



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Rotación de personal y cumplimiento de metas en el Proyecto Especial
Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Silva Trauco, Elsa (ORCID: 0000-0001-8801-7672)

ASESOR:

Dr. Panduro Salas, Aladino (ORCID: 0000-0003-2467-2939)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

TARAPOTO – PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedicado a mi Dios, que siempre nos cuida y protege de todo mal. A mi familia, que siempre me brinda su apoyo.

Elsa

Agradecimiento

El agradecimiento especial a la Universidad César Vallejo, al Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo por el apoyo en la investigación; y a mis docentes por compartir sus experiencias en todo este tiempo.

La autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	5
III.METODOLOGÍA	30
3.1.Tipo y diseño de investigación	30
3.2.Variables y Operacionalización	30
3.3.Población (criterios de selección)muestra, muestreo, unidad de análisis	31
3.4.Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	32
3.5.Procedimientos.....	34
3.6.Métodos de análisis de datos	35
3.7.Aspectos éticos	35
IV.RESULTADOS	37
V.DISCUSIÓN	44
VI.CONCLUSIONES	47
VII.RECOMENDACIONES.....	48
REFERENCIAS.....	49
ANEXOS	53

Índice de tablas

Tabla 1.	Nivel de rotación de personal en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020.....	37
Tabla 2.	Nivel de rotación de personal por dimensiones en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020.....	38
Tabla 3.	Nivel de cumplimiento de metas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020.....	40
Tabla 4.	Nivel de cumplimiento de metas por dimensiones en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020.....	41
Tabla 5.	Prueba de normalidad.....	42
Tabla 6.	Relación entre la rotación de personal y cumplimiento de metas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020.....	42

Índice de figuras

Figura 1.	Diagrama de dispersión entre la rotación de personal y cumplimiento de metas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020.....	43
------------------	---	-----------

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la rotación de personal y el cumplimiento de metas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020. La investigación fue tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, cuya población fue de 145 colaboradores y la muestra fue de 91 colaboradores, la técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados determinaron que el nivel de rotación de personal tiene un nivel bajo en 49 %. Asimismo, el nivel de cumplimiento de metas tiene un nivel medio en 51 %. Concluyendo que existe relación entre la rotación de personal y el cumplimiento de metas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020, debido a que el coeficiente de correlación de Spearman obtuvo un valor de 0,812. Por tanto, indica una correlación positiva alta y el nivel de significancia bilateral es igual a 0,000 y este valor es menor a 0.05.

Palabras clave: Rotación, cumplimiento de metas, satisfacción.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between staff turnover and the fulfillment of goals in the Special Project Huallaga Central and Bajo Mayo, San Martín - 2020. The research was basic type, non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design, whose population It was 145 collaborators and the sample was 91 collaborators, the data collection technique was the survey and the questionnaire as instrument. The results determined that the level of staff turnover, has a low scale with 49%. Likewise, the level of achievement of goals, has a medium level scale with 51%. Concluding that there is a relationship between staff turnover and the fulfillment of goals in the Special Project Huallaga Central and Bajo Mayo, San Martín - 2020, because the Spearman correlation coefficient obtained a value of 0.812. Therefore, it indicates a high positive correlation and the bilateral significance level is equal to 0.000 and this value is less than 0.05.

Keywords: Rotation, achievement of goals, satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

Determinar metas dentro de cualquier actividad, ya sea personal o comercial, es una herramienta con mucho poder, la cual nos permite cumplir objetivos individuales o empresariales. De igual modo, dentro de la gestión pública, la determinación de metas corresponde a requisitos esenciales para las entidades, permitiendo alcanzar los resultados requeridos por el ente regulador de estas actividades, que a su vez vela por el desarrollo general de la sociedad en su conjunto. Mundialmente, las metas son reconocidas por su amplio campo de aplicación dentro de las actividades de planificación, con resultados satisfactorios en diferentes áreas, por ello su uso se ha convertido en un requisito primordial para que las empresas y entidades tengan claro, que la realización de sus acciones los conducirá al logro de objetivos (Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social, 2018).

Sin embargo, deben ser determinadas claramente por personas que tengan un conocimiento pleno, del modelo de negocio u objetivos que se quiere cubrir. Asimismo, el incumplimiento de estas puede desatar una cadena de consecuencias que afectan mayormente cuando las organizaciones se desempeñan de manera sistematizada, por lo que es necesario afrontarlas con responsabilidad, considerando que, dentro de su determinación demanda del establecimiento de tiempos que a su vez da lugar a otros procesos. De ello se desprende el rigor para su cumplimiento; a pesar de que su importancia es ampliamente reconocida alrededor del mundo, una inmensa cantidad de organizaciones y empresas presentan problemas de incumplimiento de metas, causados por diversos factores.

A nivel de América Latina y probablemente por ser una región que se encuentra en vías de desarrollo, o por la misma mentalidad de los colaboradores de dar cumplimiento de las metas establecidas dentro de su campo laboral; se presenta grandes problemas en este aspecto. Esto merma el desarrollo de las actividades comerciales a gran escala desde el nivel micro que impide el surgimiento de las empresas hacia un nuevo escenario; mientras tanto, en el ámbito público, la situación es aún más preocupante, la desidia y conformidad de los funcionarios

públicos, hace que los objetivos no se puedan cumplir y se tenga que excusar con otros factores que impiden solucionar el problema. Todo esto, ha generado que los proyectos públicos presenten problemas tanto de mala calidad como de retrasos en su ejecución a consecuencia del incumplimiento de las metas. (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2014).

En el Perú, el gobierno a través del Ministerio de Economía y Finanzas, premia a aquellas entidades que logren cumplir con las metas establecidas dentro del periodo fiscal. Merlo (2018), define que las metas son instrumentos a través de los cuales los gobiernos presentan las políticas públicas que llevarán. Para ser más exactos, es la expresión cuantitativa que se pretende alcanzar en el período de gestión (4 años) y aportan al logro de objetivos; convirtiéndose en parte fundamental de la transparencia de sus acciones, lo que les obliga a los miembros de la administración a trabajar en el logro de consensos internos. El cumplimiento de las metas permitirá que las municipalidades o gobiernos satisfagan las exigencias básicas de la población y promuevan crecimiento estable de sus territorios. Sin embargo, a pesar de ello, los problemas en cuanto al incumplimiento de las metas, en temas presupuestales como en procesos, no se han visto mejoradas sustancialmente, debido a diversos factores asociados a aspectos tanto de burocracia, como de incapacidad profesional en el personal; todo ello, frena el avance económico del país.

En la región San Martín, se observa una amplia cantidad de proyectos inconclusos, en malas condiciones, con retrasos, con problemas de calidad, entre otros. Todo ello da cuenta de la magnitud del problema en cuanto al cumplimiento de metas, pues esta simplemente no se lleva a cabo, es por ello que, las obras que deberían beneficiar a la población se encuentran estancadas y generando sobre costos que perjudican el desarrollo local. Además, no existen indicios de que estén tomando cartas en el asunto para ir dando solución ha dicho problema, e incluso se aprecian problemas similares con más frecuencia y en mayores magnitudes. Todo ello, forma parte de una realidad caótica y preocupante en cuanto al cumplimiento de metas y obligaciones en el sector público con lo referente a las ejecuciones presupuestales. Sin embargo, el gobierno después de realizar un breve análisis determinó que si se establecen indicadores que

miden el desempeño, estos podrían mejorar la eficiencia, eficacia, efectividad, calidad, transparencia etc., en la realización de tareas orientadas a cumplir metas.

En el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, se ha evidenciado problemas, referente al recurso humano que trabaja en la institución, siendo las **causas**, la alta rotación de los colaboradores debido a temas políticos, culminación de contrato, mejoras laborales en otras empresas, por temas personales o familiares que el trabajador tenga. Todo ello ha traído como **consecuencia** que las actividades que este colaborador venía desarrollando se paralice, hasta que exista el nuevo proceso de contratación y por ende no se cumpla con la meta que tiene la institución, razón por el cual surge la siguiente investigación que tiene como objetivo determinar la relación entre ambas variables, brindando como aporte una herramienta útil para que los directivos puedan aplicarlos y revertir la situación actual.

De acuerdo a la realidad problemática se planteó el siguiente **problema general**: ¿Cuál es la relación entre la rotación de personal y cumplimiento de metas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020?, también los siguientes **problemas específicos**: ¿Cuál es el nivel de rotación de personal en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020? ¿Cuál es el nivel de rotación de personal por dimensiones en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020? ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de metas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020? ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de metas por dimensiones en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020?

Esta investigación fue **conveniente**, dado que permitió contar con una herramienta eficaz en la toma de decisiones de los representantes, además nació de la necesidad que tiene la institución por revertir la situación por la que viene atravesando; asimismo, presenta **relevancia social**, porque permitió poseer personal idóneo, conocedor de sus funciones, la cual conllevo al cumplimiento las metas asignadas y la población sea la beneficiada con programas y proyectos ejecutados; seguidamente, se destaca la presencia de **valor teórico**, ya que, la investigación se justificó en aportes teóricos que permitió describir cada variable

de estudio; dichos autores aportaron con conceptos teóricos de las variables de estudio, también, presenta **implicancias prácticas**, debido a que se brindó alternativas de solución para contar con personal con una estabilidad laboral, que permita seguir con los proyectos puestos en marcha, además se tuvo un diagnóstico real de las variables en la institución en estudio; finalmente, se precisa la **utilidad metodológica**, ya que se justificó en autores de metodología científica que guiaron el trabajo de investigación, además se usó del método científico y la utilización de instrumentos validados para recolectar la información de acuerdo a la población y muestra.

En mención a lo anterior, se plasmó el siguiente **objetivo general**: Determinar la relación entre la rotación de personal y cumplimiento de metas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020. Y como **Objetivos específicos**: Identificar el nivel de rotación de personal en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020. Identificar el nivel de rotación de personal por dimensiones en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020. Analizar el nivel de cumplimiento de metas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020. Analizar el nivel de cumplimiento de metas por dimensiones en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020.

La **hipótesis general**: H_0 : Existe relación significativa entre la rotación de personal y cumplimiento de metas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020. **Hipótesis específicas**: H_1 : El nivel de rotación de personal en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020, es medio. H_2 : El nivel de rotación de personal por dimensiones en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020, es medio. H_3 : El nivel de cumplimiento de metas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020, es medio. H_4 : El nivel de cumplimiento de metas por dimensiones en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020, es medio.

II. MARCO TEÓRICO

Referente a los trabajos previos de investigación se realizó diversos estudios con respecto al ámbito **internacional** Cubillos, C., Reyes, M y Londoño, M. (2017), *Análisis de las causas de la Rotación de Personal en el Área Comercial de una Gran Superficie* (artículo científico). FACCEA. Colombia. Tipo correlacional, no experimental, población y muestra fue acervo documentario, la técnica fue análisis documental y el instrumento la guía del análisis documental. Concluyeron que las políticas institucionales relativas a la rotación del personal, tiene un peso fundamental interno, el cual debe ser pulido de tal manera que se eviten descontentos que influyan en la productividad de los trabajadores y deben ser debidamente organizadas. Se pudo notar en la entidad que la modalidad de selección y filtros que realiza al personal para ubicarlo en las distintas áreas resulta ser notoriamente deficiente. Las entrevistas al personal resultan deficientes y necesitan tener mayor énfasis en temas de desenvolvimiento y buen trato en el área de ventas y temas de conocimiento y capacidad de gestión para las áreas administrativas.

Como segundo autor, se citó a López, E., Salazar, M & Torres, D. (2018). *Análisis de la Rotación de Personal del Área Comercial y elaboración de una Propuesta de Mejora en la empresa Comestibles Ricos S.A.* (artículo científico), Universidad Jorge Tadeo Lozano, Colombia. Tipo correlacional, diseño no experimental, población y muestra 31 trabajadores, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyeron, en el área comercial, así como en otras es elemental el buen manejo de los trabajadores, así que los directores deben centrarse en brindarles la comodidad necesaria para que se puedan desenvolverse idóneamente, reduciendo su estrés y buscando que siempre se encuentren motivados, para lo cual se debe tener presente los factores extrínsecos e intrínsecos que puedan influir. Producto de la indagación realizada se pudo apreciar que a la entidad le falta realizar un mayor análisis en cuanto a la rotación el personal, pues es necesario que se analicen las características de los

trabajadores, virtudes, ventajas y desventajas relacionados al puesto al que van dirigidos.

Además, López, J. (2017), *Modelo de Gestión con enfoque al Cumplimiento de Metas y Objetivos Organizacionales de los Gobiernos Autónomos Descentralizados* (artículo científico). Ciencia, Tecnología e Innovación. Ecuador. Tipo analítico sintético, diseño no experimental, población y muestra fue el acervo documentario, la técnica fue análisis documental y entrevista, el instrumento fue guía de análisis documental y guía de entrevista. Concluyó que, en los Gobiernos Autónomos Descentralizados, debe existir una gestión que favorezca el compromiso de los trabajadores para el cumplimiento de las metas organizacionales. La gestión debe estar orientada a la ideología de una gestión por resultados, la parte administrativa debe medir la capacidad del talento humano y de acuerdo a sus capacidades ubicarlos en los puestos al que van a responder, contribuyendo a conseguir tanto sus objetivos personales, como el de la institución. Este análisis permitirá que laboren y se desenvuelvan de la mejor manera, sacando provecho a sus habilidades.

Finalmente, en este ámbito se citó a Caldera, D., Arredondo, M., Zárate, L. (2019), *Rotación de Personal en la Industria Hotelera en el Estado de Guanajuato, México* (artículo científico). Universidad de Guanajuato, México. El tipo fue cualitativo, diseño no experimental, la población y muestra fue de 67 hoteles, la técnica fue la entrevista y el instrumento fue la guía de entrevista. Concluyeron que, la rotación de personal es deficiente, no se llegan a cumplir a cabalidad los objetivos y metas planteados dejando entrever la mala gestión y dirección por parte del personal que se encuentra en la cúpula de la gestión. Logrando afectar a los clientes, así como la repercusión en las labores para mejorar la satisfacción de los clientes; afectando el cumplimiento de los objetivos en cuanto a la mejora de la satisfacción del público.

