



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Rotación laboral y cumplimiento de metas en la Red de Salud Alto

Amazonas, 2022

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

**AUTORA:**

Melendez Perez, Banessa (orcid.org/0000-0002-1410-4658)

**ASESOR**

Dr. Panduro Salas, Aladino (orcid.org/0000-0003-2467-2939)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**TARAPOTO – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A Dios y a mi familia, quienes inspiraron y apoyaron en todo momento, para poder culminar mis sueños.

**Banessa**

## **Agradecimiento**

A los docentes, que me permitieron lograr mis metas, a mi familia, por ser parte importante de mi vida.

**La autora**

## Índice de contenidos

Caratula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figura.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	22
3.1. Tipo y diseño de investigación Tipo de estudio.....	22
3.2. Variables y Operacionalización .....	23
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	23
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	24
3.5. Procedimientos .....	26
3.6. Métodos de análisis de datos.....	26
3.7. Aspectos éticos.....	27
IV. RESULTADOS.....	28
V. DISCUSIÓN .....	32
VI. CONCLUSIONES .....	37
VII. RECOMENDACIONES .....	38
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS .....	47

## Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de rotación laboral en la Red de Salud Alto Amazonas, 2022....	28
Tabla 2. Nivel de cumplimiento de metas en la Red de Salud Alto Amazonas, 2022.....	28
Tabla 3. Prueba de normalidad.....	29
Tabla 4. Relación entre la rotación laboral y cumplimiento de metas en la Red de Salud Alto Amazonas, 2022.....	30

## Índice de figura

Figura 1. Gráfico de dispersión entre la rotación laboral y el cumplimiento de metas.....	30
---	----

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la rotación laboral y cumplimiento de metas en la Red de Salud Alto Amazonas, 2022. La investigación fue tipo básica, diseño no experimental, transversal y descriptivo correlacional, cuya población y muestra fue de 54 trabajadores. La técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta y instrumento se utilizó el cuestionario. Los valores obtenidos de la confiabilidad de la variable rotación laboral fue de 0.918 y la variable cumplimiento laboral fue de 0.924, lo que indica que son confiables. Los resultados determinaron que el nivel de rotación laboral, fue regular en 56 %, malo en 28 % y bueno en 16 %; el cumplimiento de metas, es regular en 52 %, malo en 28 % y bueno en 20 %. Concluyendo que existe relación significativa entre la rotación laboral y cumplimiento de metas en la red de salud Alto Amazonas, 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0,972 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ); además, solo el 94.48 % de la rotación laboral influye en el cumplimiento de metas.

Palabras clave: Rotación, metas, cumplimiento.

## **Abstract**

The objective of this research was to determine the relationship between job rotation and goal achievement in the Alto Amazonas Health Network, 2022. The research was basic type, non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational design, whose population and sample was 54 workers. The technique used for data collection was the survey and the instrument used was the questionnaire. The values obtained from the reliability of the job rotation variable was 0.918 and the job compliance variable was 0.924, which indicates that they are reliable. The results determined that the level of labor rotation was regular in 56%, bad in 28% and good in 16%; the fulfillment of goals is regular in 52%, bad in 28% and good in 20%. Concluding that there is a significant relationship between job rotation and achievement of goals in the Alto Amazonas health network, 2022, since the statistical analysis of Spearman's Rho was 0.972 (very high positive correlation) and a p value equal to 0.000 ( $p\text{-value} \leq 0.01$ ); In addition, only 94.48% of job rotation influences the achievement of goals.

Keywords: Rotation, goals, compliance.

## **I. INTRODUCCIÓN**

A nivel mundial, los trabajadores se componen como un factor muy importante que determina el éxito de las organizaciones, es así que los directivos deben gestionarlo adecuadamente a fin de maximizar su rendimiento y alcanzar mayores y mejores resultados a través del tiempo, por tanto, esta rotación de personal, representa un acción estratégica para potenciar el desempeño de la fuerza laboral en las entidades, que consiste en las salida e ingreso de los colaboradores de la entidad, así como el movimiento interno de los mismos a otras áreas en la misma entidad permitiéndoles desempeñar mejor sus funciones, tareas y responsabilidades, lo cual debe efectuarse dentro de índices moderados, a evitando aspectos desfavorables que afecten el logro de metas. La evaluación de la rotación laboral es un punto importante que las organizaciones deben considerar para una óptima gestión de los empleados, lo cual permitirá la toma de decisiones asertivas sobre el manejo de los trabajadores para un mayor rendimiento a través del tiempo, pues índices muy elevados y muy bajos de rotación de los trabajadores demuestra aspectos inadecuados y desfavorables existentes en la entidad, lo cual debe ser tratado con diligencia para maximizar los resultados. (Villa, 2020)

A nivel nacional, el cumplimiento de metas por parte de las instituciones públicas es un tema que promueve el desarrollo socioeconómico de la población, es por ello que la gestión es un aspecto clave que garantiza el logro de resultados importantes mediante los cuales se crea valor público. Es necesario que los directivos estatales tengan en cuenta la importancia del óptimo desenvolvimiento de la fuerza laboral y su contribución a la mejora continua y en base a ello desarrollar acciones estratégicas para promover su rendimiento a servicio de la población. En el aparato estatal a nivel nacional en el Perú se ha evidenciado falencias en lo que respecta al adecuado desenvolvimiento de los empleados, así como índices elevados de rotación de los mismos, lo cual interrumpe la consecución de planes y estrategias para el alcance de óptimos resultados, es por ello que resulta pertinente una mayor gestión de los mismos. (Vargas y Zavaleta,2020)

En la red de Salud Alto Amazonas, se habla de que esta entidad percibe por parte del gobierno una determinada acción presupuestal a fin de ejecutar diversas actividades, la metodología que es usada en el trabajo tiene base en el cumplimiento de las metas para el nosocomio, de una manera anual, sin embargo, se ha observado que en los últimos tiempos presentan dificultades para el cumplimiento de estas lo que ha generado malestar entre las autoridades y los usuarios de este establecimiento. Se ha podido determinar que esta problemática se encuentra vinculada a las deficiencias respecto a la rotación de personal y el incumplimiento de metas, a su vez la insuficiencia de recursos representa un problema para el cumplimiento de estas metas.

En base a esta problemática, se planteó el **problema general**: ¿Cuál es la relación entre la rotación laboral y cumplimiento de metas en la Red de Salud Alto Amazonas, 2022? Como **problemas específicos**: ¿Cuál es el nivel de rotación laboral en la Red de Salud Alto Amazonas, 2022? ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de metas en la Red de Salud Alto Amazonas, 2022?

La presente investigación tuvo justificación **por conveniencia**, La investigación ha surgido de la necesidad de generar una solución respecto a la problemática que se ha identificado y generaron de esta manera alternativas de solución. **Relevancia social**, debido a que está orientado a una gestión efectiva de personal que se encontró orientado al cumplimiento de los objetivos. **Valor teórico**, se basó en las teorías y aportes científicos por parte de los autores citados en la investigación los que describieron cada una de las variables de estudio. **Implicancias prácticas**, las recomendaciones que surgieron de esta investigación brindaron solución a las problemáticas que se han detectado. **Utilidad metodológica**, mediante el uso de procedimientos válidos y cuestionarios con la acreditación necesaria.

En cuanto al **objetivo general**, fue: Determinar la relación entre la rotación laboral y cumplimiento de metas en la Red de Salud Alto Amazonas, 2022. Como **objetivos específicos**: Analizar el nivel de rotación laboral en la Red de Salud Alto Amazonas, 2022. Analizar el nivel de cumplimiento de metas en la Red de Salud Alto Amazonas, 2022.

Asimismo, se planteó la **hipótesis general**: Existe relación significativa entre la rotación laboral y cumplimiento de metas en la Red de Salud Alto Amazonas, 2022. Como hipótesis específicas: H1: El nivel de rotación laboral en la Red de Salud Alto Amazonas, 2022, es bueno. H2: El nivel de cumplimiento de metas en la Red de Salud Alto Amazonas, 2022, es bueno.

## II. MARCO TEÓRICO

Los estudios anteriores citados a **nivel internacional**, son de Andrade (2021), corresponde al tipo básico considerando un diseño no experimental, consignó una muestra de 45 personas abordadas mediante la encuesta para aplicar el cuestionario. Concluyó que, la fuerza laboral en las entidades públicas y privadas representan un punto fundamental para el desarrollo de los planes orientados al cumplimiento de los objetivos, es por ello que los directivos deben gestionarla adecuadamente, a fin de que se maximicen los resultados institucionales. La rotación de la fuerza laboral en los últimos tiempos se ha determinado como un factor estratégico para que las entidades maximicen su rendimiento y alcancen óptimos niveles de competitividad, es así que los directivos deben considerarlos objetivamente, evitando un rendimiento inadecuado de su fuerza laboral. Las organizaciones deben estar en constante evaluación y medición del rendimiento de sus colaboradores, pudiendo identificar aspectos desfavorables que atenten contra los resultados finales que se desean obtener.

Asimismo, García et al. (2020), corresponde al tipo básico considerando un diseño no experimental, consignó una muestra de 67 individuos abordadas mediante la encuesta para aplicar el cuestionario. Concluyó que, la rotación de personal es un aspecto importante que debe ser empleado por las entidades para potenciar el buen desenvolvimiento de los colaboradores, pudiendo asignar cargos y responsabilidades a los colaboradores más idóneos para ello, es así que previo a la rotación de los colaboradores es importante que se haya analizado y estudiado las virtudes, destrezas y habilidades que posee cada empleado, de manera que sea removida de su puesto de trabajo y colocado en uno que pueda desenvolverse mejor, cuyo rendimiento contribuirá al logro de metas institucionales óptimamente. Los directivos institucionales deben ser estrategias y organizar su fuerza laboral de manera eficiente, procurando que cada colaborador contribuya activamente al logro de objetivos y metas.

En tanto, en el estudio de Jiménez y Mariño (2018), corresponde al tipo básico considerando un diseño no experimental, consignó una muestra de

28 subordinados abordadas mediante la encuesta para aplicar el cuestionario. Concluyó que, las entidades deben estar en constante evaluación de la forma en que se desenvuelve su fuerza laboral, de manera que se tomen decisiones oportunas sobre la rotación de los mismos, propiciando su óptimo desenvolvimiento y su mayor contribución hacia el cumplimiento organizacional. La rotación de la fuerza laboral en las entidades es un factor importante para incrementar el logro de metas y objetivos adecuadamente, propiciando el mejor desarrollo de las operaciones institucionales. Estratégicamente los directivos institucionales deben desarrollar planes de acción para evaluar el rendimiento laboral de cada empleado, a fin de realizar acciones al respecto al identificar puntos críticos en el desenvolvimiento de los colaboradores, los cuales son parte fundamental de la entidad para lograr resultados orientados en metas y objetivos establecidos.

Asimismo, también se citó el estudio de Tatamuez et al. (2018), corresponde al tipo básico considerando un diseño no experimental, consignó una muestra de 55 personas abordadas mediante la encuesta para aplicar el cuestionario. Concluyó que, las organizaciones operan de acuerdo a una serie de metas y objetivos establecidos en la media y largo plazo, es así que el cumplimiento de las mismas representa un avance importante para alcanzar sus propósitos a través del tiempo. Es importante que las entidades formulen planes de acción de manera estratégica para ejecutar acciones que le permitan lograr objetivos, asimismo, es importante que los directivos se encuentren en constante evaluación y medición de la productividad de sus colaboradores, y de la contribución que realizan para el cumplimiento de metas, de tal manera que se realicen las gestiones correspondientes para mejorar puntos críticos identificados, propiciando que se den cumplimiento a las metas y objetivos establecidos por la entidad.

Asimismo, también se citó el estudio de Campoverde et al. (2020), corresponde al tipo básico considerando un diseño no experimental, consignó una muestra de 28 empresas abordadas mediante la encuesta para aplicar el cuestionario. Concluyeron que, en base a la información obtenida se ha podido determinar que la competencia de la gestión de los directivos

tiene una aceptación de un nivel de significancia del 0,00, incidiendo de esta manera positivamente el cumplimiento de metas. A su vez, la hipótesis de la motivación como una competencia de gestión, es aceptada porque también incide de una manera positiva el cumplimiento de metas, todo ello nos lleva a aceptar la tercera hipótesis del presente trabajo.

