



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión de recursos humanos y la rotación del personal
administrativo en la UGEL Mariscal Cáceres - Juanjuí, año 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORAS:

Guerrero Montenegro, Flor de María (ORCID: 0000-0003-1868-6277)

Pinedo Huansi, Rosita del Pilar (ORCID: 0000-0002-2351-910X)

ASESOR:

MBA. Paredes Del Águila Jardiel (ORCID: 0000-0001-5461-0929)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

MOYOBAMBA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi padre por ser mi amigo, consejero y ejemplo a seguir, a mi madre por brindarme su apoyo, a mis hermanos por sus consejos y su paciencia Esta tesis y todo lo que logré hacer será gracias a su fortaleza, virtudes y valores inculcados en mí.

Flor de María

A mi hijo, quien es mi motor y motivo para seguir con todo este largo, difícil, pero no imposible proceso en busca de mi superación personal y profesional, por cambiar para bien cada día mi vida, por todos los bonitos momentos vividos a su lado, aunque a veces las circunstancias no sean tan buenas.

Rosita del Pilar

Agradecimiento

Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida y a toda mi familia por estar siempre presentes. A mis padres por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento, gracias. A mi novio por su amor incondicional y ser mi motivación en mi vida.

Flor de María

A Dios por su gracia y su misericordia conmigo, con mi familia, y todas las personas que quiero; a él por quien en estos tiempos difíciles que estamos atravesando, siempre ha estado con cada uno de nosotros, para cuidarnos, protegernos y mantenernos de pie ante cualquier circunstancia.

Rosita del Pilar

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Tablas de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y Operacionalización	12
3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimiento	14
3.6. Método de análisis de datos.....	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN.....	20
VI. CONCLUSIONES.....	24
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS.....	27
Operacionalización de variables	33

Tablas de tablas

Tabla 1. Tabla de Normalidad de los datos	13
Tabla 2. Relación entre la gestión de Recursos Humanos y la rotación de personal.....	16
Tabla 3. Dimensión de la gestión de recursos humanos y la rotación de personal	19
Tabla 4. Operacionalización	33

Índice de gráficos y figuras

Gráfico 1. Nivel de la gestión de recursos Humanos.....	17
Gráfico 2. Nivel de la rotación del personal administrativo	18

Resumen

La tesis titulada, gestión de recursos Humanos y la rotación del personal administrativo en la UGEL Mariscal Cáceres - Juanjuí, año 2021, cuyo objetivo fue establecer la relación la gestión de recursos Humanos y la rotación del personal administrativo en la UGEL Mariscal Cáceres - Juanjuí, año 2021. El tipo aplicada con diseño no experimental, la población constituida por 110 trabajadores administrativo en la UGEL Mariscal Cáceres - Juanjuí, año 2021. La técnica fue la encuesta y su instrumento el cuestionario, la información fue procesada en SPSS.25 para el cumplimiento de los objetivos, llegando a los resultados, existe relación significativa alta entre la gestión de recursos Humanos y la rotación del personal administrativo en la UGEL Mariscal Cáceres - Juanjuí, año 2021, con un nivel de significancia menor al 0,05 ($p < 0,05$) y el coeficiente de correlación de Pearson de 0,700. Por otro lado, el nivel de la gestión de recursos Humanos es regular de acuerdo al 47%, el nivel de rotación es alto de acuerdo al 74% de los colaboradores, la dimensión de la gestión de recursos humanos que tiene mayor relación con la rotación es la administración con $r = 0,728$. Concluyendo que, al mejorar la gestión de recursos humanos a través de estrategias de administración y desarrollo, mejorará el diseño de sistemas y puestos de trabajos y el involucramiento de personal.

Palabras Clave: Gestión, recursos humanos, rotación, administrativo.

Abstract

The thesis entitled: "Human resources management and administrative staff turnover in the UGEL Mariscal Cáceres - Juanjuí, year 2021", whose objective was to establish the relationship between human resources management and administrative staff turnover in the UGEL Mariscal Cáceres - Juanjuí, year 2021. The type applied with non-experimental design, the population consisted of 110 administrative workers in the UGEL Mariscal Cáceres - Juanjuí, year 2021. The technique was the survey and its instrument was the questionnaire, the information was processed in SPSS.25 for the fulfillment of the objectives, arriving at the results, there is a high significant relationship between human resources management and administrative staff turnover in the UGEL Mariscal Cáceres - Juanjuí, year 2021, with a significance level of less than 0.05 ($p < 0.05$) and Pearson's correlation coefficient of 0.700. On the other hand, the level of human resources management is regular according to 47%, the level of turnover is high according to 74% of the collaborators, the dimension of human resources management that has the highest relationship with turnover is administration with $r = 0.728$. In conclusion, by improving human resources management through administration and development strategies, the design of systems and jobs and the involvement of personnel will improve.

Keywords: Management, human resources, turnover, administrative.

I. INTRODUCCIÓN

En los países latinoamericanos existen múltiples desigualdades, que son causantes del malestar presente en la sociedad, unido a esto los problemas para acceder a las oportunidades y servicios públicos primordiales, por tanto, existe avance en cuanto al planteamiento de reformas estructurales. Es preciso mencionar, que aún subsisten las estrategias defectuosamente diseñada e implementada que dificultan el desarrollo de la economía y creación del empleo digno, lo cual se refleja en el deficiente acceso y costo de cada uno de los servicios básicos, de acuerdo a lo mencionado en la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2016). Las personas son elementos esenciales para generar la ventaja competitiva, en tanto constituye un componente fundamental para cualquier organización (Montoya & Boyero, 2016). Empero, en la actualidad persiste la deficiente gestión y las normativas orientadas a los recursos humanos, trayendo como consecuencia de la práctica de clientelismo, junto con la corrupción, el pago de favores, lo cual admite el peso muy valioso en términos económicos sobre un país (Echevarría, 2006); igualmente, la inadecuada dotación de personal idóneo que ocasiona el fiasco de la perfección en la calidad orientado a la atención. Frente a la percepción de la normativa que genera inseguridad, la información sesgada, la ausencia de planeación y/o toma de decisiones pertinentes (OCDE, 2016), los trabajadores tienden a abandonar la institución, afectando el avance de los objetivos en beneficio de los ciudadanos.

En el Perú existe superior a 1,4 millones de individuos que conforman la planilla gubernamental (Diario Gestión, 2019), sin embargo, aún está presente el empleo informal, vinculado a empleos de mala calidad (Renteríawe & Román, 2015), el crecimiento exponencial desde inicios del siglo XXI estuvo unido a la disminución de la pobreza, alrededor del 60%. De igual manera el Perú es uno de los países que presentan mayor porcentaje de rotación comparado con los demás países latinoamericanos. El promedio oscila entre 20%, estando por arriba que es 10,9%(Vargas, 2019). Asimismo, persiste la creciente desigualdad, orientado a las distintas dimensiones del bienestar, el crecimiento del nivel de crecimiento productivo inferior al mínimo, creciente empleo laboral cimentado en la

informalidad del sector público para enfrentar el débil ingreso medio y lograr el fortalecimiento constante de la media (OCDE, 2015).

Esta realidad tiene impactos en la alta rotación, que afecta la continuidad de la gestión, entorpeciendo y afectando la calidad de los profesionales que se desempeñan en los puestos públicos, que no llegan a cumplir con el perfil que demanda la entidad, quienes llegan a ocupar un puesto por cuestiones de política. Otra consecuencia es producto de los altos costos que demanda para las instituciones estatales. Cada jefe de personal llega a manejar una planilla de hasta S/78 millones mensuales, llegándose a incrementar S/15 millones o S/20 millones producto del ingreso de un nuevo jefe. Esta carencia en la continuidad perturba en la calidad de servicio que se brinda a las personas sobre todo en los puestos claramente vinculados a estos usuarios (Castro, 2019).

En la UGEL Mariscal Cáceres - Juanjuí, año 2021 existe deficiencias alta rotación originada a consecuencia de la necesidad orientada a esta etapa de vida profesional, la falta de equilibrio entre las expectativas, problemas netamente personales o profesionales. En tanto, la rotación implica costos que debe asumir la institución, Ya que invierten en la captación de nuevos talentos para desempeñarse en los puestos, la capacitación y asumir el tiempo que demanda para que se adapte. Es preciso indicar que en la institución existe carencia en cuanto a las oportunidades que permite el desarrollo, las condiciones laborales, la ausencia de capacitación en temas relacionados al mejor ejercicio de sus funciones, ausencia de capacitación sobre trabajo en equipo y provisión de herramienta.

Lo cual permite formular el siguiente problema general, ¿Cuál es la relación entre la gestión de recursos Humanos y la rotación del personal administrativo en la UGEL Mariscal Cáceres - Juanjuí, año 2021?, Los problemas específicos; ¿Cuál es el nivel de la gestión de recursos Humanos en la UGEL Mariscal Cáceres - Juanjuí, año 2021? ¿Cuál es el nivel de la rotación del personal administrativo en la UGEL Mariscal Cáceres - Juanjuí, año 2021?, ¿Cuál de las dimensiones de la gestión de recursos humanos tiene mayor relación con la rotación de personal en la UGEL Mariscal Cáceres - Juanjuí, año 2021?