A **nivel nacional**, Valle, A. (2020), *La Planificación Financiera una herramienta clave para el logro de los Objetivos Empresariales* (artículo científico). Ciencia y Sociedad. Perú. Tipo descriptivo-analítico, diseño no experimental, población y muestra constituida por los 10 trabajadores, la técnica fue la entrevista y el instrumento guía de entrevista. Concluyó que, presentan relación ambas variables con una significancia de 0.730 y con un p valor de 0.000. Concluye que la empresa posee una adecuada planificación presupuestal para futuros riesgos de no contar efectivo necesario para las actividades dentro o externamente. Así con la planeación también es necesario que se empleen estrategias para reducir los costos y se utilicen de manera eficiente los recursos buscando el cumplimiento de las metas trazadas. La empresa presentó algunas deficiencias que debidamente subsanadas, que mejorará su servicio.

Seguido de Peñaloza, K., Gutiérrez, A. y Prado, M. (2017), *Evaluaciones de Diseño y Ejecución Presupuestaria. Un instrumento del Presupuesto por Resultados. Algunas experiencias aplicadas en Salud* (artículo científico). Rev. Perú Med. Exp. Salud Pública. Lima, Perú. Tipo descriptivo, diseño no experimental, la población y muestra fue el acervo documentario de la institución, la técnica fue el análisis documental y el instrumento, la guía de análisis documental. Concluyó que, tras la realización del estudio se apreció que en la institución no se maneja un adecuado planeamiento estratégico por lo cual no existe relación entre variables, pues la gestión en curso no se encuentra comprometida con el mejoramiento de las actividades para conseguir los objetivos planteados. El cumplimiento de las metas no presenta mayor relevancia entre los colaboradores, esto no permite descubrir en que se desempeña mejor un trabajador desfavoreciendo a la organización.

En el plano local, no se encontró artículos científicos actuales, por lo que se consignó los siguientes antecedentes, Rojas, L. (2019), *Plan anual de Control y Cumplimiento de Metas de las áreas de la Municipalidad Provincial de Moyobamba 2018*. (Tesis maestría). Universidad César

Vallejo, Tarapoto, Perú. Tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental, población de 165 y muestra de 116 colaboradores, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyó que las variables presentan relación, de 0.932 y un p valor de ($0,000 < 0.05$); concluyó que si el plan de control es eficiente y eficaz dentro de la entidad se puede asegurar y esperar que se cumplan las metas, también entra a tallar el tema de la retroalimentación del personal y la buena gestión que realicen por su parte las autoridades con mayor rango. Favoreciendo el buen ambiente laboral y la gestión del talento humano enfocado a buscar sus virtudes y capacidades para ser ubicados en áreas estratégicas, donde se desempeñen sin presión y libres de estrés que pueda afectar su rendimiento y el buen uso del tiempo, los recursos.

Al autor Arriaga, Y. (2018), *Incidencia del Cumplimiento de Metas de recaudación en la Ejecución Presupuestal de los Servicios de Limpieza Pública de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2014 – 2017*". (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Tipo correlacional, diseño no experimental, población y muestra aplicada fueron los 4 periodos 2014 – 2017; la técnica fue el análisis documental y el instrumento fue una guía de análisis documental. Concluyó, el estudio reveló que no presentan relación las variables en cuestión, presentando índices reducidos sobre el gasto público. Esto se debe a que en el municipio el cumplimiento de las metas trazadas en cuanto a la recaudación también es reducido y por lo general no llegan a concretarse eficientemente. Lo que constituye una desventaja, tanto para trabajadores, institución y la comunidad en general que esperan los buenos resultados de las gestiones, por otro lado, es necesario para el bien público que los contribuyentes municipales estén al día con el pago de sus contribuciones tributarias.

En cuanto a las bases teóricas tenemos la primera variable **rotación de personal**, **Chiavenato (2009)** menciona que la rotación de personal es la cantidad de personas que salen de la empresa de forma voluntaria e

involuntaria, por causas externas o internas en un periodo de tiempo establecido. Así mismo, también tiene un cause positivo que está relacionado con la promoción de los trabajadores en busca de ascensos, dicha aspiración y el logro de éste dependerá de la capacidad, eficiencia con la que cuenten y lo demuestren en la realización de sus funciones, tareas y actividades. Todo motivo de rotación es realizado para incrementar la productividad y el actuar de la entidad conjuntamente con la expansión de las capacidades de los colaboradores; pero a su vez tiene la finalidad de concretar las metas institucionales.

En cambio, Nolazco y Rodríguez (2020) indican que al referirnos a rotación de trabajadores esto representa la cantidad en términos numéricos que salen y nuevamente ingresan en comparación de la totalidad de asalariados con que cuenta el ente económico, el área, rubro o sector. La rotación de personal en una organización es inevitable, el ambiente organizacional radica en el cambio, ya sea desde los procesos administrativos o funcionales hasta los colaboradores; no se puede considerar sólo como una desventaja ante las demás organizaciones. Todo lo contrario, la ocurrencia de rotación también son indicadores de rentabilidad, productividad, evolución y empoderamiento por parte de los trabajadores y de la entidad, beneficiándolos a su vez ante la percepción de los clientes o usuarios.

Seguidamente Álvarez (2013), entiende por rotación de personal como el factor determinante para el buen desempeño del talento humano que repercute positivamente en la institución. Entrando a tallar en la resolución de problemas que se dan en el transcurso del desarrollo de sus actividades con ideas nuevas y más eficientes; pero también esta rotación debe hacerse con debido cuidado porque no debe afectar la integridad de las personas involucradas y con miras a los logros que se pueden conseguir tanto para el colaborador como para la institución. La rotación que se efectúe en la institución debe ser decidida estratégicamente, ya que el

desarrollo de esto influenciará en el rendimiento de los colaboradores, en la cultura organizacional y en la imagen institucional.

Además, el autor menciona que uno de los factores principales relacionados a la rotación es la satisfacción laboral; esta satisfacción mide cuan conforme se encuentra cada colaborador en su puesto de trabajo, si está de acuerdo con su remuneración, si considera que hay un buen ambiente laboral, etc. Si los trabajadores están satisfechos en el área al que pertenecen y hasta en la misma institución, su desempeño influenciará positivamente, lo cual permitirá el posible ascenso a puestos superiores o el otorgamiento de confianza para cualquier tipo de actividades que pretende realizar la institución. La rotación de los colaboradores puede ser utilizada como una herramienta para generar ventaja competitiva ante la competencia, buscando contratar al personal que en verdad necesita empresa, que cumplan con los requisitos y capacidades necesarias para el desarrollo empresarial, contando con personal innovador y con buenas ideas necesarias para sacar adelante el negocio.

Consecutivamente, Zaballa, El Assafiri, Medina, Nogueira y Medina (2021) manifiestan que, para llevar a cabo esta acción de renovar el personal, el área o personal encargado debe evaluar de manera muy precisa la eficiencia y eficacia de los colaboradores que serán reasignados, retirados y los nuevos que ingresarán; tomando en cuenta también que los trabajadores al conocer que pueden en cualquier momento ser retirados, pondrán su mayor esfuerzo para quedarse. Las empresas deben tener claro siempre, qué niveles muy elevados de rotación de personal pueden evidenciar la presencia de problemas y ser un factor de desconfianza para los clientes. Sumado a ello y siendo un detalle muy importante, se considera que, si las empresas rotan constantemente su personal, esto podría ser sumamente costoso y terminaría afectando su economía y rentabilidad, puesto que ya invirtieron en capacitaciones, materiales,

uniformes, etc. en el personal ya existente y tendrán que invertir posiblemente lo mismo en el personal que será cambiado o sustituido.

Además, los autores, Derek y Stephen (2008), indican que el movimiento de los trabajadores dentro de la empresa es favorable, para que estos ingresen a nuevas áreas con nuevas ideas y nuevas iniciativas, reforzando los antiguos conocimientos, experiencias y expectativas de la institución, que contribuirá con el aporte de ideas para la toma de decisiones de mejoras internas y externas que se puedan realizar. Mirando de otras perspectivas o puntos de vistas. A todo esto, es muy importante que los jefes salgan de abajo, de puestos bajos, entonces este cuando se encuentre en la cúpula realizará las gestiones necesarias para mejorar el ambiente de los que se encuentran en primera línea. Como se sabe los colaboradores que están al frente con el público usuario o clientes, tienen un rol fundamental al desarrollar sus funciones ya que la empresa debe conseguir la mayor cantidad de ventas posibles y estos se encargarán de hacerlo, sin menospreciar el trabajo de los gerentes y personal administrativo los cuales también realizan funciones necesarias.

Para, Robbins y Coulter (2014), la rotación de personal puede producirse tanto por la salida o reubicación del personal de una empresa y puede llevarse a cabo por mutuo acuerdo entre trabajador y empresa, así como de manera unilateral por parte de la entidad. Cualquiera de las formas que se den, muchas veces es necesario, pero también entra a tallar el temor por parte de algunas empresas para la contratación del nuevo personal que puede darse, por el coste que genera el proceso, el tiempo y la necesidad de retroalimentar a los nuevos para alinearse a la ideología empresarial. Pero por otro lado se encuentra el factor de conformismo que presentan algunos trabajadores antiguos que muchas veces por contar con un puesto laboral seguro, según ellos, pierden el interés por hacer su trabajo, inclinándose al ocio y el mal uso de los recursos minimizando las oportunidades de desarrollo. Es por ello, que la rotación de la fuerza

laboral debe ser considerado como un plan estratégico al momento de tomar decisiones y debe realizarse con las debidas diligencias.

Así mismo, Chaparro, Guzmán, Naizaque, Ortiz y Jiménez (2015) manifiestan que la rotación de personal tiene que ver con la renovación de los trabajadores de un ente. Pero esta acción por parte de la directiva empresarial debe centrarse en conseguir lo mejor para el desempeño institucional, y buscar el personal más idóneo para desempeñar los puestos al cual van dirigidos, y tener en cuenta que el personal que sale, muchas veces lo hacen contra su voluntad y puede generar un riesgo latente debido a la información que tienen sobre la entidad, puede ser utilizada en contra para dañarla y generar una mala imagen ante la sociedad. Pero se debe tener en cuenta que la rotación se llevará en algún momento sea este por reducción de personal o por decisión del propio trabajador. Por ello, la empresa debe tener siempre en cuenta la posibilidad de contar con nuevos colaboradores que se sumarán al trabajo y este deberá prestarle la atención requerida con el fin de que se adapten al medio rápidamente, y saquen lo mejor de ellos para ir contrarrestando las exigencias del entorno y el exterior.

A la vez, rotación de personal es tratada por Cubillos, Reyes & Londoño (2017) como el cambio de trabajadores en ciertas oportunidades o circunstancias que sea necesario realizarlo. Claro que por parte de los colaboradores mantener estabilidad donde laboran representa una ventaja para mantener una proyección en su vida adaptándose a su horario de trabajo; pero esto muchas veces puede generar a la empresa desventajas puesto que el colaborador mantendrá la esperanza que no será despedido; por lo cual no se explotará su potencial siendo conformista y poco comprometido con la entidad. Los motivos por los cuales se rompe el vínculo laboral entre las partes son múltiples, en las cuales pueden ser por decisión del trabajador que encontró nuevas oportunidades, por problemas familiares que presentan. Esto también puede darse por parte del empleador por motivos estrictamente económicos, de rendimiento

esperado insatisfecho, que representan despidos objetivos; o porque se rompieron normas, o cláusulas que van en contra de las políticas empresariales generándose por ende despidos disciplinarios.

Otra aportación es dada por los autores Campos, Gutiérrez & Matzumura (2019) quienes afirman que la rotación tiene que ver con el movimiento y desplazamiento de los trabajadores que pueden darse dentro del mismo ambiente o incluso fuera de él; creando así un índice que debe ser evaluado entre la fluctuación de entradas y salidas en relación con la capacidad total con que se cuenta. Muchas veces se llega a dar para atender las exigencias que se genera en la empresa, pues es necesario contar con personas capaces de afrontar los problemas emergentes que se formaron con el paso del tiempo para lo cual los antiguos trabajadores no fueron actualizados, representando una desventaja para la entidad y por lo que se opta a la renovación del personal. Además, mencionan que existen innumerables factores y situaciones por lo que se realizan rotaciones en una empresa, las que se dan ya sea de manera interna o externa, como también voluntarias e involuntariamente.

Asimismo, Campos, Gutiérrez & Matzumura (2019) afirman que, para realizar cambios de personal de un área a otra o retirarlos y contratar nuevos, deben existir razones totalmente fundadas y necesarias, de no ser así los efectos de una alta rotación van a repercutir de manera negativa en la empresa; trayendo como posibles consecuencias algunas de estas: Costos elevados tanto para los procesos de contratación, capacitación e implementación para el personal. Desmotivación e insatisfacción en los demás trabajadores al ver constantemente diferente personal por sus áreas. Mala imagen ante los clientes, ya que esto generará desconfianza por los constantes cambios y nuevos rostros al ser atendidos; el estancamiento de la productividad y crecimiento económico de la empresa, etc.

Así mismo el autor, Reyes (2005), menciona la rotación del personal como aquel coeficiente generado por la totalidad de trabajadores que ingresan, dejan de laborar o son movidos de un área a otra. Estos cambios se dan por la necesidad de adquirir personas con conocimientos actualizados, así como también por situaciones económicas de la empresa. Contar con personal totalmente capacitado no solo es una necesidad, sino también es una gran ventaja, ya que éste estará apto para brindar soluciones o propuestas de mejora para la empresa, lo que finalmente permitirá el desarrollo y crecimiento de la empresa tanto internamente o en el mercado y ante la competencia. Pero también se debe tener en cuenta que esta contratación de personal nuevo no debe ser de manera constante porque generaran altos gastos económicos, lo ideal es buscar estrategias que minimicen tanto la rotación como los gastos que en consecuencia ocasionarán.