**A nivel nacional**, en el estudio de Huaraz (2019), corresponde al tipo básico considerando un diseño no experimental, consignó una muestra de 37 colaboradores abordadas mediante la encuesta para aplicar el cuestionario. Concluyó que, la rotación de los colaboradores en un centro laboral es un aspecto importante que se efectúa para incrementar el rendimiento de la fuerza laboral. Es clave que los directivos institucionales se encuentren en constante evaluación del desenvolvimiento de los colaboradores, de manera que se tomen decisiones acertadas concerniente a su rotación, es decir que la gerencia institucional debe evaluar y tener en cuenta en todo momento la rotación de los colaboradores, de manera que puedan ascender y reubicarse en puestos que en realidad puedan tener mejor rendimiento. De manera estratégica las entidades deben optar por la rotación interna del personal para promover la motivación de los mismos, buscando ubicarlos en cargos y puestos donde se sientan cómodos y pues desenvolverse óptimamente, contribuyendo adecuadamente al logro de objetivos y metas institucionales.

Además, se citó el estudio de Campos et al. (2019), corresponde al tipo básico considerando un diseño no experimental, consignó una muestra de 76 subordinados abordadas mediante la encuesta para aplicar el cuestionario. Concluyó que, la rotación de personal es una herramienta importante para impulsar el adecuado desenvolvimiento institucional. La rotación de personal puede darse tanto de manera externa, así como de manera interna, en lo que respecta a la Externa, supone la salida e ingreso de personal y en lo que respecta a la rotación interna, comprende la reubicación de la fuerza laboral, es decir que los mismos trabajadores serán reubicados en otros puestos o cargos dentro de la misma institución, teniendo nuevos roles, funciones y responsabilidades, de manera que puedan tener mayor rendimiento. La rotación de personal de manera interna, se da para incrementar la productividad de los mismos, ubicándolos de

acuerdo a sus capacidades, destrezas, competencias y labilidades, impulsando su contribución hacia el logro de objetivos y metas.

En tanto, el estudio de Espinoza et al. (2020), corresponde al tipo básico considerando un diseño no experimental, consignó una muestra de 89 personas abordadas mediante la encuesta para aplicar el cuestionario. Concluyó que, el cumplimiento de metas institucionales se constituye como un factor importante para alcanzar la visión organizacional en el tiempo, es así que los directivos deben establecer planes estratégicos que les permita cumplir sus metas, basadas en acciones sistematizadas que hagan posible la consecución de resultados importantes. Es importante que las entidades tengan en cuenta las fases del proceso administrativo, es decir que resulta esencial que la gerencia institucional efectúe una óptima planificación de acciones y actividades que permitan concretar resultados adecuados, que conlleven a conseguir metas importantes para que la entidad obtenga desarrollo y crecimiento a través del tiempo, así como una adecuada organización de la fuerza laboral, además, acciones de dirección eficientes y procedimientos de control institucional integral.

Asimismo, el estudio de Núñez (2019), corresponde al tipo básico considerando un diseño no experimental, consignó una muestra de 13 instituciones abordadas mediante la encuesta para aplicar el cuestionario. Concluyó que, el desarrollo de las competencias laborales, la entidad logrará mejorar cumplimiento de metas para el desarrollo integral, esto debido a que mejora las habilidades para el desarrollo de las actividades asignadas como parte de la responsabilidad laboral de cada persona, de modo que es necesario su potenciamiento eficiente de manera constante para obtener los resultados planificados que ayuden al desarrollo de las actividades sin ningún tipo de complicaciones.

Para culminar, el ámbito nacional, el estudio de Segovia (2021), corresponde al tipo básico considerando un diseño no experimental, consignó una muestra de 118 personas abordadas mediante la encuesta para aplicar el cuestionario. Concluyó que, el valor de correlación obtenido fue igual a 0.796 por lo cual, se estableció que a medida que la gestión directiva sea mucho

más eficiente y acertada para el manejo de los recursos y la dirección del personal dentro de la institución.

**A nivel local**, se citó el estudio de Navarro (2021), corresponde al tipo básico considerando un diseño no experimental, consignó una muestra de 78 subordinados abordadas mediante la encuesta para aplicar el cuestionario. Concluyó que, hace posible que se cuente con personal que lleva a cabo las actividades operativas que desarrolla la entidad y se logren resultados adecuados en bien de los objetivos y metas institucionales, permitiendo el uso de los recursos sea el adecuado y se maximicen los beneficios institucionales. La rotación de personal es clave para incrementar la competitividad organizacional y con ello se alcance mayor crecimiento y desarrollo institucional a través del tiempo, es así que dicha acción debe efectuarse de manera estratégica, permitiendo la maximización de resultados en base al eficiente manejo de los recursos organizacionales, de acuerdo con el estudio efectuado en la UE 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, desarrollada en el periodo 2020, la rotación de personal a permitido que se desarrolle una óptima ejecución presupuestaria, pues según el rho obtenido de 0,978.

Finalmente, como trabajo previo se citó el estudio de Saavedra (2021), corresponde al tipo básico considerando un diseño no experimental, consignó una muestra de 30 individuos abordadas mediante la encuesta para aplicar el cuestionario. Concluyó que, el éxito institucional es un aspecto importante que se logra gracias al buen desempeño de los empleados, es así que su satisfacción para el desempeño de sus funciones es muy importante. Un aspecto importante que promueve la satisfacción de los empleados, es la rotación de los mismos dentro de la entidad, es decir ubicarlos en los puestos que mejor desenvolvimiento puedan tener. Muchas entidades utilizan la técnica del ascenso como parte de la rotación de su personal, donde los empleados pueden ascender puestos con mayor jerarquía a través del tiempo como fruto de su esfuerzo y desempeño, es por ellos que se esfuerzan al máximo para lograrlo. De acuerdo con el estudio realizado, las variables están asociadas mediante una rho de 0,557 y un p valor de 0.000.

La variable **rotación laboral**, según los autores Noe et al (2017), se define como el proceso mediante el cual, de manera voluntaria o involuntaria los colaboradores dejan de laborar en la entidad y se incorporan nuevos colaboradores a la institución, es decir que comprende la salida e ingreso del personal del entorno laboral, el cual puede ser medido de acuerdo a la cantidad total de colaboradores existentes; por otro lado, la rotación de los colaboradores también comprende el traslado y los movimientos internos de los trabajadores en la misma organización, rotándolos a otras áreas, con el propósito de que obtengan un mayor rendimiento y productividad. La rotación del personal es un proceso importante que permite mejorar el desempeño de los empleados. La rotación laboral de manera externa se da por decisión del empleador, del trabajador o puede ser en acuerdo mutuo. Asimismo, la rotación de personal hace referencia al cambio de los colaboradores de la entidad, la cual implica la relación laboral con la entidad, pero normalmente hace referencia a las terminaciones por parte de los colaboradores, y la cual puede ser y puede afectar de manera negativa o positiva al momento de este procedimiento. Según el autor Agama (2018), la rotación del personal institucional de manera interna en la misma entidad que permite a los colaboradores ubicarse en puestos de trabajo que mejor se desenvuelvan, de acuerdo a su rendimiento y desenvolvimiento. Cabe mencionar que la rotación de personal se produce cuando no existe una continuidad del colaborador, es decir son contratados, pero tras un breve ciclo de un tiempo determinado termina la relación laboral, éste se puede ser de manera voluntaria o forzoso o cuando la empresa decide despedir al colaborador. La rotación del personal tiene un gran impacto negativo, por eso es fundamental analizar las causas de esta de esta situación que puede ocasionar muchas veces que la entidad no cumpla con los resultados son los procedimientos que tenía que tenía, de esta manera no se pueden alcanzar los resultados esperados por la entidad.

Asimismo, según González (2020), la rotación de los empleados en una organización, permite el desplazamiento de la fuerza laboral hacia el exterior, cuando se dan las salidas de los trabajadores de la organización, así como hacia el interior, cuando se recluta nuevo personal para cubrir las

necesidades laborales. Por otro lado, la rotación de los empleados puede darse de manera interna, cuando los colaboradores son reubicados en otros puestos sin necesidad de reclutar nuevos colaboradores.

En tanto Moreno et al. (2021), sostuvo que la rotación de personal es un proceso complejo que demanda de tiempo y el uso de recursos económicos, pero que trae beneficios para la entidad en términos de rendimiento, productividad y desarrollo. Por otro lado, los autores Espinoza et al. (2020), sostuvieron que la rotación de los trabajadores presenta ventajas y desventajas para la entidad, por un lado, las ventajas corresponden al incremento del rendimiento de los empleados y por otro lado, es desventajoso porque interrumpe el logro de metas, pues la tenencia de nuevos colaboradores indica la realización de actividades de retroalimentación, capacitación, y demás actividades de reforzamiento, de manera que las acciones organizacionales se continúen. Cabe mencionar que la permanencia en la mía en el mismo departamento haciendo la misma función.

En opinión del autor Flores (2016), la adecuada gestión de la fuerza laboral es un aspecto importante que aborda la rotación de los empleados, es por ello que dicho proceso debe efectuarse planeadamente, es decir con previo análisis del rendimiento de los empleados, de manera que se tomen decisiones asertivas con respecto a la reubicación movimiento o rotación de los empleados. En opinión del autor Hernández et al. (2017), las organizaciones deben realizar la medición del rendimiento de sus colaboradores, pudiendo identificar aspectos desfavorables que permita tomar decisiones acertadas en cuanto a su rotación. La rotación del personal es un aspecto importante que por un lado tiene sus beneficios, pero al realizarse en índices elevados, trae consecuencias desfavorables, es decir que no resulta adecuado para la entidad y en vez de traer motivación y mayor desempeño de la fuerza laboral, genera desmotivación e insatisfacción, lo cual influye negativamente en los resultados organizacionales. Uno de los principios más importantes que tiene la rotación laboral es la rotación interna, en la que se desarrolla.

De acuerdo al autor González (2020), la rotación laboral puede ser un procedimiento que afectará productiva de los colaboradores, esto debido al constante cambio del puesto de trabajo, de modo que cada una de ellas presente los niveles de eficiencia requeridos, colocó al no habrá la necesidad de cambiar del puesto constantemente para mejorar su desempeño.

Bajo el mismo contexto Velásquez et al. (2021), mencionaron que, la rotación de los colaboradores comprende el ingreso de los colaboradores y las salidas de los mismos después de haber laborado en la organización por determinado periodo de tiempo, dicho aspecto por un lado resulta beneficioso para la organización porque permite atraer nueva fuerza laboral que sean más productivos, y por otro lado puede ser perjudicial por la cantidad de recursos que supone dicho proceso y además por la interrupción de las tareas, planes, ideas y proyectos en marcha de la entidad que pueden verse frustrados por el constante cambio de colaboradores, Cabe mencionar que el departamento donde laboran en la entidad, tenemos que tener algunas sugerencias o causas que originan la rotación de los colaboradores entidad pública teniendo en cuenta que el objetivo común de estos es brindar y satisfacer, según Criollo (2014), la rotación de los colaboradores en una institución debe efectuarse en estándares medios, evitando que sea de manera excesiva y a la vez que sea muy poco. Por tanto, el autor Aliaga (2019), la excesiva rotación de personal puede demostrar aspectos inadecuados en la entidad, quizá por un clima organizacional inadecuado o porque la entidad no puede cubrir sus necesidades y expectativas de los empleados. Existen muchas razones emocionales y racionales que pueden conllevar a la rotación y causas que originan este factor para que los colaboradores puedan cambiar de una entidad a otra, los colaboradores reciben una oferta.

