallejo   |
| <b>Administración:</b>       | Directa   |
| <b>Tiempo de aplicación:</b> | 1 hora  |
| <b>Ámbito de aplicación:</b> | Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martin de Porres   |
| <b>Significación:</b>        | Variable 1: Rotación de personal; dimensiones (Transferencia, las condiciones laborales, las promociones y crecimiento personal). |

#### 4. Soporte teórico

| Variable o categoría | Dimensiones               | Definición  | Escala /área              |
|----------------------|---------------------------|---|---------------------------|
| Rotación de personal | Transferencia             | Tiene que ver con el cambio fijo de un puesto a otro sin cambiar los rangos o salarios. Esta modalidad de rotación es muy conocida en organizaciones donde los colaboradores son capaces de esperar acrecentamientos de sueldo a intervalos regulares, siempre que las modalidades estén establecidas en la organización. | Ordinal, tipo Likert: 1-5 |
|                      | Las condiciones laborales | Esta va referente a situaciones que permite motivar al trabajador a permanecer en la institución, además son condiciones que mejoran las condiciones laborales, esto incluye la infraestructura, los beneficios laborales, el horario de trabajo, entre otros.  | Ordinal, tipo Likert: 1-5 |
|                      | Las promociones           | La promoción es un aumento en ambas categorías de salario, pero el estatus sigue siendo el mismo puesto.  | Ordinal, tipo Likert: 1-5 |
|                      | Crecimiento personal      | Abarca las motivaciones personales del cobrador, respecto a su desarrollo personal y profesional, a través de motivadores intrínsecos y extrínsecos   | Ordinal, tipo Likert: 1-5 |

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento las matrices de operacionalización de las variables, en las que están incluidos los ítems de los cuestionarios correspondientes, elaborados por Carbajal Martínez, Wilfredo. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN: Plan de incentivos laborales y disminución de rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martín de Porres, Lima 2023**

| Variable o categoría | Definición conceptual   | Definición operacional   | Dimensiones o subcategorías | Objetivo de la dimensión o subcategoría   | Indicadores                  | Ítems  | Escalas  |
|----------------------|---|--|-----------------------------|---|------------------------------|--------|--|
| Rotación de personal | Vásquez-Robles et al., (2022) este tipo de estrategia ayuda a reducir los resultados existentes, especialmente a través de recompensas financieras, estilo de gestión, estatus profesional, motivación, seguridad, etc. Genera costos laborales cuando hay una motivación para retribuir, pero genera impulsos, que permiten a una persona elegir alternativas que son fijas en la situación. | La variable será medida con una escala ordinal mediante un cuestionario a través de sus dimensiones. | Transferencia               | Conocer el nivel de transferencia, con sus indicadores: Voluntaria, involuntaria, de turno, correctivas y de producción                                     | Voluntaria                   | 1      | Ordinal en Likert<br>Agregue la escala de medición |
|                      |   |  |                             |   | Involuntaria                 | 2      |  |
|                      |   |  |                             |   | De turno                     | 3      |  |
|                      |   |  |                             |   | Correctivas                  | 4      |  |
|                      |   |  |                             |   | De producción                | 5      |  |
|                      |   |  | Condiciones laborales       | Conocer el nivel de condiciones laborales con sus indicadores: infraestructura, beneficios laborales, horarios de trabajo y estabilidad laboral.            | Infraestructura              | 6      |  |
|                      |   |  |                             |   | Beneficios laborales         | 7      |  |
|                      |   |  |                             |   | Horarios de trabajo          | 8      |  |
|                      |   |  |                             |   | Estabilidad laboral          | 9      |  |
|                      |   |  | Las promociones             | Conocer el nivel de promociones, con sus indicadores: Promoción horizontal, promoción vertical, sistema de promoción abierto y sistema de promoción cerrado | Promoción horizontal         | 11     |  |
|                      |   |  |                             |   | Promoción vertical           | 12     |  |
|                      |   |  |                             |   | Sistema de promoción abierto | 13     |  |
|                      |   |  |                             |   | Sistema de promoción cerrado | 14, 15 |  |
| Crecimiento personal | Conocer el nivel de crecimiento personal, con sus indicadores: Mejoras salariales y competitividad  |  | 16                          |   |                              |        |  |
|                      |   | Competitividad   | 17, 18                      |   |                              |        |  |

## MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

### Variable rotación de personal

| Nº  | DIMENSIONES / transferencia   | Claridad <sup>1</sup> |   |   |   | Coherencia <sup>2</sup> |   |   |   | Relevancia <sup>3</sup> |   |   |   | Observaciones/<br>Recomendaciones |
|---|---|-----------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-------------------------|---|---|---|-----------------------------------|
|   |   | 1                     | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 | 1                       | 2 | 3 | 4 |                                   |
| 01  | La empresa permite que el colaborador solicite la transferencia a otro puesto dentro o fuera del departamento   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 02  | La empresa transfiere a los colaboradores sin su consentimiento a diferentes áreas o departamentos  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 03  | La empresa transfiere turnos de trabajos de mañana a tarde o viceversa  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 04  | La empresa regresa a un colaborador a su antiguo puesto por no adaptarse este a un nuevo puesto   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 05  | La empresa estabiliza la producción mediante la redistribución de los empleados de las unidades de excedentes de mano de obra a las deficientes de mano de obra |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| <b>Nº DIMENSIONES / Condiciones laborales</b> |   |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |                                   |
| 06  | Considera Ud. que la infraestructura de la empresa es segura para sus colaboradores   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 07  | Los beneficios (alimentación, movilidad, etc.) que Ud. ofrece a sus colaboradores son adecuadas   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 08  | Considera que el horario de trabajo es el adecuado  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 09  | La empresa le ofrece estabilidad laboral  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 10  | Ud. piensa que La empresa no cumple con los beneficios de ley   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 11  | Los beneficios (alimentación, movilidad, etc.) que Ud. ofrece a sus colaboradores son de baja calidad   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| <b>Nº DIMENSIONES / Promociones</b>           |   |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |                                   |
| 12  | En la empresa se realiza promociones de trabajo horizontal en un mismo nivel jerárquico   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 13  | En la empresa se da una promoción vertical a un mayor nivel jerárquico.   |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 14  | La empresa mantiene las oportunidades de promoción de manera abierta a todos los empleados elegibles  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 15  | Se ofrece oportunidades de promoción para un número reducido de colaboradores.  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| <b>Nº DIMENSIONES / Crecimiento personal</b>  |   |                       |   |   |   |                         |   |   |   |                         |   |   |   |                                   |
| 16  | Ud. considera que hay otras empresas que le pagarían más a sus haciendo el mismo trabajo  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 17  | Considera que la empresa es muy competitiva en el mercado y le ofrece oportunidad de desarrollo.  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |
| 18  | Ud. cree que los colaboradores tienen la oportunidad de crecer profesionalmente dentro de la empresa  |                       |   |   | X |                         |   |   | X |                         |   |   | X |                                   |

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

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

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** tiene suficiencia para ser aplicado

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Reátegui Reátegui, Jorge

**DNI:** 41214847

**Especialidad del validador (a):** Gestión Pública y Gobernabilidad

<sup>1</sup>Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir su



**Dr. Jorge Reátegui Reátegui**  
**Doctor en Gestión Pública**  
**Y Gobernabilidad**  
**DNI: 41214847**

sintáctica y semántica son adecuadas.