El desarrollo del presente estudio tuvo un aporte teórico porque se presenta la sistematización tanto de la gestión de recursos humanos y rotación del personal desde las bases conceptuales hasta la presente en base a la coyuntura actual, con respecto a la realidad de las instituciones públicas y como hacer frente esta situación con la finalidad de mejorar la calidad del servicio en beneficio de los ciudadanos. En cuanto a la justificación metodológica, el presente estudio brindó un aporte metodológico, porque los resultados del estudio servirán como base para futuras investigaciones similares o pre experimentales. Asimismo, la justificación práctica, el desarrollo de esta investigación será de beneficio a los responsables de la toma de decisiones de la UGEL Mariscal Cáceres y conocer debilidades en cuanto al personal, sus percepciones y debilidades que tienen que ser tomadas en cuenta para lograr la continuidad en la institución. En cuanto a la justificación social, permitió tomar decisiones a la dirección e implementar alternativas de solución que contribuya a la eficacia de la gestión de recursos humanos y fortalecer el ambiente institucional para consolidarlo como alternativa para ejercer la profesionalización y carrera.

Dentro del objetivo general, se propone establecer la relación entre la gestión de recursos Humanos y la rotación del personal administrativo en la UGEL Mariscal Cáceres - Juanjuí, año 2021. Los objetivos específicos; 1) Identificar el nivel de la gestión de recursos Humanos en la UGEL Mariscal Cáceres - Juanjuí, año 2021. 2) Analizar el nivel de la rotación del personal administrativo en la UGEL Mariscal Cáceres - Juanjuí, año 2021. 3) Determinar las dimensiones de la gestión de recursos humanos tiene mayor relación con la rotación de personal en la UGEL Mariscal Cáceres - Juanjuí, año 2021.

Adicionalmente la hipótesis general, existe relación entre la gestión de recursos Humanos y la rotación del personal administrativo en la UGEL Mariscal Cáceres - Juanjuí, año 2021. Las hipótesis específicas; el nivel de la gestión de recursos Humanos en la UGEL Mariscal Cáceres - Juanjuí, año 2021, es regular. Analizar el nivel de la rotación del personal administrativo en la UGEL Mariscal Cáceres - Juanjuí, año 2021. Es alto. Las dimensiones de la gestión de recursos humanos tienen mayor relación con la rotación de personal en la UGEL Mariscal Cáceres - Juanjuí, año 2021, son la administración y el desarrollo.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes internacionales se menciona a Koszela, (2020) el tipo de investigación fue descriptiva. La muestra fue de 151 empleados de organizaciones del sector de TI en Polonia. Concluye que, la rotación voluntaria de personal tiene un impacto negativo en el desempeño laboral de los empleados del sector de TI. Un aumento en la rotación voluntaria del personal reduce el impacto positivo de la motivación laboral en el puesto de trabajo, desempeño para los empleados. Según plantea Tolstyakova & Batyrova, (2020) los métodos de investigación de los problemas del artículo incluyen el análisis de fuentes teóricas, el análisis de indicadores estadísticos y comparación. La población y muestra son de 23 artículos porque es un estudio netamente descriptivo. Concluyendo que, un sistema eficaz de evaluación del desempeño, la remuneración y la estructura salarial aumentarán la efectividad del enfoque para administrar los recursos humanos, y conducirá a cambios fundamentales en la cosmovisión de la gestión de la empresa en relación con sus recursos humanos.

Según afirma, Carnevale & Hatak, (2020) el tipo fue descriptivo, diseño no experimental. La población fue de 63 empresas, la técnica correspondió a la observación y su instrumento la guía de observación. Concluye que, hay mínimas cogniciones para considerar que el impacto en la vida organizacional estará de periodo corto de duración. En consecuencia, el enfoque debe ser una visión de futuro, basada en el supuesto que el gran desafío al que nos enfrentamos actualmente no es un problema sin importancia o anómalo, sino forma parte de la "nueva realidad" que brinda nuevas oportunidades a las organizaciones para prepararse y trabajar para mejorar las condiciones laborales de sus clientes internos. Por su parte, Cherif, (2020) el tipo fue correlacional, diseño no experimental. Se empleó la investigación de encuestas cuantitativas. Concluye que, la gestión de recursos humanos se correlacionó positivamente con la satisfacción laboral de los empleados y el compromiso institucional. Por otro lado, se encontró que la satisfacción laboral de los empleados se correlaciona positivamente con el compromiso organizacional. Las pericias de gestión de personas humanas, por otro lado, ayudan en las oportunidades de desarrollo profesional y, por lo tanto, brindan mejores oportunidades laborales.

A nivel nacional, Espinoza et al., (2021) el objetivo principal de la presente se orienta al análisis del desempeño laboral y cuál es la intención de rotación de los empleados. El enfoque empleado en el cualitativo a través de estudios de casos y la entrevista fue la técnica. Donde concluyen que el desempeño laboral es correspondido cuando existe una adecuada remuneración. Por otro lado, el desempeño no es determinante ni adecuado por la ausencia de capacitación profesionalismo del grupo. Como afirma, Anastacio et al., (2020) el diseño de metodología correspondió al descriptivo, correlacional, con enfoque cuantitativo. Presentó una muestra de 165 colaboradores, utilizaron la encuesta como técnica. Concluye que, hay competencias y capacidades de los trabajadores que forman parte de las dimensiones del talento humano, que perturba el desarrollo de las instituciones y el cumplimiento de la meta en la motivación de las labores (KMO=0,742 y 0,737 en las 2 dimensiones), siendo aceptables.

Como expresa, Alcoser & Quispe, (2020) el estudio fue descriptiva diseño muestra no experimental, la muestra lo constituyen 168 trabajadores y 381 ciudadanos. Entre los resultados se muestra que el 34% de los trabajadores nunca se sienten motivados por su trabajo y el 60% de los ciudadanos que consideran el trato que muestra los servidores públicos son a veces adecuados cumpliendo con las demandas de los usuarios. Como dice, Castro et al., (2018) el tipo de investigación correspondió a teórico; es decir, no fue tomado a personas para formar parte de la muestra, sino que se toma como muestra. Donde los autores concluyen que, importante implementar la mejora continua de las personas en el sector público, lo cual demanda un cambio radical de la visión que tienen los tomadores de decisiones de las instituciones, dotar con personas preparadas ya sea como persona y cómo solucionadores de problemas y responsabilidades que exige la sociedad.

A nivel local, Panduro, (2021) el estudio fue tipo básico, teniendo como el diseño no experimental, cuya población y muestra es de 85 colaboradores, encuesta fue la técnica y el instrumento el cuestionario. Concluye que, la relación es representativa entre la gestión de las personas y el desempeño en la cooperativa, donde el valor fue de 0,826 y un p-valor ($0,000 < 0,01$). Según refiere, Karen & Bardales, (2020) fue desarrollado bajo el contexto de una

investigación básica, con diseño no experimental. Como técnica fue empleada la encuesta instrumento ya conocido como es el cuestionario. La principal conclusión muestra que al existir la adecuada gestión del talento humano se mejorará también el desempeño de labores de acuerdo a los trabajadores de la institución, por tanto, esto contribuirá a mejorar la relación entre las personas lo que se verá reflejado en el desempeño es importante recalcar que las capacitaciones y las motivaciones a través de estímulos. Se verá reflejado en la mejora del desempeño en los puestos de trabajo.

Por su parte, Villena & Ramírez, (2019) el tipo fue descriptiva correlacional y de no experimental. La muestra estuvo conformada de 22 vendedores, la técnicas e instrumentos (encuesta - cuestionario). Concluyendo que existe relación entre cada una de las variables tanto en la estrategia de retención y la gestión relacionado a las personas en la organización.

El éxito de diferentes organizaciones, públicas o privadas, depende en gran medida del desempeño de sus recursos humanos (Uma et al., 2017), que enfatizan las habilidades de los empleados (Hee & Jing, 2018). Las prácticas de gestión de recursos humanos (HRM) es el conjunto de prácticas internamente coherentes y consistentes destinadas a reforzar y promover la competencia, la motivación y el compromiso de los empleados (Elrehail et al., 2020). También gestionan los talentos y habilidades humanos para lograr los objetivos de la organización (Costa et al., 2019).

Es probable que las prácticas de gestión de recursos humanos creen condiciones de trabajo y un entorno en el que los empleados se comprometan mucho con la organización (tienen una actitud positiva) y hacen todo lo posible para lograr los objetivos de la organización (Singh & Onahring, 2019). Las prácticas de gestión de recursos humanos tienen un efecto significativo y positivo en el desempeño laboral de los empleados (Manzoor et al., 2019). Es un método para fomentar la satisfacción de los empleados con su trabajo (Mira et al., 2019). La satisfacción laboral se puede definir como la orientación afectiva de un individuo hacia los roles laborales que ocupa actualmente, y está vinculada al comportamiento de ese individuo en el lugar de trabajo (Singh & Onahring, 2019.)

