



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

**TESIS
LA ROTACIÓN DEL PERSONAL Y SU INFLUENCIA
EN EL DESEMPEÑO DEL COLABORADOR
ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN
EDUCATIVA LOCAL-CHICLAYO, 2019
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

Autora:

Bach. Ocaña Vargas Sara Rosalina

<https://orcid.org/0000-0002-4325-1323>

Asesora:

Mg. Reyes Reyes Carla Angélica

<https://orcid.org/0000-0002-7333-383X>

Línea de investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel - Perú

2021

APROBACIÓN DEL JURADO

LA ROTACIÓN DEL PERSONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DEL COLABORADOR ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL-CHICLAYO,2019

Asesor (a):

Mg. Reyes Reyes Carla Ágelica

Firma

Presidente (a):

Dr. Mego Núñez Onésimo

Firma

Secretario (a):

Mg. Valera Aredo Julio César

Firma

Vocal (a):

Mg. Mory Guarnizo Sandra

Firma

DEDICATORIA

Dedico esta tesis principalmente a Dios, por darme las fuerzas para cumplir uno de los anhelos más deseados dentro de mi vida.

A mis padres y a mis abuelos, que con su amor, trabajo y sacrificio me ha permitido lograr llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy. Ha sido el orgullo y el privilegio de ser su hija y nieta, son los mejores padres y los mejores abuelos.

Sara Rosalina.

AGRADECIMIENTO

Agradezco en primer lugar a Dios por bendecirme la vida, por guiarme a lo largo de mi existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

A mis padres Avelino y Blanca, a mis abuelos Nicolasa y Wilberto, por ser los principales promotores de mis sueños, por confiar y creer en mí, por los consejos, valores y principios que me han inculcado a lo largo de mi vida.

A los colaboradores de la UGEL Chiclayo por su valioso aporte para mi investigación.

A mis docentes, mi familia y amistades, por haber estado conmigo siempre.

Sara Rosalina.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia de la rotación del personal en el desempeño del colaborador administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local-Chiclayo,2019. La población de estudio estuvo conformada por el total de personal administrativo siendo un total de 81 colaboradores, a los mismos que se les aplicó un cuestionario de 43 reactivos. El tipo de investigación fue cuantitativa, porque para las variables: Rotación del personal y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad Educativa Local - Chiclayo, fueron cuantificadas después de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, los mismos que se elaboraron en base a las respectivas dimensiones e indicadores de las variables, el diseño fue correlacional transaccional, ya que busco determinar la correlación de la variable. La muestra estuvo conformada por 81 colaboradores administrativos. Se aplicó la técnica de la encuesta tipo escala de Likert para ambas variables. Según el análisis al que fueron sometidos los datos, se puede afirmar que existe influencia entre rotación del personal sobre el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local-Chiclayo,2019.

Palabras claves: Rotación de personal, desempeño laboral.

ABSTRACT

The purpose of the research was to determine the influence of staff turnover on the performance of the administrative collaborator of the Local Educational Management Unit-Chiclayo, 2019. The study population was made up of the total administrative staff, a total of 81 collaborators, to whom a 43-item questionnaire was applied. The type of research was quantitative, because for the variables: Staff turnover and job performance of the administrative workers of the Local Educational Unit - Chiclayo, they were quantified after the application of the data collection instruments, the same ones that were elaborated Based on the respective dimensions and indicators of the variables, the design was non-transactional or cross-sectional correlational, since I sought to determine the correlation of the variable. The sample consisted of 81 administrative collaborators. The Likert scale survey technique was applied for both variables. According to the analysis to which the data were submitted, it can be stated that there is an influence between staff turnover on the work performance of the administrative staff of the Local Educational Management Unit-Chiclayo, 2019.

Keywords: Staff turnover, work performance

ÍNDICE

Aprobación del jurado-----	ii
Dedicatoria -----	iii
Agradecimiento-----	iv
Resumen -----	v
Abstract -----	vi
Índice -----	vii
Índice de tablas -----	viii
Índice de figuras -----	x
I. INTRODUCCIÓN-----	12
1.1. Realidad problemática-----	14
1.2. Trabajo Previos -----	18
1.3. Teorías Relacionadas al Tema -----	23
1.4. Formulación del problema-----	30
1.5. Justificación e importancia del estudio-----	30
1.6. Hipótesis -----	31
1.7. Objetivos-----	31
II. MATERIAL Y MÉTODOS -----	32
2.1. Tipo y Diseño de la investigación-----	33
2.2. Variables, Operacionalización -----	34
2.3. Población y muestra -----	39
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad -----	39
2.5. Procedimiento de análisis de datos-----	41
2.6. Aspectos éticos -----	41
2.7. Criterios de Rigor Científico -----	41
III. RESULTADOS -----	43
3.1. Resultados de Tablas y gráficos -----	44
3.2. Discusión -----	89
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES -----	92
REFERENCIAS -----	95
ANEXOS -----	99

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Teorías sobre ambas variables -----	34
Tabla 2 Operacionalización de variable independiente-----	35
Tabla 3 Operacionalización de variable dependiente -----	37
Tabla 4 Validación de cuestionario según expertos -----	40
Tabla 5 Estadísticas de confiabilidad de la Rotación del Personal -----	40
Tabla 6 Estadísticas de confiabilidad del Desempeño -----	41
Tabla 7 Considera que existe dificultades en dicha entidad sobre el mejoramiento del desempeño del personal -----	44
Tabla 8 La rotación en dicha entidad no genera problema sobre la desmotivación al personal-----	45
Tabla 9 Cada colaborador progresa actitudes de inseguridad respecto al cambio sobre sus cargos presentados a cualquier momento-----	46
Tabla 10 Está insatisfecho acerca su ubicación de dicha entidad a motivo personal y familiar-----	47
Tabla 11 El entorno de trabajo es hostil por las condiciones no favorables en que se encuentra -----	48
Tabla 12 La inestabilidad sobre los cargos afecta el rendimiento sobre el colaborador -----	49
Tabla 13 La entidad requiere cumplir objetivos sin darles la seguridad sobre el personal respecto a sus labores -----	50
Tabla 14 El personal se desempeña principalmente realizando sus oficios sin aumentar su rendimiento-----	51
Tabla 15 Las escalas de salario no desarrollan su imaginación y crecimiento profesionalmente sobre el aumento del rendimiento de sus labores -----	52
Tabla 16 Los salarios son fijas y promueven altos esfuerzos fuera del trabajo -----	53
Tabla 17 Existe un problema respecto a las políticas de aumentos de remuneraciones que estimula dicha entidad-----	54
Tabla 18 El personal muestra indiferencia respecto a la falta de valorar el esfuerzo de cada colaborador-----	55
Tabla 19 El puesto de trabajo compromete tener responsabilidades ya que al cumplir eficazmente depende sobre aquellas habilidades de cada trabajador -----	56
Tabla 20 Los puestos del personal causan dependencia de los altos cargos dentro de la entidad-----	57
Tabla 21 El trabajador del área de administración se encuentra preparado para su salida de dicha entidad en caso se presentara mejores propuestas laborales-----	58
Tabla 22 El personal regula el nivel del rendimiento a través de las medidas sobre el salario otorgada por dicha entidad-----	59
Tabla 23 Motivar al colaborador depende de dicha entidad ya sea económicamente y políticamente de la organización-----	60
Tabla 24 Pocos motivos que inspiran motivarse al personal por hacer cumplir eficientemente sus labores--	61
Tabla 25 Rotar al colaborador entre varios puestos para nada transmite confiabilidad para completar objetivos propuestos para el bien de dicha entidad-----	62
Tabla 26 La entidad desarrolla una cultura de compromiso con el personal con el fin de hacer sentir a cada trabajador en confianza-----	63
Tabla 27 Cada trabajador del área de administración presenta buenas conductas ante sus obligaciones-----	64
Tabla 28 Los colaboradores administrativos laboran tranquilamente, mientras que la entidad les brinda confianza para que puedan trabajar en confianza-----	65
Tabla 29 La entidad tiene como política reconocer el trabajo destacado de cada personal del área de administración -----	66
Tabla 30 La entidad brinda oportunidades al personal que cumpla con sus obligaciones de manera eficiente -----	67
Tabla 31 Cada trabajador del área de administración desarrolla metas trabajando en equipo logrando así la eficiencia para la entidad-----	68
Tabla 32 El trabajador del área de administración busca basarse en principios de la entidad para lograr resultados dentro de sus labores -----	69
Tabla 33 El trabajador del área de administración tiene un buen manejo de la comunicación para hacer con ello un ambiente laboral óptimo -----	70
Tabla 34 La entidad reconoce a sus trabajadores del área de administración en sus investigaciones de manera superior-----	71
Tabla 35 El trabajador del área administrativa desarrolla su talento gracias a su desarrollo profesional-----	72
Tabla 36 La organización fomenta aquellos conocimientos de aprendizaje sobre cada colaborador del área de administración.-----	73