**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

| Graduado                                   | Grado o Título  | Institución   |
|--|---|---|
| REATEGUI REATEGUI<br>JORGE<br>DNI 41214847 | <b>DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOVERNABILIDAD</b><br><br>Fecha de diploma: 14/05/21<br>Modalidad de estudios: PRESENCIAL<br><br>Fecha matricula: 04/01/2017<br>Fecha egreso: 19/01/2020   | UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO<br>S.A.C.<br>PERU         |
| REATEGUI REATEGUI<br>JORGE<br>DNI 41214847 | <b>MAGISTER EN ADMINISTRACION ESTRATEGICA DE EMPRESAS</b><br><br>Fecha de diploma: 06/04/2011<br>Modalidad de estudios: -<br><br>Fecha matricula: Sin información (***)<br>Fecha egreso: Sin información (***)  | PONTIFICIA UNIVERSIDAD<br>CATOLICA DEL PERU<br>PERU |
| REATEGUI REATEGUI<br>JORGE<br>DNI 41214847 | <b>INGENIERO INDUSTRIAL</b><br><br>Fecha de diploma: 23/02/2007<br>Modalidad de estudios: -   | UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO<br>VILLARREAL<br>PERU |
| REATEGUI REATEGUI<br>JORGE<br>DNI 41214847 | <b>BACHILLER EN INGENIERIA INDUSTRIAL</b><br><br>Fecha de diploma: 25/01/2006<br>Modalidad de estudios: -<br><br>Fecha matricula: Sin información (***)<br>Fecha egreso: Sin información (***)  | UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO<br>VILLARREAL<br>PERU |
| REATEGUI REATEGUI<br>JORGE<br>DNI 41214847 | <b>TÍTULO PROPIO DE MÁSTER EN INNOVACIÓN Y EMPRENDIMIENTO DE NUEVAS TECNOLOGÍAS (GRADO DE MAESTRO)</b><br>Fecha de Diploma: 15/01/2022<br><b>TIPO:</b><br><br>• <b>RECONOCIMIENTO</b><br><br>Fecha de Resolución de Reconocimiento: 25/07/2022<br><br>Modalidad de estudios: A Distancia<br>Duración de estudios: 1 Año | UNIVERSIDAD DE SALAMANCA<br>ESPAÑA                  |

## Validación de propuesta

### Validación de la Propuesta

#### CUESTIONARIO

#### ASPECTOS A TENER EN CUENTA POR LOS EXPERTOS PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN DE LA:

"Plan de incentivos laborales y disminución de rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martín de Porres, Lima 2023"

Estimada experta: Victoria Paz Risco

Usted ha sido seleccionada, por su calificación y capacidad científico-técnica, por sus años de experiencia y los resultados alcanzados en su labor profesional, como experto para evaluar los resultados teóricos de esta investigación, por lo que como autor le pido que ofrezca sus ideas y criterios sobre las bondades, deficiencias e insuficiencias que presenta la propuesta, en cuanto a su concepción teórica y que pudiera presentar al ser aplicada en la práctica.

Instrumentos para la obtención de criterios valorativos de los expertos.

1. Marque con una cruz (X) su opinión, sobre los aspectos a valorar del "Plan de incentivos laborales y disminución de rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martín de Porres, Lima 2023".

| C1         | C2            | C3       | C4                | C5           |
|------------|---------------|----------|-------------------|--------------|
| Inadecuado | Poco Adecuado | Adecuado | Bastante Adecuado | Muy adecuado |

| Nº | Aspectos a valorar de la propuesta | C1 | C2 | C3 | C4 | C5 |
|----|------------------------------------|----|----|----|----|----|
| 1  | Definición de premisas             |    |    |    |    | X  |
| 2  | Importancia de los componentes     |    |    |    |    | X  |
| 3  | Fundamentación de cada componente  |    |    |    |    | X  |
| 4  | Argumentos de la organización      |    |    |    |    | X  |
| 5  | Relevancia del componente teórico  |    |    |    |    | X  |
| 6  | Coherencia entre los componentes   |    |    |    |    | X  |
| 7  | Importancia de la normatividad     |    |    |    |    | X  |
| 8  | Importancia de los contenidos      |    |    |    |    | X  |

2. Se le agradecería que en cada aspecto valorado indicara cuál de ellos modificaría y las sugerencias que al respecto usted considere.