Entre algunas alternativas para reducir o acabar con la alta rotación de personal podemos encontrar las siguientes: Especificar claramente las funciones del puesto y evaluar si la persona a ocuparla cumple adecuadamente con los requisitos mínimos; gestionar eficazmente el proceso de selección y adaptación en el puesto, de ser necesario capacitar en temas que sean necesarios. Mantener motivado y satisfecho a todo el personal con medidas o acciones que sean de su interés. Aún es peor en empresas de servicio pues el trabajador nuevo tendrá que descubrir estrategias personales para realizarlos correctamente.

En la búsqueda del talento que la organización necesita para desarrollar sus actividades y la dirección de estas, es que realiza la rotación del personal con el que cuenta, pero no todo es color de rosa como aparenta para cambiar el personal con total facilidad, pues este acto representa para la entidad el uso de recursos económicos y horas hombre necesarios para seleccionarlos, además del tiempo que tarda todo el proceso, sumado a esto todavía se tiene que brindar el entrenamiento necesario para adaptarlos al puesto al cual van dirigidos. Luego de un periodo de

tiempo largo y extendido, el trabajador en un mismo puesto de la institución, nacen prejuicios ante la situación, como que el sueldo les parece muy bajo o las condiciones en las cuales laboran no les parece las ideales y necesitan cambios, muchas veces la empresa no puede satisfacer ciertos aspectos por lo que tienden a realizar el cambio del personal y muchas veces los asalariados no cuentan cuando se toman decisiones empresariales. (Lima, Shugulí & Mantilla, 2020)

Para, Capell (2020) para realizar la rotación de empleados en un ente, debe haberse realizado el análisis pertinente del impacto que representará para la el resto de áreas y la totalidad de la empresa y en relación al rendimiento, pues cuando un trabajador que se encontraba comprometido con el negocio se retira y es reemplazado por otro. Entonces, este nuevo tendrá que ponerse a la talla del que se fue, caso contrario representara inconvenientes para la empresa, aquí entran a tallar los líderes con los que se cuenta para integrar y fomentar la confianza con el grupo, de tal manera que guíe al personal nuevo y no se pierda el crecimiento empresarial. En un inicio el rendimiento con los nuevos trabajadores no será el esperado por lo cual se debe tener en cuenta las capacitaciones y retroalimentación necesaria para subsanar dicho descenso. El trabajador nuevo tendrá que acoplarse a las responsabilidades que le serán encomendadas, con el fin de satisfacer las expectativas de los gerentes.

En cuanto a los tipos de rotación de personal, el autor Campos, Gutiérrez & Matzumura (2019) indica que se puede disponer de dos tipos: La rotación interna, donde los colaboradores se rotan internamente, donde no existe despido sino la reubicación o reorganización ubicándose en distintos puestos, en el que mejor pudiesen desempeñarse adquiriendo nuevos conocimientos y reforzando con los que ya cuenta. Esto puede ser un poco más fácil para la entidad pues los colaboradores ya conocen acerca de la empresa y tienen conocimiento sobre lo que realiza, conocen los procesos, las políticas, y todos los por menores que pueden afectar su tranquilidad. Con esta rotación interna la empresa puede favorecer el

entorno laboral, rescatando las virtudes de sus trabajadores y utilizándolos donde sean más necesarios aprovechándolos de la mejor manera. También precisa rotación externa, que viene a ser la incorporación de nuevas personas del exterior y la salida de personas internas que representa para la empresa un gran valor, tendrán que irse irreversiblemente puede deberse a su jubilación, renuncia irrevocable o se los despida por faltas graves.

Además, en lo que respecta al motivo de rotación de personal, Millan (2006), indica que, entre los motivos de rotación de personal, se dan externa o internamente que influyen en el comportamiento de personal. Se puede considerar como factores externos influyente, al estado de oferta y demanda, así como también a la situación económica, entre los factores o causas internas se describe a la remuneración que perciben, beneficios sociales a los cuales tienen acceso, la supervisión que reciben, aunque este factor tiene pros y contras, pues si se realiza de manera excesiva, sofocas al trabajador y si no se hace entonces inician los desperfectos y los malos caminos por los cuales se descarrían los trabajadores.

Según Chaparro, Guzmán, Naizaque, Ortiz & Jiménez (2015), los factores de la rotación de personal pueden clasificarse en evitables, inevitables y saludables. Entre las evitables se presenta a la no comodidad en el centro laboral, así como la baja satisfacción, un sueldo por debajo de las expectativas, una pésima relación entre trabajador empleador, nula identificación del asalariado con las metas y objetivos empresariales, el reclutamiento del personal no fue el idóneo para el puesto requerido y la falta de incentivos para desempeñar sus labores. Haciendo referencia a las causas inevitables estas pueden ser producidos por catástrofes, siniestros o parecidos, así como problemas con la salud de los empleados, accidentes ocasionados dentro del centro laboral o por factores externos, en algunos casos por muerte o jubilación. Y por último se tienen a la rotación saludable que tendrá que hacerse para beneficiar tanto a los

trabajadores en algunos casos como a la empresa en otros, pueden producirse por ascensos.

Por otro lado, Campos, Gutiérrez & Matzumura (2019) indica que el índice de rotación de personal, se puede apreciar la frecuencia con la que se realiza, susceptible de ser analizada, en relación al promedio de subordinados que por lo general trabaja en la empresa en un periodo de tiempo determinado. No necesariamente por lo que la empresa despide a sus trabajadores sino también por lo que ellos por propia voluntad deciden dejar de laborar y esto puede ser analizado para mejorar en algunos aspectos que necesiten ser asesorados buscando el bienestar en general. Ambos aspectos por los cuales rota el personal deben ser analizado con el debido cuidado y con las diligencias necesarias ya que el elevado índice si no es controlado conscientemente puede atentar el conseguir las metas y objetivos, la directiva de una empresa en coordinación con los líderes de equipo deben realizar el reclutamiento del resto del equipo y a través de las experiencias vividas poder elegir al ideal, un factor importante es la experiencia con la que cuenta.

En cuanto a los factores que garanticen la permanencia de los subordinados en una entidad es la motivación y el buen clima laboral donde se desenvuelven, en tal sentido Herzberg (1969) citado por Hernández, Cruz, Meza & Cruz (2017) menciona que cuando la situación externa e interna donde el trabajador se realiza y lleva a cabo sus actividades son tranquilas y presentan un buen clima este se sentirá a gusto realizando sus funciones caso contrario siempre tendrá latente y pendiente el buscar una salida saludable y nuevo empleo donde pueda cumplir sus expectativas de un trabajo reconfortante, se puede considerar como factor determinante de permanencia a la higiene del medio, claro que no funciona para todo tipo de trabajo, pero por lo general hay personas que son muy estrictas para este tema, y quizá por temor o por ser la única oportunidad deciden permanecer, la retribución económica, pero sobre todo el clima laboral y las relaciones interpersonales dentro del ambiente

laboral, pues si existen pésimas relaciones los resultados serán pésimos, conllevando al abandono del centro laboral dejando los trabajos inconclusos.

Así mismo, se puede mencionar la implementación de políticas de rotación de personal dentro de un ente económico influye de manera psicológica en los trabajadores que repercutirá en sus acciones y la manera de percibir a su centro laboral, por un lado, nacerá el sentimiento de temor o incertidumbre concerniente a su estabilidad dentro del organismo y por otro lado mejorará su rendimiento para así buscarse un lugar fijo y asegurar mayor estabilidad en el centro donde labora, así mismo favorecerá las condiciones del medio laboral pues cada quien buscara llevarse mejor con los demás y realizar las acciones pertinentes para que todo camine bien, y si el ambiente laboral es propicio se creara satisfacción en general y se podrá tener confianza para a delegación de funciones y actividades importantes, esto es bueno en la medida que se vea reflejado en el crecimiento económico, de las ventas y las utilidades de la organización.

El autor, **Chiavenato (2009)** menciona las principales dimensiones de la rotación del personal: **Dimensión 1: Compensación:** Refiriéndose a la retribución económica que reciben los colaboradores por la prestación de sus servicios o su trabajo realizado, esta retribución puede ser representada por cualquier forma, de tal manera que represente el pago por su labor. Siendo una dimensión muy importante y que se debe tener en cuenta para lograr motivar al trabajador, dentro de la compensación puede entrar a tallar el reconocimiento que se haga al trabajador por ciertos logros alcanzados, o por desempeñarse mejor que los demás, sirviendo como referencia para el grupo en general.

El empleador debe saber retribuir a sus colaboradores buscando fidelizarlos, y que pongan su mejor empeño en realizar las cosas, y puede ser representada de distintas formas, principalmente por su sueldo, adicionando a este, bonificaciones extras, así como actividades

recreativas que mejoren su desempeño y su motivación, repercutiendo en el rendimiento empresarial y por ende en su rentabilidad.

Seguidamente, el autor **Chiavenato (2009)** menciona que menciona la **Dimensión 2: Condiciones Laborales**: Aquí se apreciará las condiciones del entorno en donde el trabajador va a desarrollar sus actividades y funciones, así como también las relaciones que entablará con los demás miembros pertenecientes a la empresa; el empleador, personal o área encargada debe poner énfasis en facilitar la labor del subordinado brindándole todas las herramientas necesarias para que así explote mejor sus habilidades y virtudes, de tal manera que contribuya a conseguir los objetivos empresariales. Es claro que brindar buenas condiciones de espacio físico y ambiente laboral, herramientas y medios necesarios y sobre todo la confianza y autonomía de decisión en algunos casos, permitirá que el trabajador desarrolle sus funciones motivado y de manera más eficaz y eficiente, y será visto en su rendimiento de manera positiva, y además esto sumará en conjunto con el desempeño de cada trabajador en la lucha por conseguir alcanzar metas y objetivos establecidos por la entidad.

Y por último el autor presento como **Dimensión 3: Reclutamiento y Selección de Personal**: donde se debe tener cuidado, que las fases del proceso se realice de manera eficiente, debidamente planificado con tal de reclutar al trabajador que se necesita, que cumpla con las características y las condiciones que el área usuaria lo requiera, además se debe tener en cuenta los costos que generará dicho procedimiento administrativo, se debe tomar en cuenta los beneficios tanto organizacionales y del trabajador potencial, para que este al llegar a la empresa se sienta identificado, se desempeñe de una manera idónea. Se considera que al desarrollar el procedimiento de reclutamiento y selección de personal idóneo y de éxito es necesario tener en cuenta algunas buenas pautas, entre ellas: Planificar estratégicamente el proceso; analizar y definir claramente las funciones del puesto de trabajo;

seleccionar a la persona que cumpla con el perfil, orientarlo y capacitarlo en temas involucrados a su área o funciones a realizar; finalmente darle todas las facilidades para que pueda desenvolverse correctamente en la empresa.

Con respecto a la segunda variable, **cumplimiento de metas** los autores Robbins y Judge (2009) lo definen como la realización total de lo trazado por una persona o un conjunto de individuos, que generalmente se presentan por periodos de tiempos determinados los resultados, sean los esperados o no, tiene que ver con la satisfacción de las personas. Para llegar a cumplir las metas y objetivos sean personales u organizacionales, es necesario romper barreras y vencer obstáculos que impiden su realización que puede provenir del exterior, así como puede ser generado internamente, es necesario buscar las herramientas ideales, la asesoría correspondiente, tener una alta autoestima, motivación, el desarrollo de habilidades, y compromiso con lo que se quiere lograr, muchas veces las personas o empresas no llegan a cumplir sus metas o a trazarse mejores objetivos por temor a fracasar, pero se debe tener en cuenta que nunca se sabe si se logrará, si nunca se intentó.

Según, Andía (2013), manifiesta lo siguiente, el cumplimiento de metas se basa en lo que están haciendo las personas involucradas y la institución para lograrlo, pues las acciones necesarias y correspondientes están directamente relacionadas con el cumplimiento y si se realizan las gestiones oportunamente es más probable que se cumpla con lo establecido. En el ámbito empresarial es necesario que se realice la planificación de actividades que permitan conseguir los propósitos que tiene la empresa, así como la elaboración de un plan presupuestario que ayude y facilite a que todo lo establecido se realice, de lo contrario no sería factible que los planes sean los ideales o mejores frente a otras opciones si no se cuenta con el presupuesto necesario para su realización. Una planificación estratégicamente elaborada es sin duda una herramienta eficaz para alcanzar las metas, no solo en el aspecto laboral o empresarial,

sino también en lo personal, profesional y familiar. En conclusión, se puede decir que si una persona o empresa quiere alcanzar sus metas y tener éxito debe planificar claramente las acciones a realizar según su propósito.

Según Reeve (2003), afirmó que para el cumplimiento de las metas empresariales depende mucho de las acciones y el compromiso de los empleados con sus funciones, porque las planificaciones organizacionales pueden ser las mejores, pero si el personal no está comprometido a realizarlo y no busca la forma y manera de hacerlo, no se llegará a cumplir las metas propuestas. Para ello las empresas tienen que buscar estrategias que mantengan motivados a sus empleados, de las cuales la más acertada es, toda meta trazada acompañada de incentivos salariales o administrativos son considerados factores de éxito; entonces el personal responsable de administrar, planificar y dirigir a los colaboradores debe utilizar técnicas para inspirar motivación, así lograr el cumplimiento de las metas, que a su vez vendrán acompañado de la productividad y crecimiento de la empresa.

Bajo esa orientación, Moyado (2002), expone que es importante que los trabajadores de una organización deben encontrarse comprometidos con la empresa y estar orientados al cumplimiento de la misión y visión que esta presenta. Toda organización tiene un fin para el cual se creó, sean con fines lucrativos o no lo sean, van dirigidos a lograr algo y ese algo debe estar debidamente planeado de tal manera que con la suma de esfuerzos, disciplina y dedicación se lleguen a cumplir, dando solución a los problemas que se presenten en el camino, haciendo a un lado a las personas que no contribuyen a dicho logro, entrando en juego como factor importante la rotación del personal, donde se busca el más ideal para el puesto que sume valor a la entidad con ideologías emprendedoras. La empresa en busca de materializar sus metas y objetivos propuestos deberá evaluar el costo que generará frente al beneficio que percibirá a

cambio y a partir de ello realizar las acciones que conllevarán a su cumplimiento.