Tabla 37 El trabajador del área de administración se siente reconocido con las capacitaciones brindadas por la entidad-----	74
Tabla 38 El personal está bien en sus capacidades y competencias en sus labores dentro de la entidad -----	75
Tabla 39 Cada trabajador del área administrativa busca dar trabajo con excelencia -----	76
Tabla 40 El trabajador del área de administración se siente satisfecho respecto a su labor por la motivación dado por la entidad-----	77
Tabla 41 Respecto al área administrativa, el personal se encuentra organizado y sobre todo se toman en cuenta en la gestión de la entidad -----	78
Tabla 42 Los administrativos tienen escalas de salario que principalmente ven la responsabilidad y su manera de gestionar en base de los resultados -----	79
Tabla 43 La mejora sobre el ser competitivo de cada trabajador administrativo va reflejada siempre con un programa de reconocimientos y mejoras en el sueldo -----	80
Tabla 44 La entidad brinda beneficios que se comparte con los trabajadores de la mencionada área según sus responsabilidades-----	81
Tabla 45 Cada trabajador del área administrativa se capacita para poder mejorar profesionalmente y así obtener una calidad en el servicio dentro de la entidad-----	82
Tabla 46 La entidad tiene como principal criterio optar por el desempeño ya que cada trabajador va a destacar en sus labores -----	83
Tabla 47 La entidad realiza un programa de mejorar el área administrativa ampliando así sus capacidades laborales-----	84
Tabla 48 El área administrativa se capacita para obtener cambios en la entidad -----	85
Tabla 49 El área administrativa toma en cuenta todos los temas observados para que así haya mejoras en la entidad.-----	86
Tabla 50 Análisis estadístico sobre dicha variable independiente-----	87
Tabla 51 Análisis estadísticos del desempeño del colaborador -----	88
Tabla 52 Correlación entre variables en dicha entidad -----	88

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Considera que existe dificultades en dicha entidad sobre el mejoramiento del desempeño del personal.-----	44
Figura 2. La rotación dicha entidad no genera problema sobre la desmotivación al personal.-----	45
Figura 3. Cada colaborador progresa actitudes de inseguridad respecto al cambio sobre sus cargos presentados a cualquier momento.-----	46
Figura 4. Está insatisfecho acerca su ubicación de dicha entidad a motivo personal y familiar.-----	47
Figura 5. El entorno de trabajo es hostil por las condiciones no favorables en que se encuentra.-----	48
Figura 6. La inestabilidad sobre los cargos afecta el rendimiento sobre el colaborador.-----	49
Figura 7. La entidad requiere cumplir objetivos sin darles la seguridad sobre el personal respecto a sus labores.-----	50
Figura 8. El personal se desempeña principalmente realizando sus oficios sin aumentar su rendimiento.-----	51
Figura 9. Las escalas de salario no desarrollan su imaginación y crecimiento profesionalmente sobre el aumento del rendimiento de sus labores.-----	52
Figura 10. Los salarios son fijas y promueven altos esfuerzos fuera del trabajo.-----	53
Figura 11. Existe un problema sobre políticas de aumento de remuneraciones que estimula dicha entidad.-----	54
Figura 12. El personal muestra indiferencia respecto a la falta de valorar el esfuerzo de cada trabajador.-----	55
Figura 13. El puesto de trabajo compromete tener responsabilidad ya que al cumplir eficazmente depende sobre aquellas habilidades de cada trabajador.-----	56
Figura 14. Los puestos del personal causan dependencia en los altos cargos dentro de la entidad.-----	57
Figura 15. El trabajador del área de administración se encuentra preparado para su salida de dicha entidad en caso se presentara mejores propuestas laborales.-----	58
Figura 16. El personal regula el nivel del rendimiento a través de las medidas sobre el salario otorgado por dicha entidad.-----	59
Figura 17. Motivar al colaborador depende de dicha entidad ya sea económicamente y políticamente de la organización.-----	60
Figura 18. Pocos motivos que inspiran motivarse al personal por hacer cumplir eficientemente sus labores.-----	61
Figura 19. Rotar al colaborador entre varios puestos para nada transmite confiabilidad para completar objetivos propuestos para el bien de dicha entidad.-----	62
Figura 20. La entidad desarrolla una cultura de compromiso con el personal con el fin de hacer sentir a cada trabajador en confianza.-----	63
Figura 21. Cada trabajador del área de administración presenta buenas conductas ante sus obligaciones.-----	64
Figura 22. Los colaboradores administrativos laboran tranquilamente, mientras que la entidad les brinda confianza para que puedan trabajar en confianza.-----	65
Figura 23. La entidad tiene como política reconocer el trabajo destacado de cada personal del área de administración.-----	66
Figura 24. La entidad brinda oportunidades al personal que cumpla con sus obligaciones de manera eficiente.-----	67
Figura 25. Cada trabajador del área de administración desarrolla metas trabajando equipo logrando así la eficiencia para la entidad.-----	68
Figura 26. El trabajador del área de administración busca basarse en principios de la entidad para lograr resultados dentro de sus labores.-----	69
Figura 27. El trabajador del área de administración tiene un buen manejo de la comunicación para hacer con ello un ambiente laboral óptimo.-----	70

Figura 28. La entidad reconoce a sus trabajadores del área de administración en sus investigaciones de manera superior. -----	71
Figura 29. El trabajador del área administrativa desarrolla su talento gracias a su desarrollo profesional. -----	72
Figura 30. La organización fomenta aquellos conocimientos de aprendizaje sobre cada colaborador del área de administración. -----	73
Figura 31. El trabajador del área de administración se siente reconocido con las capacitaciones brindadas por la entidad. -----	74
Figura 32. El personal en bien en sus capacidades y competencias en sus labores dentro de la entidad. -----	75
Figura 33. Cada trabajador del área administrativa busca dar trabajo con excelencia. -----	76
Figura 34. El trabajador del área de administración se siente satisfecho respecto a su labor por la motivación dado por la entidad. -----	77
Figura 35. Respecto al área administrativa, el personal se encuentra organizado y sobre todo se toman en cuenta en la gestión de la entidad. -----	78
Figura 36. Los administrativos tienen escalas de salario que principalmente ven la responsabilidad y su manera de gestionar en base de los resultados. -----	79
Figura 37. La mejora sobre el ser competitivo de cada trabajador administrativo no va reflejada siempre con un programa de reconocimientos y mejoras en el sueldo. -----	80
Figura 38. La entidad brinda beneficios que se comparte con los trabajadores de la mencionada área según sus responsabilidades. -----	81
Figura 39. Cada trabajador del área administrativa se capacita para poder mejorar profesionalmente y así obtener una calidad en el servicio dentro de la entidad. -----	82
Figura 40. La entidad tiene como principal criterio optar por el desempeño ya que cada trabajador va a destacar en sus labores. -----	83
Figura 41. La entidad realiza un programa de mejorar el área administrativa ampliando así sus capacidades laborales. -----	84
Figura 42. El área administrativa se capacitan para obtener cambios en la entidad. -----	85
Figura 43. El área administrativa toma en cuenta todos los temas observados para que así haya mejoras en la entidad. -----	86
Figura 44. Diagrama respecto a la dispersión sobre dichas variables. -----	87
Figura 45. Aplicación del instrumento. -----	136
Figura 46. Área de Administración. -----	136

I. INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

El presente estudio presentado expresa lo importante que es la rotación del personal respecto al desempeño de cada trabajador del área de administración de la UGEL. La rotación del personal se conceptualiza como la indagación de cada oportunidad y fortaleza de cada colaborador para poder evitar en cortos tiempos la ausencia de dicho personal, por ende, analizar de cada uno sus puntos fuertes, su manera de trabajar eficazmente para así mejorar eficientemente y lograr los objetivos ya propuestos en el plan de cada organización.