El autor Chaparro et al. (2015), mencionó que la rotación de los empleados puede efectuarse de manera externa con el flujo de trabajadores hacia afuera y hacia adentro de la entidad y también puede efectuarse en el interior de organización, con la reubicación de la fuerza laboral en la misma institución, sin la necesidad que haya salidas e ingresos de trabajadores. Cabe mencionar que las condiciones de trabajo favorables para los

colaboradores, de esta manera la importancia del talento humano y el seguimiento que puede hacer la entidad para los colaboradores que laboran en dicha entidad. Bajo el mismo contexto Cubillos et al. (2017), indicó que la rotación de personal debe ser empleado por las entidades para potenciar el buen desenvolvimiento de los colaboradores, pudiendo asignar cargos y responsabilidades a los colaboradores más idóneos para ello, es así que previo a la rotación de los colaboradores es importante que se haya analizado y estudiado las virtudes, destrezas y habilidades que posee cada empleado, de manera que sea removida de su puesto de trabajo y colocado en uno que pueda desenvolverse mejor, cuyo rendimiento contribuirá al logro de metas y objetivos institucionales óptimamente.

Según Velásquez et al. (2021), existen diferentes versiones y concepciones sobre la rotación laboral, mientras que para unos es un proceso que posibilita el desarrollo de habilidades y competencias multidisciplinares en los colaboradores, para otros es considerado como un proceso y necesario dentro de la organización que disminuir la productividad de los colaboradores debido a que estos son cambiados de manera constante en su puesto de trabajo, el cual no permite la especialización de las habilidades y competencias para un desarrollo de una actividad específica, lo cual disminuye la competitividad profesional del colaborador en relación a las actividades establecidas. Sin embargo, el punto de convergencia se encuentra en desarrollar las actividades de rotación laboral de manera planificada para mejorar las competencias laborales, las cuales deben tener el objetivo de intercambiar experiencias entre los colaboradores siempre y cuando sean trasladados a áreas que se relacionen con la actividad principal que el colaborador realiza, debido a que esto permitirá la adquisición de nuevos conocimientos para ser integrados al desarrollo de su actividad principal asignadas como parte de su responsabilidad.

Por su parte, Zaballa et al. (2021), mencionaron que, la rotación de los empleados en una entidad debe efectuarse con la debida coordinación y previa evaluación del rendimiento de los mismos, evitando la existencia de

sucesos desfavorables que atenten contra la estabilidad organizacional. La fuerza laboral en las entidades públicas y privadas representan el desarrollo de planes y el cumplimiento de objetivos en el corto y largo plazo, es por ello que los directivos deben gestionarla adecuadamente, a fin de que se maximicen los resultados institucionales. Además, de acuerdo a Delgado et al. (2017), la rotación de la fuerza laboral en los últimos tiempos se ha determinado como un factor estratégico para que las entidades maximicen su rendimiento y alcancen óptimos niveles de competitividad, es así que los directivos deben considerarlos objetivamente, evitando un rendimiento inadecuado de su fuerza laboral. Los directivos institucionales deben ser estrategias y organizar su fuerza laboral de manera eficiente, procurando que cada colaborador logre los objetivos y metas.

Por consiguiente, el autor Domínguez (2015), indicó que la rotación de los colaboradores hacia el exterior se puede efectuar de manera voluntaria e involuntaria en una entidad, pues la decisión de baja de las labores puede ser decidida por el emperador, sin considerar la opinión de empleado, o de manera voluntaria, por propia decisión del empleado. Consecuentemente, los autores Hernández et al. (2013 adecuadamente, propiciando el mejor desarrollo de las operaciones), aseveraron que la forma en que se desenvuelve su fuerza laboral, de manera que se tomen decisiones oportunas sobre la rotación de los mismos, propiciando su óptimo desenvolvimiento y su mayor contribución hacia el logro de las metas.

Además, los autores Lara et al. (2017), mencionaron que de manera estratégica los directivos institucionales evaluar el rendimiento de los empleados, a fin de realizar acciones al respecto al identificar puntos críticos en el desenvolvimiento de los colaboradores, los cuales son parte fundamental de la entidad. Lo cual a su vez concuerda con Márquez et al. (2021), Quienes indicaron que la gerencia debe encontrarse en constante evaluación del desenvolvimiento de los colaboradores, de manera que se tomen decisiones acertadas concerniente a su rotación, es decir que la gerencia institucional debe evaluar y tener en cuenta en todo momento la rotación de los colaboradores, de manera que puedan ascender y reubicarse

en puestos que en realidad puedan tener mejor rendimiento. Por consiguiente, Maurizio (2020), afirmó que la rotación de los colaboradores en un centro laboral es un aspecto importante que se efectúa para incrementar el rendimiento de la fuerza laboral, es así que de manera estratégica las entidades deben optar por la rotación interna del personal para promover la motivación de los mismos, buscando ubicarlos en cargos y puestos donde se sientan cómodos y pues desenvolverse óptimamente.

De acuerdo a Zaballa et al. (2021), la rotación laboral suele ser un problema para las organizaciones que no cuentan con la cantidad de colaboradores necesarios, escasa promoción de colaboradores en el mercado, asimismo puede estar provocado por la falta de recursos organizacionales para nuevas contrataciones que permita fortalecer el equipo humano para llevar a cabo los procesos internos que ayuden a dar lugar al desarrollo del modelo de negocio que permite el crecimiento integral. Por lo tanto, es indispensable que las organizaciones que cuenten con este problema, realicen un análisis eficiente y exhaustivo sobre las diferentes causas que provocan este fenómeno dentro del puesto de trabajo, de modo que se pueda obtener información relevante para diseñar y poner en marcha la mejor estrategia que haga posible la disminución de los niveles de rotación laboral, permitiendo que los colaboradores se especialicen en un área determinada para mejorar su nivel de productividad y competencias laborales.

Las dimensiones de la variable rotación laboral, según los autores Noe et al. (2017), quienes indicaron como primera dimensión: **Compensación**, es la retribución económica o en especie que hace la entidad hacia el trabajador por su esfuerzo o servicio realizado, cuyos indicadores son: Remuneración: es la suma monetaria o en especie que recibe el trabajador la realización de sus actividades bajo relación de dependencia en una entidad. Incentivos: están comprendidos aquellos estímulos adicionales que otorga el empleador a sus colaboradores, de manera que puedan incrementar sus niveles de desempeño. Beneficios sociales: corresponden a todas aquellas ventajas y beneficios que por ley le corresponde al trabajador por esta laborando en

una institución, las cuales son otorgadas por la entidad en confinación con otras organizaciones sobre el rubro.

Segunda dimensión: **Condiciones Laborales**, comprende todo el ambiente donde los empleados ejecutan sus funciones, los cuales pueden determinar en gran medida la satisfacción y el óptimo rendimiento de los mismos. Por otro lado, algunos autores indican que las condiciones laborales están más apegadas al bienestar físico, psicológico y social que poseen los colaboradores, lo cual le permitirá desempeñarse adecuadamente pues según el tipo de trabajo, pueden existir peligros, riesgos o aspectos no favorables en el lugar donde el colaborador realiza sus funciones laborales. Cuyos indicadores son: Seguridad: hace referencia a la seguridad que ofrece a entidad al colaborador en la realización de sus funciones, si bien, el trabajo puede traer muchos riesgos y peligros dependiendo a sus características, pero la entidad debe propiciar su minimización, evitando atentados contra la integridad del subordinado mediante la dotación de materiales e insumos que puedan contribuir en ello. Cantidad de trabajo: está basado en la carga laboral, es decir que comprende la cantidad de labores, funciones o responsabilidades que se le asigna al colaborador, la cual definirá su rendimiento, frente a las facilidades que tiene para cumplirlas. Calidad de trabajo: comprende la conformidad que tiene el colaborador realizando sus funciones. Horarios: comprende el tiempo en que el subordinado desarrolla sus funciones en la entidad.

Tercera dimensión: **Reclutamiento de Personal**: comprende acciones enfocadas en incorporar nuevos trabajadores para que se incorporen en la fuerza laboral de la entidad. Dicha acción debe realizarse de manera planificada, propiciando el reclutamiento de empleados al idóneos, que cumplan con las exigencias del puesto al cual van dirigidos. Reclutamiento: comprende una serie de acciones organizacionales enmarcadas en incorporar nuevos trabajadores a la entidad para cubrir necesidades de personal adecuadamente. Selección: es la fase de reclutamiento, en la que se selecciona de una serie de opciones al trabajador que mejor convenga para a entidad, de acuerdo al perfil solicitado. Contratación: comprende el

pacto ente el empleador y el colaborador para dar inicio al vínculo laboral, es allí donde se acuerdan los términos del contrato.

La segunda variable, **cumplimiento de metas**, de acuerdo con el autor Molina (2019), se define como el logro de resultados deseados a un determinado periodo de tiempo,

En tanto, el MEF (2019), manifestó que el cumplimiento de metas en el ámbito estatal comprende el alcance de resultados proyectados para un espacio de tiempo definido, las cuales representa un aspecto importante para generar desarrollo y crecimiento poblacional. Por su parte, el autor Andrade (2013), indicó que el cumplimiento de metas en las instituciones estatales evidencia la capacidad del estado desarrollar adecuadamente los procesos y actividades gubernamentales que permitan generar resultados positivos en bien de la población, por lo que su medición es muy importante para garantizar que los recursos estatales se utilizan eficientemente.

Asimismo, el autor Enciso (2018), manifestó que el cumplimiento de metas demuestra la eficiencia organizacional, en base a la óptima gestión que realizan los directivos, es por ello que conocer el nivel de cumplimiento de metas es un factor importante que debe efectuarse periódicamente, de manera que se tomen decisiones asertivas concernientes al rumbo institucional. En opinión de Zemack y Corus (2018), para un adecuado cumplimiento de metas organizacionales, es clave que los directivos tracen planes de acción bien definidos, considerando la realidad organizacional y en base a ello establecer actividades que permitan obtener resultados eficientes. Bajo el mismo enfoque Ahmed (2019), afirmó que, es importante que la gestión institucional se desarrolle bajo el proceso administrativo, de manera que se planeen actividades, se organice a fuerza laboral, se direccionen las funciones y procesos institucionales.

Por consiguiente, Ruiz, et al. (2021), sostuvieron que el gobierno establece un conjunto de metas y objetivos que debe cumplir cada institución pública descentralizada a nivel nacional, los cuales están orientados en maximizar los beneficios hacia la población, es así que su cumplimiento representa un factor importante de crecimiento y desarrollo poblacional. De acuerdo con

López (2017), las organizaciones públicas deben realizar el mayor esfuerzo posible, las cuales representan logro importante que permiten reducir las brechas sociales. Es así que Carro & Gonzales (2013), afirman que es importante que las entidades formulen planes de acción de manera estratégica para ejecutar acciones que le permitan lograr objetivos, asimismo, es importante que los directivos se encuentren en constante evaluación y medición de la productividad de sus colaboradores, y de la contribución que realizan para el cumplimiento de metas, de tal manera que se realicen las gestiones correspondientes para mejorar puntos críticos identificados, propiciando que se den cumplimiento.

Según Vargas y Zavaleta (2020), el cumplimiento de metas es un problema dentro de las entidades públicas, esto debido a que la gran mayoría de ellos no logran obtener los resultados planificados dentro de un tiempo estipulado, el cual no solamente perjudica la imagen de la entidad, sino que además reduce las posibilidades de crecimiento, es necesario analizar los diferentes factores que conllevan al no cumplimiento de las metas establecidas, teniendo en cuenta que todos los recursos financieros son asignados para poder cumplir estas metas de manera eficiente, por lo tanto, el problema no se encuentra relacionado con la disponibilidad de recursos sino que más bien se relaciona con el nivel de eficiencia para gestionar los y aprovecharlas de manera eficiente para obtener los resultados proyectados dentro de un periodo estipulado; de esta manera realizar un proceso de selección debidamente planificado para poder contar con los recursos humanos idóneos que permitan lograr las metas propuestas mediante la utilización optimizada de los recursos.