| Aspectos | ¿Qué modificaría? | Sugerencias de modificación |
|----------|-------------------|-----------------------------|
| 1        |                   |                             |
| 2        |                   |                             |
| 3        |                   |                             |
| 4        |                   |                             |
| 5        |                   |                             |

|   |  |  |
|---|--|--|
|   |  |  |
| 6 |  |  |
| 7 |  |  |
| 8 |  |  |

3. Valoración de algunos aspectos de la propuesta, que se relatan a continuación marque con una cruz (X) ordenándolos de manera decreciente, asignando el número 9 al aspecto (o los aspectos) que usted considere que mejor se revelan o se manifiestan en el modelo, el número 8 al siguiente y así sucesivamente hasta el número 1.

| N° | Aspectos a valorar de la Propuesta   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|----|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1  | Valorar si la concepción teórica del "Plan de incentivos laborales y disminución de rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martín de Porres, Lima 2023" refleja los principios teóricos que la sustentan.  |   |   |   |   |   |   |   |   | X |
| 2  | Valorar si la concepción estructural favorece el logro del objetivo por el cual se elaboró.  |   |   |   |   |   |   |   |   | X |
| 3  | Valorar si las etapas declaradas en el componente de los procesos planteadas para la solución de problemas han sido ordenadas atendiendo a criterios lógicos y metodológicos de la disciplina.   |   |   |   |   |   |   |   |   | X |
| 4  | Valorar si se reflejan con calidad y precisión las orientaciones para el tratamiento metodológico de las acciones a desarrollar en cada componente del "Plan de incentivos laborales y disminución de rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martín de Porres, Lima 2023"              |   |   |   |   |   |   |   |   | X |
| 5  | Valorar si los indicadores y categorías del sistema de ciencia tecnología e investigación son precisos y miden el cumplimiento del objetivo esperado.  |   |   |   |   |   |   |   |   | X |
| 6  | Valorar el nivel de satisfacción práctica que podría presentar el "Plan de incentivos laborales y disminución de rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martín de Porres, Lima 2023", como solución al problema y posibilidades reales de su generalización en la práctica científica. |   |   |   |   |   |   |   |   | X |
| 7  | Valorar si existe correspondencia entre la complejidad de las actividades, a desarrollar en las actividades y las particularidades de su formación científica.   |   |   |   |   |   |   |   | X |   |
| 8  | Valorar la contribución que realiza el "Plan de incentivos laborales y disminución de rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martín de Porres, Lima 2023" a la   |   |   |   |   |   |   |   |   | X |

|   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|
|   | formación de cualidades de la personalidad en las esferas: intelectual, afectivo volitiva y moral.   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |
| 9 | Valorar la contribución que realiza la propuesta al conocimiento, de los procesos y fenómenos de la práctica social en las esferas: social, económica y ambiental. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X |

Total: 80

4. Marque cuál de los siguientes ítems antes mencionados usted considera que se pone de manifiesto en cada aspecto: Siempre que usted marque una de las columnas (I), (II), (III) ó (IV) especifique el cambio, adición o supresión que usted haría.

| N° | Posible cambio sugerido | Bien concebido | Haría cambios | Haría adiciones | Haría supresiones |
|----|-------------------------|----------------|---------------|-----------------|-------------------|
|    |                         | (I)            | (II)          | (III)           | (IV)              |
| 1  | -----                   | X              |               |                 |                   |
| 2  | -----                   | X              |               |                 |                   |
| 3  | -----                   | X              |               |                 |                   |
| 4  | -----                   | X              |               |                 |                   |
| 5  | -----                   | X              |               |                 |                   |
| 6  | -----                   | X              |               |                 |                   |
| 7  | -----                   | X              |               |                 |                   |
| 8  | -----                   | X              |               |                 |                   |
| 9  | -----                   | X              |               |                 |                   |

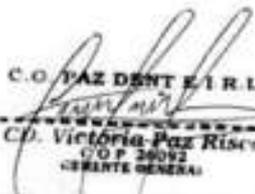
Para finalizar, queremos expresarle que sus criterios y opiniones se manejarán de forma anónima, además le agradecemos por anticipado su valiosa colaboración y estamos seguros que sus sugerencias y comentarios críticos contribuirán a perfeccionar la propuesta, tanto en su concepción teórica como en su futura aplicación en la formación científica.