Por otro lado, tenemos al desempeño, que hace referencia a la formación del comportamiento basado al resultado de cada colaborador, lo que se modificará para llevar a cabo con el fin de observar para así obtener la medición de cada acción.

La formulación del problema es ¿Cómo influye la rotación del personal en el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local-Chiclayo,2019?, teniendo como finalidad tomar la determinación sobre la influencia de la rotación del personal respecto al desempeño de la entidad. La hipótesis consistió en que la rotación del personal influye positivamente en el desempeño del colaborador en el área de administración de la Unidad de Gestión Educativa Local.

Dicho estudio está determinado por los siguientes puntos: En la Introducción, se puede apreciar la situación problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas a las variables, la formulación del problema, la justificación, la hipótesis, los objetivos. Respecto al punto de Material y Métodos, se encuentra el tipo, el diseño, las variables, su operacionalización, la población, la muestra, sus técnicas e instrumentos, el procedimiento de analizar los datos, los diferentes aspectos éticos, los criterios de rigor científico. En el punto de Resultados, se refleja por ende los resultados, la discusión de diferentes etapas. Por último, se presenta las conclusiones, las recomendaciones, con sus referencias y los anexos correspondientes.

1.1. Realidad problemática

1.1.1. Contexto Internacional.

Actualmente en las organizaciones, el recurso fundamental es el potencial humano, por lo tanto, se intenta retener y evitar la rotación del personal, ya que se genera grandes gastos en capacitaciones, retrasando así los procesos esperando que el reciente colaborador demuestre su adaptabilidad en las culturas de cada entidad, llevando así un gran proceso con sus respectivos tiempos, entre semanas incluso meses.

Tenemos que mencionar que para poder adaptarse tenemos que conocer las fases que cada trabajador debe de conocer de las organizaciones para así poder mejorar su desempeño y pueda generar una buena productividad en la organización. Por ende, cada trabajador será motivado y se le hará más fácil adaptarse a diferencia de otro trabajador que no lo está. Cada propuestas relacionadas a mejorar el buen desempeño del trabajador tiene un gran importancia para poder el desenvolvimiento y crecimiento de los nuevos empleados.

Germán (2016) sustenta que la mayoría de problemas que se enfrentan las entidades día a día es rotar excesivamente a sus colaboradores, ya que en las mismas organizaciones que se están desarrollando deberían de evitar estos puntos, para así evitar problemas como la desmotivación de nuestros colaboradores al poder irse uno de sus compañeros y así perjudicar al trabajo logrando trabajos deficientes, por ende debemos de analizar si en las entidades el rotar a nuestros colaboradores el de nivel alto, medio o bajo, para así lograr objetivos eficientes.

Suárez y Ramis (2016) sustentan sobre entidades de España, nos dicen que el 72% de las organizaciones demuestran muchas deficiencias en su desempeño, ya que diferentes servicios públicos están atravesando diversos problemas respecto a los procesos de eficiencia como lo es la bajo productividad de sus colaboradores, entonces, respecto a eso, cada organización está con el compromiso de elaborar diferentes métodos para ayudar a tener una mejora en el problema para no bajar nuestro potencial dentro del mercado.

Cárdenas y Fecci (2017) testifican que en Chile la mayoría de empresarios realizan cada actividad a base de sus experiencias, pero, no se percatan sobre algunas herramientas importantes que tienen que ser utilizadas para la adaptación de las transformaciones del ambiente laboral. Las micro y medianas organizaciones no han logrado

aumentar la mejora de la participación dentro de su ambiente por diferentes causas: el deficiente desempeño, la deficiente productividad de cada colaborador y deficiencia en cada proceso interno de diversas áreas que han conllevado a bajar su potencial laboral y esto genera inestabilidad para la organización. Entonces, se dice que poder traer mejoras en el desempeño de cada trabajador, se debe de trabajar en diferentes procesos para llevar a cabo sus mejoras para obtener los cambios nuevos que se puedan presentar.

Bardales (2017) manifiesta que en Colombia, las organizaciones presentan baja eficiencia con respecto al desempeño de cada colaborador, esto genera tener un problema dentro de cada entidad ya que genera la pérdida de consumidores pero mayormente a que no están alcanzando objetivos propuestos por la entidad. Respecto a todo esto, se han encontrado con la necesidad de implementar estrategias de motivación para la mejora del desempeño de cada trabajador y también de diferentes entidades.

Guartán, Torres y Ollague (2019) sustentan que en Ecuador, el desempeño en las entidades puede medirse mediante una evaluación donde el colaborador manifiesta sus capacidades, entonces analizamos que respecto a este proceso es tan importante ya que se obtendrá el rendimiento en cada entidad. “Los factores fueron utilizados con el fin de facilitar una buena estimación del trabajo de los colaboradores en la empresa. Asimismo, se detallan los factores que contribuyen en el desempeño para determinar lineamientos estratégicos”.

1.1.2. Contexto Nacional.

Cortez (2016) manifiesta sobre las pequeñas organizaciones en Trujillo, un 75% existen problemas en base a sus procesos que laboran, resultando así, la insatisfacción laboral, deficiente desempeño, nivel de ventas bajo, mal ambiente laboral, clima laboral desorganizado, etc. Y esto hace que, la rotación de personal sea elevada, ya que cada colaborador se sentirá sin compromiso a su labor del día a día.

Masaaki (2016) argumenta que las organizaciones Peruanas tienen como principal problema, el bajo desempeño de cada trabajador, ya que el gran porcentaje de las entidades explotan a sus trabajadores, trabajar más del tiempo establecido según ley, por ende, los trabajadores reciben un sueldo mínimo que no correspondiente con su horario establecido de trabajo.

WorkMeter (2018) sustenta que, las organizaciones en Perú, principalmente diferentes micro empresas están buscando tener una mejora en su rendimiento, ya que éste es el factor más común que están directamente con sus competidores. Diversas investigaciones manifiestan sobre las entidades que no han logrado la mejora de su rendimiento por los motivos que se presentan a continuación: se dice que un 82% representan a las decisiones con falta de conocimiento, un 63% genera que respecto a la comunicación que se dice que no es la adecuada y un 45% de las personas responden que en la entidad no se generan los procesos para mejorar su rendimiento y mayormente que les permita decidir de la manera correcta en cada función que laboran ya que es tan importante determinar la influencia sobre el desempeño de cada empleado.

Torres (2018) manifiesta que las organizaciones en la ciudad de Lima llevan a cabo cada proceso con estudios entendibles y nos dice que un 54% de las personas con mayor cargo sobre diversas entidades expresan que al pasar de los días el nivel de su desempeño aumenta y mejoran continuamente para generar la buena productividad en cada una de ellas. Por ende, las entidades que no presentan los estudios necesarios de sus medios adecuados para mejorar el rendimiento de cada trabajador generan deficiencia en sus actividades. Entonces, para obtener el logro se requiere de bastante compromiso y entrega para que así poder lograr la mejora constante en cada actividad que realicen y a la misma vez tratar de perfeccionar las deficiencias.

Delgado, Calvanapón y Cárdenas (2019) nos manifiestan que las empresas en Trujillo tiene un desempeño de sus colaboradores super eficientes ya que durante su proceso siempre analizan el ambiente y sobre todo de como evitar un estrés laboral para poder así generar una gran eficiencia en la organización. Un 98% de los colaboradores de la mayoría de las organizaciones consideran que el desempeño es el factor más importante para poder trabajar de manera eficiente.

1.1.3. Contexto Local.

Gonzales (2016) sustenta sobre situaciones de indagación de las diferentes ocasiones positivas dentro del sector económico en Lambayeque al observar el aumento sobre la rotación de cada trabajador dentro de una entidad. Año tras año, la mayoría del personal se rota cuando éste disminuye un 30% de su sueldo por motivos de la entidad sin que el colaborador esté de acuerdo, y éste es un gran factor para poder cambiarse de trabajo.

Y este es el problema fundamental de las entidades, la mayoría de entidades rotan sus colaboradores sin beneficencia, ésto origina que el rendimiento del personal sea deficiente y retrase la productividad sobre las entidades y así damnifiquen la culminación de cada objetivo propuesto por la organización.