Consecuentemente, Wörner (2014) afirmó que, los directivos de cada entidad, deben buscar la forma más adecuada para desarrollar las actividades y planes organizacionales, según Villa (2020) , sostuvo que las organizaciones operan de acuerdo a una serie de objetivos establecidos en el media y largo plazo, es así que el cumplimiento de las mismas representa un avance importante para alcanzar sus propósitos a través del tiempo, es así que Rizzo y Castro (2017), manifestaron que el proceso administrativo es en aspecto importante que permite dar cumplimiento de metas

institucionales, pues abarca acciones que coordinadamente permiten procesos adecuadas. Añadido a ello, Chan et al. (2020), afirmó que el cumplimiento de metas está dado por el buen desarrollo de las actividades de gestión institucional, es así que los directivos tienen una gran responsabilidad frente a ello.

De acuerdo Enciso (2018), el nivel de cumplimiento de metas obtenido por una entidad pública, representa la eficiencia que esta posee, los cuales deben ser gestionados de manera eficiente para poder obtener la mayor resultados que ayuden a mejorar el desarrollo social de manera integral, teniendo en cuenta que la responsabilidad de las entidades públicas, sobre todo de las municipalidades, es gestionar los recursos que sean necesarios para solucionar las diferentes problemáticas que frenan el desarrollo social y económico dentro de su jurisdicción, por lo tanto, a medida que estas gestiones ser mejoradas para atender los recursos necesarios y que estos se ejecuten de manera eficiente para dar solución al problema especificado, se incrementará su nivel de cumplimiento de metas, el cual no solamente beneficia a la población mediante el uso de los proyectos ejecutados, sino que también mejorar la imagen institucional y posibilita la recepción de recursos financieros como parte de un incentivo para seguir desarrollando actividades que propicien el desarrollo integral.

En tal sentido, los autores Peláez & Soto (2016), aseveraron que el cumplimiento de metas se compone como un factor estratégico para que las entidades puedan generar una óptima imagen, ya que, ante la población, las entidades que cumplen sus metas son más atractivas y por ende obtienen mayor preferencia en el mercado. De igual manera según Rivas et al. (2015) las entidades que con el paso del tiempo van alcanzando sus metas, tienden a innovar y desarrollarse de mejor manera, puesto que consideran adecuadamente el costo beneficio que genera invertir en la misma entidad para maximizar el valor otorgado a los usuarios o consumidores. En opinión de Jarrín (2016), la evaluación del cumplimiento de metas esta permite a los directivos e inversionistas tomar decisiones acertadas sobre el rumbo institucional, optando por mejoras tecnológicas, de gestión, técnicas y entre

otros aspectos que permiten maximizar la operatividad institucional y alcanzar mayores resultados.

Bajo el mismo enfoque Vargas y Zavaleta (2020), manifestaron que para el logro de metas y objetivos de manera eficiente, es importante que las entidades tengan en cuenta las fases del proceso administrativo, es decir que resulta esencial que la gerencia institucional efectúe una óptima planificación de acciones y actividades que permitan concretar resultados adecuados, que conlleven a conseguir metas importantes para que la entidad obtenga desarrollo y crecimiento a través del tiempo, así como una adecuada organización de la fuerza laboral, además, acciones de dirección eficientes y procedimientos de control institucional integral. Es así que según Baumgarten (2016), es importante que los directivos posean óptimas capacidades de gestión, que permitan formular y ejecutar planes estratégicos para obtener resultados adecuados que hagan posible el logro de metas y objetivos proyectados.

Añadido a ello, el autor Cruzado (2017), indicó que el cumplimiento de metas institucionales se constituye como un factor importante para alcanzar la visión organizacional en el tiempo, es así que los directivos deben establecer planes estratégicos que les permita cumplir sus metas, basadas en acciones sistematizadas que hagan posible la consecución de resultados importantes. Por tanto, el autor Wörner (2014), que la gerencia debe plantear metas reales a través del tiempo, las cuales deben ser desarrolladas con el aporte de todos los empleados, es así que la gestión administrativa todo un rol decisivo en ello, garantizando que se alcancen resultados importantes para asegurar el crecimiento institucional. Por consiguiente, Vargas & Zavaleta (2020), manifestaron que el cumplimiento de metas se compone como un aspecto muy importante para determinar si la gerencia institucional viene desarrollando sus funciones de manera óptima.

En opinión del autor Andía (2013), las entidades deben evaluar constantemente el cumplimiento de sus metas y objetivos, de manera que tengan de conocimiento la situación en que se encuentra la entidad de acuerdo a sus logros obtenidos, ya que en el sector público el cumplimiento de metas representa un aspecto importante para asegurar el desarrollo

poblacional. En la misma línea, los autores Wehrich et al. (2017). Indicaron que es importante que los directivos como responsables del control organizacional, planteen medidas que permitan identificar aspectos inadecuados que frustren el cumplimiento de metas y objetivos, evitando que los resultados organizacionales sean más desfavorables. Finalmente, el autor Williams (2016), sustentó que el cumplimiento de metas institucionales es un aspecto relevante que demuestra la eficiencia y eficacia de la operatividad institucional con respecto al uso de los recursos y a las funciones administrativas de los directivos.

Según Vargas y Zavaleta (2020), el cumplimiento y la eficiencia de los colaboradores de las áreas gestoras y directivas para el desarrollo de las actividades asignadas dentro de un periodo específico, las cuales propiciarán que todas estas planificaciones sean realizadas de manera eficiente dentro de los tiempos estipulados sin ningún tipo de complicaciones, de modo que las obras y proyectos sean entregadas en su debido momento para beneficiar a la población usuaria; de esta manera se establece que la capacidad para cumplir con las metas establecidas de acuerdo al ente superior, están influenciadas por la competitividad del personal designado en estas áreas, teniendo en cuenta que estos son necesarios para lograr el cumplimiento de metas de manera óptima que ayude al mejoramiento de la imagen institucional y el desarrollo económico y social de traer toda la población.

Las dimensiones de la variable **cumplimiento de metas**, fueron expuestas por el autor Molina (2019), quién indicó las siguientes **1: Adaptabilidad**, es una cualidad de los empleados para acoplarse, de tal manera que el ejercicio de sus funciones sea óptimo. Es clave que los empleados se adapten a las funciones que realiza la organización, para que ante la ocurrencia de problemas o cambios estos sepan cómo responder y afrontarlos adecuadamente. La adaptabilidad de la fuerza laboral es importante para que obtengan eficiencia, pudiendo realizar sus actividades sin inconvenientes, actuado por iniciativa propia, siempre enfocados en el logro de metas y objetivos. **2: Comunicación**, comprende el flujo de información en el centro laboral, lo cual es indispensable para que las actividades se

efectúen de manera coordinada, permitiendo el óptimo logro de objetivos, evitando errores y/o aspectos inadecuados que afecten los resultados institucionales. La comunicación institucional permite la coordinación de acciones para el logro de metas adecuadamente, asimismo hace posible que se comuniquen aspectos inadecuados, para su solución oportuna.

**3: Iniciativa**, es una virtud importante desarrollada por los empleados de una organización, la cual hace posible la generación de mayor y mejores resultados, pues permite la anticipación toma de decisiones que conllevan a acciones que dan solución a problemas, sin la necesidad de esperar la orden o el mandato de algún directivo, sino que surge en base a la experiencia o cualidad de empleado. Cuando los colaboradores tienen iniciativa propia, se generan acciones importantes sin la necesidad de consultar, pero siempre actuando bajo el enfoque en los objetivos, acelerando los procesos de gestión (Suaquita & Peña, 2019). **4: Conocimiento**, es un factor muy importante que deben poseer los empleados de una organización. El conocimiento de los colaboradores se logra en base a la formación y a su experiencia, la cual contribuye a la realización de sus funciones y tareas, haciendo más fácil el logro de objetivos y metas asignadas.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

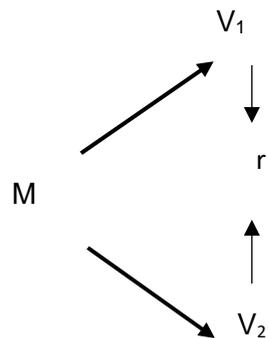
##### Tipo de estudio

Básica, considerando el enfoque de la investigación hacia la recopilación de datos para comprobar hipótesis sin la manipulación de las variables Según Concytec (2018), estos estudios buscan determinar las herramientas que permitan dar solución a un problema dentro de un contexto investigado.

##### Diseño de investigación

Diseño no experimental: de nivel correlacional porque tal como lo mencionaron los autores (Hernández, et al. 2018), tuvo como objetivo buscar la relación que determina el grado de asociación entre conceptos y variables abordadas.

La representación gráfica es la siguiente:



##### Dónde:

M = Muestra

V1 = Rotación laboral

V2 = Cumplimiento de metas

r = Relación entre ambas variables

### 3.2. Variables y Operacionalización

**Variables:**

V1: Rotación laboral

V2: Cumplimiento de metas

### 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

**Población:** Según Arias (2012), la agrupación de elementos que poseen rasgos similares que permiten el desarrollo de una investigación en base a un tema específico.

Estuvo integrada por 54 trabajadores, las cuales realizaron trabajos administrativos en las Áreas administrativas de la institución.

**Criterio de inclusión:** se tuvo en cuenta la información proporcionada por aquellos colaboradores que cuenten con contrato CAS o son nombrados dentro de la entidad.

**Criterios de exclusión:** no se incluyó al personal incorporado mediante locación, supervisores y personas que realizan trabajo fuera de las oficinas (campo)

**Muestra:** Según Arias (2012), son los elementos elegidos para aplicación del instrumento que permitirá la recopilación de datos para el procedimiento estadístico.

se trabajará con la totalidad de la cantidad poblacional, por lo tanto, será de 54 trabajadores.

**Muestreo:** Según Cortes y Iglesias (2004), es el instrumento para llevar a cabo una determinada investigación, de lo cual parte desde el estudio de la población.

La investigación fue no probabilística de tipo censal.

**Unidad de análisis:** Un colaborador.

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

#### **Técnica**

Se tomó en cuenta la utilización de la encuesta, la cual según Bernal (2010), permite el recojo de toda la información para llevar a cabo la investigación de acuerdo a los datos obtenidos durante la encuesta.

#### **Instrumento**

Es la herramienta la cual permite el desarrollo de la investigación para abordar los diferentes problemas para su estudio objetivo.

El instrumento fue realizar la medición de la variable rotación laboral, estuvo compuesto por un cuestionario adaptado del autor Trauco (2021) el cual busco medir el nivel de rotación laboral; este fue constituido por 17 ítems. La escala de medición fue la ordinal. Se tomó en cuenta la baremación para realizar el análisis de la variable, por lo tanto, se utilizaron tres niveles: **Malo (17 – 39), regular (40 – 62) y bueno (63 – 85).**

El instrumento fue realizar la medición de la variable cumplimiento de metas, estuvo compuesto por un cuestionario adaptado del autor Trauco (2021) el cual fue constituido por 20 ítems. La escala de medición será la ordinal. Se tomó en cuenta la baremación para realizar el análisis de la variable, por lo tanto, se utilizaron tres niveles: **Malo (20 – 47), regular (48 – 74) y bueno (75 – 100)** trabajando para los intervalos, de acuerdo a los valores mínimos y máximos, según los resultados de cada variable.

#### **Validez**

Para poder determinar la validez, se ha optado por someterlo al juicio de 3 expertos conformados, a quienes se les dio la responsabilidad de emitir un pronunciamiento final respecto a la valoración de los indicadores de coherencia.

Tabla.

*Validación de instrumentos*

Variable	Nº	Especialidad	Promedio de validez	Opinion del experto
Rotación laboral	1	Metodólogo	4.2	Si es aplicable
	2	Especialista	4.2	Si es aplicable
	3	Especialista	4.8	Si es aplicable
Cumplimiento de metas	1	Metodólogo	4.8	Si es aplicable
	2	Especialista	4.8	Es coherente
	3	Especialista	4.9	Hay coherencia

Fuente: Elaboración propia.

El primer cuestionario muestra un promedio de validez igual a 4.4, mientras que la segunda muestra un promedio de 4.8; por lo tanto, ambos instrumentos poseen un alto nivel de validez para posibilitar su aplicación respectiva.

### **Confiabilidad**

Fue necesario realizar el cálculo del alfa de Crombach considerando que resultado mínimo debe ser igual a 0.7.