Además, los autores Mosquera, Lucía & Tobón (2017), las metas son aquellos determinantes de las acciones y conductas de las personas, a partir de las metas trazadas y la importancia que resulte para la persona o grupo de personas se realizarán acciones, incluso la meta puede ser tan intensa que el individuo se abrirá paso por muchas situaciones que no sería capaz de hacerlo si no fuera por la meta que se trazó, y la importancia que represente en su vida. Tiene que ver mucho la situación en la que se encuentra un individuo para cumplir una meta, y dependerá de las condiciones que les genere motivación y las ganas de llegar a cumplir ese objetivo, pues puede existir que se planteen metas individuales u organizacionales, pero en las cuales no se pone mayor énfasis, teniendo la percepción de que si se cumple está bien y si no se cumplen también está bien. De esta manera el individuo se plantea metas que tiene que ver con la competición con otros que también desean lograrlo representando los resultados un factor importante en su realización personal.

Asimismo, Pulkka y Niemvirta (2013), señala que la meta representa un factor importante en el individuo pues su consecución puede generar satisfacción y las ganas de continuar con sus proyectos y de trazarse nuevas metas más grandes e importantes, caso contrario generará sentimientos de fracaso y esto será mayor si el sujeto se esmeró y puso todo por conseguirlo. Asimismo, indica que la fijación de metas debe ser indispensable para todo ser humano, ya que esto significa plantear y planear como se conseguirá sistemáticamente todo lo que se quiere lograr en la vida. Existen factores que darán noción al establecimiento de metas, las cuales deben ser: Alcanzables: Puesto que nos permitirá saber que en base a trabajo y esfuerzo será alcanzada, y no se quedará como una fantasía o sueño; Medibles: Para así saber el punto de inicio, en qué punto vamos cuando se esté desarrollando y sobre todo cuando la hemos alcanzado; Finitos: Este factor indica que toda meta debe tener un tiempo

establecido, ya sea a corto, mediano o largo plazo, pero menos debe ser eterna.

Asimismo, Cejudo, (2016), afirma que la importancia del cumplimiento de metas personales recae en la satisfacción, desarrollo y crecimiento del individuo y en cuanto al ámbito empresarial repercute en la motivación que este recibe por parte de los trabajadores, gerentes y todo el personal directivo, por lo que el autor menciona que en temas empresariales los objetivos y metas deben ser trazados y planteados clara y estratégicamente a inicio de cada periodo o actividad por realizar, esto debidamente estructurados de manera que cuando se ejecute no se presenten mayores inconvenientes o complicaciones que terminen frustrando o estancando el buen funcionamiento empresarial; cabe recalcar que los gerentes, administradores o jefes responsables son los entes facilitadores para la consecución de las metas establecidas, por lo cual deben brindar todas las herramientas necesarias a los trabajadores con el fin de maximizar su rendimiento en su área o función asignada y en la compañía en general.

Aunado a ello, Portal (2016), describe las características de las metas y las presenta como alcanzables con la debida dedicación y esfuerzo que se sume. Así como también debe ser observable y medible de tal manera que se pueda apreciar el desarrollo de esta y el grado de avance hacia su cumplimiento, es así que si se presentan inconvenientes y se turba el camino se deben realizar las acciones necesarias para volver al camino correcto, la metas deben permitir la proyección a hacia un futuro de éxito y de fracaso de manera que sea notorio su cumplimiento, y por último afirma que las metas deben ser fijadas con un tiempo determinado para su realización sino no sería considerada como tal, ya que la consecución o no representen un logro o sensación de éxito o fracaso para ser medido como tal y su impacto que produzca.

Por su parte, Jarrín (2016), alude que las instituciones y los organismos pertenecientes al sector público deben trabajar estratégicamente en las acciones que fomenten y conlleven al cumplimiento de metas que tienen asignadas para que así de ese modo medir su desarrollo y capacidad de gestión que tienen como ente representativo de una población. La fijación y cumplimiento de metas en gobiernos o municipalidades son un gran indicador que muestran la calidad y capacidad de gestión que tienen las personas responsables de dichas entidades en un determinado periodo de tiempo; el alcance a las metas establecidas para estos organismos no solo benefician a la entidad con el otorgamiento del incentivo económico que esta merece según lo planteado por el gobierno, sino que también tiene un impacto positivo en la población, ya que si una municipalidad, gobierno local o regional obtiene más asignación económica, existirá mayor presupuesto que será asignado o invertido en obras y proyectos sumamente necesarios para satisfacer necesidades de la población.

En aras de lograr evaluar las metas propuestas en una organización es necesario analizar, identificar y medir el desempeño de los colaboradores pertenecientes a una determinada institución, para ello se hace importante esclarecer el concepto de desempeño, para lo cual la Comisión Nacional del Servicio Civil (2012) define al desempeño como una serie de acciones consecutivas que plasman el rendimiento positivo o negativo del colaborador en su trayectoria en la entidad. La medición del desempeño será realizada y evaluada por el área o personal responsable del talento humano; como punto de partida esta medición será aplicada a todos los colaboradores en general referente a su tiempo y trayectoria en el puesto de trabajo y en la entidad, seguidamente su indicador debería ser la relación que estos tienen con el perfil requerido en cada puesto, para que así sea más fácil definir si el colaborador tiene un buen o mal desempeño en la entidad según sus funciones o responsabilidades.

Respecto a los elementos que debe tener una meta, Díaz (2018) menciona que una meta es característica por ser propensa a concretarla, que sea

posible identificarla y necesariamente que se pueda medir el resultado obtenido sea de fracaso o de éxito, para lo cual debe presentar los siguientes elementos: Finalidad, o sea cual es el meollo del asunto al cual se pretende llegar, representando este un factor importante para quienes lo plantearon que pondrán el énfasis necesario para que todo salga de la mejor manera y se logre concretar con la meta. Unidad de medida, siendo aquella magnitud con la cual se puede cuantificar la meta, de tal manera que se pueda conocer el impacto que ocasiona de lograrse o no, la meta debe ser medible para analizarse y se tomen las decisiones correspondientes. Cantidad, que es el grado de significancia que representa para la empresa al final de un tiempo determinado el cumplimiento de las metas y el número de metas cumplidas en relación al tiempo y recursos empleados.

Por su parte, Sánchez (2010) afirma que el resultado final de las actividades esperadas y planificadas de manera estratégica se constituyen o denominan como una meta, que no necesariamente indica que fue cumplida o se llegó a concretar, es así que este resultado se convierte en cuantificable y medible, propenso a ser analizado para identificar los factores que influyeron para obtener aquellos resultados positivos o negativos, estas metas pueden ser trazadas tanto a corto, mediano o a largo plazo, y la consecución paulatina de las metas contribuyen a concretar los objetivos. Además, menciona que, toda empresa debe trabajar en base al establecimiento de metas, ya que conllevaran a alcanzar el propósito por el cual fue creada la empresa; las metas definen un nivel de ejecución más concreta y precisa, además permite que los trabajadores tengan presente de manera más clara el proceso de desarrollo hacia su realización, lo cual influenciara de manera positiva en su comportamiento, y terminará convirtiéndose en una herramienta que direcciona a su cumplimiento.

Asimismo, Sánchez (2010) menciona que en la actualidad la obtención de niveles elevados de productividad se ha convertido en el que hablar, pero

sobre todo en el propósito deseado de todos los medios que fomentan el desarrollo y emprendimiento empresarial. Hacen referencia al buen uso de los recursos con los cuales cuenta la empresa y el desarrollo del talento humano al máximo como factores que condicionan el cumplimiento de las metas y objetivos, la administración de los recursos va enfocada a la creación de valor y por ende a generar más recursos con el cual se mejora la calidad de vida de los involucrados. Además, indica que el planteamiento de metas es establecer las vías correctas que brindan instrucciones y aumenten la motivación de los trabajadores; las metas deben ser objetivas ya que se centralizan en lograr un nivel específico de destreza en el desarrollo de una tarea, habitualmente dentro de un plazo determinado.

Importancia del cumplimiento de metas, según Armijo (2009), menciona que el cumplimiento de lo planificado representado como metas es importante ya que se puede cuantificar el logro y la realización de manera que los resultados obtenidos sean analizados para la toma de decisiones respectivas, y realizar medidas correctivas si es necesario en algunos aspectos que se identifiquen, así como para reconocer el desempeño y esfuerzo que realizaron las personas para conseguirlo, para lo cual se define el alcance in situ concerniente a las metas: Evaluación, que es el estudio de los resultados obtenidos en el desarrollo de la meta o puede llevarse a cabo en el proceso de las actividades para cumplir la meta identificando factores que pueden frustrar su logro y gestionarlos adecuadamente. Retroalimentación, tras conocer los resultados de la meta y haber hecho las evaluaciones respectivas, se realizará la retroalimentación oportuna y necesaria al grupo humano que contribuyó a realizarlo.

Existe discrepancia en el contexto de que las metas deben ser asignadas o si deben ser propuestas y planteadas con la colaboración y participación de todo el grupo humano, estudios previos muestran que ambas opciones son favorables, siempre y cuando al asignarse las metas se sepa

comunicar la intención y la filosofía, de esta manera los trabajadores se identifiquen con la organización para realizar sus funciones con miras a conseguirla, así como la realización de retroalimentación necesaria concerniente a las actividades a desarrollar. Pero existen diferencias entre ambos contextos y estas pueden deberse a la dificultad que represente la meta y si la entidad brinda las capacitaciones, herramientas, instrumentos y recursos necesarios para apoyar a los colaboradores a conseguirla, así como la existencia de líderes dentro del equipo de trabajadores que motiven sus compañeros de trabajo y que juntos identifiquen estrategias para poder conseguir lo trazado (Molina, 2000).

Sus principales dimensiones de la variable cumplimiento de metas, según Robbins y Judge (2009) son: **Dimensión 1: Adaptabilidad**, que viene a ser una de las cualidades más resaltantes que tienen los individuos para adaptarse a las circunstancias que se presentan a diario en la vida personal, laboral y en general. En el ámbito laboral es sumamente indispensable e importante que los trabajadores cuenten con esta cualidad, debido a que si se presentan cambios o problemas de cualquier índole en la institución donde laboran, estos estén preparados y no presenten dificultades ni mayores inconvenientes para responder o solucionarlo; todo lo contrario, el personal debe sacar a relucir su capacidad de afrontar cualquier caso fortuito y saber sobrellevar la realización de sus funciones sin problema o estancamiento alguno, e incluso sacará ventajas de los cambios para realizar mejor su trabajo y los convertirá en oportunidades tanto para el como para la institución..

Dimensión 2: Comunicación, el flujo de información y la comunicación fluida en el centro laboral es un núcleo indispensable porque permite que todos los trabajadores tengan información actualizada de las actividades y gestiones realizadas o que están por realizarse dentro de la empresa; también permite que los procesos se ejecuten coordinadamente y de modo más eficiente, evitando así los procesos lentos o burocráticos que entorpecen la atención a los clientes, dar solución inmediata a la

presentación de problemas fortuitos para el alcance a los objetivos y metas establecidos. Es así que la comunicación se convierte en un factor clave y de éxito dentro de la empresa ya que a partir de la información compartida se puede observar lo que se viene logrando, las metas que se van cumpliendo, y a su vez permite identificar las falencias y puntos críticos que están obstaculizando las actividades, para así tomar decisiones oportunas y necesarias que no terminen afectando el crecimiento, desarrollo y rentabilidad de la empresa.

Así mismo, los autores, Robbins y Judge (2009) mencionan como **dimensión 3: Iniciativa**, considerada en el ámbito laboral como una virtud esencial con la que deben contar los trabajadores ya que genera gran valor dentro de las instituciones. Aquí el personal se anticipa a la realización de acciones y a la toma de decisiones sin la necesidad de esperar que alguien le ordene lo que se supone tendría que hacer, pues este, conoce el proceso o presume lo que es necesario hacer para que las cosas se desarrollen adecuadamente de tal manera que se maximice las posibilidades de conseguir eficazmente lo planificado. Contar con personal que sea intuitivo y sumado a ello que tenga iniciativa, es importante dentro de una organización, pues este libera un poco la carga laboral asumiendo responsabilidades lo que permite que sea más fácil delegar funciones confiando en la capacidad que tendrá para la buena toma de decisiones o la solución a problemáticas eventuales.

Y finalmente la **dimensión 4: Conocimiento**; este es un factor clave para el cumplimiento de las metas, ya que los conocimientos adquiridos por las personas a través del tiempo según su trayectoria de vida y experiencia profesional y laboral, serán de gran ayuda para la realización de sus actividades y funciones en la empresa. Al contar con el conocimiento necesario del giro de la empresa, de las metas u objetivos por conseguir, de los procesos o funciones a realizar, y de todo lo que se considere importante para su desarrollo, los colaboradores optaran por estrategias bien definidas que faciliten, beneficien y contribuyan en los procesos para

obtener mejores resultados. El conocimiento en base a la experiencia laboral y a lo que se pretende alcanzar como empresa, permitirá una mejor visión de las metas que se deben trazar para lograr tener éxito.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

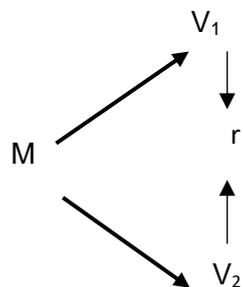
Tipo de estudio

La investigación fue de tipo básica, porque solo se dedica a recoger la información para poder comprobar la hipótesis, más no hace manipulación de variables. Asimismo, manifiesta que al producir conocimiento y teorías se menciona como una investigación básica. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

Diseño de investigación

Diseño no experimental, con un enfoque cuantitativo de nivel correlacional porque tuvo como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o variables. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

El diseño se esquematizó de la siguiente manera:



Donde:

- M = Muestra
- V1 = Rotación de personal
- V2 = Cumplimiento de metas
- r = Relación

3.2. Variables y Operacionalización

Variables:

V1: Rotación de personal

V2: Cumplimiento de metas

Nota: la matriz de operacionalización se encuentra en anexos.