Cerna (2016) sustenta que el 70% las entidades en Lambayeque están teniendo diversas dificultades entre su personal sobre el deficiente desempeño dentro de cada actividad que realicen, de acuerdo a las investigaciones, el personal expresa su desmotivación de forma persistente, no se acepta ningún incentivo y se genera la falta de capacitación para el desenvolvimiento en su ambiente laboral de cada trabajador, todas estas mencionadas causas son el problema de un bajo rendimiento, puesto que la mayoría solo trabajan por sus propios conocimientos, sin embargo se sigue aceptando los diferentes lineamientos propuestos por cada organización.

Se dice que la Unidad Educativa de Gestión Local ubicada en la Ciudad de Chiclayo, es la entidad de realización de descentralización que principalmente tiene dependencia con la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque, ésta es la encargada de coordinar diversas responsabilidades con diferentes organizaciones de nivel educativo asignados.

La presente investigación, realizando un análisis en dicha entidad se logró apreciar el aumento de porcentaje de rotación del trabajador el cual afecta negativamente sobre el punto de productividad. Por ende, el principal factor deficiente está en determinar la relación entre productividad y la rotación del personal.

El principal problema el cual se observa sobre dicha entidad es el alto índice de rotar al trabajador que se está dando últimamente. El personal del área administrativa mayormente decide por su renuncia a la entidad por no reconocer sus eficientes labores que realizan día a día. Se podría decir que, el porcentaje de dimisiones no es mayor, pero, dicha organización mantiene espacios disponibles dentro del área administrativa, por el cual, esto genera mayor movimiento de los trabajadores en gran porcentaje.

Las diferentes áreas en donde hay más de una vacante por cubrir, están teniendo muchos problemas atrasándose en sus labores del día a día, no llegando a cumplir los

objetivos planteados, generando así una consecuencia en sus resultados de su plan operativo de diversas áreas.

Con el paso del tiempo, los administrativos que trabajaron en dicha organización no optaron en realizar las medidas correspondientes para poder cambiar la situación. Se dice que existe la voluntad en la entidad de realizar cambios, por ende, no se ve reflejado en los talentos que hoy en día existe en la entidad, por un motivo principal que es de no haber diagnosticado dichas causas que hacen que el personal renuncie.

Si bien es cierto, es muy importante tener conocimiento acerca de la influencia sobre rotar al colaborador respecto a su rendimiento ya que esto aumentará un porcentaje alto acerca de satisfacer el personal dentro de la entidad. Acerca el tema de rotación sobre el personal en dichos cargos ya mencionados, se interpretaría de la siguiente manera, el primer punto abarca desde la observación dentro de la entidad al ver que no encuentran personal que desarrollen de manera satisfactoria sus labores, por otro lado, desde la perspectiva del personal se dice que es la entidad la cual no está cumpliendo con sus expectativas.

Por consiguiente, a todo lo explicado, se determina realizar una indagación para determinar la formación empresarial acerca del rendimiento del personal de todos los colaboradores en dicha entidad.

1.2. Trabajo Previos

1.2.1. A Nivel Internacional.

Peña y Leydi (2017). Respecto a su tesis “Propuesta para la implementación de estrategias en el mejoramiento del proceso de evaluación de desempeño en el Hospital Universitario San Ignacio en Colombia, año 2017”. Su objetivo fue buscar y analizar las diferentes estrategias para mejorar el proceso para evaluar el rendimiento. En su metodología, las técnicas fueron la entrevista, con estudio bajo un tipo descriptivo, la muestra esta considerada por 74 colaboradores. Acerca al resultado, observamos un 81% del total de las personas que fueron encuestadas responden respecto al desarrollo de evaluar se dice que no se prosigue lineamientos convenientes en la entidad, esto genera una deficiencia de rendimiento laboral. En conclusión, aquellas estrategias propuestas van a mejorar todo proceso para implementar la evaluación, ya que se encuentran dadas a para todas las

deficiencias halladas en la investigación y los autores recomiendan implementar las estrategias definidas, ya que están planeadas a la necesidad de dicha organización.

Criollo (2017). Respecto a su tesis “Clima laboral y rotación de personal motorizado en la empresa Sodetur S.A en Ecuador, año 2017”. Cuyo objetivo fue determinar si el clima organizacional coopera en sentido con rotar a los colaboradores motorizados de cada organización. En su metodología la técnica fue la entrevista, con una población de 402 trabajadores de diferentes áreas que son: 50 del área cooperativa motorizada, 71 área de cocina, 140 respecto al área de operatividad y 62 del área de administración. Con los resultados determinará que a través de la encuesta se conoció el grado de clima organizacional y saber el índice de rotación que se ha llevado a cabo para registrar cada entrada y cada salida de todos. Se concluye que se logró determinar que se encuentra un vínculo de gran importancia sobre el clima de la organización respecto a la rotación a trabajadores sobre dicha entidad.

Rubio y Villagran (2017). Respecto a su tesis “La rotación del personal y su incidencia en el desempeño del talento humano en la Corporación Fialessuite en Guayaquil, año 2017”. Cuyo objetivo fue diagnosticar la rotación del colaborador sobre dicha entidad en Guayaquil y la influencia respecto al desempeño de cada uno de ellos. En su metodología, se usó la técnica de la entrevista, con un estudio de tipo exploratoria, descriptiva, bibliográfica – documental y campo. Con los resultados se logró evidenciar que el desarrollo del plan de acción ha contribuido en disminuir la rotación sobre el colaborador de dicha entidad. En conclusión, a la rotación del colaborador si tiene una influencia de forma directa en su conducta.

Aguilar (2017). En su tesis “Propuestas para reducir el índice de rotación en la empresa SALJAMEX Servicios S. A en Colombia, año 2017. Se planteó el objetivo de determinar cuales fueron las causas que han motivado la rotación del colaborador operativo de dicha entidad. y realizar diversas propuestas para controlarlo. En su metodología se utilizó la encuesta, con un diseño correlación transversal. Con los resultados, diferentes propuestas como la elaboración de formato para el área de administración se aplicó la prueba psicométrica. En conclusión, se afirma que el índice de rotación en la entidad ha reducido y más que todo, el personal se siente identificado y comprometido con la entidad.

Macario (2018). En su tesis “Rotación de personal y clima organizacional en la Importadora de vidrios ubicada en la Zona 7 de Quetzaltenango, en Guatemala, año 2018”. La principal finalidad llevó a analizar la medida de rotación sobre el personal y un ambiente empresarial dentro del personal. En su metodología se utilizó la encuesta, de tipo descriptivo cuantitativo, con una muestra del total de los sujetos de la respectiva área operativa y administrativa sobre dicha empresa. Con los resultados se logró evidenciar en los principales resultados sobre la existencia de ambas variables. Por último, se concluye que el índice de las variables es bueno, entonces, deduciríamos sobre las perspectivas del personal son positivas.

1.2.2. A Nivel Nacional.

Cusacani (2017). Respecto a su tesis “Rotación del personal y productividad de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. en Tacna, período noviembre 2015 – abril 2016”. La finalidad fue expresar la relación entre ambas variables de dicha entidad. En su metodología, se utilizó la encuesta. Con el resultado, dicho índice de rotación de cada trabajador con un porcentaje de 9.34% sobre las áreas de porción, en áreas fresco se presenta ausentismo de rotación. Se concluye que, existe una excelente correlación inversamente sobre dichas variables en la entidad respectiva en dicho periodo noviembre 2015 – abril 2016.

Acuña (2017). Respecto a su tesis “La rotación del personal y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Roky’s en el Distrito de Los Olivos, año 2017”. Cuya finalidad fue la identificación sobre dicha relación entre las variables de la presente investigación. En su parte metodológica, la técnica que utilizó fue la encuesta, la investigación se realizó hipotéticamente deductivo ya que se busca realizar estudios con la hipótesis con la actualidad. Respecto a la parte de resultados podemos decir que, si existe una relación las variables en dicha empresa, también se presenta sobre el análisis de hipótesis, nos dice sobre la existencia entre dichas variables mencionadas, ha sido con la evaluación del estadístico no paramétrico Pearman obteniendo un resultado de significancia positiva respecto a la decisión dentro de la entidad. Se concluye que llegó a determinar que se obtiene una relación positiva entre las variables.