### **Análisis de confiabilidad de Rotación de personal**

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	54	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	54	100,0

---

**Estadísticas de fiabilidad**

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
,924	17

---

**Análisis de confiabilidad de Cumplimiento de metas**

---

**Resumen de procesamiento de casos**

---

	N	%
Casos Válido	54	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	54	100,0

---

---

**Estadísticas de fiabilidad**

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
,918	20

---

**3.5. Procedimientos**

Primeramente se procedió a determinar el problema de investigación a través del análisis del objeto estudio; se realizó la recopilación información desde fuentes confiables para integrarlos al marco teórico juntamente con los antecedentes; se establecieron los cuestionarios para la recopilación de información, el cual fue aplicado para proporcionar los datos necesarios; y el análisis estadístico hizo posible la obtención de los resultados que fueron comparados posteriormente en la siguiente etapa; si finaliza con las conclusiones y recomendaciones.

**3.6. Métodos de análisis de datos**

Se destaca la utilización del SPSS v.25 el cual permitió el cálculo respectivo de las frecuencias y porcentajes, además hizo posible el cálculo del coeficiente Rho de Spearman para determinar las correlaciones entre variables.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se tomó en cuenta el cumplimiento de los principios éticos internacionales: Autonomía, permitió la libre elección por parte de los encuestados. Justicia, garantizó el respeto a los derechos de cada uno. Beneficencia, integró los procedimientos para que los resultados del estudio beneficien a la entidad. No maleficencia, permitió desarrollar el estudio de manera cuidadosa para no perjudicar a la entidad (Martin, 2013). Aparte de ello, se tomó en cuenta la guía proporcionada por la universidad y el uso de las normas APA para garantizar el respeto a los de cada uno de los autores congregados.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Nivel de rotación laboral en la Red de Salud Alto Amazonas, 2022.

**Tabla 1.**

*Nivel de rotación laboral en la Red de Salud Alto Amazonas, 2022.*

Escala	intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Malo	17 – 39	15	28 %
Regular	40 – 62	30	56 %
Bueno	63 - 85	9	16 %
Total		54	100 %

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los trabajadores de la red de salud de Alto Amazonas.

#### **Interpretación:**

En cuanto al nivel de rotación laboral, es regular en 56 %, malo en 28 % y bueno en 16 %.

### 4.2. Nivel de cumplimiento de metas en la Red de Salud Alto Amazonas, 2022.

**Tabla 2.**

*Nivel de cumplimiento de metas en la Red de Salud Alto Amazonas, 2022.*

Escala	intervalo	frecuencia	Porcentaje
Malo	20 – 47	15	28 %
Regular	48 – 74	28	52 %
Bueno	75 - 100	11	20 %
Total		54	100 %

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los trabajadores de la red de salud de Alto Amazonas.

#### **Interpretación:**

En cuanto al nivel de cumplimiento de metas, es regular en 52 %, malo en 28 % y bueno en 20 %.

### 4.3. Relación entre la rotación laboral y cumplimiento de metas en la Red de Salud Alto Amazonas, 2022.

**Tabla 3.**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov – Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Rotación laboral	,006	54	,000
Cumplimiento de metas	,102	54	,019

*Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25*

#### **Interpretación:**

Dado que la muestra es mayor a 50 se utilizó el Kolmogorov – Smirnov, dichos valores de significancia son menores a 0.05, por lo que se tiene una distribución no normal (prueba no paramétrica), por lo que se utilizó el coeficiente de Rho de Spearman.

**Tabla 4.**

*Relación entre la rotación laboral y cumplimiento de metas en la Red de Salud Alto Amazonas, 2022.*

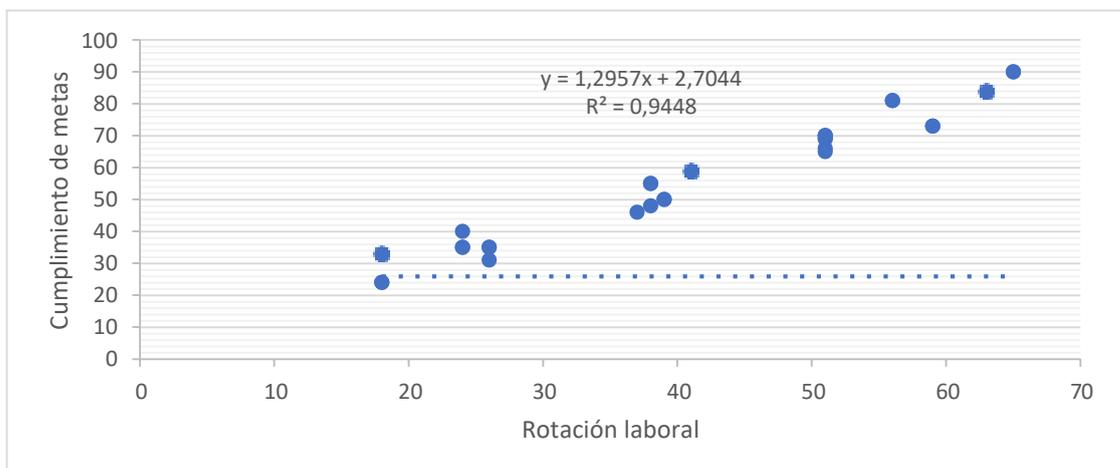
	Rotación laboral	Cumplimiento de metas
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,972**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	54
Cumplimiento de metas	Coeficiente de correlación	,972**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	54

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

Fuente: Base de datos obtenido del SPSS V.25

**Figura 1.**

*Gráfico de dispersión entre la rotación laboral y el cumplimiento de metas*



**Interpretación:**

Se contempla la relación entre la rotación laboral y cumplimiento de metas en la Red de Salud Alto Amazonas, 2022. Mediante el análisis estadístico de Rho Spearman se alcanzó un coeficiente de 0. 972 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 (p-valor ≤ 0.01).

En cuanto al análisis de la figura de dispersión, solo el 94.48 % de la rotación laboral influye en el cumplimiento de metas.

## V. DISCUSIÓN

En este capítulo se contrasta los resultados, teniendo que el nivel de rotación laboral, es regular en 56 %, malo en 28 % y bueno en 16 %, debido a que el sueldo que percibe no satisface sus necesidades básicas, no se percibe incentivos la ejecución de sus labores, por ello que los colaboradores mantienen un perfil insignificante, debido a las falencias que se presentan en el desarrollo de las funciones laborales dentro de la organización. Todo ello coincide con Andrade (2021), la cual hace referencia que, la fuerza laboral en las entidades públicas y privadas representan un punto fundamental para cumplimiento de los objetivos, es por ello que los directivos deben gestionarla adecuadamente, a fin de que se maximicen los resultados institucionales. La rotación de la fuerza laboral en los últimos tiempos se ha determinado como un factor estratégico para que las entidades maximicen su rendimiento y alcancen óptimos niveles de competitividad, es así que los directivos deben considerarlos objetivamente, evitando un rendimiento inadecuado de su fuerza laboral.

Las organizaciones deben estar en constante evaluación y medición del rendimiento de sus colaboradores, pudiendo identificar aspectos desfavorables que atenten contra los resultados finales que se desean obtener, además, García et al. (2020), indica, la rotación de personal es un aspecto importante que debe ser empleado por las entidades para potenciar el buen desenvolvimiento de los colaboradores, pudiendo asignar cargos y responsabilidades a los colaboradores más idóneos para ello, es así que previo a la rotación de los colaboradores es importante que se haya analizado y estudiado las virtudes, destrezas y habilidades que posee cada empleado, de manera que sea removida de su puesto de trabajo y colocado en uno que pueda desenvolverse mejor. Los directivos institucionales deben ser estrategias y organizar su fuerza laboral de manera eficiente, procurando que cada colaborador contribuya activamente al logro de objetivos y metas.

Así mismo Jiménez y Mariño (2018), manifiesta, la forma en que se desenvuelve su fuerza laboral, de manera que se tomen decisiones oportunas sobre la rotación de los mismos, propiciando su óptimo

desenvolvimiento y su mayor contribución hacia el cumplimiento organizacional. La rotación de la fuerza laboral es un factor para incrementar el logro de metas y objetivos adecuadamente, propiciando el mejor desarrollo de las operaciones institucionales.

Estratégicamente los directivos institucionales deben desarrollar planes de acción para evaluar el rendimiento laboral de cada empleado, a fin de realizar acciones al respecto al identificar puntos críticos en el desenvolvimiento de los colaboradores, los cuales son parte fundamental de la entidad para lograr resultados orientados en metas y objetivos establecidos, en ese mismo contexto Huaraz (2019), deduce, en un centro laboral es un aspecto importante que se efectúa para incrementar el rendimiento de la fuerza laboral. Es clave que los directivos institucionales se encuentren en constante evaluación del desenvolvimiento de los colaboradores, de manera que se tomen decisiones acertadas concerniente a su rotación, es decir que la gerencia institucional debe evaluar y tener en cuenta en todo momento la rotación de los colaboradores, de manera que puedan ascender y reubicarse en puestos que en realidad puedan tener mejor rendimiento.

De manera estratégica las entidades deben optar por la rotación interna del personal para promover la motivación de los mismos, buscando ubicarlos en cargos y puestos donde se sientan cómodos y pues desenvolverse óptimamente, contribuyendo adecuadamente al logro de objetivos y metas institucionales, además, Campos et al. (2019), proporcionan, la rotación de personal es una herramienta importante para impulsar el adecuado desenvolvimiento institucional. La rotación de personal puede darse tanto de manera externa, así como de manera interna, en lo que respecta a la externa, supone la salida e ingreso de personal y en lo que respecta a la rotación interna, comprende la reubicación de la fuerza laboral, es decir que los mismos trabajadores serán reubicados en otros puestos o cargos dentro de la misma institución, teniendo nuevos roles, funciones y responsabilidades, de manera que puedan tener mayor rendimiento. La rotación de personal de manera interna, se da para incrementar la productividad de los mismos, ubicándolos de acuerdo a sus capacidades, destrezas, competencias y

labilidades, impulsando su contribución hacia el logro de objetivos y metas.

El nivel de cumplimiento de metas, es regular en 52 %, malo en 28 % y bueno en 20 %, debido al poco involucramiento del personal con los objetivos institucionales, por el cual en muchas ocasiones no se llegan a cumplir con los planes pendientes, y los colaboradores tienden a tener deficiencias en el desarrollo de las actividades, por el cual esto perjudica de una y otra manera al crecimiento de la organización. Todo ello guarda relación con Tatamuez et al. (2018), indica que, el cumplimiento de las mismas representa un avance importante para alcanzar sus propósitos a través del tiempo. Es importante que las entidades formulen planes de acción de manera estratégica para ejecutar acciones que le permitan lograr objetivos, asimismo, es importante que los directivos se encuentren en constante evaluación y medición de la productividad de sus colaboradores, y de la contribución que realizan para el cumplimiento de metas, de tal manera que se realicen las gestiones correspondientes para mejorar puntos críticos identificados, propiciando que se den cumplimiento a las metas y objetivos.

Así mismo Espinoza et al. (2020), resalta que, el cumplimiento de metas institucionales se constituye como un factor importante para alcanzar la visión organizacional en el tiempo, es así que los directivos deben establecer planes estratégicos que les permita cumplir sus metas, basadas en acciones sistematizadas que hagan posible la consecución de resultados importantes. Es importante que las entidades tengan en cuenta las fases del proceso administrativo, es decir que resulta esencial que la gerencia institucional efectúe una óptima planificación de acciones y actividades que permitan concretar resultados adecuados, que conlleven a conseguir metas importantes para que la entidad obtenga desarrollo y crecimiento a través del tiempo, además, acciones de dirección eficientes y procedimientos de control institucional integral.

En cuanto a Núñez (2019), refiere que, el desarrollo de las competencias laborales, la entidad logrará mejorar cumplimiento de metas para el desarrollo integral, esto debido a que mejora las habilidades para el

desarrollo de las actividades asignadas como parte de la responsabilidad laboral de cada persona, de modo que es necesario su potenciamiento eficiente de manera constante para obtener los resultados planificados que ayuden al desarrollo de las actividades sin ningún tipo de complicaciones.