Las prácticas de gestión de recursos humanos están destinadas a mejorar las actitudes (compromiso) de los empleados y, posteriormente, su desempeño (Li et al., 2019). El compromiso y la satisfacción de los empleados afectan en gran medida a la organización (Elrehail et al., 2020). Además, Costa et al., (2019) verificó una relación sólida y positiva entre las prácticas de gestión de recursos humanos y la satisfacción de los empleados. Las prácticas efectivas de gestión de recursos humanos pueden aumentar la satisfacción y el compromiso de los empleados por un lado, y el desempeño organizacional por otro lado (Li et al., 2019). Las organizaciones públicas deben desarrollar un conjunto coherente de políticas de empleo para atraer y retener personal calificado. Sin embargo, la particularidad del sector público no encaja fácilmente con la gestión de recursos humanos como socio estratégico para lograr la competitividad y el éxito (Fahim, 2018).

Las dimensiones de la gestión de recursos humanos están integradas por, fases de la gestión de recursos humanos como dimensiones, las cuales son cuatro: Administrativa, se denomina como un proceso de naturaleza social, que se encarga de la planeación, regular las actividades de una organización, a través del cumplimiento de las metas y de la adecuada utilización de los recursos (Muñoz, 2017). Gestión, es la encargada del proceso de planear, organizar, la dirección y el control de las acciones realizadas en la institución. En efecto, la gestión es la encargada de velar que se cumplan con las demandas del talento humano a través de acciones planificados y resguardando sus necesidades (Muñoz, 2017).

El desarrollo, es la encargada de conciliar entre la necesidad de los colaboradores y la necesidad de recursos económicos de la organización. Sin embargo, es preciso recalcar que las personas son los elementos de mayor importancia en la empresa, en tanto se busca siempre motivarlos y que se desempeñen de forma eficiente (Muñoz, 2017). Las estrategias de los recursos humanos, las acciones desarrolladas en el bien de las personas son la diferencia y ventaja competitiva que ofrece la organización, ya que estos son elementos diferenciales y capaces de implementar las mejoras en la misma. Se diferencia por considerar a las personas como ventaja competitiva preponderante de la

institución, la deferencia de sistemas de orientado a la gestión de las personas y la consecuencia o ajuste de ésta con la estrategia de la organización (Muñoz, 2017).

La administración estratégica de recursos humanos, se orienta a la formulación y ejecución de recursos humanos, en efecto, política y práctica de las personas, que producen en los trabajadores las habilidades y el comportamiento que la organización demanda para el cumplimiento de sus metas estratégicas. Las estrategias son definidas como la medida de recursos humanos que son aplicados en una institución para el logro de sus metas. Así, las metas estratégicas, está determinada por la reducción de costos y el enfoque en los usuarios, además del uso de un sistema especial que emplea el Internet, para la contratación de manera óptima trabajadores que enfoquen sus acciones en los clientes (Muñoz, 2017).

La rotación de colaboradores es la realidad que refleja la salida de manera facultativa o impensada de un trabajador y esto hace exacto la contratación de nuevos trabajadores para que sean capaces de realizar las diligencias que el primero delega (Hernández et al., 2017). La gestión de la retención de empleados como un proceso estratégico y cohesivo que comienza con el examen de las razones por las que los empleados se unen a una organización. En todo el mundo, la retención de empleados calificados ha sido una seria preocupación para los gerentes frente a las altas tasas de deserción de empleados (Fahim, 2018). La deserción es un problema crítico que se destaca en todas las organizaciones en estos días; es “la reducción gradual del número de empleados por jubilación, renuncia o fallecimiento” (Loganathan & Ashwini, 2017). Dado que la rotación es un síntoma de un problema sistémico vital como una gestión de retención ineficaz, las empresas deben comprender qué hace que las personas se comprometan a ser leales y productivas (Muir & Li, 2016).

En este contexto, la retención se define como “un movimiento voluntario de la empresa para crear un entorno que involucre a los empleados a largo plazo” Chaminade, (2006), citado en (Fahim, 2018). Es la otra cara de la moneda del reclutamiento, ya que ambos son temas candentes (Mbugua et al., 2016). En realidad, cuando un empleado bien capacitado deja la empresa, crea un vacío,

por lo que pierde habilidades, conocimientos y relaciones comerciales indispensables (Loganathan & Ashwini, 2017). Las altas tasas de rotación voluntaria de dichos empleados suelen ser perjudiciales o perjudiciales para el desempeño de la organización. El problema se agrava aún más por el hecho de que la mayoría de las empresas, en particular las grandes, parecen recompensar y satisfacer a las nuevas contrataciones más que a sus actuales empleados (Fahim, 2018).

Más específicamente, al observar los primeros modelos de rotación, el principio básico era que la insatisfacción laboral a menudo da lugar a la rotación. Con el tiempo, los investigadores han analizado más predictores (por ejemplo, alternativas laborales y compromiso organizacional) (Fahim, 2018). Las causas de la rotación de empleados, como las prácticas de contratación, el estilo gerencial, la falta de compensación competitiva, la falta de reconocimiento y el lugar de trabajo venenoso. Otros incluyen la falta de seguridad laboral, la falta de trabajo interesante, la falta de promoción y la formación inadecuada y las oportunidades de avance (Loganathan & Ashwini, 2017). En resumen, la retención exitosa de empleados no debe depender de una sola estrategia. Según Loganathan & Ashwini, (2017) las estrategias de retención generalmente pueden caer en una de las siguientes cuatro categorías: condiciones de trabajo, salario, enriquecimiento laboral y educación. Las herramientas de retención son de solo dos clasificaciones: factores de recursos humanos que incluyen el ajuste persona-organización, oportunidades laborales desafiantes, etc (Mbugua et al., 2016).

Las dimensiones de la rotación del personal, son el diseño de sistemas y puestos de trabajo: es definida como el proceso donde los encargados de la gestión, insertan las tareas de cada puesto y la autoridad que esto demanda. (Castillo, 2018). Involucrar a los empleados, incluye actividades relacionados a la participación de los trabajadores en la actividades que contribuyan a la mejora de la institución, además de ellos, la coordinación constante para implementar alternativas de solución a las deficiencias encontradas, a través del trabajo en equipo y la motivación (Flores, 2017). Reclutamiento del personal: Es la modalidad para captar los candidatos idóneos a través de las facilidades que

ofrecen las redes sociales; actualmente son muchas las empresas que están adaptando de manera empírica esta modalidad a su práctica de gestión de recursos humanos (Matos, 2021). Capacitación y entrenamiento, es importante contar en la institución con un "gerente como entrenador" como un "gerente o supervisor sirviendo como entrenador o facilitador del aprendizaje en el entorno laboral, en el que él o ella promulga comportamientos específicos que permitan a su empleado (coachee) aprender y desarrollarse (Milner et al., 2018).

Los estudios han demostrado que el coaching gerencial está relacionado con un mejor desempeño de los empleados (Snodgrass et al., 2017). Si los gerentes modelan comportamientos de coaching basados en la confianza y el respeto, es más probable que los empleados reflejarán esos comportamientos al interactuar con los clientes, lo que conducirá a una buena relación con el cliente (Labrecque & Smith, 2017). Remuneraciones, premios y reconocimientos, engloba las acciones relacionadas a los pagos y bonificación que perciben los trabajadores por el desempeño, también debe tomar en cuenta los ascensos a cargos mayores, bono, reconocimiento, monetario o no, individual o en grupo de trabajo (Flores, 2017).

III. METODOLOGÍA

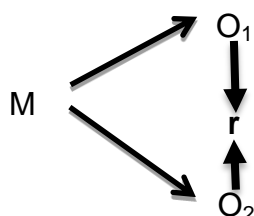
3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue aplicada, porque está basado en teorías ya definidas con anterioridad para el desarrollo de la problemática planteada. (CONCYTEC, 2019), tomando en consideración, las variables gestión de recursos humanos y rotación de personal. Asimismo, Hernández et al., (2014) indica que la investigación aplicada, está relacionada a buscar conocimientos o soluciones, preservando siempre la objetividad.

Diseño de investigación

Se tendrá como diseño de investigación no experimental de nivel correlacional porque no fue manipulado ninguna variable en concordancia con la recolección de información, y para recolectar los datos será de corte trasversal porque se recopilará en un periodo de tiempo único (Hernández et al., 2014).

Dónde:



Dónde:

M = Expedientes

O₁ = Variable 1 “Gestión de recursos humanos”

O₂ = Variable 2 “Rotación de personal”

r= Relación

3.2. Variables y Operacionalización

Para la presente tesis se plantea las siguientes variables: Gestión de Recursos Humanos y la Rotación de Personal.