Pegorari (2017). Respecto a su tesis “Disminución del índice de rotación del Personal a través de la implementación de un programa de reconocimiento en una Institución

pública en Lima, año 2016”. Cuyo objetivo fue disminuir dicho índice de rotar al colaborador con implementar un programa de reconocer sus labores y esfuerzos dentro de la entidad. Respecto a la metodología, se utilizó la encuesta. Con los resultados, nos dice que rotar al colaborador en dicha entidad, es por el ausentismo de valor sobre cada labor que realizan el personal y que la insatisfacción es producto de la poca gestión sobre el área de recursos humanos que cuentan diversos jefes en cada área. En conclusión, con la implementación de dicho programa se llegó a la disminución del índice de rotar al colaborador de dicha entidad.

Paz (2017). Respecto a su tesis “Factores organizacionales y su influencia en la rotación de personal administrativo en la empresa inversiones PROMUTEL SAC, agencia Trujillo, año 2016”. Se tuvo la finalidad la determinación del nivel ambas variables en el área administrativa de dicha organización. Su metodología, se utilizó la encuesta, diseño transaccional correlacional no casual. Con los resultados, se ha logrado identificar que todo se relaciona con la organización. Finalmente, se concluye que, cada factor organizacional se muestra con un nivel alto de influencia sobre rotar al colaborador del área administrativa, ya que se analizó obteniendo una mala gestión de diferentes situaciones que hace que el rotar al personal sea mayor y perjudique a la entidad.

Gonzales (2017). En su investigación “La rotación de personal en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad de Medicina de la UNFV en Lima, año 2015.” Cuyo objetivo fue la determinación en cómo el tema de rotar al colaborador ha influido mucho respecto al rendimiento laboral de los colaboradores del área de administración de dicha facultada de la mencionada Universidad. Su metodología, se utilizó la encuesta, con un tipo de investigación explicativa y de diseño no experimental con corte transversal. En los resultados, ésta influye la rotación entre los colaboradores. Y finalmente, como conclusión, que hay una influencia positiva entre el desempeño y sobre el personal del área de administración de dicha institución.

1.2.3. A Nivel Local.

Hernández (2016). Respecto a su tesis “La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del Hospital I Naylamp en la ciudad de Chiclayo, año 2016”. Cuya finalidad fue la determinación sobre la existencia de relación sobre la cultura organizacional y el desempeño laboral en dicha área. En su metodología, se ha empleado la encuesta, con 70 personas como muestra. Con los resultados, señala que el

90% está de acuerdo en referencia a las variables de dicho estudio. Finalmente, se ha llegado a la conclusión sobre la relación entre la cultura de la organización y el desempeño.

Pérez (2016). Respecto a su trabajo de investigación “Propuesta para la reducción de la rotación de los colaboradores de la distribuidora de productos Coca-Cola de la ciudad de Chiclayo, año 2016”. La finalidad fue la elaboración de la propuesta de reducción sobre el rotar del personal en dicha distribuidora. La metodología, fue a base de la encuesta; con una población y muestra de 152 trabajadores. En sus resultados, esta propuesta tuvo un análisis de 5 factores que la entidad ha tenido que aplicar, dando como resultado la reducción de un 30% sobre el rotar a nuestro personal ya que todo genera deficiencias en dicha entidad. Se concluye que el rotar al colaborador en dicha distribuidora se da porque se presenta bajos sueldos, mal ambiente laboral, exigentes horarios de trabajos, etc.

Varias (2017). Respecto a su investigación “Relación entre clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa “27 DE DICIEMBRE” en Lambayeque, año 2017”. Cuya finalidad fue el establecimiento de relacionar mencionadas variables sobre dicha institución. En su metodología, se utilizó una encuesta, con una muestra de 38 profesores y con un tipo descriptivo correlacional. Con los resultados, nos dice que se obtuvo un calificativo algo respecto a las variables. Se concluye que, que existe una alta correlación directa entre las variables ya mencionadas.

Flores (2017). Respecto a su tesis “La cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Yúngar, año 2016”. Cuya finalidad fue determinar dicha relación sobre dichas variables para así conocer su significancia. En su metodología, se utilizó la encuesta, con una población de 29 funcionarios. En los resultados, se obtuvo un coeficiente de alfa de Cronbach en buen rango. Y, por último, en conclusión, se refleja la existencia de relación positiva sobre dichas variables obteniendo su validez a la hipótesis.

Saldaña (2018). Respecto a su investigación “Programa de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Institución Educativa Particular Fernando Rossi Emanuelli, Cayalti, Chiclayo, año 2018”. Cuya finalidad fue la aplicación sobre el programa para motivar y obtener la mejora dicha entidad en aquella institución. En su parte

metodológica, se tomó una encuesta para 49 empleados, con un tipo cuantitativo y un diseño no experimental. Respecto a sus resultados han permitido determinar que el rendimiento de cada colaborador ha presentado baja eficiencia, el cual, un 78% de trabajadores que presentan baja motivación respecto a sus labores. En conclusión, al ejecutar el programa sobre la capacitación ha mejorado en un 27% el rendimiento de cada colaborador, también, todo el personal estará actualizado para adaptarse a nuevos cambios en las oportunidades que se le presente y que se puedan dar. Por último, se concluyó que dicho programa si mejoró respecto al desempeño laboral en dicha entidad.

1.3. Teorías Relacionadas al Tema

1.3.1. Rotación del Personal.

1.3.1.1 Definición.

Samaniego (1998) nos dice que se conceptualiza como la indagación de cada oportunidad y fortaleza de cada colaborador para poder evitar en cortos tiempos la ausencia de dicho personal, por ende, analizar de cada uno sus puntos fuertes, su manera de trabajar eficazmente para así mejorar eficientemente y lograr los objetivos ya propuestos en el plan de cada organización.

1.3.1.2 Importancia de la rotación.

La importancia está conformada por las diversas situaciones económicas, contextual, mercado laboral, etc. De todo eso va a depender del nivel de cada indicador sobre rotar el personal. Entonces, las posiciones dadas en etapas sobre el aumento y extensión ya generarían indicadores mayores sobre un aumento de la tasa de rotación.

1.3.1.3 Causa de la rotación.

Ponce (2001), manifiesta que existe solo dos causantes de rotar al personal, ya sea de manera voluntaria y forzosa.

Dichas causas de forma forzosa son:

- Por falta de capacidad fija: Aquí se menciona cuando el trabajador tiene deficiencia para poder laborar, por ende, es cambiado por otro personal.

- Por fallecimiento: Aquí vemos cuando el trabajador fallece, este es una de las razones que en las organizaciones se ve, por lo cual se requerirá nuevo trabajador.
- Por enfermedad: Ya sea el caso que tengan enfermedades muy complicadas que se encuentran en la ley laboral, se opta a que al trabajador renuncie.
- Por jubilación: Hay un tiempo laboral de acuerdo a ley, exigido sobre el colaborador al renunciar sus cargos laborales.

Dichas causas de forma voluntaria son:

- Entorno laboral muy bajo.
- Insuficiencia de planes de crecimiento profesional o subir de puesto en un corto plazo.
- Baja comunicación entre el personal.

1.3.1.4 Índice de rotación de personal.

Méndez (2012) nos manifiesta sobre dicho indicador está a base del porcentaje de entrar y salir personal, y también el que se dispone dentro del momento.

El índice de personal se analiza con dicha fórmula:

$$\text{Índice de rotación de personal} = (A + D / 2 * 100) / PE,$$

A= Ingresos del trabajador en un dicho tiempo.

D= Salidas del personal por temas de manera voluntaria o de manera forzosa en un plazo adecuado.

PE= Media efectiva del tiempo considerado. Luego, es medido por la suma de cada trabajador al inicio y final de cada periodo, dividido entre dos.

El tanteo final de dicha rotación es analizado de manera anual o mensual de los ingresos y salidas de cada trabajador.

Castillo (2006) nos manifiesta respecto a efectuar la operación del indicador sobre rotar al personal se encuentra reflejado en porcentajes, con la siguiente fórmula:

$$IRP = \frac{\frac{A + D}{2} \times 100}{\frac{F1 + F2}{2}}$$

A: # de individuos designadas dentro del plazo indicado.

D: # de individuos empleadas dentro del mismo tiempo.

F1: # de individuos desde el inicio del tiempo.

F2: # de individuos al finalizar el tiempo.

Al diagnosticar la cuantificación sobre el índice del rotar al colaborador es principal diferenciar si el trabajador se decide ir de manera voluntaria o a exigencias de la entidad. En pocas palabras, no se debe de comparar de un trabajador de mucha competencia al cual la entidad ha pretendido retener a diferencia de un trabajador insuficiente o desleal

Por ende, la cuantificación se obtendrá al resultado de ambos tipos de índices, el primero es salir de manera voluntaria y el último refiere a las salidas por decisión sobre la entidad.