Muchas gracias por su cooperación y le pedimos disculpas por las molestias ocasionadas.

5. Opinión de Aplicabilidad:

La propuesta es válida para su relevancia, coherencia e importancia, por lo tanto, es aplicable.

Fecha: 28/11/2023

C.O. PAZ DENT E.I.R.L.  
  
 CD. Victoria Paz Risco  
 C.O.P. 28092  
 GERENTE GENERAL

Firma y sello del Representante

DNI: 44069258

## Validación de la Propuesta

### CUESTIONARIO

#### ASPECTOS A TENER EN CUENTA POR LOS EXPERTOS PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN DE LA:

"Plan de incentivos laborales y disminución de rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martín de Porres, Lima 2023"

Estimado experto: Mtro: David Castillo Rafael

Usted ha sido seleccionada, por su calificación y capacidad científico-técnica, por sus años de experiencia y los resultados alcanzados en su labor profesional, como experto para evaluar los resultados teóricos de esta investigación, por lo que como autor le pido que ofrezca sus ideas y criterios sobre las bondades, deficiencias e insuficiencias que presenta la propuesta, en cuanto a su concepción teórica y que pudiera presentar al ser aplicada en la práctica.

Instrumentos para la obtención de criterios valorativos de los expertos.

1. Marque con una cruz (X) su opinión, sobre los aspectos a valorar del "Plan de incentivos laborales y disminución de rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martín de Porres, Lima 2023".

| C1         | C2            | C3       | C4                | C5           |
|------------|---------------|----------|-------------------|--------------|
| Inadecuado | Poco Adecuado | Adecuado | Bastante Adecuado | Muy adecuado |

| Nº | Aspectos a valorar de la propuesta | C1 | C2 | C3 | C4 | C5 |
|----|------------------------------------|----|----|----|----|----|
| 1  | Definición de premisas             |    |    |    |    | X  |
| 2  | Importancia de los componentes     |    |    |    |    | X  |
| 3  | Fundamentación de cada componente  |    |    |    |    | X  |
| 4  | Argumentos de la organización      |    |    |    |    | X  |
| 5  | Relevancia del componente teórico  |    |    |    |    | X  |
| 6  | Coherencia entre los componentes   |    |    |    |    | X  |
| 7  | Importancia de la normatividad     |    |    |    |    | X  |
| 8  | Importancia de los contenidos      |    |    |    |    | X  |

2. Se le agradecería que en cada aspecto valorado indicara cuál de ellos modificaría y las sugerencias que al respecto usted considere.

| Aspectos | ¿Qué modificaría? | Sugerencias de modificación |
|----------|-------------------|-----------------------------|
| 1        |                   |                             |
| 2        |                   |                             |
| 3        |                   |                             |
| 4        |                   |                             |
| 5        |                   |                             |

|   |  |  |
|---|--|--|
|   |  |  |
| 6 |  |  |
| 7 |  |  |
| 8 |  |  |

3. Valoración de algunos aspectos de la propuesta, que se relatan a continuación marque con una cruz (X) ordenándolos de manera decreciente, asignando el número 9 al aspecto (o los aspectos) que usted considere que mejor se revelan o se manifiestan en el modelo, el número 8 al siguiente y así sucesivamente hasta el número 1.