La variable gestión de recursos humanos tiene como definición conceptual: Un conjunto de prácticas internamente coherentes y consistentes destinadas a reforzar y promover la competencia, la motivación y el compromiso de los empleados (Elrehail et al., 2020). teniendo estas dos dimensiones: Administración y Desarrollo.

De la misma manera la variable rotación de personal posee la siguiente definición conceptual; como el fenómeno que establece la salida deliberada o inconsciente de un trabajador y esto hace presente la necesidad de contratar de nuevo personal para que pudiera llevar a cabo las acciones que el primero delega (Hernández et al., 2017). Teniendo estas dos dimensiones: Diseño de sistema y puesto de trabajo; e incluir a los trabajadores.

Escala de medición:

Con el propósito de llevar a cabo el cumplimiento de los objetivos formulados se tomará en consideración la escala ordinal, según Sánchez, (2019) este tipo de escala corresponde a la clasificación donde coloca a los objetivos en clases que son alternativamente excluyentes y que esto será medido a través de un cuestionario.

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

Población

Estuvo conformada por el personal administrativo de la UGEL Mariscal Cáceres - Juanjuí, año 2021. Distribuido de la siguiente manera:

Tabla 1. *Distribución de la población*

Población	Cantidad
CAS	74
276 nombrados	24
276 contratados	2
Personal administrativo Ley Mag. (especialista, director, jefe de gestión pedagógica:	10
Total	110

Muestra: Estuvo constituido por 86 trabajadores administrativos de la UGEL Mariscal Cáceres - Juanjuí, año 2021. En concordancia con la fórmula de población finita. Tal como se detalla:

$$\frac{1}{(N - 1)}$$

Dónde:

n= Muestra del estudio

N = Totalidad de individuos

Z α = 1.96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%)

p = proporción esperada (en este caso 50% = 0.5)

q = 1 – p (en este caso 1-0.5 = 0.5)

d = precisión (en su investigación use un 5%)

$$\frac{1}{(110 - 1)}$$

Muestreo: El tipo de muestreo aplicado corresponde al probabilístico, donde los criterios de elección de los sujetos dependen de la probabilidad, por el empleo de la fórmula de población finita.

Unidad de análisis: Los trabajadores administrativos de la UGEL Mariscal Cáceres - Juanjuí, año 2021.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se usó fue la encuesta, que sirvió para recolectar los datos que forman parte de la información, lo cual fue codificado y procesado para comprobar cada hipótesis.

El cuestionario, instrumento empleada para el análisis de comportamiento, documento, la misma que contienen categoría u opción que fueron definidos por las autoras, para llegar a efectuar con cada uno de los objetivos de la presente (Hernández et al., 2014).

Validez

Tal como menciona, Hernández et al., (2014) la validez muestra que si el instrumento está de acuerdo a las condiciones y las características, en concordancia con el objetivo para los que fue creado. Este trabajo fue llevado a cabo mediante juicio de 3 profesionales expertos en el estudio de cada variable, los cuales están detallados en la siguiente tabla:

Nombre y Apellido	Grado	Especialidad	Institución
Claudia Esther, Vela Ruiz	Maestría	Gestión Publica	EPS Moyobamba S. A
Baneza, Clavo Zumba	Maestría	Gestión Publica	UCV-filial Moyobamba
Juan Britman, Vallejos Tafur	Maestría	Metodólogo	UCV-filial Moyobamba

Confiabilidad

El valor de Alfa de Cronbach muestra resultado de 0,967 para las variables en estudio, la cual se encuentra detallado en el anexo que coloca la validez del instrumento para las variables. Por ende, se infiere que el instrumento muestra la alta confiabilidad y, es afín con lo trazado en cada uno de los objetivos e hipótesis, además cada enunciado está alineado a las dimensiones (Ver anexo).

3.5. Procedimiento

Para proceder con el recojo de información, se identificó a los sujetos que participaran del estudio tomando en cuenta la muestra, explorándolos

desde el punto de vista del participante en un ambiente natural (Hernández et al., 2014). Tales procedimientos se mencionan a continuación, de acuerdo a la metodología científica:

Identificar y delimitar el problema de estudio: De acuerdo a la realidad de la institución.

Planificar la investigación: Establecer la planificación que sirve como guía para cumplir de inicio a final el estudio acorde con los plazos estipulados.

Análisis de la información: El análisis de los datos que permite la interpretación de los resultados logrados, admitiendo o refutando las hipótesis establecidas en la presente.

Redacción y presentación del informe, donde se respeta la normativa del Apa séptima edición y manifestando los hallazgos enfrentados.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos estuvieron desarrollados en el programa SPSS.25, en concordancia a la correlación bivariado, tomando a la cuenta la normalidad de los datos, la misma que determina el uso de la Correlación de Pearson. Los valores están interpretados de acuerdo a los valores de correlación negativa fuerte (-,0,9) hasta correlación positiva perfecta (1).

3.7. Aspectos éticos

La investigación es de acuerdo al código de ética del buen investigador, cumpliendo con las citas y el respeto al derecho de los investigadores, acorde con lo establecido en las normas APA séptima edición, en tanto, cada párrafo está citados respectivamente. Además, los datos recopilados contaron con la venia de los involucrados, que son empleados para cuestiones puramente de la investigación. Lo que avaló la calidad ética del estudio en cumplimiento del principio de beneficencia.

IV. RESULTADOS

4.1. Relación entre la gestión de recursos Humanos y la rotación del personal administrativo en la UGEL Mariscal Cáceres - Juanjuí, año 2021

Tabla 2. *Tabla de normalidad de los datos*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Administración	,110	86	,012
Desarrollo	,081	86	,200*
Gestión de recursos humanos	,083	86	,200*
Diseño de sistemas y puestos de trabajo	,130	86	,001
Involucrar a los empleados	,161	86	,000
Rotación de personal	,138	86	,000

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Base de datos del cuestionario

Interpretación: La prueba de normalidad de los datos fue realizado a través de Kolmogorov-Smirnov^a para muestras superiores a 50 datos, lo cual muestra que los datos tienen una distribución normal, ya que la significancia es mayor a 0,05 ($p < 0,05$), por tanto, el estadístico a emplearse para la correlación corresponde a la correlación de Pearson.

Tabla 3. *Relación entre la gestión de recursos Humanos y la rotación del personal*

		Gestión de recursos Humanos	Rotación del personal
Gestión de recursos Humanos	Correlación de Pearson	1	,700**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	86	86
Rotación del personal	Correlación de Pearson	,700**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	86	86

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

Fuente: Base de datos del cuestionario

Interpretación: Existe relación significativa alta entre la gestión de recursos Humanos y la rotación del personal administrativo en la UGEL Mariscal Cáceres - Juanjuí, año 2021, con un nivel de significancia menor al 0,05 ($p < 0,05$) y el coeficiente de correlación de Pearson de 0,700. Lo cual indica que, al mejorar la gestión de recursos humanos a través de estrategias de administración y desarrollo, mejorará el diseño de sistemas y puestos de trabajos y el involucramiento de personal.

4.2. Nivel de la gestión de recursos Humanos en la UGEL Mariscal Cáceres - Juanjuí, año 2021.

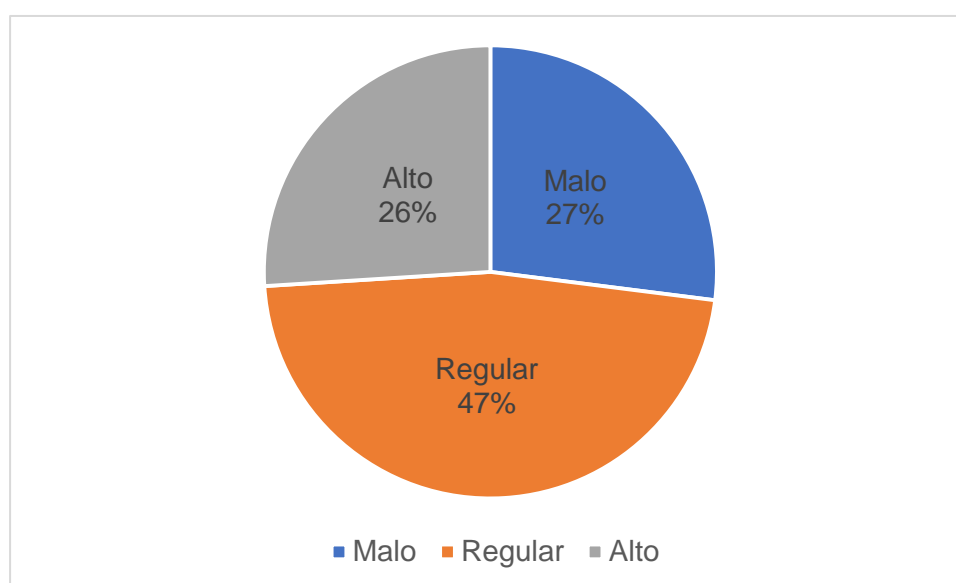


Gráfico 1. Nivel de la gestión de recursos Humanos

Fuente: Cuestionario

Interpretación: El nivel de la gestión de recursos Humanos en la UGEL Mariscal Cáceres - Juanjuí, año 2021 regular de acuerdo al 47% de los trabajadores administrativos, el 27% indican que es malo y el 26% alto. Por tanto, los trabajadores indican que el nivel de involucramiento en las actividades es deficiente, ya que no cuentan con los recursos necesarios, además de la débil capacitación, retroalimentación, recursos tanto humanos como materiales para el cumplimiento de los fines de la institución. Por otro lado, los trabajadores mencionan que la institución no cumple con ofrecer un programa de acogida para la inducción de los nuevos empleados, el jefe no siempre encamina los esfuerzos para cumplir con los fines, reflejándose en la

débil colaboración por parte de los colaboradores, quienes además muestran la escasa comunicación, escaso perfeccionamiento profesional.