1.3.1.4.2 Modelos de decisión de rotación.

March y Simón (1958) manifiestan sobre aquella manera voluntaria del trabajador dentro de toda entidad, va a depender mucho de sus propios conocimientos que concuerden con sus anhelos de hacer el cambio y tener la destreza de realizar dichos cambios.

Mobley (1977) nos manifiesta que el valor del cambio puede ser alto o bajo. Se refiere a alto si el personal reevaluará de nuevo su actual trabajo o adopta otras estrategias para su renuncia.

1.3.1.4.3 Factores de rotación de personal.

1.3.1.4.3.1 Factor organizacional.

Se encuentran de forma directa sobre las infracciones en dichas organizaciones, los cuales son:

- Deficiencias vistas por el trabajador para que se pueda desarrollar de manera personal y también profesional en la entidad.

hacia el trabajador de menos jerarquía.

- Mal trato del personal de mayor jerarquía
- Muestran insatisfacción respecto al lugar donde se ubica la entidad.
- No tienen seguridad en su cargo respectivo.

1.3.1.4.3.2 Factor del cargo.

mucho esfuerzo.

- Trabajo con falta de interés y sobre todo con
- Sueldo insatisfactorio para el personal.
- Disgusto del personal respecto a las legalidades de salarios, sobre los aumentos, ascender de manera injusta, y problemas de manera personal similares al salario.
- La baja satisfacción sobre cada colaborador contra diferentes aspectos sobre los cargos, laborar excesivamente con alta presión laboral.
- Mal trato entre personal laboral.
- Falta de libertad en el desempeño de sus labores, y respecto a eso, sienten desesperación y frustración.

1.3.1.4.3.3 Factor competitividad.

- Mejor sueldo en otras organizaciones.
- Nuevos aspectos satisfactorios a comparación con su actual trabajo.

1.3.1.4.3.4 Factores personales.

- No hay motivos para laborar (retirarse de su labor de tiempo completo).
- Su trabajo ya no le llama la atención al asumir costes alternativos.
- El factor organizacional con el factor cargo se tratan con conocimientos para ser satisfechos con cada cargo que se obtenga.

1.3.2. Desempeño.

1.3.2.1 Definición.

Chiavenato (2002) sostiene que hace referencia a la formación del comportamiento basado al resultado de cada colaborador, lo que se modificará para llevar a cabo con el fin de observar para así obtener la medición de cada acción.

1.3.2.2 Evaluación del Desempeño.

En este punto, se produce un ciclo de etapas se planifica la productividad mayor del personal a base de los procesos y políticas ya dadas. Werther, & Davis, (2000).

Alles (2002) manifiesta que la percepción del desempeño es el periodo de instrucción de cada evaluador cada herramienta que se utilizará como las siguientes:

Integridad: Es dicha capacidad de actuar con transparencia y sinceridad, ya sea también en convenios difíciles con representantes del exterior.

Liderazgo: Es dicha habilidad primordial que coloca cada acción del personal en una sola idea para generar más eficiencia, basándose en valores laborales.

Motivación: Aceptar el gran cambio para poder tener una mayor competitividad y productividad a largo plazo.

Empowerment: En este punto se refiere principalmente a los objetivos precisos de desempeño y la responsabilidad de cada trabajador para así poder una buena productividad en la entidad.

Iniciativa: Capacidad de dirigir una decisión y planear en la formación del futuro.

Orientación al Cliente: Significa que principalmente es un interés de servir a cada cliente, de poder satisfacer cada uno de sus necesidades. Es el esfuerzo de poder conocer al cliente y así solucionar sus problemas.

Trabajo en equipo: Es el poder de cooperar entre grupos con un mismo fin. La actitud debe ser lo principal para poder hacer todo efectiva.

1.3.2.3 Objetivos para evaluar el Desempeño.

Chiavenato (2007) manifiesta que, para ser competitivos se debe seguir de capacitaciones, optar por el buen sueldo de tener un gran desempeño, mejoría del personal entre diferentes cargos en la entidad.

Los principales objetivos para la evaluación del desempeño, se sigue en tres pasos:

- a) Permitir a ambientes de cálculo de cada trabajador con el fin de ver el total de su utilización.
- b) Revisar que el trabajador es una ventaja competitiva para la organización, sobre todo depender del área administrativa en el aumento de la productividad.
- c) Acceder para que se den las oportunidades hacia el crecimiento de la productividad, puede lograrse la mejora de todos los trabajadores de la organización, para obtener los objetivos propuestos personales y laborales.

1.3.2.4 Métodos para la evaluación del desempeño.

Los métodos son: características, comportamientos o resultados, según el autor Alles 2010:

1.3.2.4.1 Métodos basados en características.

En este punto, se encuentra principalmente las características que el personal adquiere como la creatividad, liderazgo o iniciativa, confiabilidad; ya que la organización ha considerado éstos muy importantes para el presente y también para largo plazo.

a) Escalas gráficas de calificación.

Principalmente se relaciona por los niveles de cada evaluador y con sus respectivas características que tiene el personal.

b) Método de escalas mixtas.

Principalmente tiene sus respectivas maneras de describir para cada característica como inferior, promedio y superior.

c) Método de formas narrativas.

En este punto vemos que la persona que está evaluando tiene un estudio que va a describir al personal que se evaluará con mucha exactitud.

1.3.2.4.2 Métodos basados en el comportamiento.

Evaluar a cada momento los niveles de comportamiento a tal punto de saber de cuando se aleje de las escalas.

a) Método de incidente crítico.

Principalmente se establece en la evaluación de la conducta de cada trabajador. La ventaja de este método es que comprende todo el tiempo de la evaluación, y sobre todo facilita el mejoramiento del progreso y la autoevaluación de cada trabajador.

b) Escala para la medición del comportamiento.

Se evalúa principalmente el comportamiento de cada trabajador ya que es importante para su desempeño.

c) Escala de observación de comportamiento.

Principalmente se realiza la medición de frecuencia observada respecto a cada conducta del personal.

1.3.2.4.3 Métodos basados en resultados.

Se evalúa el logro de cada trabajador dentro de sus labores correspondientes. Este método es más objetivo y se otorga más autoridad a cada trabajador.

a) Mediciones de productividad.

Se analiza la culminación de metas de cada trabajador.

b) Administración por objetivos.

Se considera el rendimiento con fundamento sobre el cumplir con todas aquellos objetivos establecidos entre el colaborador y la entidad.

1.4. Formulación del problema

¿Cómo influye la rotación del personal en el desempeño laboral del personal administrativo en dicha entidad?

1.5. Justificación e importancia del estudio

Este estudio es importante se ve en toda información que se obtuvo, porque será utilizada para diferentes entidades, y además para aportar a los estudios en las áreas de rotación del personal y desempeño, para así ver si existe relación entre dichas variables. Entonces, este estudio se desarrolla para brindar soluciones a los problemas dentro de la organización.

Ñaupas, Mejía, Novoa & Villagómez (2014), manifiestan que serán “teóricamente, metodológicamente y socialmente” (p.164).

Respecto a la **justificación teórica** está basado sobre el concepto de Samaniego (1998) sobre la rotación del personal, que es la indagación de oportunidades y mejora económica, que contribuye sobre la mejora de nuestra posición en la sociedad frente a la vista profesional, vital hacia el individuo. Los conceptos y teorías de Chiavenato (2002) para fundamentar la variable desempeño, sostiene que el desempeño sobre el individuo se da respecto al comportamiento basados al resultado, y la composición de la conducta modificará lo que se hace para observar y medir la conducta.

Como **justificación metodológica**, ya que es de tipo cuantitativo, de diseño correlacional transaccional o transversal, el método que se utilizó ha sido el deductivo, el inductivo y el hipotético-deductivo, se recolectará datos realizando una encuesta con su

respectivo cuestionario. Lo principal, tendrá como guía sobre aquellas investigaciones a realizarse con las mismas variables y problemas similares.

Tiene **justificación social**, puesto que esta investigación sirve para organizaciones dedicadas al mismo sector o afines.

1.6. Hipótesis

La rotación del personal influye positivamente al desempeño del colaborador en el área de administración en dicha entidad.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General.

Determinar la influencia de la rotación del personal en el desempeño laboral en dicha entidad.