3.3. Población (criterios de selección) muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

La población estuvo conformada por 145 colaboradores pertenecientes al Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020. (Fuente: Unidad de recursos humanos del PEHCBM)

Criterios de inclusión: Estuvo conformado por los colaboradores nombrados y CAS pertenecientes al Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020

Criterios de exclusión: Estuvo conformado por jefes y personal de confianza del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín – 2020.

Muestra: La muestra se realizó según la formula estadística:

$$n = \frac{z^2 pq N}{e^2(N - 1) + z^2 pq}$$

95%

Z =	1.96
E =	0.05
p =	0.8
q =	0.2
N =	145

n =	$\frac{3.8416 * 0.16 * 145}{0.0025 * 144 + 0.61466}$
-----	--

n =	$\frac{89.12512}{0.97}$	91
-----	-------------------------	----

La muestra estuvo conformada por 91 colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020.

Unidad de análisis: Fue un colaborador. Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

La técnica aplicada para determinar la relación entre las variables en estudio fue la encuesta.

Instrumento

El instrumento para medir la variable rotación de personal cuya finalidad es Identificar el nivel de rotación de personal en el proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020, fue adaptado del estudio de Bernardo (2018), denominada: Rotación de personal y ventas de la empresa VF Perú S.R.L. Ate 2017. El cuestionario está estructurado en 15 enunciados, dividido en 3 dimensiones, la primera dimensión contiene 5 ítems, la segunda contiene 5 ítems y la tercera contiene 5 ítems. La escala de medición será la ordinal con una valoración de: 1 = muy mala, 2= mala, 3= regular, 4= buena, 5= muy buena; asimismo, se precisa el proceso de baremación de las variables abordadas, el cual se distribuyó en tres niveles: Bajo (15 – 35) Medio (36 -55) y alto (56 -75); donde los intervalos se determinaron en función a los valores mínimos y máximos en concordancia a los resultados por cada dimensión.

El instrumento para medir la variable cumplimiento de metas cuya finalidad es analizar el nivel de cumplimiento de metas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020, el cuestionario fue adaptado del estudio de Enciso (2018), denominada: La planificación presupuestal y el cumplimiento de metas en el Hospital Quillabamba- 2017. El cuestionario está estructurado de 13 enunciados, la misma que se encuentra dividido en 4 dimensiones, la primera constituida por 3 ítems, la segunda constituida por 3 ítems, la

tercera constituida por 3 ítems y la cuarta constituida por 4 ítems. La escala de medición será la ordinal con una valoración de: 1 = muy baja, 2= baja, 3= medio, 4= Alta, 5= muy alta. Además, se precisa el proceso de baremación de las variables abordadas, el cual se distribuyó en tres niveles: Bajo (13 -30), Medio (31 -47) y alto (48 -65); donde los intervalos se determinaron en función a los valores mínimos y máximos en concordancia a los resultados por cada dimensión.

Validez

Para determinar los datos de validez de los instrumentos aplicados, se optó por el juicio de expertos conformado por profesionales concedores de las variables, quienes tuvieron la responsabilidad de emitir una valoración final sobre los indicadores de coherencia.

Variable	N.	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del experto
Rotación de personal	1	Metodólogo	4.6	Es aplicable
	2	Especialista	4.8	Es aplicable
	3	Especialista	4.8	Es aplicable
Cumplimiento de metas	1	Metodólogo	4.5	Es aplicable
	2	Especialista	4.8	Es aplicable
	3	Especialista	4.8	Es aplicable

Los instrumentos fueron sujetos a valoración por profesionales acreditados en el tema de Gestión Pública. Las cuales emitieron un resultado promedio de 4.72, representando el 94.33% de concordancia entre jueces, lo que indica, que tienen alta validez.

Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos se determinó utilizando la técnica estadística del coeficiente Alfa de Cronbach. Para que sean confiables los instrumentos el valor obtenido fue mayor a 0.70 (Hernández, Fernandez, & Baptista, 2014).

Se realizó una prueba de pilotaje a 20 personas, el cual arrojó los siguientes resultados:

Análisis de confiabilidad de rotación de personal

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,982	15

Análisis de confiabilidad de cumplimiento de metas

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,914	13

3.5. Procedimientos

Se recurrió a fuentes primarias y secundarias para la construcción del marco teórico, se procedió a la estructuración de los instrumentos

(Cuestionarios) para a la recolección de la información de cada variable de estudio, el cual fue aplicado a los colaboradores de acuerdo a la muestra obtenida, asimismo, se extendió una solicitud a la entidad, pidiendo la autorización para la investigación abordada, con la respuesta positiva, se realizó los procedimientos pertinentes; seguidamente, el procesamiento y análisis de los datos se realizó a través de la estadística descriptiva, haciendo uso de los programas Excel y SPSS v.25. Además, se realizó el proceso de baremación en función a las variables y dimensiones determinando una escala de tres niveles (Bajo, medio y alto) con el cual se determinó el nivel que presenta cada elemento analizado. Se contrastó los resultados con los antecedentes y las teorías y se establecieron las conclusiones y recomendaciones de acuerdo a los objetivos planteados.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se expresó a través de tablas y figuras estadísticas, asimismo, para determinar el tipo de distribución que posee la muestra, se empleó al Kolmogorov-Smirnov^a, debido a que la muestra es superior a 50, con ello, al obtener un resultado inferior a 0.05, se decidió que para contrastar las hipótesis se utilizará el Rho de spearman; con el cual se podrá establecer el nivel de relación entre las variables, para tal efecto, se utilizó el SPSS V. 24. Este coeficiente toma valores entre -1 y 1, indicando si existe una dependencia directa (coeficiente positivo) o inversa (coeficiente negativo).

3.7. Aspectos éticos

Durante todo el proceso de investigación se tuvo apego al cumplimiento de principios éticos internacionales, se dio lugar al **respeto**, con el cual se garantizó el respeto de cada uno de las personas que formaron parte del estudio y de los elementos implicados; principio de **justicia**, mediante el cual se distribuyó las oportunidades de manera equitativa a los participantes sin discriminaciones; principio de **beneficencia**, solo se buscó beneficiar

al objeto de estudio y no de perjudicarlo; principio de **ética y moral**, buscando no tergiversar este principio fundamental en los participantes del estudio. Asimismo, se apegó al cumplimiento de los lineamientos de investigación de la Universidad César Vallejo. Finalmente, se precisa el uso de las normas APA para el citado de autores.

IV. RESULTADOS

4.1. Nivel de rotación de personal en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020.

Tabla 1

Nivel de rotación de personal en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020.

Escala	Intervalos	f	Porcentaje
Bajo	15 – 35	45	49 %
Medio	36 - 55	26	29 %
Alto	56 – 75	20	22 %
Total		91	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado al personal en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín.

Interpretación:

Del total de personas encuestadas manifestó que la rotación de personal es bajo en 49 % (45), medio en 29 % (26) y alto en 22 % (20).

4.2. Nivel de rotación de personal por dimensiones en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020.

Tabla 2

Nivel de rotación de personal por dimensiones en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020.

Compensación				Condiciones laborales			Reclutamiento y selección del personal		
Escala	Intervalos	f	Porcentaje	Intervalos	f	Porcentaje	Intervalos	f	Porcentaje
Bajo	5 – 12	34	37 %	5 – 12	33	36 %	5 – 12	47	52 %
Medio	13 – 19	49	54 %	13 – 19	46	51 %	13 – 19	28	31 %
Alto	20 – 25	8	9 %	20 – 25	12	13 %	20 – 25	16	17 %
Total		91	100 %		91	100 %		91	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado al personal en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín.

Interpretación:

En cuanto al nivel de las dimensiones de la variable rotación de personal, en cuanto a la dimensión de compensación es medio en 54 % (49), bajo en 37 % (34) y alto en 9 % (8). En cuanto a la dimensión de condiciones laborales es medio en 51 % (46), bajo en 36 % (33) y alto en 13 % (12). Con relación a la dimensión de reclutamiento y selección del personal es bajo en 52 % (47), medio en 31 % (28) y alto en 17 % (16).

4.3. Nivel de cumplimiento de metas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020.

Tabla 3

Nivel de cumplimiento de metas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020.

Escala	Intervalos	f	Porcentaje
Bajo	13 – 30	35	38 %
Medio	31 – 47	46	51 %
Alto	48 – 65	10	11 %
Total		91	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado al personal en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín.

Interpretación:

Del total de personas encuestadas manifestó que el cumplimiento de metas es medio en 51 % (46), bajo en 38 % (35) y alto en 11 % (10).

4.4. Nivel de cumplimiento de metas por dimensiones en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020.

Tabla 4

Nivel de cumplimiento de metas por dimensiones en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020.

Escala	Adaptabilidad			Comunicación			Iniciativa			Conocimiento		
	Intervalos	f	Porcentaje	Intervalos	f	Porcentaje	Intervalos	f	Porcentaje	Intervalos	f	Porcentaje
Bajo	3 – 7	22	24 %	3 – 7	18	20 %	3 – 7	32	35 %	4 - 9	15	16 %
Medio	8 – 11	31	34 %	8 – 11	30	33 %	8 – 11	36	40 %	10 – 14	28	31 %
Alto	12 – 15	38	42 %	12 – 15	43	47 %	12 – 15	23	25 %	15 – 20	48	53 %
Total		91	100 %		91	100 %		91	100 %		91	100 %

Fuente: Cuestionario aplicado al personal en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín.

Interpretación:

En cuanto al nivel de las dimensiones de la variable cumplimiento de metas, en cuanto a la dimensión de adaptabilidad es alto en 42 % (38), medio en 34 % (31) y bajo en 24 % (22). En cuanto a la dimensión de comunicación es alto en 47 % (43), medio en 33 % (30) y bajo en 20 % (18). Con respecto a la dimensión de iniciativa es medio en 40 % (36), bajo en 35 % (32) y alto en 25 % (23). Con relación a la dimensión de conocimiento es alto en 53 % (48), medio en 31 % (28) y bajo en 16 % (15).

4.5. Relación entre la rotación de personal y cumplimiento de metas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020

Tabla 5

Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Rotación de personal	,144	91	,000
Cumplimiento de metas	,157	91	,000

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

Dado que la muestra es mayor que 50, se calcula el coeficiente de Kolmogórov-Smirnov; el resultado es menor a 0.05; por lo tanto, la muestra en estudio tiene una distribución no normal, por lo que se utiliza el Rho Spearman para la correlación.

Tabla 6

Relación entre la rotación de personal y el cumplimiento de metas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020

		Rotación de personal	Cumplimiento de Metas
Rho de Spearman	Rotación de personal	1,000	,812**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	91	91
	Cumplimiento de metas	,812**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	91	91

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

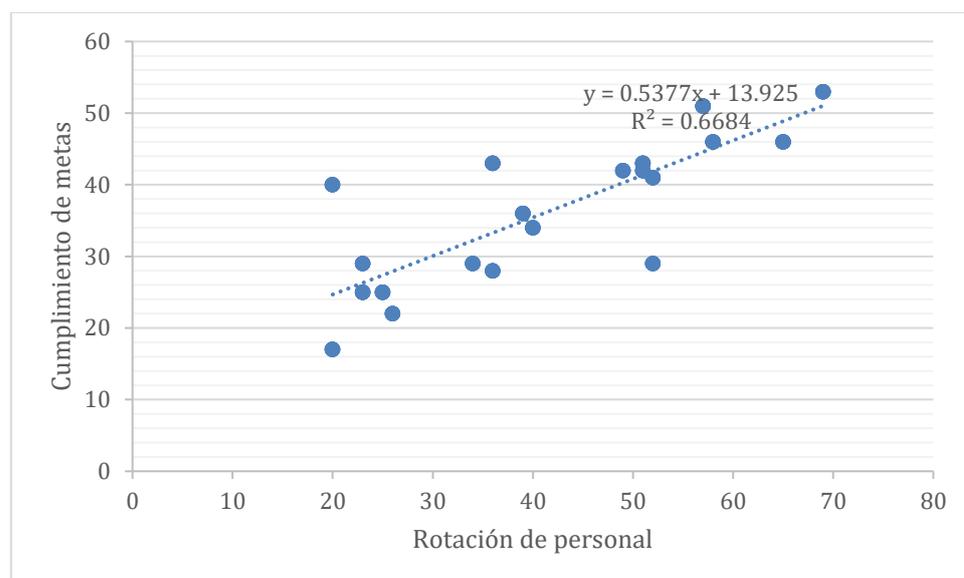


Figura 1. *Diagrama de dispersión entre la rotación de personal y el cumplimiento de metas.*

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

Interpretación:

Se contempla la correlación entre la rotación de personal y el cumplimiento de metas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020. Mediante el análisis estadístico de Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0,812 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$), por lo que, se acepta la hipótesis, es decir, la rotación de personal se relaciona en un (nivel alto) con el cumplimiento de metas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020.

V. DISCUSIÓN

En este apartado se contrasta los resultados obtenidos con los antecedentes, teniendo que la rotación de personal es baja en 49 %, medio en 29 % y alto en 22 %. Dichos resultados se deben a que los incentivos o reconocimientos realizados por su labor son malos, en cuanto a la supervisión para el cumplimiento de los implementos de seguridad de los colaboradores, que realizan trabajo de alto riesgo es mala, las herramientas, equipos, uniforme para que desarrolle sus funciones es regular. La realización de convocatorias periódicas para reclutar personal por parte de la institución es buena, la realización de convocatorias por los principales medios y paginas oficiales son regulares.