4.3. Nivel de la rotación del personal administrativo en la UGEL Mariscal Cáceres - Juanjuí, año 2021.

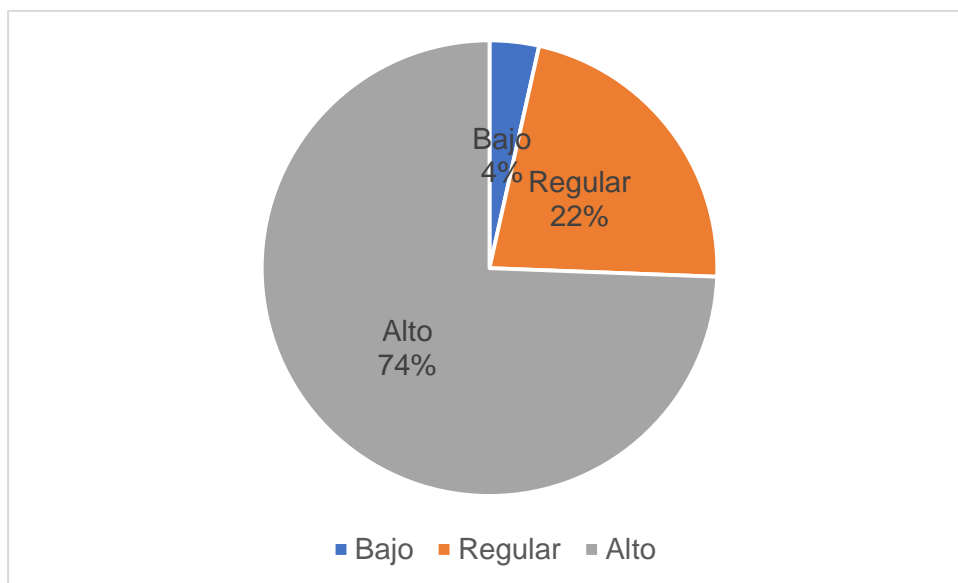


Gráfico 2. Nivel de la rotación del personal administrativo

Fuente: Cuestionario

Interpretación: El nivel de rotación del personal administrativo en la UGEL Mariscal Cáceres - Juanjuí, año 2021 es alto de acuerdo al 74% de los colaboradores, 22% indica que es regular y el 4% bajo. Por tanto, el diseño de sistemas y puestos de trabajo se realiza de manera deficiente, donde existe un gran porcentaje de colaboradores sienten que las tareas asignadas son deficientes, además, la contratación de personal se realiza sin la identificación de las características del puesto, por ello consideran, que las habilidades no son suficientes para cumplir a cabalidad con las labores, existe un porcentaje considerable que consideran que las actividades se realizan mejor de forma independiente, dejando de lado el trabajo en equipo, aprendizaje y mejora continua. Además, el involucramiento a los empleados no se cumple adecuadamente, porque sienten que no existe el apoyo suficiente para afrontar los problemas, la ausencia de trabajo articulado entre las áreas, lo cual afecta en el compromiso e identificación con la institución.

4.4. La dimensión de la gestión de recursos humanos que tiene mayor relación con la rotación de personal en la UGEL Mariscal Cáceres - Juanjuí, año 2021.

Tabla 3. *Dimensión de la gestión de recursos humanos y la rotación de personal*

		Administración	Desarrollo
Gestión de recursos humanos	Correlación de Pearson	,728**	,610**
	Sig. (bilateral)	,000	,000
	N	86	86

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

Fuente: Cuestionario

Interpretación: La dimensión de la gestión de recursos humanos que tiene mayor relación con la rotación de personal en la UGEL Mariscal Cáceres - Juanjuí, año 2021 es la administración con nivel de significancia de 0,000 ($p < 0,05$) y $r = 0,728$ siendo esta una correlación buena entre la gestión de recursos humanos y la administración. Por otro lado, el desarrollo se relaciona de forma moderada con la gestión de recursos humanos ($r = 0,610$) y un nivel de significancia de 0,000. Por tanto, las estrategias relacionadas a la administración, en cuanto a recursos, capacitación y mejora de la selección de personal tendrá mayor influencia en la rotación de personal.

V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general, existe relación significativa alta entre la gestión de recursos Humanos y la rotación del personal administrativo en la UGEL Mariscal Cáceres - Juanjuí, año 2021, con un nivel de significancia menor al 0,05 ($p < 0,05$) y el coeficiente de correlación de Pearson de 0,700. Lo cual indica que, al mejorar la gestión de recursos humanos a través de estrategias de administración y desarrollo, mejorará el diseño de sistemas y puestos de trabajos y el involucramiento de personal. Tal como menciona, Koszela, (2020) revelan que la rotación voluntaria de personal tiene un impacto negativo en el desempeño laboral de los empleados del sector de TI. Un aumento en la rotación voluntaria del personal reduce el impacto positivo de la motivación laboral en el puesto de trabajo, desempeño para los empleados. Asimismo, Carnevale & Hatak, (2020) indica que hay pocas razones para creer que su impacto en la vida organizacional será de corta duración. En consecuencia, el enfoque debe ser una visión de futuro, basada en el supuesto que el gran desafío al que nos enfrentamos actualmente no es un problema sin importancia o anómalo, sino forma parte de la "nueva realidad" que brinda nuevas oportunidades a las organizaciones para prepararse y trabajar para mejorar las condiciones laborales de sus clientes internos. Alcoser & Quispe, (2020) añaden que el 34% de los trabajadores nunca se sienten motivados por su trabajo y el 60% de los ciudadanos que consideran el trato el trato que muestra los servidores públicos son a veces adecuados cumpliendo con las demandas de los usuarios.

El objetivo específico 1, el nivel de la gestión de recursos Humanos en la UGEL Mariscal Cáceres - Juanjuí, año 2021 regular de acuerdo al 47% de los trabajadores administrativos, el 27% indican que es malo y el 26% alto. Por tanto, los trabajadores indican que el nivel de involucramiento en las actividades es deficiente, ya que no cuentan con los recursos necesarios, además de la débil capacitación, retroalimentación, recursos tantos humanos como materiales para el cumplimiento de los fines de la institución. Por otro lado, los trabajadores mencionan que la institución no cumple con ofrecer un programa de acogida para la inducción de los nuevos empleados, el jefe no

siempre encamina los esfuerzos para cumplir con los fines, reflejándose en la débil colaboración por parte de los colaboradores, quienes además muestran la escasa comunicación, escaso perfeccionamiento profesional. Del mismo modo, Tolstyakova & Batyrova, (2020) menciona que un sistema eficaz de evaluación del desempeño, la remuneración y la estructura salarial aumentarán la efectividad del enfoque para administrar los recursos humanos, y conducirá a cambios fundamentales en la cosmovisión de la gestión de la empresa en relación con sus recursos humanos. Castro et al., (2018) es importante que importante implementar la mejora continua de las personas en el sector público, lo cual demanda un cambio radical de la visión que tienen los tomadores de decisiones de las instituciones, dotar con personas preparadas ya sea como persona y cómo solucionadores de problemas y responsabilidades que exige la sociedad.

El objetivo específico 2, el nivel de rotación del personal administrativo en la UGEL Mariscal Cáceres - Juanjuí, año 2021 es alto de acuerdo al 74% de los colaboradores, 22% indica que es regular y el 4% bajo. Por tanto, el diseño de sistemas y puestos de trabajo se realiza de manera deficiente, donde existe un gran porcentaje de colaboradores sienten que las tareas asignadas son deficientes, además, la contratación de personal se realiza sin la identificación de las características del puesto, por ello consideran, que las habilidades no son suficientes para cumplir a cabalidad con las labores, existe un porcentaje considerable que consideran que las actividades se realizan mejor de forma independiente, dejando de lado el trabajo en equipo, aprendizaje y mejora continua. Además, el involucramiento a los empleados no se cumple adecuadamente, porque sienten que no existe el apoyo suficiente para afrontar los problemas, la ausencia de trabajo articulado entre las áreas, lo cual afecta en el compromiso e identificación con la institución. Tal como menciona Espinoza et al., (2021) el desempeño laboral es correspondido cuando existe una adecuada remuneración. Por otro lado, el desempeño no es determinante ni adecuado por la ausencia de capacitación profesionalismo del grupo. Karen & Bardales, (2020) muestra que al existir la adecuada gestión del talento humano se mejorará también el desempeño de

labores de acuerdo a los trabajadores de la institución, por tanto, esto contribuirá a mejorar la relación entre las personas lo que se verá reflejado en el desempeño es importante recalcar que las capacitaciones y las motivaciones a través de estímulos. Se verá reflejado en la mejora del desempeño en los puestos de trabajo.