1.7.2. Objetivos Específicos.

Diagnosticar el nivel de rotación del personal administrativo en dicha entidad.

Diagnosticar el nivel de desempeño del personal administrativo en dicha entidad.

Evaluar los factores que originan la rotación del personal administrativo en dicha entidad.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Tipo y Diseño de la investigación

2.1.1. Tipo de Investigación.

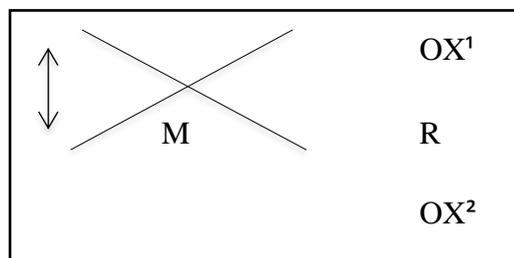
Ñaupas., et al (2014) manifiestan que la investigación cuantitativa es la búsqueda de la medición con el cuestionario, ya que cada resultado se analizará de manera cuantitativa.

El presente informe será **cuantitativa aplicada** ya que por ende se programa dicha hipótesis para solucionar el problema de dicha entidad.

El método utilizado fue el **deductivo** ya que es el que orienta al investigador para realizar un buen diagnóstico.

2.1.2. Diseño de la Investigación.

Es correlacional transaccional, por lo que se investigó la semejanza de las variables. La fórmula para poder evaluar el diseño es:



Observamos:

M: Muestra

O: Observar

X¹: Variable independiente – Rotación del Personal

X²: Variable dependiente – Desempeño

↕ : Influencia

2.2. Variables, Operacionalización

Tabla 1

Teorías sobre ambas variables

Variables	Definición
Independiente Rotación de Personal	Samaniego (1998) respecto a la rotación del personal, nos dice que se conceptualiza como la indagación de cada oportunidad y fortaleza de cada colaborador para poder evitar en cortos tiempos la ausencia de dicho personal, por ende, analizar de cada uno sus puntos fuertes, su manera de trabajar eficazmente para así mejorar eficientemente y lograr los objetivos ya propuestos en el plan de cada organización.
Dependiente Desempeño	Chiavenato (2002) sostiene que hace referencia a la formación del comportamiento basado al resultado de cada colaborador, lo que se modificará para llevar a cabo con el fin de observar para así obtener la medición de cada acción.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2*Operacionalización de variable independiente*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICA E INSTRUMENTO
Rotación del Personal	Organizacional	Obstáculos	1,2	Observación/Guía de Observación
		Limites	3	
		Insatisfacción en el ambiente	4,5	
		Seguridad en el cargo	6,7	
	Cargo	Trabajo carente de interés	8	
		Remuneración Insatisfecha	9,10	
		Disgustos con políticas	11	
		Desagrado con supervisión	12	
		Insatisfacción	13	
		Autonomía en el desempeño	14	

Competitividad	Oferta Remunerativa	15
	Nuevo empleo	16
<hr/>		
Personales	Falta de Motivación	17
	Falta de atracción del trabajo.	18,19
<hr/>		

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3*Operacionalización de variable dependiente*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICA E INSTRUMENTO
Desempeño	Satisfacción del trabajador	Sentimientos	1	Encuesta/Cuestionario
		Actitudes	2	
		Placer	3	
	Autoestima	Reconocimiento	4	
		Oportunidades	5	
	Trabajo en Equipo	Cohesión	6	
		Uniformidad	7	
		Comunicación	8	
	Capacitación del trabajador	Formación	9,10,11	
		Capacitación	12	
	Estándares gerenciales	Descripción del puesto	13	

	Expectativas alineadas	14
	Incentivos	15
Motivación	Participación en la gestión	16
	Resultados	17
Compromiso	Competitividad	18.
	Beneficios	19
	Desempeño	20,21
Evaluación	Aprendizaje	22,23,24

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población.

Hernández., et al (2014) lo conceptualiza respecto al grupo de cualidades personales, entonces dicha población será analizada para dicho estudio.

Dicha población conformada por 81 colaboradores que laboran en el área administrativa en dicha entidad mencionada.

2.3.2. Muestra.

Conformada por 81 colaboradores del área de administración.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica.

Se utilizará la encuesta que es para un estudio cuantitativo, dado a los trabajadores de la unidad administrativa de la entidad, para así obtener una información necesaria.

El concepto de encuesta se refiere al conjunto sobre interrogantes que nos da aquel informe a tratar; ya que la finalidad sobre la encuesta tratar de agrupar la información sobre cada uno de los colaboradores. (Del Cid et al., 2015, p.85).

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos.

El uso de cuestionario el cual tiene 43 interrogantes basadas en la operabilidad de las variables.

DEL CID et al. (2015), Las preguntas de todo cuestionario es el conjunto de interrogantes que se recopilará un diagnóstico para su evaluación. (p.109).

Se medirá con la escala Likert ya que mide el conjunto de comportamiento del individuo.

2.4.3. Validez.

Hernández., et al (2014), lo define como aquella medición de un cuestionario sobre las variables. (p.200). En dicho estudio, se validará la encuesta antes de aplicarla con los respectivos expertos.

Escala de medida:

No es confiable: -1 a 0, Baja confiabilidad: 0,01 a 0,49, Moderada confiabilidad: 0,5 a 0,75, Fuerte confiabilidad: 0,76 a 0,89, Alta confiabilidad: 0,9 a 1.

Juicio sobre las personas expertas: se analizará mediante expertos nuestro instrumento para así saber si es confiable o no.

Tabla 1

Validación de cuestionario según expertos

Validación de cuestionario según expertos (Validez de contenido)		
Experto N°1: Dr. Merino Núñez Mirko	43/43	1
Experto N°2: Mg. Villanueva Calderón Juan Amilcar	43/43	1
Experto N°3: Dr. Córdova Chirinos José William	43/43	1
	3/3	1

Fuente: Elaboración propia

2.4.4. Confiabilidad.

Hernández., et al (2014) es la medición de aquellos instrumentos para demostrar su grado si es confiable o no" (p. 200).

Respecto al Alfa de Cronbach se usará para obtener dicha confiabilidad del cuestionario, con base de la estadística.

Tabla 5

Estadísticas de confiabilidad de la Rotación del Personal

Alfa de Cronbach	Cantidad Ítems
0.75	19

Fuente: SPSS 25

Tabla 6

Estadísticas de confiabilidad del Desempeño

Alfa de Cronbach	Cantidad Ítems
0.815	24

Fuente: SPSS 25

En las tablas anteriores podemos ver el coeficiente sobre la confiabilidad Alfa de Cronbach, el resultado respecto a la encuesta de Rotación del Personal tuvo un coeficiente de 0.759 y respecto a la encuesta de Desempeño se obtuvo un 0.815, por ende, se estableció que los resultados de ambos cuestionarios llegaron a tener un fuerte grado de confiabilidad. Entonces, se puede deducir que los instrumentos son confiables.

2.5. Procedimiento de análisis de datos

Uso del Excel con el SPSS 25, los cuales analizarán obtener datos tabulados gracias al instrumentos hacia los colaboradores del área administrativa de dicha entidad. Entonces, cada resultado se visualizará en figuras y tablas estadísticamente.

2.6. Aspectos éticos

Belmont (1979) nos menciona que está conformado por 3 y son:

Respeto: cada colaborador estará informado sobre la finalidad de dicho cuestionario, además la privacidad de cada uno será protegida.

Beneficencia: cada respuesta será respetada también será de manera voluntaria.

Justicia: al seleccionar cada participante se dará de una forma justa.

2.7. Criterios de Rigor Científico

Noreña, Moreno, Rojas, y Rebolledo (2012) manifiestan que son los siguientes:

Credibilidad: toda información que hemos obtenido al investigar, es una aproximación sobre el problema que se está dando en la entidad.

Reflexividad: hace referencia al resultado que se obtendrá dentro de investigar ya que es verdadera y tenemos como evidencia del cuestionario que es validado por nuestros expertos, esto hace que sea válida.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados de Tablas y gráficos

3.1.1. Diagnóstico del nivel de rotación del personal.

Tabla 7

Considera que existe dificultades en dicha entidad sobre el mejoramiento del desempeño del personal

Categoría	n	%
Bastante incierto	3	3.7
Indiferente	36	44.4
Bastante cierto	26	32.1
Totalmente cierto	16	19.8
Total	81	100.0

Fuente: Instrumento dado al personal del área de administración en la entidad.