| N° | Aspectos a valorar de la Propuesta   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|----|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1  | Valorar si la concepción teórica del "Plan de incentivos laborales y disminución de rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martín de Porres, Lima 2023" refleja los principios teóricos que la sustentan.  |   |   |   |   |   |   |   |   | X |
| 2  | Valorar si la concepción estructural favorece el logro del objetivo por el cual se elaboró.  |   |   |   |   |   |   |   |   | X |
| 3  | Valorar si las etapas declaradas en el componente de los procesos planteadas para la solución de problemas han sido ordenadas atendiendo a criterios lógicos y metodológicos de la disciplina.   |   |   |   |   |   |   |   |   | X |
| 4  | Valorar si se reflejan con calidad y precisión las orientaciones para el tratamiento metodológico de las acciones a desarrollar en cada componente del "Plan de incentivos laborales y disminución de rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martín de Porres, Lima 2023"              |   |   |   |   |   |   |   |   | X |
| 5  | Valorar si los indicadores y categorías del sistema de ciencia tecnología e investigación son precisos y miden el cumplimiento del objetivo esperado.  |   |   |   |   |   |   |   |   | X |
| 6  | Valorar el nivel de satisfacción práctica que podría presentar el "Plan de incentivos laborales y disminución de rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martín de Porres, Lima 2023", como solución al problema y posibilidades reales de su generalización en la práctica científica. |   |   |   |   |   |   |   |   | X |
| 7  | Valorar si existe correspondencia entre la complejidad de las actividades, a desarrollar en las actividades y las particularidades de su formación científica.   |   |   |   |   |   |   |   | X |   |
| 8  | Valorar la contribución que realiza el "Plan de incentivos laborales y disminución de rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martín de Porres, Lima 2023" a la   |   |   |   |   |   |   |   | X |   |

|   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |
|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|
|   | formación de cualidades de la personalidad en las esferas: intelectual, afectivo volitiva y moral.   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |   |
| 9 | Valorar la contribución que realiza la propuesta al conocimiento, de los procesos y fenómenos de la práctica social en las esferas: social, económica y ambiental. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | X |

**Total: 79**

4. Marque cuál de los siguientes ítems antes mencionados usted considera que se pone de manifiesto en cada aspecto: Siempre que usted marque una de las columnas (I), (II), (III) ó (IV) especifique el cambio, adición o supresión que usted haría.

| Nº | Posible cambio sugerido | Bien concebido | Haría cambios | Haría adiciones | Haría supresiones |
|----|-------------------------|----------------|---------------|-----------------|-------------------|
|    |                         | (I)            | (II)          | (III)           | (IV)              |
| 1  | -----                   | X              |               |                 |                   |
| 2  | -----                   | X              |               |                 |                   |
| 3  | -----                   | X              |               |                 |                   |
| 4  | -----                   | X              |               |                 |                   |
| 5  | -----                   | X              |               |                 |                   |
| 6  | -----                   | X              |               |                 |                   |
| 7  | -----                   | X              |               |                 |                   |
| 8  | -----                   | X              |               |                 |                   |
| 9  | -----                   | X              |               |                 |                   |

Para finalizar, queremos expresarle que sus criterios y opiniones se manejarán de forma anónima, además le agradecemos por anticipado su valiosa colaboración y estamos seguros que sus sugerencias y comentarios críticos contribuirán a perfeccionar la propuesta, tanto en su concepción teórica como en su futura aplicación en la formación científica.

Muchas gracias por su cooperación y le pedimos disculpas por las molestias ocasionadas.

**5. Opinión de Aplicabilidad:**

La propuesta es válida para su relevancia, coherencia e importancia, por lo tanto, es aplicable.



Mr. Erik David Castillo Rabeal

Fecha: 04/12/2023

DNI:46916591

## Validación de la Propuesta

### CUESTIONARIO

#### ASPECTOS A TENER EN CUENTA POR LOS EXPERTOS PARA REALIZAR LA EVALUACIÓN DE LA:

"Plan de incentivos laborales y disminución de rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martín de Porres, Lima 2023"

Estimado experto: Mtro: Renato Tello Piña

Usted ha sido seleccionada, por su calificación y capacidad científico-técnica, por sus años de experiencia y los resultados alcanzados en su labor profesional, como experto para evaluar los resultados teóricos de esta investigación, por lo que como autor le pido que ofrezca sus ideas y criterios sobre las bondades, deficiencias e insuficiencias que presenta la propuesta, en cuanto a su concepción teórica y que pudiera presentar al ser aplicada en la práctica.