Dichos resultados coinciden con lo expuesto por Cubillos, Reyes & Londoño (2017) quien hace mención que las políticas institucionales relativas a la rotación del personal, tiene un peso fundamental interno. El cual debe ser pulido de tal manera que se eviten descontentos que influyan en la productividad de los trabajadores y deben ser debidamente organizadas, se pudo notar en la entidad que la modalidad de selección y filtros que realiza el personal para ubicarse en las distintas áreas resulta ser notoriamente deficiente. Las entrevistas al personal resultan deficientes y necesitan tener mayor énfasis en temas de desenvolvimiento y buen trato en el área de ventas y temas de conocimiento y capacidad de gestión para áreas administrativas.

López, Salazar & Torres (2018) menciona que, en el área comercial, así como en otras es elemental el buen manejo de los trabajadores, así que los directores deben centrarse en brindarles la comodidad necesaria para que se puedan desenvolver idóneamente, reduciendo su estrés y buscando que siempre se encuentren motivados. Por ello, se debe tener presente los factores extrínsecos e intrínsecos que puedan influir. Producto de la indagación realizada se pudo apreciar que a la entidad le falta realizar un mayor análisis en cuanto a la rotación el personal, pues es necesario que se analicen las características de los trabajadores, virtudes, ventajas y desventajas relacionados al puesto al que van dirigidos.

Además, se muestra el nivel de cumplimiento de metas es medio en 51 %, bajo en 38 % y alto en 11 %. Estos resultados se deben a que el nivel de asignación presupuestal para el cumplimiento de metas es medio; la oportunidad que tienen los trabajadores para que cumplan sus metas programadas es alta; el nivel de comunicación entre los trabajadores que ayude el cumplimiento de metas es media; el nivel de información brindada hacia los trabajadores de la institución sobre aspectos preventivos de sus funciones es buena; el nivel de conocimiento del personal sobre las normas de bioseguridad en la institución es alta.

Estos resultados guardan relación con lo expuesto por López (2017), menciona que, en el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, debe existir una gestión que favorezca el compromiso de los trabajadores para el cumplimiento de las metas organizacionales. La gestión debe estar orientada a la ideología de una gestión por resultados, la parte administrativa debe medir la capacidad del talento humano y de acuerdo a sus capacidades ubicarlos en los puestos al que van a responder contribuyendo a conseguir tanto sus objetivos personales, así como el de la institución, este análisis permitirá que laboren y se desenvuelvan de la mejor manera, sacando provecho a sus habilidades.

Peñaloza, Gutiérrez y Prado (2017), indican que el desarrollo del estudio se apreció que en la institución no se maneja un adecuado planeamiento estratégico, por lo cual no existe relación entre variables, pues la gestión en curso no se encuentra comprometida con el mejoramiento de las actividades para conseguir los objetivos planteados. El cumplimiento de las metas no presenta mayor relevancia entre los colaboradores docentes y directivos, esto no permite descubrir en que se desempeña mejor un trabajador desfavoreciendo a la entidad en la cual presta sus servicios.

En la misma línea, Caldera, Arredondo, Zárate, (2019), afirman que, la rotación de personal es deficiente, no se llegan a cumplir a cabalidad los objetivos y metas planteados dejando entrever la mala gestión y dirección por parte del personal que se encuentra en la cúpula de la gestión. Logrando afectar a los clientes, así como la repercusión en las labores para mejorar la satisfacción

de los clientes; afectando el cumplimiento de los objetivos en cuanto a la mejora de la satisfacción del público.

Arriaga (2018) reveló que no presentan relación las variables en cuestión, presentando índices reducidos sobre el gasto público, esto se debe a que en el municipio el cumplimiento de las metas trazadas en cuanto a la recaudación también es reducido y por lo general no llegan a concretarse eficientemente. Esto es una desventaja tanto para trabajadores, institución y la comunidad en general que esperan los buenos resultados de las gestiones, por otro lado, es necesario para el bien público que los contribuyentes municipales se encuentren al día con el pago de sus obligaciones.

Además, se destaca la existencia de una relación entre la rotación de personal y el cumplimiento de metas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020, ya que el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0,812 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$). Indicando que a mejor rotación del personal mayor cumplimiento de metas. Estos resultados coinciden con lo mencionado por Valle (2020) quien menciona que una adecuada planificación presupuestal provee a la entidad para futuros riesgos de no contar efectivo, para las actividades necesarias dentro o externamente de la organización, así con la planeación también es necesario que se empleen estrategias para reducir los costos y se utilicen de manera eficiente los recursos buscando el cumplimiento de las metas trazadas. La entidad analizada presentó algunas deficiencias que debidamente subsanadas mejorará su servicio.

Así mismo Rojas (2019) indica que si el plan de control es eficiente y eficaz dentro de la entidad se puede asegurar y esperar que se cumplan las metas, también entra a tallar el tema de la retroalimentación del personal y la buena gestión que realicen por su parte las autoridades con mayor rango, favoreciendo el buen ambiente laboral y la gestión del talento humano enfocado a buscar sus virtudes y capacidades para ser ubicados en áreas estratégicas, donde se desempeñen sin presión y libres de estrés que pueda afectar su rendimiento y el buen uso del tiempo y los recursos, garantizando un trabajo honesto, leal y de calidad.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Existe relación entre la rotación de personal y el cumplimiento de metas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020, ya que el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0,812 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$).
- 6.2.** El nivel de rotación de personal es bajo en 49 %, medio en 29 % y alto en 22 %.
- 6.3.** El nivel de las dimensiones de la rotación de personal, la dimensión de compensación es medio en 54 %, bajo en 37 % y alto en 9 %, la dimensión de condiciones laborales es medio en 51 %, bajo en 36 % y alto en 13%, la dimensión de reclutamiento y selección del personal es bajo en 52 %, medio en 31 % y alto en 17 %.
- 6.4.** El nivel de cumplimiento de metas es medio en 51 %, bajo en 38 % y alto en 11 %.
- 6.5.** El nivel de las dimensiones del cumplimiento de metas, la dimensión de adaptabilidad es alto en 42 %, medio en 34 % y bajo en 24 %, la dimensión de comunicación es alto en 47 %, medio en 33 % y bajo en 20 %, la dimensión de iniciativa es medio en 40 %, bajo en 35 % y alto en 25 %, la dimensión de conocimiento es alto en 53 %, medio en 31 % y bajo en 16 %.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Al Gerente General del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, se recomienda brindar incentivos o reconocimientos realizados al personal por su labor, supervisar al personal para el cumplimiento de los implementos de seguridad de los colaboradores que realizan trabajo de alto riesgo.
- 7.2.** Al jefe de Administración del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, se sugiere brindar al personal, herramientas, equipos, uniforme para que desarrolle sus funciones, realizar convocatorias periódicas para reclutar personal por parte de la institución y por los principales medios y páginas oficiales.
- 7.3.** Al jefe de Administración del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, se aconseja revisar la asignación presupuestal para el cumplimiento de metas, así mismo, monitorear el cumplimiento de las metas programadas.
- 7.4.** Al jefe de Recursos Humanos del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, se aconseja desarrollar una comunicación entre los trabajadores que ayude el cumplimiento de metas. Brindando información hacia los trabajadores de la institución sobre aspectos de sus funciones a realizar.
- 7.5.** Al jefe de Recursos Humanos del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, se sugiere capacitar sobre la visión, misión, objetivos con el propósito de contar con personal idóneo en cada área de trabajo y que cumpla a cabalidad sus funciones.

REFERENCIAS

- Álvarez, M. (2013). *Cuadro de mando retail*. Barcelona: Profit.editorial
- Andía, W. (2013). *Análisis Gestión Pública*. Perú. Editorial El saber.
- ANDINA. (19 de 05 de 2020). *MEF aprobó cumplimiento de metas del programa de Incentivos a Gestión Edil*. pág. 3. <https://andina.pe/agencia/noticia-mef-aprobo-cumplimiento-metas-del-programa-incentivos-a-gestion-edil-806366.aspx>
- Armijo, L. (2009). *Política tributaria Para el 2011-2016*. Lima, Perú: Inde Consultores
- Arriaga, Y. (2018). *Incidencia del cumplimiento de metas de recaudación en la ejecución presupuestal de los servicios de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2014 – 2017*". (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú.
- Caldera, D., Arredondo, M., Zárate, L. (2019), *Rotación de personal en la industria hotelera en el estado de Guanajuato, México*. (artículo científico). Universidad de Guanajuato, México. <https://www.redalyc.org/journal/3312/331267304006/html/>
- Campos, P., Gutiérrez, H. & Matzumura, J. (2019). *Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado*. Revista Cuidarte, 14. <http://www.scielo.org.co/pdf/cuid/v10n2/2346-3414-cuid-10-2-e626.pdf>
- Capell, J. (2020). *La rotación de personal, un reto pendiente para muchas*. *Capital Humano*, 5. <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=7&sid=74983983-1360-4ac4-926a-d36f8ef799ca%40sessionmgr103>
- Cejudo, G. (2016). *Coherencia y políticas públicas Metas, instrumentos y poblaciones objetivo*. *Revista Gestión y política pública*. 25 (1), p. 3 – 31. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S140510792016000100001.
- Chaparro, D., Guzmán, A., Naizaque, L., Ortiz, S., & Jiménez, W. (2015). *Factores que originan la rotación del personal auxiliar de odontología*. *Universitas Odontológica*, 9. <https://www.redalyc.org/pdf/2312/231242734009.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (2a. ed. --.). México: Mc Graw-Hill.

- Cubillos, C; Reyes, M & Londoño, M. (2017). *Análisis de las causas de la rotación de personal en el área Comercial de una Gran Superficie*. (Artículo científico). Revista FACCEA. Colombia. Colombia. <http://www.udla.edu.co/revistas/index.php/faccea/article/view/654/731>
- Derek, T. y Stephen T. (2008). *Human Resource Management 7th Ed*. Pearson Education Limited. Rotolito Lobarda, Millan, Italy.
- Fernández, S., y Junquera, C. (2013). *Iniciación a los recursos humanos*. Oviedo, Oviedo, España. <http://www.digitaliapublishing.com/a/37478/iniciacion-a-losrecursos-humanos>
- GORESAM. (13 de 08 de 2018). *Gobierno regional demanda por daños y perjuicios a empresas responsables del Hospital De Tarapoto*. pág. 2. <https://web.regionsanmartin.gob.pe/WebApp/Noticias?url=noticia&id=5237>
- Hernández, S., Cruz, Z., Meza, M. & Cruz, L. (2017). *Principales Causas de la Rotación del Personal en Empresa de Servicios de transportes*. Revista Sociología Contemporánea, 8.
- Jarrín, W. (2016). *Modelo de gestión con enfoque al cumplimiento de metas y objetivos organizacionales de los gobiernos autónomos descentralizados*. Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación. 3 (1), p.62 – 81.: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6756337>
- Lima, D., Shugulí, C. & Mantilla, K. (2020). *Acciones para reducir la rotación del personal en una empresa*. Uniandes Episteme, 15. <http://45.238.216.13/ojs/index.php/EPISTEME/article/download/1437/880>
- López, E; Salazar, M & Torres, D. (2018). *Análisis de la rotación de personal del área comercial y elaboración de una propuesta de mejora en la empresa comestibles ricos SA*. (Artículo científico). Universidad Jorge Tadeo Lozano, Colombia. <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/8317/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1>
- López, J. (2017). *Modelo de gestión con enfoque al cumplimiento de metas y objetivos organizacionales de los gobiernos autónomos descentralizados*. (Artículo científico). Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación. Ecuador. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo6756337.pdf>

- Millán, G. (2006). *Rotación de personal*. Trabajo de investigación. Universidad autónoma metropolitana. México. Obtenido el 06-08- 2013, disponible en: <http://148.206.53.231/UAMI13478.PDF>
- Molina, H. (2000). *Establecimiento de Metas, Comportamiento y Desempeño*. Estudios Gerenciales, 13. <https://www.redalyc.org/pdf/212/21207502.pdf>
- Mosquera, K., Lucía, O. & Tobón, G. (2017). *Factores motivacionales, metas de logro y proyecto de vida en estudiantes universitarios*. Plumilla educativa, 20. <http://oaji.net/articles/2017/5027-1496074247.pdf>
- Moyado, F. (2002). *La transformación gerencial*. México: Grupo Editorial Patria. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/elibroindividuales/detail.action?docID=4824581&query=cumplimiento+de+metas>
- Nolazco, F. y Rodríguez, D. (2020). *Los tres pilares para la retención del talento humano en una empresa de servicios generales*. INNOVA Research Journal, 12. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1240/1676>
- Peñaloza, K., Gutiérrez, A. y Prado, M. (2017). *Evaluaciones de diseño y ejecución presupuestaria. Un instrumento del presupuesto por resultados: Algunas experiencias aplicadas en salud*. Rev Peru Med Exp Salud Publica, 7. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v34n3/a20v34n3.pdf>
- Portal, J. (2016). *Control interno e integridad: Elementos necesarios para la gobernanza pública*. Revista El Cotidiano. 2 (198), 7 – 13. <https://www.redalyc.org/pdf/325/32546809002.pdf>.
- Pulkka, E. y Niemvirta, O. (2013). *Recursos humanos y dirección de equipos en restauración*. España: Paraninfo S.A.
- Reeve, J. (2003). *Motivación y emoción* (3era ed.). USA: McGraw-Hill Interamericana
- Reyes, A. (2005). *Administración de Personal*, (4ta. ed.). México: Limusa.
- Robbins, S., y Coulter, M. (2014). *Administración*. México: PEARSON.
- Robbins, S. & Judge, T. (2009) *Comportamiento organizacional*, decimotercera edición 752 pearson educación, México, https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

- Rojas, L. (2019). *Plan anual de control y cumplimiento de metas de las áreas de la municipalidad provincial de Moyobamba 2018*. (Tesis maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/28698>
- Sánchez, N. (2010). *Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote*. Tesis de doctorado, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.
- Valle, A. (2020). *La planificación financiera una herramienta clave para el logro de los objetivos empresariales*. Revista Universidad y Sociedad, 7.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-160.pdf>
- Zaballa, P., El Assafiri, Y., Medina, Y., Nogueira, D. y Medina, A. (2021). *Procedimiento para el análisis de la rotación del personal*. Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades, 13.
<https://revistacientifica.uamericana.edu.py/index.php/academo/article/view/429/392>