El objetivo específico 3, la dimensión de la gestión de recursos humanos que tiene mayor relación con la rotación de personal en la UGEL Mariscal Cáceres - Juanjuí, año 2021 es la administración con nivel de significancia de 0,000 ($p < 0,05$) y $r = 0,728$ siendo esta una correlación alta entre la gestión de recursos humanos y la administración. Por otro lado, el desarrollo se relaciona de forma moderada con la gestión de recursos humanos ($r = 0,610$) y un nivel de significancia de 0,000. Por tanto, las estrategias relacionadas a la administración, en cuanto a recursos, capacitación y mejora de la selección de personal tendrá mayor influencia en la rotación de personal. Cherif, (2020) la gestión de recursos humanos se correlacionó positivamente con la satisfacción laboral de los empleados y el compromiso organizacional. Por otro lado, se encontró que la satisfacción laboral de los empleados se correlaciona positivamente con el compromiso organizacional. Las prácticas de gestión de recursos humanos, por otro lado, ayudan en las oportunidades de desarrollo profesional y, por lo tanto, brindan mejores oportunidades laborales. Anastacio et al., (2020) indica que hay competencias y capacidades de los trabajadores que forman parte de las dimensiones del talento humano, que perturba el desarrollo de las instituciones y el cumplimiento de la meta en la motivación de las labores. El éxito de diferentes organizaciones, públicas o privadas, depende en gran medida del desempeño de sus recursos humanos (Uma et al., 2017), que enfatizan las habilidades de los empleados (Hee & Jing, 2018). Las prácticas de gestión de recursos humanos (HRM) es el conjunto de prácticas internamente coherentes y consistentes destinadas a reforzar y promover la competencia, la motivación y el compromiso de los empleados (Elrehail et al., 2020). También gestionan los talentos y habilidades humanos para lograr los objetivos de la organización (Costa et al., 2019). Las prácticas de gestión de recursos humanos están destinadas a

mejorar las actitudes (compromiso) de los empleados y, posteriormente, su desempeño (Li et al., 2019). El compromiso y la satisfacción de los empleados afectan en gran medida a la organización (Elrehail et al., 2020). Además, Costa et al., (2019) verificó una relación sólida y positiva entre las prácticas de gestión de recursos humanos y la satisfacción de los empleados. Las prácticas efectivas de gestión de recursos humanos pueden aumentar la satisfacción y el compromiso de los empleados por un lado, y el desempeño organizacional por otro lado (Li et al., 2019). Las organizaciones públicas deben desarrollar un conjunto coherente de políticas de empleo para atraer y retener personal calificado. Sin embargo, la particularidad del sector público no encaja fácilmente con la gestión de recursos humanos como socio estratégico para lograr la competitividad y el éxito (Fahim, 2018).

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe relación significativa entre la gestión de recursos Humanos y la rotación del personal administrativo en la UGEL Mariscal Cáceres - Juanjuí, año 2021, con un nivel de significancia menor al 0,05 ($p < 0,05$) y el coeficiente de correlación de Pearson de 0,700. Por ende, al mejorar la gestión de recursos humanos a través de estrategias de administración y desarrollo, mejorará el diseño de sistemas y puestos de trabajos y el involucramiento de personal.
- 6.2. El nivel de la gestión de recursos Humanos en la UGEL Mariscal Cáceres - Juanjuí, año 2021 es regular de acuerdo al 47% de los trabajadores administrativos, el 27% indican que es malo y el 26% alto. Lo cual permite inferir que el nivel de involucramiento en las actividades es deficiente, ya que no cuentan con los recursos necesarios, además de la débil capacitación, retroalimentación, recursos tanto humanos como materiales para el cumplimiento de los fines de la institución. Por otro lado, el desarrollo de las actividades, la formación y promoción se realizan de manera regular.
- 6.3. El nivel de rotación del personal administrativo en la UGEL Mariscal Cáceres - Juanjuí, año 2021 es alto de acuerdo al 74% de los colaboradores, 22% indica que es regular y el 4% bajo. Por tanto, el diseño de sistemas y puestos de trabajo, en cuanto a la tarea asignada, identidad con la tarea e independencia para realizar el trabajo se realizan en términos medios. Asimismo, el involucramiento a los empleados no se cumple a cabalidad, porque no existe el apoyo suficiente para afrontar los problemas, la ausencia de trabajo articulado entre las áreas, lo cual afecta en el compromiso e identificación con la institución.

6.4. La dimensión de la gestión de recursos humanos que tiene mayor relación con la rotación de personal en la UGEL Mariscal Cáceres - Juanjuí, año 2021 es la administración con nivel de significancia de 0,000 ($p < 0,05$) y $r = 0,728$ siendo esta una correlación buena entre la gestión de recursos humanos y la administración. Por otro lado, el desarrollo se relaciona de forma moderada con la gestión de recursos humanos ($r = 0,610$) y un nivel de significancia de 0,000. Por tanto, las estrategias relacionadas a la administración, en cuanto a recursos, capacitación y mejora de la selección de personal tendrá mayor influencia en la rotación de personal.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Al director de la UGEL Mariscal Cáceres 2021 mejorar la gestión de recursos humanos a través de estrategias de administración como son las capacitaciones, desarrollo de actividades de formación y promoción, selección de personal idóneo, tales estrategias contribuyen a involucrar más a los empleados a través de la participación y sentido de pertenencia.
- 7.2. Al jefe de recursos humanos de la UGEL Mariscal Cáceres 2021 realizar actividades de involucramiento como son las pasantías, talleres, dotar de recursos necesarios a la institución, asimismo, de forma permanente realizar el diagnóstico institucional, para identificar los puntos fuertes y débiles de los colaboradores para la retroalimentación.
- 7.3. Al jefe de recursos humanos de la UGEL Mariscal Cáceres 2021 realizar labores que ayuden en el diseño de sistemas y puestos de trabajo, en cuanto a la tarea asignada, identidad con la tarea y dotar de independencia a los colaboradores para realizar el trabajo, delegando responsabilidades y autoridad. Asimismo, involucrar a los empleados en las distintas actividades, contratar un coach que les brinde herramientas adecuadas para la resolución de problemas, trabajo en equipo y mejorar la comunicación con sus superiores.
- 7.4. Al jefe de recursos humanos y los jefes de las distintas áreas trabajar en coordinación, plasmar dentro del plan de desarrollo de personas sus necesidades reales de capacitación y mejorar la selección de personal ya que esto influye en la rotación de personal.

REFERENCIAS

- Alcoser, Á., & Quispe, R. (2020). Management of human resources and quality of service in the National Superintendency of Migration, Headquarters of Lima, 2019. *Revista En Gobierno y Gestión Pública*, 7(2), 43–66. <https://doi.org/10.24265/iggp.2020.v7n2.04>
- Anastacio, C., García, A., & Mego, O. (2020). Management of human talent by competencies and its relationship with the motivation of employees of a municipality of the Lambayeque region, Peru 2019. *TZHOECOEN*, 12(4), 436–448. <https://doi.org/10.26495/tzh.v12i4.1394>
- Carnevale, J. B., & Hatak, I. (2020). Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management. *Journal of Business Research*, 116(1), 183–187. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.05.037>
- Castillo, S. (2018). Diseño de puestos de trabajo. *Universidad de Jaén*, 1(1), 1–12. <http://tauja.ujaen.es/handle/10953.1/9660>
- Castro, J. (2019, May). Servir: “No podemos seguir con la alta rotación de funcionarios.” *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/politica/servir-seguir-alta-rotacion-funcionarios-noticia-ecpm-638379-noticia/?ref=ecr>
- Castro, L., Rivera, F., & Serna, G. (2018). Motivation and work incentives in standards of human resource management in the public sector. *Gestión En El Tercer Milenio*, 21(41), 43–52. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/15421>
- Cherif, F. (2020). The role of human resource management practices and employee job satisfaction in predicting organizational commitment in Saudi Arabian banking sector. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(7/8), 529–541. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-10-2019-0216>

- CONCYTEC. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los Investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación Tecnológica Reglamento RENACYT.*
- Costa, A., Demo, G., & Paschoal, T. (2019). Do human resources policies and practices produce resilient public servants? Evidence of the validity of a structural model and measurement models. *Review of Business Management, 21*(1), 70–85. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v21i1.3965>
- Diario Gestión. (2019, November). *Estado impulsó por dos días la gestión de RR.HH.*
- Echevarría, K. (2006). *Informe sobre la situación del servicio civil en América Latina.*
- Elrehail, H., Harazneh, I., Abuhjeeleh, M., Alzghoul, A., Alnajdawi, S., & Ibrahim, H. (2020). Employee satisfaction, human resource management practices and competitive advantage. *European Journal of Management and Business Economics, 29*(2), 125–149. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-01-2019-0001>
- Espinoza, R., Ramos, O., Espinoza, M., & Asca, P. (2021). Work performance and intention to rotate workers in the DRELM Human Resources Unit, a qualitative analysis. *INNOVA Research Journal, 6*(1), 61–83. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1566>
- Fahim, M. (2018). Strategic human resource management and public employee retention. *Review of Economics and Political Science, 3*(2), 20–39. <https://doi.org/10.1108/REPS-07-2018-002>
- Flores, I. (2017). *Rotación de personal y nivel de satisfacción de los colaboradores de la empresa Peruvian - Tarapoto 2017* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23412>
- Hee, O., & Jing, K. (2018). The Influence of Human Resource Management Practices on Employee Performance in the Manufacturing Sector in Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies, 8*(2), 129.