Instrumentos para la obtención de criterios valorativos de los expertos.

1. Marque con una cruz (X) su opinión, sobre los aspectos a valorar del "Plan de incentivos laborales y disminución de rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martín de Porres, Lima 2023".

| C1         | C2            | C3       | C4                | C5           |
|------------|---------------|----------|-------------------|--------------|
| Inadecuado | Poco Adecuado | Adecuado | Bastante Adecuado | Muy adecuado |

| N° | Aspectos a valorar de la propuesta | C1 | C2 | C3 | C4 | C5 |
|----|------------------------------------|----|----|----|----|----|
| 1  | Definición de premisas             |    |    |    | X  |    |
| 2  | Importancia de los componentes     |    |    |    | X  |    |
| 3  | Fundamentación de cada componente  |    |    |    | X  |    |
| 4  | Argumentos de la organización      |    |    |    | X  |    |
| 5  | Relevancia del componente teórico  |    |    |    |    | X  |
| 6  | Coherencia entre los componentes   |    |    |    |    | X  |
| 7  | Importancia de la normatividad     |    |    |    |    | X  |
| 8  | Importancia de los contenidos      |    |    |    |    | X  |

2. Se le agradecería que en cada aspecto valorado indicara cuál de ellos modificaría y las sugerencias que al respecto usted considere.

| Aspectos | ¿Qué modificaría? | Sugerencias de modificación |
|----------|-------------------|-----------------------------|
| 1        |                   |                             |
| 2        |                   |                             |
| 3        |                   |                             |
| 4        |                   |                             |
| 5        |                   |                             |

|   |  |  |
|---|--|--|
|   |  |  |
| 6 |  |  |
| 7 |  |  |
| 8 |  |  |

3. Valoración de algunos aspectos de la propuesta, que se relatan a continuación marque con una cruz (X) ordenándolos de manera decreciente, asignando el número 9 al aspecto (o los aspectos) que usted considere que mejor se revelan o se manifiestan en el modelo, el número 8 al siguiente y así sucesivamente hasta el número 1.

| N° | Aspectos a valorar de la Propuesta   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|----|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1  | Valorar si la concepción teórica del "Plan de incentivos laborales y disminución de rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martín de Porres, Lima 2023" refleja los principios teóricos que la sustentan.  |   |   |   |   |   |   |   |   | X |
| 2  | Valorar si la concepción estructural favorece el logro del objetivo por el cual se elaboró.  |   |   |   |   |   |   |   |   | X |
| 3  | Valorar si las etapas declaradas en el componente de los procesos planteadas para la solución de problemas han sido ordenadas atendiendo a criterios lógicos y metodológicos de la disciplina.   |   |   |   |   |   |   |   |   | X |
| 4  | Valorar si se reflejan con calidad y precisión las orientaciones para el tratamiento metodológico de las acciones a desarrollar en cada componente del "Plan de incentivos laborales y disminución de rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martín de Porres, Lima 2023"              |   |   |   |   |   |   |   |   | X |
| 5  | Valorar si los indicadores y categorías del sistema de ciencia tecnología e investigación son precisos y miden el cumplimiento del objetivo esperado.  |   |   |   |   |   |   |   | X |   |
| 6  | Valorar el nivel de satisfacción práctica que podría presentar el "Plan de incentivos laborales y disminución de rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martín de Porres, Lima 2023", como solución al problema y posibilidades reales de su generalización en la práctica científica. |   |   |   |   |   |   |   |   | X |
| 7  | Valorar si existe correspondencia entre la complejidad de las actividades, a desarrollar en las actividades y las particularidades de su formación científica.   |   |   |   |   |   |   |   | X |   |
| 8  | Valorar la contribución que realiza el "Plan de incentivos laborales y disminución de rotación del personal en el Centro Odontológico Paz Dent E.I.R.L., San Martín de Porres, Lima 2023" a la   |   |   |   |   |   |   |   | X |   |