Además, existe relación significativa entre la rotación laboral y cumplimiento de metas en la Red de Salud Alto Amazonas, 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0,972 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ); además, solo el 94.48 % de la rotación laboral influye en el cumplimiento de metas, así mismo Segovia (2021), expone, el valor de correlación obtenido fue igual a 0.796 por lo cual, se estableció que a medida que la gestión directiva sea mucho más eficiente y acertada para el manejo de los recursos y la dirección del personal dentro de la institución, además, Navarro (2021), hace posible que se cuente con personal que lleva a cabo las actividades operativas que desarrolla la entidad y se logren resultados adecuados en bien de los objetivos y metas institucionales, permitiendo el uso de los recursos sea el adecuado y se maximicen los beneficios institucionales.

La rotación de personal es clave para incrementar la competitividad organizacional y con ello se alcance mayor crecimiento y desarrollo institucional a través del tiempo, es así que dicha acción debe efectuarse de manera estratégica, permitiendo la maximización de resultados en base al eficiente manejo de los recursos organizacionales, de acuerdo con el estudio efectuado en la UE 402 Salud Huallaga Central, Juanjuí, desarrollada en el periodo 2020, la rotación de personal a permitido que se desarrolle una óptima ejecución presupuestaria, pues según el rho obtenido de 0,978.

En ese mismo contexto Saavedra (2021), refiere, el éxito institucional es un aspecto importante que se logra gracias al buen desempeño de los empleados, es así que su satisfacción para el desempeño de sus funciones es muy importante. Un aspecto importante que promueve la satisfacción de los empleados, es la rotación de los mismos dentro de la entidad, es decir ubicarlos en los puestos que mejor desenvolvimiento puedan tener. Muchas entidades utilizan la técnica del ascenso como parte de la rotación de su

personal, donde los empleados pueden ascender puestos con mayor jerarquía a través del tiempo como fruto de su esfuerzo y desempeño, es por ellos que se esfuerzan al máximo para lograrlo.

De acuerdo con el estudio realizado, las variables están asociadas mediante una rho de 0,557 y un p valor de 0.000, así mismo Campoverde et al. (2020), acontece, en base a la información obtenida se ha podido determinar que la competencia de la gestión de los directivos tiene una aceptación de un nivel de significancia del 0,00, incidiendo de esta manera positivamente el cumplimiento de metas. A su vez, la hipótesis de la motivación como una competencia de gestión, todo ello nos lleva a aceptar la tercera hipótesis del presente trabajo.

## **VI. CONCLUSIONES**

- 6.1.** Existe relación significativa entre la rotación laboral y cumplimiento de metas en la Red de Salud Alto Amazonas, 2022, ya que el análisis estadístico de Rho de Spearman fue de 0,972 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ( $p\text{-valor} \leq 0.01$ ); además, solo el 94.48 % de la rotación laboral influye en el cumplimiento de metas. Por qué a mejor rotación laboral mejor será el cumplimiento de metas, esto indica que mientras se gestione de manera adecuada la rotación de personal, mayor será el nivel de cumplimiento de metas.
- 6.2.** El nivel de rotación laboral, es regular en 56 %, malo en 28 % y bueno en 16 %, debido a que el sueldo que percibe no satisface sus necesidades básicas, pocas oportunidades de poder hacer carrera laboral, no se promociona a los colaboradores a puestos mayores.
- 6.3.** El nivel de cumplimiento de metas, es regular en 52 %, malo en 28 % y bueno en 20 %, debido al poco involucramiento del personal con los objetivos institucionales, sobre cargas laborales existentes en algunas áreas que hace que se retrase los trabajos y actividades de las demás áreas.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1.** Al jefe de la Red de Salud Alto Amazonas, diseñar perfiles profesionales competitivos los cuales expongan tácitamente los conocimientos, aptitudes y experiencias solicitadas de manera que se pueda seleccionar al postulante que mejor cumple con los requisitos solicitados, se minimice el índice de rotación y se asegure de que el profesional a contratar reúne las competencias necesarias para desenvolverse adecuadamente en el puesto de trabajo.
  
- 7.2.** Al jefe de personal, establecer un programa de retención laboral para garantizar la continuidad de los colaboradores claves para la organización ya sea por sus capacidades profesionales, su nivel de desempeño, su experiencia o por el know-how acumulado durante los últimos años de servicio.
  
- 7.3.** Al jefe de personal, evaluar el desempeño de los colaboradores de forma personal de manera que se conozca sus fortalezas y cualidades individuales, así como determinar cuantitativamente su aporte hacia el cumplimiento de metas, se establezca planes de capacitación, motivación y compensación.

## REFERENCIAS

- Agama, J. (2018), *Relación entre rotación laboral y clima organizacional del personal administrativo de la empresa “agrícola la venta”, en el año 2018*. (Tesis de maestría). Universidad de Piura. Perú.  
[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4647/TSP\\_ADS\\_014.pdf?sequence=1](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4647/TSP_ADS_014.pdf?sequence=1)
- Ahmed, S. (2019). *The shopping list in goal-directed shopping: scale development and validation*. The Service Industries Journal.  
<https://ideas.repec.org/a/taf/servic/v39y2019i5-6p319-342.html>
- Aliaga, R. (2019), *Factores que influyen en la rotación del personal caso empresa “Avecitas”*. (Tesis de maestría). Universidad continental. Perú.  
[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/7014/5/IV\\_FCE\\_308\\_Aliaga\\_Huali\\_2019.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/7014/5/IV_FCE_308_Aliaga_Huali_2019.pdf)
- Andía, W. (2013). *Análisis Gestión Pública*. Perú. Editorial El saber.  
<http://www.librosperuanos.com/libros/detalle/10804/Manual-de-gestion-publica.-Pautas-para-la-aplicacion-de-los-Sistemas-Administrativos>
- Andrade, N. (2021), *Factors involved in the turnover of the frontline employees*. (artículo científico). La Salle University in Mexico City. México.  
<http://revistasinvestigacion.lasalle.mx/index.php/relais/article/view/2766/2917>
- Andrade, S. (2013). *Diccionario de contabilidad*. (3ª ed.). Lima, Perú: Editorial Andrade.  
<http://www2.ub.edu.bo/biblioteca/index.php/d/350-diccionario-de-contabilidad-3ra-edicion>
- Baumgarten, J. (2016). *Metas. Secretos y técnicas para alcanzar tus sueños y metas*. <https://es.scribd.com/book/302510022/Metas-Secretos-y-tecnicas-para-alcanzar-tus-suenos-y-metas>

- Campos, P., Gutiérrez, H., Matzumura, J. (2019), *Job Rotation and work performance of nurse practitioners at a specialized healthcare center*. (artículo científico). Universidad de Santander. Perú.  
<https://www.redalyc.org/journal/3595/359562695003/html/>
- Campoverde, R., Mendoza, J. y Segovia, A. (2020), Competencias de gestión que inciden en el cumplimiento de metas de las PyMes del sector textil en cuenca. (artículo científico). Universidad Católica de Cuenca, Ecuador.  
[http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Vinculategica6\\_2/45\\_Campoverde\\_Mendoza\\_Segovia.pdf](http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Vinculategica6_2/45_Campoverde_Mendoza_Segovia.pdf)
- Carro, R. y Gonzales, D. (2013). *Logística empresarial*. Recuperado de:  
[http://nulan.mdp.edu.ar/1831/1/logistica\\_empresa.pdf](http://nulan.mdp.edu.ar/1831/1/logistica_empresa.pdf)
- Chan, G., Duret, N., Sevilla, D. (2020), *The meaning of life and goals setting in high school students*. (artículo científico). Academo. México.  
<http://scielo.iics.una.py/pdf/academo/v7n1/2414-8938-academo-7-01-22.pdf>
- Chaparro, D., Guzmán, A., Naizaque, L., Ortiz, S., Jiménez, W. (2015), *Factors Causing Dental Assistant Turnover*. (artículo científico) Universidad odontológica. Colombia.  
<https://www.redalyc.org/pdf/2312/231242734009.pdf>
- Concytec (2018). *Reglamento De Calificación, Clasificación Y Registro De Los Investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología E Innovación Tecnológica - Reglamento Renacyt*. Journal of Chemical Information and Modeling.
- Criollo, L. (2014), *Clima laboral y rotación de personal motorizado en la empresa Sodetur S.A.* Universidad Central del Ecuador.  
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3602/1/T-UCE-0007-133.pdf>
- Cruzado, V. (2017), *Payment by performance to improve the nutritional status of children: impact of budget support agreements in three peruvian regions with a high prevalence of chronic malnutrition in*

*children in 2010–2014*. (artículo científico). Salud pública. Perú.  
<https://www.scielosp.org/pdf/rpmesp/2017.v34n3/365-376/es>

Cubillos, C., Reyes, M., Londoño, M. (2017), *Analysis of the causes of personnel rotation in the commercial area of a large Surface*. (artículo científico). FACCEA. Colombia.  
<https://www.udla.edu.co/revistas/index.php/faccea/article/view/654/731>

Delgado, S., Guadalupe, V., Moreno, L. (2017), *Impacto del clima organizacional de la rotación del personal*. (artículo científico). Administración y finanzas.  
[https://www.theibfr.com/download/riaf/2017\\_riaf/riaf\\_v10n1\\_2017/RIAF-V10N1-2017-5.pdf](https://www.theibfr.com/download/riaf/2017_riaf/riaf_v10n1_2017/RIAF-V10N1-2017-5.pdf)

Domínguez, M. (2015), *Análisis de las causas de rotación de personal de la empresa holcrest S.A.S*. Universidad de Medellín.  
[https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/2263/T\\_MB\\_A\\_43.pdf?...](https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/2263/T_MB_A_43.pdf?...)

Enciso, W. (2018). *La planificación presupuestal y el cumplimiento de metas en el Hospital Quillabamba- 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33813/enciso\\_fw.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33813/enciso_fw.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Espinoza, R., Ramos, O., Espinoza, M., Asca, P. (2020), *Work performance and intention to rotate workers in the DRELM Human Resources Unit, a qualitative análisis*. (artículo científico). Universidad César Vallejo. Perú.  
<https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1566/1826>

Flores, R. (2016), *Factores que influyen en la rotación de personal en una organización*. (artículo científico). México.  
<http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/P37T14.pdf>

García, A., Banda, H., Juárez, S. (2020), *Factors Related to Personnel Rotation in the Hotel Sector of Palenque, Chiapas, Mexico*. (artículo

científico). *Tourism and Heritage*. México.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7764933>

González, J., Ramirez, R., Terán, N., Palomino, G. (2020), *Clima organizacional y rotación laboral en el sector público Latinoamericano*. (artículo científico). *Ciencia latina*. Perú.  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/318/415>

Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Editorial McGraw-Hill Interamericana, México.  
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Hernández, S., Cruz, Z., Meza, M., Cruz, L. (2017), *Turnover of personnel, personnel satisfaction, motivation*. (artículo científico). Ecorfan. Bolivia.  
[https://www.ecorfan.org/bolivia/researchjournals/Sociologia\\_Contemporanea/vol4num11/Revista\\_Sociologia\\_Contemporanea\\_V4\\_N11\\_5.pdf](https://www.ecorfan.org/bolivia/researchjournals/Sociologia_Contemporanea/vol4num11/Revista_Sociologia_Contemporanea_V4_N11_5.pdf)

Hernández, Y., Hernández, G., Mendieta, A. (2013), *Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales*. (artículo científico). *Historia y Comunicación Social*.  
<https://revistas.ucm.es/index.php/HICS/article/view/44369>

Huaraz, V. (2019) *Revisión de la literatura vinculada a la rotación de personal en el subsector servicios profesionales*. Universidad de Lima, Perú.  
[https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/8746/Valeria\\_Huaraz.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/8746/Valeria_Huaraz.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Jarrín, W. (2016), *Modelo de gestión con enfoque al cumplimiento de metas y objetivos organizacionales de los gobiernos autónomos descentralizados*. (artículo científico). *Ciencia, Tecnología e Innovación*. Ecuador.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6756337>