<https://doi.org/10.5296/ijhrs.v8i2.12826>

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed., Issue 9). McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A.C.V.
- Hernández, S., Cruz, Z., Mesa, M., & Cruz, L. (2017). Principales Causas de la Rotación del Personal en Empresa de Servicios de Transporte. *Revista de Sociología Contemporánea*, 4(11), 43–50. https://www.ecorfan.org/bolivia/researchjournals/Sociologia_Contemporanea/vol4num11/Revista_Sociologia_Contemporanea_V4_N11.pdf#page=53
- Karen, C., & Bardales, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 684–703(2). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Koszela, A. (2020). The influence of staff turnover on work motivation and job performance of employees in it sector – the results of empirical research. *Human Resources in Economy*, 1(1), 29–48. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=845363>
- Labrecque, R., & Smith, P. (2017). Does Training and Coaching Matter? An 18-Month Evaluation of a Community Supervision Model. *Victims & Offenders*, 12(2), 233–252. <https://doi.org/10.1080/15564886.2015.1013234>
- Li, C., Naz, S., Khan, M., Kusi, B., & Murad, M. (2019). An empirical investigation on the relationship between a high-performance work system and employee performance: measuring a mediation model through partial least squares–structural equation modeling. *Psychology Research and Behavior Management*, 12(1), 397–416. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S195533>
- Loganathan, A., & Ashwini, S. (2017). A study on employee attrition and retention in manufacturing industries. *International Journal of Commerce and Management Research*, 3(1), 43–45. <https://www.semanticscholar.org/paper/A-study-on-employee-attrition-and->

retention-in-Loganathan-

Ashwini/ec3e6b5834ac020aa9e6eebca5fb814083ca5bd8

- Manzoor, F., Wei, L., Bányai, T., Nurunnabi, M., & Subhan, Q. (2019). An Examination of Sustainable HRM Practices on Job Performance: An Application of Training as a Moderator. *Sustainability*, 11(8), 2263. <https://doi.org/10.3390/su11082263>
- Matos, R. (2021). Effectiveness of social networks in the recruitment process, Case: Job Search Dominican Republic, Period January-October 2014. *Revista Ciencias Sociales y Económicas*, 5(1), 137–149.
- Mbugua, G. M., Waiganjo, E. W., & Njeru, A. (2016). Relationship between Strategic Performance Management and Employee Retention in Commercial Banks in Kenya. *International Journal of Business Administration*, 6(1). <https://doi.org/10.5430/ijba.v6n1p53>
- Milner, J., McCarthy, G., & Milner, T. (2018). Training for the coaching leader: how organizations can support managers. *Journal of Management Development*, 37(2), 188–200. <https://doi.org/10.1108/JMD-04-2017-0135>
- Mira, M., Choong, Y., & Thim, C. (2019). The effect of HRM practices and employees' job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 771–786. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.011>
- Montoya, C., & Boyero, M. (2016). The human resource management as a key element and quality competitiveness organizational. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 20(2), 1–20. <https://www.redalyc.org/journal/3579/357947335001/html/>
- Muir, M., & Li, L. (2016). What are the Top Factors That Drive Employee Retention and are There Demographic (Gender, Generation, Ethnicity, Geography, etc.) Differences in These Factors? *Cornell University Library*, 7(1), 1–14. <https://ecommons.cornell.edu/handle/1813/74526>
- Muñoz, M. (2017). *Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los*

trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016
[Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6674>

OCDE. (2015). *Estudio multidimensional de Perú. Volúmen 1: Evaluación inicial.*

OCDE. (2016). *Panorama de las Administraciones Públicas: América Latina y el Caribe 2017.* <https://doi.org/http://dx.doi.org/9789264266391-es>

Panduro, J. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la Coopac San Martín de Porres Ltda., Tarapoto-2020*
[Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56798>

Rentería, J., & Román, A. (2015). Empleo informal y bienestar subjetivo en el Perú: Orientando las políticas públicas para un desarrollo social integral. In *Instituto de Estudios Peruanos. Consorcio de Investigación Económica y Social (CIES.*

Sánchez, F. (2019). Epistemic Fundamentals of Qualitative and Quantitative Research: Consensus and Dissensus. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 2(3), 101–122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>

Singh, K. D., & Onahring, B. (2019). Entrepreneurial intention, job satisfaction and organisation commitment - construct of a research model through literature review. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 9(1), 16. <https://doi.org/10.1186/s40497-018-0134-2>

Snodgrass, M., Chung, M., Biller, M., Appel, K., Meadan, H., & Halle, J. (2017). Telepractice in Speech–Language Therapy: The Use of Online Technologies for Parent Training and Coaching. *Communication Disorders Quarterly*, 38(4), 242–254. <https://doi.org/10.1177/1525740116680424>

Tolstyakova, O., & Batyrova, N. (2020). Strategic management of human resources in modern conditions: a case study. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), 370–381. [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2\(22\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(22))

- Uma, S., Aurolipy, & Madhusmita, D. (2017). Impact of HRM practices on job satisfaction and performance: an empirical study in health care sector. *International Journal of Economic Research*, 14(2), 95–105. <https://www.econbiz.de/Record/impact-of-hrm-practices-on-job-satisfaction-and-performance-an-empirical-study-in-health-care-sector-mishra-uma-sankar/10011858360>
- Vargas, R. (2019). Rotación laboral en el Perú: ¿qué hacer para disminuirla? *ESAN*. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/rotacion-laboral-en-el-peru-que-hacer-para-disminuirla/>
- Villena, L., & Ramírez, T. (2019). *Estrategias de retención y su relación con la rotación del talento humano en la empresa Claro Negocios, Tarapoto – 2018* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47396>

ANEXOS

Operacionalización de variables

Tabla 4. Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión de recursos humanos	Se consideran como un conjunto de prácticas internamente coherentes y consistentes destinadas a reforzar y promover la competencia, la motivación y el compromiso de los empleados (Elrehail et al., 2020).	Se define operacionalmente ya que se divide en tres dimensiones los cuales son: Administración, y desarrollo.	Administración Desarrollo	Recurso Capacitación Selección Actividades Formación Promoción	Ordinal
Rotación de personal	La rotación de personal como el fenómeno que describe la salida voluntaria o involuntaria de un empleado y hace necesaria la contratación de nuevo personal para que pueda realizar las actividades que el primero delega (S. Hernández et al., 2017)	La rotación de personal está constituida por las dimensiones; diseño de sistemas y puestos de trabajo e involucrar a los empleados. Medida a través de un cuestionario.	Diseño de sistemas y puestos de trabajo Involucrar a los Empleados	Importancia de la tarea asignada Identidad con la tarea Independencia para realizar el trabajo Participación Proponer mejoras Sentirse parte del equipo	Ordinal

Fuente: Teorías relacionadas al tema

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: Gestión de recursos humanos

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad de establecer la relación entre la gestión de recursos Humanos y la rotación del personal administrativo en la UGEL Mariscal Cáceres - Juanjuí, año 2021.

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

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

Escala de conversión	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	Criterios de evaluación	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
Administración						
01	Todo el personal se involucra para cumplir con las actividades programadas.					
02	Se tiene la cantidad de recursos humanos necesarios para llevar a cabo la misión institucional.					
03	Existe capacitación, entrenamiento y perfeccionamiento que debe tener el personal para trabajar en forma efectiva.					
04	Realizan un diagnóstico para obtener mejores resultados en la labor docente.					
05	Se plantean soluciones para posibles dificultades dentro de la UGEL Mariscal Cáceres.					
06	Reciben los nuevos trabajadores algún tipo de entrenamiento o formación previa en su puesto de trabajo					
07	Se gestiona el personal que se necesita para cubrir las plazas vacantes.					
08	Es favorable la manera como dirige la UGEL					

	Mariscal Cáceres.					
09	El jefe y los trabajadores se preocupan por la organización de las actividades.					
10	Los esfuerzos del jefe se encaminan al logro de los objetivos de la UGEL Mariscal Cáceres.					
Desarrollo						
11	Ofrece un programa de acogida que incluye formación inicial para los nuevos empleados					
12	Los esfuerzos del jefe se encaminan al logro de los objetivos de la UGEL Mariscal Cáceres.					
13	Los trabajadores colaboran para cumplir los objetivos propuestos					
14	La comunicación es característica de la organización de la UGEL Mariscal Cáceres.					
15	Ofrece actividades de formación orientadas al desarrollo de conocimientos y habilidades específicas de la UGEL Mariscal Cáceres.					
16	Ofrece una formación amplia e interdisciplinar					
17	Ofrece formación para adquirir habilidades de trabajo en equipo y de relaciones interpersonales					
18	Ofrece formación orientada al desarrollo de carrera profesional					
19	Ofrece a sus empleados oportunidades de promoción					
20	Ofrece un sistema de promoción basado en el desempeño					

Fuente: Adaptación de (Muñoz, 2017)

Cuestionario: Rotación del personal

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad de establecer la relación entre la gestión de recursos Humanos y la rotación del personal administrativo en la UGEL Mariscal Cáceres - Juanjuí, año 2021.