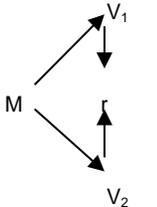
ANEXOS

Matriz de Operacionalización de variables

Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1: Rotación de personal	La rotación de personal es la cantidad de personas que salen de la empresa de forma voluntaria e involuntaria, por causas externas o internas en un periodo de tiempo establecido (Chiavenato, 2009)	La rotación de personal voluntaria tiene que ver con la imagen que la empresa da a sus empleados. Cuando los trabajadores están contentos con el día a día, se sienten valorados y hacen las labores que se suponen para su puesto	Compensación	<ul style="list-style-type: none"> ● Remuneración ● Incentivos ● Beneficios sociales ● Viáticos 	Ordinal
			Condiciones Laborales	<ul style="list-style-type: none"> ● Seguridad ● Cantidad de trabajo ● Calidad de trabajo ● Horarios 	
			Reclutamiento y selección del personal	<ul style="list-style-type: none"> ● Reclutamiento ● Selección ● Contratación ● Inducción 	
V2: Cumplimiento de metas	Indican que está bastante ligado a lo que internamente nosotros creemos, esto implica estar convencido profundamente de que somos capaces de lograr ciertas cosas, algunas personas se les hace bastante difícil alcanzar altos niveles de bienestar porque simplemente están condicionados y limitados por las ideas que están en su interior, creen que el mundo está lleno de dificultades, entonces experimentan sus propias ideas. (Robbins y Judge, 2009)	Es la expresión de los logros que la institución quiere alcanzar en un plazo determinado, realizando acciones que le permita cumplir con su misión inspirada en la visión, el mismo que se evaluó de acuerdo a las dimensiones e indicadores detallados a continuación	Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> ● Cobertura ● Alcanzar ● Equidad ● Oportunidad 	Ordinal
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> ● Identificar ● Factores ● Procesos 	
			Iniciativa	<ul style="list-style-type: none"> ● Oportunidad ● Proteger ● Población ● Situaciones 	
			Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> ● Implementación ● Modelos ● Gestión ● Normas 	

Matriz de consistencia

Título: Rotación de personal y cumplimiento de metas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos											
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la rotación de personal y cumplimiento de metas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es el nivel de rotación de personal en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020? ¿Cuál es el nivel de rotación de personal por dimensiones en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020? ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de metas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020? ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de metas por dimensiones en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la rotación de personal y cumplimiento de metas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020</p> <p>Objetivos específicos Identificar el nivel de rotación de personal en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020 Identificar el nivel de rotación de personal por dimensiones en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020. Analizar el nivel de cumplimiento de metas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020 Analizar el nivel de cumplimiento de metas por dimensiones en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación significativa entre la rotación de personal y cumplimiento de metas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020</p> <p>Hipótesis específicas H1: El nivel de rotación de personal en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020, es medio. H2: El nivel de rotación de personal por dimensiones en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020, es medio. H3: El nivel de cumplimiento de metas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020, es medio. H4: El nivel de cumplimiento de metas por dimensiones en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020, es medio.</p>	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>											
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones												
<p>Diseño de investigación. Tipo no experimental de corte transversal y diseño correlacional.</p>  <p>Donde: M = Muestra V1= Rotación de personal V2= Cumplimiento de metas r = Relación entre variables</p>	<p>Población La población fue de 145 colaboradores pertenecientes al Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín-2020.</p> <p>Muestra La muestra fue de 91 colaboradores.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">Variables</th> <th style="width: 70%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Rotación de personal</td> <td style="text-align: center;">Compensación</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Condiciones laborales</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Reclutamiento y selección de personal</td> </tr> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Cumplimiento de metas</td> <td style="text-align: center;">Adaptabilidad</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Comunicación</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Iniciativa</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Conocimiento</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Rotación de personal	Compensación	Condiciones laborales	Reclutamiento y selección de personal	Cumplimiento de metas	Adaptabilidad	Comunicación	Iniciativa	Conocimiento
Variables	Dimensiones													
Rotación de personal	Compensación													
	Condiciones laborales													
	Reclutamiento y selección de personal													
Cumplimiento de metas	Adaptabilidad													
	Comunicación													
	Iniciativa													
	Conocimiento													

Instrumentos de recolección de datos
Cuestionario: Rotación de Personal

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como objetivo recabar información acerca de la rotación de personal. Lea 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. Además, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala valorativa	
Muy mala	1
Mala	2
Regular	3
Buena	4
Muy buena	5

V1	ROTACIÓN DE PERSONAL	Escala de medición				
D1	Compensación	1	2	3	4	5
1	¿Cómo considera el sueldo que percibe para satisfacer sus necesidades básicas?					
2	¿Cómo considera los incentivos o reconocimientos realizados por su labor?					
3	¿Qué percepción tiene acerca de los beneficios sociales otorgados por la institución?					

4	¿Qué percepción tiene acerca del pago por las horas extras en el trabajo?					
5	¿Cómo califica las promociones y ascensos laborales?					
D2	Condiciones laborales					
6	¿Cómo considera los implementos y señalizaciones de seguridad dentro del espacio de trabajo?					
7	¿Qué percepción tiene acerca de la supervisión, para el cumplimiento de los implementos de seguridad de los colaboradores, que realizan trabajo de alto riesgo?					
8	¿Cómo considera los ambientes donde desarrolla sus funciones?					
9	¿Cómo considera las herramientas, equipos, uniforme para que desarrolle sus funciones?					
10	¿Cómo considera la dotación de implementos de bioseguridad por parte de la institución?					
D3	Reclutamiento y selección de personal					
11	¿Qué percepción tiene acerca de la realización de convocatorias periódicas para reclutar personal por parte de la institución?					
12	¿Cómo considera la inducción al personal?					
13	¿Cómo califica el nivel de inducción al colaborador nuevo?					
14	¿Cómo considera la realización de convocatorias por los principales medios y paginas oficiales?					
15	¿Qué percepción tiene acerca de la selección de personal de acuerdo al perfil solicitado?					

Cuestionario: Cumplimiento de metas

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como objetivo recabar información acerca del cumplimiento de metas. Lea 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. Además, debe marcar con un aspa la alternativa elegida. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su percepción. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

Escala valorativa	
Muy baja	1
Baja	2
Medio	3
Alta	4
Muy alta	5

V1	Ítems	Escala de medición				
D1	Adaptabilidad	1	2	3	4	5
1	¿Cómo considera el nivel de cumplimiento de las metas programadas de la institución?					
2	¿Qué percepción tiene acerca del nivel de comunicación de las metas programadas?					
3	¿Cómo califica el nivel de asignación presupuestal para el cumplimiento de metas?					
D2	Comunicación					

4	¿Cómo califica la oportunidad que tienen los trabajadores para que cumplan sus metas programadas?					
5	¿Qué percepción tiene acerca del nivel de comunicación entre los trabajadores que ayude el cumplimiento de metas?					
6	¿Cómo califica el nivel de cumplimiento de los factores económicos para lograr las metas?					
D3	Iniciativa					
7	¿Cómo considera el nivel de realización de los procesos de mejora continua para cumplimiento de metas?					
8	¿Cómo califica el número de capacitaciones para mejorar la labor del trabajador?					
9	¿Cómo califica el nivel de información brindada hacia los trabajadores de la institución sobre aspectos preventivos de sus funciones?					
D4	Conocimiento					
10	¿Qué percepción tiene acerca del nivel de dotación de guías o manuales para el desarrollo de sus funciones del personal?					
11	¿Cómo considera el nivel de implementación de acciones de control para cumplir metas programadas?					
12	¿Cómo califica el nivel de cumplimiento de metas está orientado a modelos de mejora de otras instituciones?					
13	¿Qué percepción tiene acerca del nivel de conocimiento del personal sobre las normas de bioseguridad en la institución?					

Validación de instrumentos

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Gustavo Ramírez García
Institución donde labora : Universidad César Vallejo
Especialidad : Doctor en Administración de la Educación
Instrumento de evaluación : Para evaluar la rotación de personal
Autor (s) del instrumento (s) : Elsa Silva Trauco

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Rotación de personal.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Rotación de personal.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Rotación de personal.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		46				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento es aplicable, dada a la coherencia metodológica

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Buena

Tarapoto, 18 de mayo de 2021.


Dr. Gustavo Ramírez García
DNI. 01109463

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Gustavo Ramírez García
Institución donde labora : Universidad César Vallejo
Especialidad : Doctor en Administración de la educación
Instrumento de evaluación : Para evaluar el cumplimiento de metas
Autor (s) del instrumento (s) : Elsa Silva Trauco

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Cumplimiento de metas.				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Cumplimiento de metas.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Cumplimiento de metas.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		45				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento es aplicable, dada a la coherencia metodológica

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.5

Buena

Tarapoto, 18 de mayo de 2021.


Dr. Gustavo Ramírez García
DNI. 01109483

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

III. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. CPC. Leydi LLumi Alegría
Institución donde labora : Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo.
Especialidad : Magister en Gestión Pública
Instrumento de evaluación : Para evaluar la rotación de personal
Autor (s) del instrumento (s) : Elsa Silva Trauco

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Rotación de personal.				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Rotación de personal.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Rotación de personal.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento es aplicable, dada a la coherencia metodológica

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Buena

Tarapoto, 20 de mayo de 2021.


Mg. CPC. Leydi Llumí Alegría
Contador Público Colegiado
Matrícula N° 19-1195

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

IV. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. CPC. Leydi LLumi Alegría
Institución donde labora : Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo.
Especialidad : Magister en Gestión Pública
Instrumento de evaluación : Para evaluar el cumplimiento de metas
Autor (s) del instrumento (s) : Elsa Silva Trauco

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Cumplimiento de metas.					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Cumplimiento de metas.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Cumplimiento de metas.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL		48				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento es aplicable, dada a la coherencia metodológica

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Buena

Tarapoto, 20 de mayo de 2021.


Mg. CPC. Leydi Liumi Alegría
Contador Público Colegiado
Matrícula N° 19-1195

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

V. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. CPC. Arisa Lizbeth Hidalgo Vela
 Institución donde labora : Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo.
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Para evaluar la rotación de personal
 Autor (s) del instrumento (s) : Elsa Silva Trauco

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Rotación de personal.				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Rotación de personal.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Rotación de personal.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL		48				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento es aplicable, dada a la coherencia metodológica

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Buena

Tarapoto, 20 de mayo de 2021.



Mg. CPC. Arisa Lizbeth Hidalgo Vela
 Contador Público Colegiado
 Matrícula N° 19-694

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

VI. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. CPC. Arisa Lizbeth Hidalgo Vela
 Institución donde labora : Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo.
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Para evaluar el cumplimiento de metas
 Autor (s) del instrumento (s) : Elsa Silva Trauco

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Cumplimiento de metas.				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Cumplimiento de metas.					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Cumplimiento de metas.					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

VIII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento es aplicable, dada a la coherencia metodológica

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Buena

Tarapoto, 20 de mayo de 2021.



Mg. CPC. Arisa Lizbeth Hidalgo Vela
 Contador Público Colegiado
 Matrícula N° 18-634

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



PROYECTO ESPECIAL HUALLAGA CENTRAL Y BAJO MAYO

OFICINA DE ADMINISTRACIÓN

"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia"

020-2021869637

Tarapoto, 09 de junio del 2021

CARTA N° 030-2021-GRSM/PEHCBM/OA.

Señorita:
ELSA SILVA TRAUCO
DNI N° 44640132

Ciudad.-

ASUNTO : Autoriza desarrollo de investigación.

REFERENCIA : Carta S/N

Me dirijo a usted saludándole cordialmente, asimismo manifestarle que mi representada AUTORIZA a usted, realizar en la entidad, la investigación titulada "Rotación de personal y cumplimiento de metas en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, San Martín - 2020", para ello deberá coordinar con la Sra. Clavelita Sánchez Tenazoa, profesional en Gestión, Administración y Control de Contratos Laborales y Legajos personales en la Unidad de Recursos Humanos.

Sin otro particular me suscribo de usted.