- Jiménez, F., Mariño, I. (2018), *Research and analysis of the rotation of human talent in the chains of quick meals and their impact on productivity and labor climate*. (artículo científico). Dominio de las ciencias. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6560194>
- Lara, S., Naranjo, G., Gonzalez, M. (2017), *Factores asociados a la rotación de empleados en las organizaciones: Un análisis desde la literatura*. (artículo científico). Colombia. [https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/4395/Factores\\_asociados\\_rotaci%C3%B3n\\_empleados\\_organizaciones\\_Art%C3%ADculo.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/4395/Factores_asociados_rotaci%C3%B3n_empleados_organizaciones_Art%C3%ADculo.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- López, J. (2017). *Modelo de gestión con enfoque al cumplimiento de metas y objetivos organizacionales de los gobiernos autónomos descentralizados*. Ecuador: Universidad Regional Autónoma de los Andes.
- Márquez, A., Villegas, F., Moreira, J., Gaibor, A. (2021), *staff turnover and organizational climate in the electricity distribution company of the milagro canton*. (artículo científico). Conrado. Ecuador. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v17n80/1990-8644-rc-17-80-371.pdf>
- Maurizio, R. (2020), *Occupational turnover and quality of employment. The case of independent workers in latin america*. (artículo científico). IEP-BAIRES. Argentina. <https://ojs.ides.org.ar/index.php/desarrollo-economico/article/view/35/11>
- Ministerio de Economía y Finanzas (2019), *Guía para el cumplimiento de la meta 1. El peruano*. Perú. [https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu\\_public/migl/municipalidades\\_pmm\\_pi/guia\\_meta1\\_A\\_B\\_C\\_D\\_E.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_public/migl/municipalidades_pmm_pi/guia_meta1_A_B_C_D_E.pdf)
- Molina, S. (2019). *La Motivación como herramienta para trabajar los objetivos y metas de nuestro despacho*. LEGALTODAY.
- Moreno, R., Mendivil, M., Solorzano, L. (2021), *Evaluation of the first rotation planning and implementation of learning positions of the Technological University of Puerto Peñasco from the businessmen-*

*training perspective*. (artículo científico). Universidad Tecnológica de Puerto Peñasco.  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1228/1690>

Navarro, F. (2021), *Rotación de personal y ejecución presupuestaria de la Unidad ejecutora 402 Salud Huallaga Central Juanjuí 2020*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto Perú.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68848/Navarro\\_DAF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68848/Navarro_DAF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B. y Wright, P. (2017). *Fundamentals of Human Resource Management. Estados Unidos*. McGraw-Hill Education. <https://www.studocu.com/es/document/foreign-trade-university/human-resources/soluciones-de-libro/raymond-noe-john-hollenbeck-barry-gerhart-patrickwright-fundamentals-of-human-resource-management-mc-graw-hill2015/3643449/view>

Núñez, J. (2019). Emotional intelligence and compliance with the school management commitments of the initial education management staff. (artículo científico). Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Perú.  
<https://www.redalyc.org/journal/5860/586062185001/586062185001.pdf>

Peláez, G., Soto, V. (2016), *Factores asociados al cumplimiento de metas programáticas de las estrategias sanitarias nacionales en la microred La Victoria, Chiclayo*. (artículo científico). Experiencia médica. Perú.  
<https://rem.hrlamb.gob.pe/index.php/REM/article/view/36>

Rivas, J., Verde, E., Ramírez, R., Guerra, M., Ramírez, L. (2015), *Cumplimiento de las metas internacionales para la seguridad del paciente*. (artículo científico). Rev Enferm Inst Mex Seguro. México.  
[http://revistaenfermeria.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista\\_enfermeria/rt/printFriendly/55/100](http://revistaenfermeria.imss.gob.mx/editorial/index.php/revista_enfermeria/rt/printFriendly/55/100)

Rizzo, G., Castro, A. (2017), *Planeación estratégica la forma más básica para establecer el cabal cumplimiento de las metas y objetivos en*

*cualquier organización.* (artículo científico). Universidad Central del Ecuador. Ecuador.  
[https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/588/pdf\\_431](https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/588/pdf_431)

Ruiz, E., Saldaña, C., Saavedra, F., Flores, K. (2021), *Gestión municipal y cumplimiento de la meta 4 en la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo.* (artículo científico). Universidad César Vallejo. Perú.  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/946/1281>

Ruiz, M., Duarte, T. (2015), *Los proyectos de desarrollo: la inversión pública y la inversión privada.* (artículo científico). Scientia Et Technica. Colombia. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84942286007.pdf>

Saavedra, S. (2021). *Rotación de personal y satisfacción laboral en la empresa Buro EIRL, Tarapoto – 2021.* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto Perú.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67037/Saavedra\\_SSA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67037/Saavedra_SSA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Segovia, K. (2021). *La gestión directiva en el cumplimiento del Compromisos de Planificación Estratégica en las Instituciones Educativas de la UGEL 02 en Lima Metropolitana, 2019.* (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo Perú.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64917/Segovia\\_PKB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64917/Segovia_PKB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Tatamuez, R., Domínguez, A., Matabanchoy, S. (2018), *Systematic review: Factors associated with labor absenteeism in Latin American countries.* (artículo científico). Universidad y salud. Colombia.  
<http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v21n1/2389-7066-reus-21-01-100>

Vargas, J., Zavaleta, W. (2020), *The management of the budget for results and the quality of expenditure in local governments.* (artículo científico). Visión de futuro. Perú.  
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/3579/357963491002/html/index.html>

- Velásquez, C., Flórez, D., Osorio, J., Rosero, S. (2021), *Principales Causas de la Rotación de Personal y Alternativas de Manejo para la Empresa IMPRETIC´S en los Proyectos Tecnológicos*. Universidad EAN.  
<https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/10811/OsorioJuan2021.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Villa, N. (2020), *Estudio histórico de evaluación: Cumplimiento de metas de la Secretaría de Hacienda, Secretaría de Economía y Secretaría de Desarrollo Social del Estado de Sonora del ejercicio 2015*. (artículo científico). Rascender. México.  
<https://trascender.unison.mx/index.php/trascender/article/view/91/94>
- Wehrich, H., Cannice, M., y Koontz, H. (2017). *Administración*. (1. ed., Ed.) México: Editorial: Mc Graw Hill.  
[https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod\\_resource/content/1/Administracion\\_una\\_perspectiva\\_global\\_y\\_empresarial\\_Koontz.pdf](https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf)
- Williams, R. (2016). *Modelo de gerencia estratégica como elemento de mejora de la gestión habitacional en el estado de Lara (Venezuela)*. Universidad Nacional de Córdoba.  
<https://rdu.unc.edu.ar/handle/11086/3982>
- Wörner, C. (2014), *Cumplimiento de metas: El caso de un incentivo a las universidades chilenas parcialmente financiadas por el Estado*. (artículo científico). Epaaaape. Estados Unidos.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=275031898027>
- Zaballa, P., Assafiri, Y., Medina, Y., Nogueira, D., Medina, A. (2021), *Procedure for analyzing employee turnover*. (artículo científico). Academo. <http://scielo.iics.una.py/pdf/academo/v8n1/2414-8938-academo-8-01-29.pdf>
- Zemack, Y. & Corus, C. (2018). *The effects of anticipated goal-inconsistent behavior on present goal choices*. Psychology and Marketing.  
<https://doi.org/10.1002/mar.21115>

- Cortes, M. e Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre metodología de la Investigación* (1ra ed.). Universidad Autónoma del Carmen. [http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia\\_investigacion.pdf](http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf)
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (6ta ed.). Editorial Episteme. [https://www.researchgate.net/publication/301894369\\_EL\\_PROYECTO\\_DE\\_INVESTIGACION\\_6a\\_EDICION/link/572c1b2908ae2efbfbdbde004/download](https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION/link/572c1b2908ae2efbfbdbde004/download)
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3ra ed.). Pearson. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)

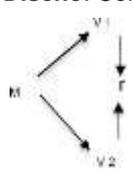
## ANEXOS

### Matriz de Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Rotación laboral</b>	Según Noe et al (2017), es el acto voluntario o involuntario de dejar la organización que le brinda un sueldo, sin considerar traslados, movimientos internos o pasos a otra área dentro de la misma empresa. Además, muestra su preocupación sobre el empleado y cómo éste siente el entorno, además de evaluar su grado de plenitud, su desempeño e incluso los atributos individuales. El hecho de que haya una salida voluntaria se inicia por parte del empleado y la involuntaria por parte de la empresa.	La variable será medida con una escala ordinal con un cuestionario de acuerdo a sus dimensiones e indicadores.	Compensación	Sueldo por encima de la medida del mercado Comisiones Beneficios sociales Incentivos Reconocimientos	Ordinal
			Condiciones laborales	Implementos de seguridad Supervisión de los implementos Horario de ingreso Horario salida de la empresa iluminación	
			Reclutamiento de personal	Convocatorias Renovaciones de contrato Inducción Selección Perfil profesional	
<b>Cumplimiento de metas</b>	Molina (2019) dice que el cumplimiento de metas es aquellas que actúan potenciando nuestras conductas y hábitos positivos, junto a nuestros propios valores como son el compromiso y la voluntad, la cuales se deben ajustar a nuestras capacidades, conocimientos y habilidades, de lo contrario correremos con el riesgo de cometer errores (p. 2).	La variable será medida con una escala ordinal con un cuestionario de acuerdo a sus dimensiones e indicadores.	Adaptabilidad	Cobertura Equidad Oportunidad Eficiencia de las funciones Optimización de las actividades	ordinal
			Comunicación	Identificación Factores Procesos Coordinación de acciones Logro de metas	
			Iniciativa	Oportunidad Situaciones Habilidades del personal Pro actividad experiencia	
			Conocimiento	Implementación Modelos Gestión Normas Políticas internas de trabajo	

## Matriz de consistencia

Título: rotación laboral y cumplimiento de metas en la Red de Salud Alto Amazonas, 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos												
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la relación entre la rotación laboral y cumplimiento de metas en la Red de Salud Alto Amazonas, 2022?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Cuál es el nivel de rotación laboral en la Red de Salud Alto Amazonas, 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de cumplimiento de metas en la Red de Salud Alto Amazonas, 2022?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre la rotación laboral y cumplimiento de metas en la Red de Salud Alto Amazonas, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Analizar el nivel de rotación laboral en la Red de Salud Alto Amazonas, 2022.</p> <p>Analizar el nivel de cumplimiento de metas en la Red de Salud Alto Amazonas, 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> <b>H<sub>i</sub>:</b> Existe relación significativa entre la rotación laboral y cumplimiento de metas en la Red de Salud Alto Amazonas, 2022. <b>H<sub>o</sub>:</b> No existe relación significativa entre la rotación laboral y cumplimiento de metas en la Red de Salud Alto Amazonas, 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> H1: El nivel de rotación laboral en la Red de Salud Alto Amazonas, 2022, es bueno. H2: El nivel de cumplimiento de metas en la Red de Salud Alto Amazonas, 2022, es bueno.</p>	<p><b>Técnica</b> La encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b> El cuestionario.</p>												
<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Variables y dimensiones</b>													
<p><b>Tipo:</b> Básica <b>Diseño:</b> Correlacional</p>  <p>Dónde: M: Muestra V1: Rotación laboral V2: Cumplimiento de metas r: Relación entre ambas variables</p>	<p><b>Población:</b> Está conformada por 54 trabajadores.</p> <p><b>Muestra:</b> La muestra estará comprendida por el total de la población, que en este caso será de 54 trabajadores.</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;">Rotación laboral</td> <td>Compensación</td> </tr> <tr> <td>Condiciones laborales</td> </tr> <tr> <td>Reclutamiento de personal</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Cumplimiento de metas</td> <td>Adaptabilidad</td> </tr> <tr> <td>Comunicación</td> </tr> <tr> <td>Iniciativa</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Conocimiento</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Rotación laboral	Compensación	Condiciones laborales	Reclutamiento de personal	Cumplimiento de metas	Adaptabilidad	Comunicación	Iniciativa		Conocimiento
Variables	Dimensiones														
Rotación laboral	Compensación														
	Condiciones laborales														
	Reclutamiento de personal														
Cumplimiento de metas	Adaptabilidad														
	Comunicación														
	Iniciativa														
	Conocimiento														

## Instrumento de recolección de datos

### Cuestionario de rotación laboral

#### Datos generales:

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

#### Introducción:

El presente instrumento tiene como objetivo recabar información acerca de la rotación laboral. 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 LABORAL	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
D1	<b>Compensación</b>					
1	¿Cómo considera el sueldo que percibe para satisfacer sus necesidades básicas?					
2	¿Cómo considera las comisiones que percibe por la ejecución de sus labores?					
3	¿Qué percepción tienes acerca de los beneficios sociales otorgados por la institución?					
4	¿Cómo considera a los incentivos que se otorgan por la realización de su labor?					