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

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

Escala de conversión	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

N°	Criterios de evaluación	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
Diseño de sistemas y puestos de trabajo						
01	Considera que las tareas que realizo son importantes en la UGEL Mariscal Cáceres					
02	En la institución se contrata personal de acuerdo a la identificación de puesto y características del puesto					
03	Sus habilidades son suficientes para realizar su labor.					
04	El trabajo en equipo es muy importante, sin embargo, en ocasiones es necesario realizar las labores de manera independiente					
05	Su trabajo contribuye al aprendizaje y mejora diariamente					
06	Recibe capacitaciones para mejorar sus habilidades y amplía sus conocimientos					
07	Considera que el entrenamiento que recibe en la institución le permite desempeñar mejor sus funciones.					
08	Es importante que la remuneración sea equivalente al trabajo que realiza.					

09	Considera que cuenta con la independencia para realizar sus actividades diarias.					
10	Es importante que el superior o jefe felicite o destaque sus aportes cuando la ocasión lo amerite					
Involucrar a los empleados						
11	Por favor, indique su grado de acuerdo con la siguiente afirmación: "estoy satisfecho con la participación que tengo con mis compañeros y jefe.					
12	En la solución de los problemas que se presenta en la institución, cuenta con el apoyo de sus colegas para afrontarlos.					
13	Es recomendable sugerir y proponer ideas, soluciones, recomendaciones, etc; a su jefe o compañeros.					
14	Considera que sus jefes toman en cuenta sus sugerencias para realizar las mejoras en beneficio de los demandantes del servicio.					
15	Es muy importante tener una buena relación entre compañeros y jefe.					
16	La motivación es importante para realizar sus funciones					
17	Para cubrir una vacante, la persona debe tener conocimiento y experiencia según el puesto que postula.					
18	La alta rotación de personal da a entender al colaborador una falta de reconocimiento a su trabajo					
19	La alta rotación de personal afecta directamente el ritmo de trabajo					
20	Se siente identificado con la institución y se siente parte de la misma.					

Fuente: Adaptado de (Flores, 2017)

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Vallejos Tafur, Juan Britman
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo-Filial Moyobamba
 Especialidad : Doctor en Administración
 Instrumento de evaluación : Cuestionario 01: Gestión de Recursos Humanos
 Autor (s) del instrumento (s) : Adaptado de (Muñoz, 2017)

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: Gestión de Recursos Humanos					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: Gestión de Recursos Humanos				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: Gestión de Recursos Humanos					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)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48



.....
Dr. Juan Britman Vallejos Tafur

Moyobamba, 20 de agosto de 2021

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Vallejos Tafur, Juan Britman
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo-Filial Moyobamba
 Especialidad : Doctor en Administración
 Instrumento de evaluación : Cuestionario 02: Rotación del personal
 Autor (s) del instrumento (s) : Adaptado de (Flores, 2017)

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 del 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 del 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 del 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)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento aplicable.

48

.....
Dr. Juan Britman Vallejos Tafur

Moyobamba, 20 de agosto de 2021

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Vela Ruiz, Claudia Esther
 Institución donde labora : EPS Moyobamba S.A.
 Especialidad : Maestría en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario 01: Gestión de Recursos Humanos
 Autor (s) del instrumento (s) : Adaptado de (Muñoz, 2017)

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: Gestión de Recursos Humanos				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: Gestión de Recursos Humanos				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: Gestión de Recursos Humanos					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					42	

(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

Instrumento aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

42

Moyobamba, 20 de agosto de 2021



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Vela Ruiz, Claudia Esther
 Institución donde labora : EPS Moyobamba S.A.
 Especialidad : Maestría en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario 02: Rotación del personal
 Autor (s) del instrumento (s) : Adaptado de (Flores, 2017)

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 del 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 del 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 del 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					43	

(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

Instrumento aplicable.

43

EPS - MOYOBAMBA S.A.


 Mtra. Lic/ Claudia E. Vela Ruiz
 JEFE OFICINA DE LOGÍSTICA
 RESOLUCIÓN 021416
 Sello personal y firma

Moyobamba, 20 de agosto de 2021

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Clavo Zumba, Baneza
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo-Filial Moyobamba
 Especialidad : MBA. en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario 01: Gestión de Recursos Humanos
 Autor (s) del instrumento (s) : Adaptado de (Muñoz, 2017)

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: Gestión de Recursos Humanos					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: Gestión de Recursos Humanos				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: Gestión de Recursos Humanos					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						44

(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

Instrumento aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

44

Moyobamba, 20 de agosto de 2021


 Mg. Icela Baneza Clavo Zumba
 CLAD - 07769

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Clavo Zumba, Baneza
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo-Filial Moyobamba
 Especialidad : MBA. en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario 02: Rotación del personal
 Autor (s) del instrumento (s) : Adaptado de (Flores, 2017)

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 del 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 del 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 del 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						44

(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

Instrumento aplicable.

44

Moyobamba, 20 de agosto de 202



 Mg. Icela Baneza Clavo Zumba
 CLAD - 07769



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Moyobamba, 30 de julio de 2021.

CARTA N° 062-2021-UCV-VA-P01-F11/CCP

SEÑOR

Lic. Lorena Lozano Fasanando

Jefe de Operaciones UGEL - Mariscal Cáceres

Presente

ASUNTO: PRESENTO A LAS TESIS Y SOLICITO FACILIDADES PARA LA ELABORACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Yo, Tony Venancio Pereyra Gonzales, con DNI N° 05390926, coordinador de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo sede Moyobamba, agradeciendo de antemano su gentil deferencia, presento a las tesis, a la srta. **Rosita del Pilar Pinedo Huansi** con DNI N° 44538570 y la srta. **Flor de María Guerrero Montenegro** con DNI N° 46627645, alumnos del taller de titulación de Administración de esta casa de estudios, a fin de que le pueda brindar las facilidades del caso para la elaboración de trabajo de investigación titulado “**Gestión de los Recursos Humanos y la Rotación del Personal Administrativo en la UGEL Mariscal Cáceres, 2021**”, con fines netamente de investigación académica, guardando las reservas correspondientes.

Esperando la atención a la presente y agradeciéndole su gentil deferencia, me suscribo de usted reiterándole las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente;

Mg. Tony Venancio Pereyra Gonzales
COORDINACIÓN ACADÉMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
Universidad Cesar Vallejo

CAMPUS MOYOBAMBA
Jr. 25 mayo 158,
Barrio de Lluyllucucha.
Tel.:(042) 582200 Anx.:3502

fb/ucv.peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe

Juanjuí 21 de setiembre de 2021.

OFICIO N° 084- 2021-GRSM-DRE/DO-OO-UE302-E-HC

Mg.TONY VENANCIO PEREYRA GONZALES
Coordinación Académica Profesional de Administración
Universidad Cesar Vallejo

MOYOBAMBA.-

ASUNTO : Aceptación para la elaboración de trabajo de investigación a las tesis Rosita del Pilar Pinedo Huansi y Flor de María Guerrero Montenegro.

REFERENCIA: CARTA N° 062-2021-UCV-VA-P01-F11/CCP


Por medio del presente me dirijo a usted expresándole mi cordial saludo, y en atención al documento de la referencia, es para informarle sobre la aceptación de las tesis **Rosita del Pilar Pinedo Huansi y Flor de María Guerrero Montenegro** en la carrera de administración, para realizar la elaboración de trabajo de investigación titulado "**Gestión de los Recursos Humanos Humanos y Rotación del Personal Administrativo en la UGEL Mariscal Cáceres, 2021**", con fines netamente de investigación académica, guardando las reservas correspondientes.

Sin otro particular, quedo de usted agradeciendo su atención.

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE OPERACIONES
OFICINA DE OPERACIONES-U.E 302.


Lic. Adm. LORENA LOZANO FASANANDO
JEFE DE OPERACIONES
UGEL MARISCAL CÁCERES

Confiabilidad del instrumento

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	86	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	86	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	40