Atentamente,



CPCC. RODONSON CORDOVA SANGAMA
Jefe de la Oficina de Administración

Pág. 1/1

Base de datos estadísticos

Variable: Rotación del personal

NUMERO	p1	p2	p3	p4	p5	D1	p6	p7	p8	p9	p10	D2	p11	p12	p13	p14	p15	D3	TOTAL
1	2	3	3	2	2	12	2	3	3	2	2	12	2	3	3	2	2	12	36
2	3	3	4	4	4	18	3	3	3	3	4	16	3	3	4	4	4	18	52
3	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	2	2	7	20
4	1	2	2	2	1	8	1	2	2	1	1	7	1	2	2	2	1	8	23
5	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	3	17	51
6		2	2	2	2	8	1	2	2	1	2	8	1	2	2	2	2	9	25
7	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	58
8	3	2	3	2	3	13	3	2	2	3	3	13	3	2	3	2	3	13	39
9	4	4	5	3	3	19	4	4	4	4	3	19	4	4	5	3	3	19	57
10	5	4	5	4	5	23	5	4	4	5	5	23	5	4	5	4	5	23	69
11	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	5	22	65
12	3	2	4	3	2	14	3	2	2	3	2	12	3	2	4	3	2	14	40
13	2	3	2	2	2	11	2	3	3	2	2	12	2	3	2	2	2	11	34
14	4	3	4	2	3	16	4	3	3	4	3	17	4	3	4	2	3	16	49
15	2	2	1	1	2	8	2	2	2	2	2	10	2	2	1	1	2	8	26
16	2	3	3	2	2	12	2	3	3	2	2	12	2	3	3	2	2	12	36
17	3	3	4	4	4	18	3	3	3	3	4	16	3	3	4	4	4	18	52
18	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	2	2	7	20
19	1	2	2	2	1	8	1	2	2	1	1	7	1	2	2	2	1	8	23
20	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	3	17	51
21	2	3	3	2	2	12	2	3	3	2	2	12	2	3	3	2	2	12	36
22	3	3	4	4	4	18	3	3	3	3	4	16	3	3	4	4	4	18	52
23	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	2	2	7	20
24	1	2	2	2	1	8	1	2	2	1	1	7	1	2	2	2	1	8	23
25	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	3	17	51
26		2	2	2	2	8	1	2	2	1	2	8	1	2	2	2	2	9	25
27	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	58
28	3	2	3	2	3	13	3	2	2	3	3	13	3	2	3	2	3	13	39
29	4	4	5	3	3	19	4	4	4	4	3	19	4	4	5	3	3	19	57
30	5	4	5	4	5	23	5	4	4	5	5	23	5	4	5	4	5	23	69
31	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	5	22	65
32	3	2	4	3	2	14	3	2	2	3	2	12	3	2	4	3	2	14	40
33	2	3	2	2	2	11	2	3	3	2	2	12	2	3	2	2	2	11	34
34	4	3	4	2	3	16	4	3	3	4	3	17	4	3	4	2	3	16	49
35	2	2	1	1	2	8	2	2	2	2	2	10	2	2	1	1	2	8	26
36	2	3	3	2	2	12	2	3	3	2	2	12	2	3	3	2	2	12	36
37	3	3	4	4	4	18	3	3	3	3	4	16	3	3	4	4	4	18	52
38	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	2	2	7	20
39	1	2	2	2	1	8	1	2	2	1	1	7	1	2	2	2	1	8	23
40	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	3	17	51
41	2	3	3	2	2	12	2	3	3	2	2	12	2	3	3	2	2	12	36

42	3	3	4	4	4	18	3	3	3	3	4	16	3	3	4	4	4	18	52
43	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	2	2	7	20
44	1	2	2	2	1	8	1	2	2	1	1	7	1	2	2	2	1	8	23
45	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	3	17	51
46		2	2	2	2	8	1	2	2	1	2	8	1	2	2	2	2	9	25
47	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	58
48	3	2	3	2	3	13	3	2	2	3	3	13	3	2	3	2	3	13	39
49	4	4	5	3	3	19	4	4	4	4	3	19	4	4	5	3	3	19	57
50	5	4	5	4	5	23	5	4	4	5	5	23	5	4	5	4	5	23	69
51	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	5	22	65
52	3	2	4	3	2	14	3	2	2	3	2	12	3	2	4	3	2	14	40
53	2	3	2	2	2	11	2	3	3	2	2	12	2	3	2	2	2	11	34
54	4	3	4	2	3	16	4	3	3	4	3	17	4	3	4	2	3	16	49
55	2	2	1	1	2	8	2	2	2	2	2	10	2	2	1	1	2	8	26
56	2	3	3	2	2	12	2	3	3	2	2	12	2	3	3	2	2	12	36
57	3	3	4	4	4	18	3	3	3	3	4	16	3	3	4	4	4	18	52
58	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	2	2	7	20
59	1	2	2	2	1	8	1	2	2	1	1	7	1	2	2	2	1	8	23
60	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	3	17	51
61	2	3	3	2	2	12	2	3	3	2	2	12	2	3	3	2	2	12	36
62	3	3	4	4	4	18	3	3	3	3	4	16	3	3	4	4	4	18	52
63	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	2	2	7	20
64	1	2	2	2	1	8	1	2	2	1	1	7	1	2	2	2	1	8	23
65	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	3	17	51
66		2	2	2	2	8	1	2	2	1	2	8	1	2	2	2	2	9	25
67	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	58
68	3	2	3	2	3	13	3	2	2	3	3	13	3	2	3	2	3	13	39
69	4	4	5	3	3	19	4	4	4	4	3	19	4	4	5	3	3	19	57
70	5	4	5	4	5	23	5	4	4	5	5	23	5	4	5	4	5	23	69
71	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	5	22	65
72	3	2	4	3	2	14	3	2	2	3	2	12	3	2	4	3	2	14	40
73	2	3	2	2	2	11	2	3	3	2	2	12	2	3	2	2	2	11	34
74	4	3	4	2	3	16	4	3	3	4	3	17	4	3	4	2	3	16	49
75	2	2	1	1	2	8	2	2	2	2	2	10	2	2	1	1	2	8	26
76	2	3	3	2	2	12	2	3	3	2	2	12	2	3	3	2	2	12	36
77	3	3	4	4	4	18	3	3	3	3	4	16	3	3	4	4	4	18	52
78	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	2	2	7	20
79	1	2	2	2	1	8	1	2	2	1	1	7	1	2	2	2	1	8	23
80	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	3	17	51
81	2	3	3	2	2	12	2	3	3	2	2	12	2	3	3	2	2	12	36
82	3	3	4	4	4	18	3	3	3	3	4	16	3	3	4	4	4	18	52
83	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	2	6	1	1	1	2	2	7	20
84	1	2	2	2	1	8	1	2	2	1	1	7	1	2	2	2	1	8	23
85	3	4	3	4	3	17	3	4	4	3	3	17	3	4	3	4	3	17	51
86		2	2	2	2	8	1	2	2	1	2	8	1	2	2	2	2	9	25

87	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	58
88	3	2	3	2	3	13	3	2	2	3	3	13	3	2	3	2	3	13	39
89	4	4	5	3	3	19	4	4	4	4	3	19	4	4	5	3	3	19	57
90	5	4	5	4	5	23	5	4	4	5	5	23	5	4	5	4	5	23	69
91	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	5	21	4	4	4	5	5	22	65

Variable: Cumplimiento de metas

NUMERO	pr1	pr2	pr3	D1	pr4	pr5	pr6	D2	pr7	pr8	pr9	D3	pr10	pr11	pr12	pr13	D4	TOTAL
1	3	3	5	11	3	3	3	9	5	3	3	11	3	3	3	3	12	43
2	3	3	3	9	3	4	3	10	3	3	4	10	3	3	3	3	12	41
3	1	1	1	3	1	1	3	5	1	1	1	3	3	1	1	1	6	17
4	1	2	1	4	2	2	3	7	1	2	2	5	3	2	2	2	9	25
5	3	4	3	10	4	3	3	10	3	4	3	10	3	3	3	4	13	43
6	1	2	1	4	2	2	3	7	1	2	2	5	3	2	2	2	9	25
7	4	4	4	12	4	4	1	9	4	4	4	12	1	4	4	4	13	46
8	3	2	3	8	2	3	3	8	3	2	3	8	3	3	3	3	12	36
9	4	4	4	12	4	5	3	12	4	4	5	13	3	3	4	4	14	51
10	5	4	5	14	4	5	1	10	5	4	5	14	1	4	5	5	15	53
11	4	4	4	12	4	4	1	9	4	4	4	12	1	4	4	4	13	46
12	3	2	3	8	2	4	1	7	3	2	4	9	1	3	3	3	10	34
13	2	3	2	7	3	2	1	6	2	3	2	7	1	3	2	3	9	29
14	4	3	4	11	3	4	1	8	4	3	4	11	1	3	4	4	12	42
15	2	2	2	6	2	1	1	4	2	2	1	5	1	2	2	2	7	22
16	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	6	2	3	3	3	11	28
17	1	3	2	6	2	2	2	6	2	2	2	6	2	3	3	3	11	29
18	3	2	4	9	4	4	4	12	4	4	4	12	4	1	1	1	7	40
19	4	3	1	8	3	1	3	7	1	3	1	5	3	2	2	2	9	29
20	4	4	3	11	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	4	13	42
21	3	3	5	11	3	3	3	9	5	3	3	11	3	3	3	3	12	43
22	3	3	3	9	3	4	3	10	3	3	4	10	3	3	3	3	12	41
23	1	1	1	3	1	1	3	5	1	1	1	3	3	1	1	1	6	17
24	1	2	1	4	2	2	3	7	1	2	2	5	3	2	2	2	9	25
25	3	4	3	10	4	3	3	10	3	4	3	10	3	3	3	4	13	43
26	1	2	1	4	2	2	3	7	1	2	2	5	3	2	2	2	9	25
27	4	4	4	12	4	4	1	9	4	4	4	12	1	4	4	4	13	46
28	3	2	3	8	2	3	3	8	3	2	3	8	3	3	3	3	12	36
29	4	4	4	12	4	5	3	12	4	4	5	13	3	3	4	4	14	51
30	5	4	5	14	4	5	1	10	5	4	5	14	1	4	5	5	15	53
31	4	4	4	12	4	4	1	9	4	4	4	12	1	4	4	4	13	46
32	3	2	3	8	2	4	1	7	3	2	4	9	1	3	3	3	10	34
33	2	3	2	7	3	2	1	6	2	3	2	7	1	3	2	3	9	29
34	4	3	4	11	3	4	1	8	4	3	4	11	1	3	4	4	12	42
35	2	2	2	6	2	1	1	4	2	2	1	5	1	2	2	2	7	22

36	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	6	2	3	3	3	11	28
37	1	3	2	6	2	2	2	6	2	2	2	6	2	3	3	3	11	29
38	3	2	4	9	4	4	4	12	4	4	4	12	4	1	1	1	7	40
39	4	3	1	8	3	1	3	7	1	3	1	5	3	2	2	2	9	29
40	4	4	3	11	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	4	13	42
41	3	3	5	11	3	3	3	9	5	3	3	11	3	3	3	3	12	43
42	3	3	3	9	3	4	3	10	3	3	4	10	3	3	3	3	12	41
43	1	1	1	3	1	1	3	5	1	1	1	3	3	1	1	1	6	17
44	1	2	1	4	2	2	3	7	1	2	2	5	3	2	2	2	9	25
45	3	4	3	10	4	3	3	10	3	4	3	10	3	3	3	4	13	43
46	1	2	1	4	2	2	3	7	1	2	2	5	3	2	2	2	9	25
47	4	4	4	12	4	4	1	9	4	4	4	12	1	4	4	4	13	46
48	3	2	3	8	2	3	3	8	3	2	3	8	3	3	3	3	12	36
49	4	4	4	12	4	5	3	12	4	4	5	13	3	3	4	4	14	51
50	5	4	5	14	4	5	1	10	5	4	5	14	1	4	5	5	15	53
51	4	4	4	12	4	4	1	9	4	4	4	12	1	4	4	4	13	46
52	3	2	3	8	2	4	1	7	3	2	4	9	1	3	3	3	10	34
53	2	3	2	7	3	2	1	6	2	3	2	7	1	3	2	3	9	29
54	4	3	4	11	3	4	1	8	4	3	4	11	1	3	4	4	12	42
55	2	2	2	6	2	1	1	4	2	2	1	5	1	2	2	2	7	22
56	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	6	2	3	3	3	11	28
57	1	3	2	6	2	2	2	6	2	2	2	6	2	3	3	3	11	29
58	3	2	4	9	4	4	4	12	4	4	4	12	4	1	1	1	7	40
59	4	3	1	8	3	1	3	7	1	3	1	5	3	2	2	2	9	29
60	4	4	3	11	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	4	13	42
61	3	3	5	11	3	3	3	9	5	3	3	11	3	3	3	3	12	43
62	3	3	3	9	3	4	3	10	3	3	4	10	3	3	3	3	12	41
63	1	1	1	3	1	1	3	5	1	1	1	3	3	1	1	1	6	17
64	1	2	1	4	2	2	3	7	1	2	2	5	3	2	2	2	9	25
65	3	4	3	10	4	3	3	10	3	4	3	10	3	3	3	4	13	43
66	1	2	1	4	2	2	3	7	1	2	2	5	3	2	2	2	9	25
67	4	4	4	12	4	4	1	9	4	4	4	12	1	4	4	4	13	46
68	3	2	3	8	2	3	3	8	3	2	3	8	3	3	3	3	12	36
69	4	4	4	12	4	5	3	12	4	4	5	13	3	3	4	4	14	51
70	5	4	5	14	4	5	1	10	5	4	5	14	1	4	5	5	15	53
71	4	4	4	12	4	4	1	9	4	4	4	12	1	4	4	4	13	46
72	3	2	3	8	2	4	1	7	3	2	4	9	1	3	3	3	10	34
73	2	3	2	7	3	2	1	6	2	3	2	7	1	3	2	3	9	29
74	4	3	4	11	3	4	1	8	4	3	4	11	1	3	4	4	12	42
75	2	2	2	6	2	1	1	4	2	2	1	5	1	2	2	2	7	22
76	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	6	2	3	3	3	11	28
77	1	3	2	6	2	2	2	6	2	2	2	6	2	3	3	3	11	29
78	3	2	4	9	4	4	4	12	4	4	4	12	4	1	1	1	7	40
79	4	3	1	8	3	1	3	7	1	3	1	5	3	2	2	2	9	29
80	4	4	3	11	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	4	13	42

81	3	3	5	11	3	3	3	9	5	3	3	11	3	3	3	3	12	43
82	3	3	3	9	3	4	3	10	3	3	4	10	3	3	3	3	12	41
83	1	1	1	3	1	1	3	5	1	1	1	3	3	1	1	1	6	17
84	1	2	1	4	2	2	3	7	1	2	2	5	3	2	2	2	9	25
85	3	4	3	10	4	3	3	10	3	4	3	10	3	3	3	4	13	43
86	1	2	1	4	2	2	3	7	1	2	2	5	3	2	2	2	9	25
87	4	4	4	12	4	4	1	9	4	4	4	12	1	4	4	4	13	46
88	3	2	3	8	2	3	3	8	3	2	3	8	3	3	3	3	12	36
89	4	4	4	12	4	5	3	12	4	4	5	13	3	3	4	4	14	51
90	5	4	5	14	4	5	1	10	5	4	5	14	1	4	5	5	15	53
91	4	4	4	12	4	4	1	9	4	4	4	12	1	4	4	4	13	46