5	¿Cómo considera los reconocimientos que se le realizan por su labor?					
<b>D2</b>	<b>Condiciones laborales</b>					
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 en los colaboradores?					
8	¿Cómo considera el horario de entrada en las labores que realiza?					
9	¿Cómo considera su horario de salida en referencia a las acciones que ejecuta de manera diaria?					
10	¿Cómo considera la dotación de implementos de bioseguridad por parte de la institución?					
11	¿Cómo considera la iluminación dentro de los Ambientes					
12	¿Cómo considera los ambientes internos de la institución?					
<b>D3</b>	<b>Reclutamiento de personal</b>					
13	¿Qué percepción tiene acerca de la realización de convocatorias periódicas para reclutar personal por parte de la institución?					
14	¿Cómo considera la labor realizada por la institución en referencia a las renovaciones de contratos laborales?					
15	¿Cómo califica el nivel de inducción al colaborador nuevo?					
16	¿Cómo considera el proceso de selección de personal que se realiza dentro de la institución?					
17	¿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
Media	3
Alta	4
Muy alta	5

V1	Ítems	Escala de medición				
<b>D1</b>	<b>Adaptabilidad</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	¿Cómo considera el nivel de cobertura del cumplimiento de metas dentro de la institución?					
2	¿Qué percepción tiene acerca del nivel de equidad dentro de la institución?					
3	¿Cómo considera el nivel de oportunidades brindadas dentro de la institución?					
4	¿Cómo califica el nivel de eficiencia de las funciones realizadas en orientación al cumplimiento de metas?					

5	¿Cómo califica el nivel de optimización de las actividades orientadas al cumplimiento de metas?					
<b>D2</b>	<b>Comunicación</b>					
6	¿Cómo califica la identificación de las acciones a realizar para que los trabajadores cumplan sus metas programadas?					
7	¿Qué percepción tiene acerca de los factores de la comunicación que se dan entre los trabajadores orientadas al cumplimiento de metas?					
8	¿Cómo califica los procesos de comunicación que se dan dentro de la entidad para lograr las metas?					
9	¿Cómo califica las labores de coordinación de acciones para lograr las metas?					
10	¿Cómo califica el nivel de logro de metas dentro de la entidad?					
<b>D3</b>	<b>Iniciativa</b>					
11	¿Cómo considera el nivel de oportunidades con respecto a las iniciativas planteadas por el personal para asegurar el cumplimiento de metas?					
12	¿Cómo califica las situaciones que se atraviesan en la implementación de las iniciativas para asegurar el cumplimiento de metas?					
13	¿Cómo califica el nivel de capacitación del personal en referencia a sus habilidades para el cumplimiento de metas institucionales?					
14	¿Cómo califica el nivel de proactividad de los colaboradores con respecto al cumplimiento de metas?					
15	¿Cómo califica el nivel de experiencia por parte					

	de los colaboradores para la ejecución de acciones orientadas al cumplimiento de metas?					
<b>D4</b>	<b>Conocimiento</b>					
<b>16</b>	¿Qué percepción tiene acerca del nivel de implementación de estrategias para el cumplimiento de metas?					
<b>17</b>	¿Cómo considera los modelos implementados para el cumplimiento de metas?					
<b>18</b>	¿Cómo califica la gestión actual acorde al nivel de cumplimiento de metas?					
<b>19</b>	¿Qué percepción tiene sobre las normas que emplea la institución para asegurar el cumplimiento de metas?					
<b>20</b>	¿Qué percepción tiene sobre las políticas internas de trabajo implementadas por la institución para asegurar el cumplimiento de metas?					

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Juan Rafael Juárez Díaz

Institución donde labora : EPG-UCV-Tarapoto

Especialidad : Docente metodólogo

Instrumento de evaluación : Rotación de personal

Autor (s) del instrumento (s) : Bach. Banessa Meléndez Pérez

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) A C E P T A B L E (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: <b>Rotación de personal.</b>					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: <b>Rotación de personal.</b>					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: <b>Rotación de personal.</b>					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
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					49	

(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)

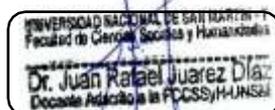
### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Se sugiere su aplicación en la presente investigación, es coherente metodológicamente.....

### PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.9

Tarapoto 28 de mayo de 2022.



Sello personal y firma

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Juan Rafael Juarez Díaz.

Institución donde labora : EPG-UCV-Tarapoto.

Especialidad : Docente metodólogo.

Instrumento de evaluación : Cumplimiento de metas.

Autor (s) del instrumento (s) : Bach. Banessa Meléndez Pérez.

### 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: <b>Cumplimiento de metas.</b>					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: <b>Cumplimiento de metas.</b>					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: <b>Cumplimiento de metas.</b>					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
<b>PUNTAJE TOTAL</b>		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)

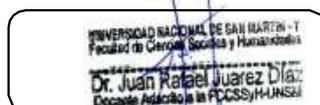
### IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

Es coherente y pertinente para su aplicación.....

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Tarapoto 28. De mayo del 2022



Sello personal y firma

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: MG. KEYLA AMARAL VELA DE RIVALLES  
 Institución donde labora : EPG-UCV-Tarapoto  
 Especialidad : Docente metodólogo  
 Instrumento de evaluación : Rotación de personal  
 Autor (s) del instrumento (s) : Bach. Banessa Meléndez Pérez

### 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.				✓	
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.				✓	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Rotación de personal.</b>				✓	
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.				✓	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.			✓		
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Rotación de personal.</b>				✓	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				✓	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Rotación de personal.</b>					✓
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✓
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						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

Presenta coherencia metodológica, se sugiere su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

42

Yurimaguas... 07 De JUNIO de 2022

  
M. KEYLA AMARAL VELA DE RIVALLES

Sello personal y firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: MG. KEYLA AMARAL VELA DE RIVALLES  
 Institución donde labora : EPG-UCV-Tarapoto  
 Especialidad : Docente metodólogo  
 Instrumento de evaluación : Cumplimiento de metas  
 Autor (s) del instrumento (s) : Bach. Banessa Meléndez Pérez

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.				✓	
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.				✓	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Cumplimiento de metas.</b>				✓	
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.				✓	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.			✓		
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>Cumplimiento de metas.</b>				✓	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				✓	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Cumplimiento de metas.</b>					✓
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					✓
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✓
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						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)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD.

Presenta coherencia metodológica, se sugiere su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

42

Yurimaguas 07 De JUNIO del 2022



.....  
 M. KEYLA AMARAL VELA DE RIVALLES

Sello personal y firma

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Mg. Héctor Ramírez Guzmán  
 Institución donde labora : EPG-UCV-Tarapoto  
 Especialidad : Docente metodólogo  
 Instrumento de evaluación : Cumplimiento de metas  
 Autor (s) del instrumento (s) : Bach. Banessa Meléndez Pérez

**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: <b>Cumplimiento de metas.</b>				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: <b>Cumplimiento de metas.</b>					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: <b>Cumplimiento de metas.</b>					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
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>48</b>

(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.**

Presenta coherencia metodológica, se sugiere su aplicación

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

48

Yurimaguas 08 De Junio del 2022



HECTOR RAMÍREZ GUZMÁN  
 LICENCIADO EN INGENIERÍA  
 P.E.P. 4020

Sello personal y firma

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Mg. Héctor Ramírez Guzmán  
 Institución donde labora : EPG-UCV-Tarapoto  
 Especialidad : Docente metodólogo  
 Instrumento de evaluación : Rotación de personal  
 Autor (s) del instrumento (s) : Bach. Banessa Meléndez Pérez

**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: <b>Rotación de personal.</b>				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: <b>Rotación de personal.</b>					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: <b>Rotación de personal.</b>					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
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						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**

Presenta coherencia metodológica, se sugiere su aplicación

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

48

Yurimaguas, 08 De Junio de 2022



Sello personal y firma ...  
 HÉCTOR RAMÍREZ GUZMÁN  
 LICENCIADO EN INGENIERÍA  
 CEP: 00990  
 MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



Yurimaguas 03 de junio del 2022

**PARA: BANESSA MELENDEZ PEREZ**

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

La presente es para informarle la aceptación de Banessa Meléndez Pérez, identificada con DNI N° 42643671 alumna de la "maestría en Gestión Pública" de la Universidad Cesar Vallejo- filial Tarapoto, autorizándole realizar dicha encuesta que le servirá para la elaboración de su tesis en vuestra institución de la Red de Salud Alto Amazonas, Yurimaguas.

Sin otro particular aprovecho la oportunidad para testimoniarle los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente



GOBIERNO REGIONAL DE LORETO  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD LORETO  
DIRECCIÓN DE RED DE SALUD DE ALTO AMAZONAS  
*[Signature]*  
LIC. ENF. ZULLY BELLY ZVALETA VELA  
DIRECTORA EJECUTIVA

**AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN**

## Base de datos

### V1: Rotación Laboral

Nº	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	TOTAL
1	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	44
2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	58
3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	20
4	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	28
5	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	58
6	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	30
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
8	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	44
9	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	4	5	65
10	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	4	5	74
11	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	71
12	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	2	4	47
13	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	3	2	42
14	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	58
15	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	29
16	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	44
17	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	58
18	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	20
19	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	28
20	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	58
21	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	44
22	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	58
23	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	20
24	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	28
25	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	58
26	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	30
27	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
28	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	44
29	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	4	5	65
30	5	4	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	5	4	5	4	5	74
31	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	4	2	4	47
32	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2	3	2	42
33	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	58
34	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	29
35	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	44
36	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	58
37	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	20
38	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	28
39	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	58
40	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	44
41	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	58

<b>42</b>	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	<b>20</b>
<b>43</b>	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	<b>28</b>
<b>44</b>	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	<b>58</b>
<b>45</b>	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	<b>30</b>
<b>46</b>	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>67</b>
<b>47</b>	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	<b>44</b>
<b>48</b>	4	4	5	3	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	5	4	5	<b>65</b>
<b>49</b>	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	<b>28</b>
<b>50</b>	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	<b>58</b>
<b>51</b>	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	<b>44</b>
<b>52</b>	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	<b>58</b>
<b>53</b>	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	<b>20</b>
<b>54</b>	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	<b>28</b>



25	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	70
26	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35
27	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	73
28	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	50
29	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	3	4	5	3	5	81
30	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	90
31	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	46
32	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	2	3	4	2	4	2	66
33	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	31
34	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	48
35	3	3	3	4	3	1	3	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	65
36	1	1	1	1	1	3	2	4	4	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	33
37	1	2	2	2	1	4	3	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40
38	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	70
39	2	3	3	3	2	3	3	5	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	55
40	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	69
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	24
42	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35
43	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	70
44	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35
45	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	73
46	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	50
47	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	3	4	5	3	5	3	81
48	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	90
49	2	3	3	3	2	3	3	5	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	55
50	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	69
51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	24





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

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

Yo, PANDURO SALAS ALADINO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Rotación laboral y cumplimiento de metas en la Red de Salud Alto Amazonas, 2022", cuyo autor es MELENDEZ PEREZ BANESSA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 08 de Julio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
PANDURO SALAS ALADINO <b>DNI:</b> 01128059 <b>ORCID</b> 0000-0003-2467-2939	Firmado digitalmente por: PSALASA10 el 11-08- 2022 00:21:42

Código documento Trilce: TRI - 0328558