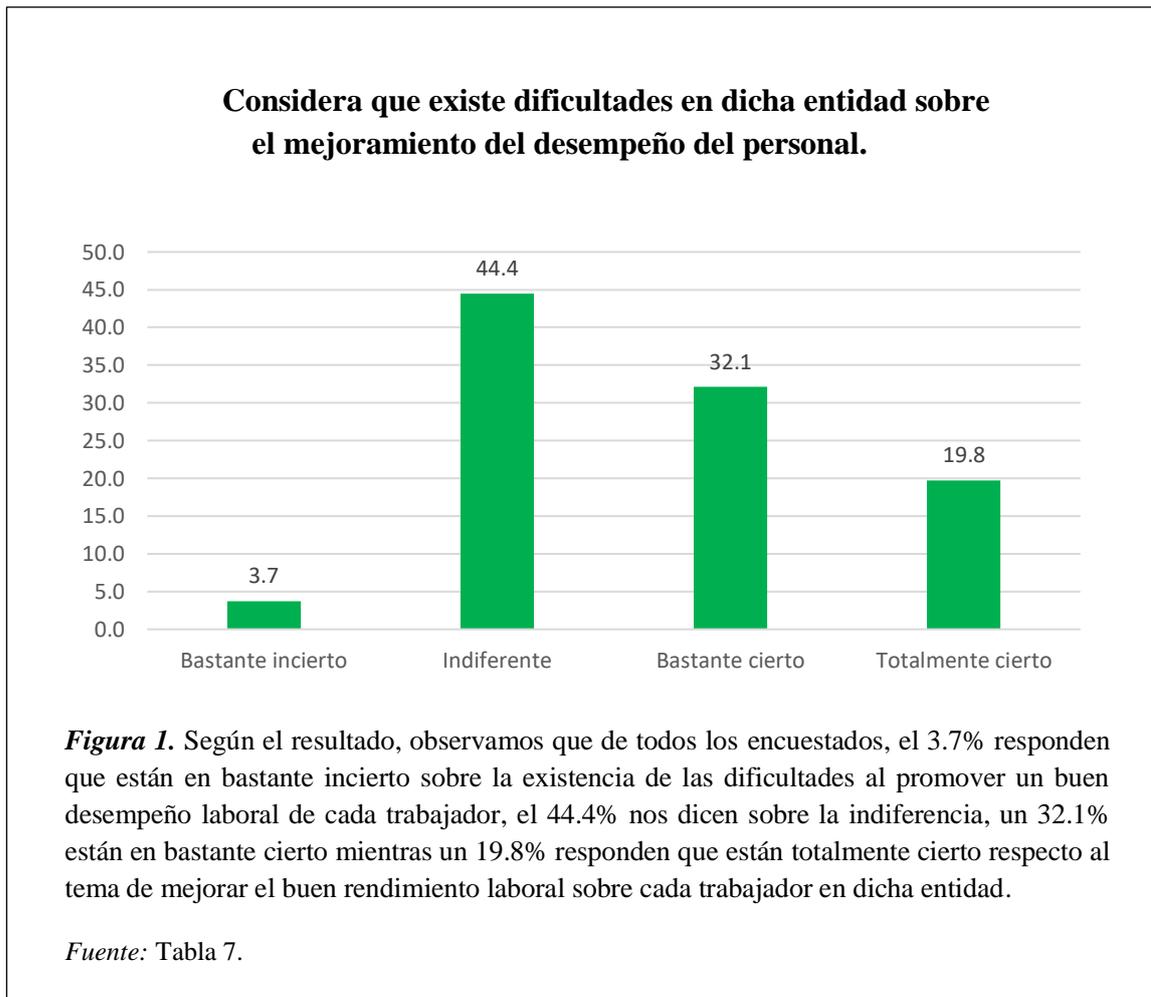


Tabla 8

La rotación en dicha entidad no genera problema sobre la desmotivación al personal

Categoría	n	%
Bastante incierto	6	7.4
Indiferente	22	27.2
Bastante cierto	30	37.0
Totalmente cierto	23	28.4
Total	81	100.0

Fuente: Instrumento dado al personal del área de administración en la entidad.

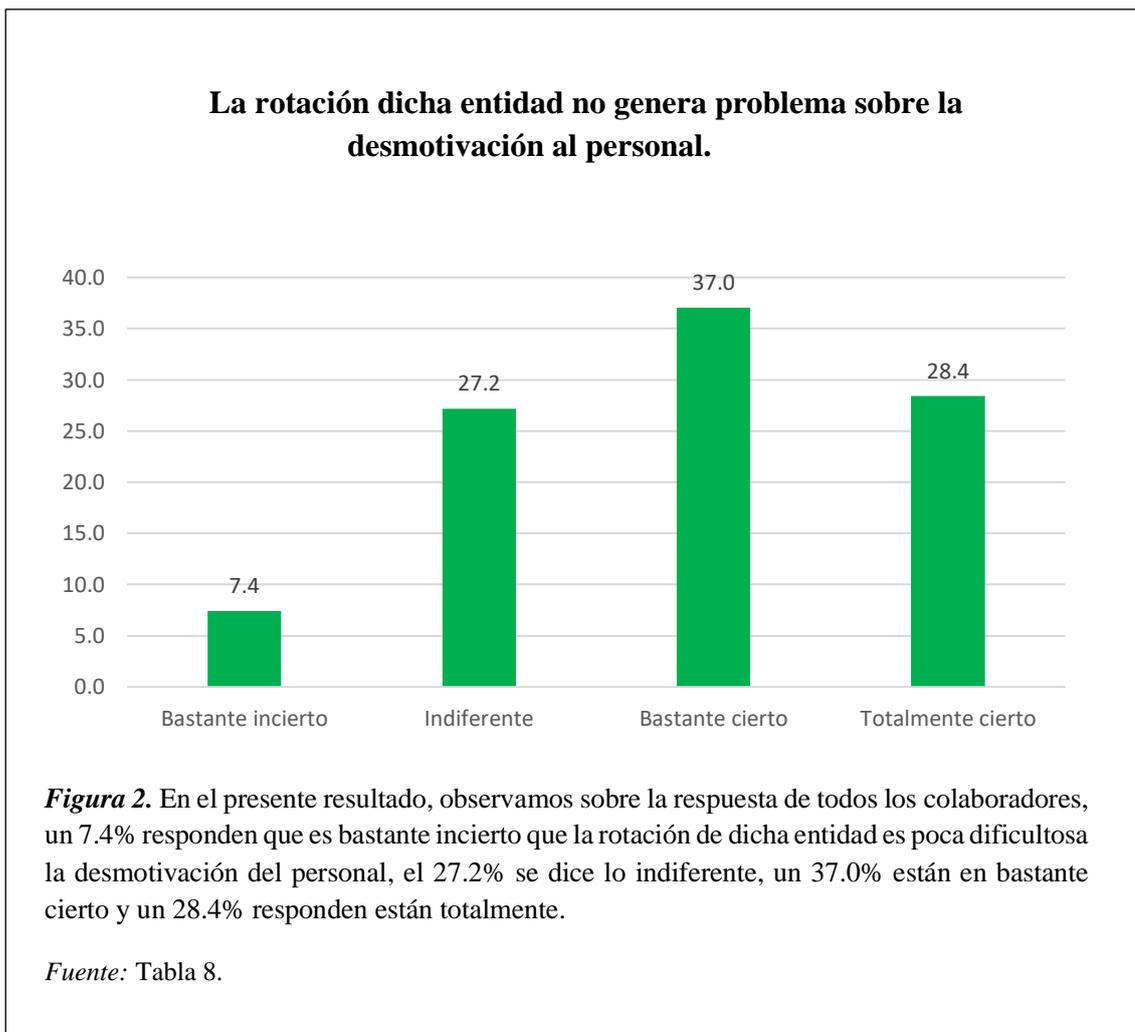


Tabla 9

Cada colaborador progresa actitudes de inseguridad respecto al cambio sobre sus cargos presentados a cualquier momento

Categoría	n	%
Bastante incierto	8	9.9
Indiferente	26	32.1
Bastante cierto	37	45.7
Totalmente cierto	10	12.3
Total	81	100.0

Fuente: Instrumento dado al personal del área de administración en la entidad.

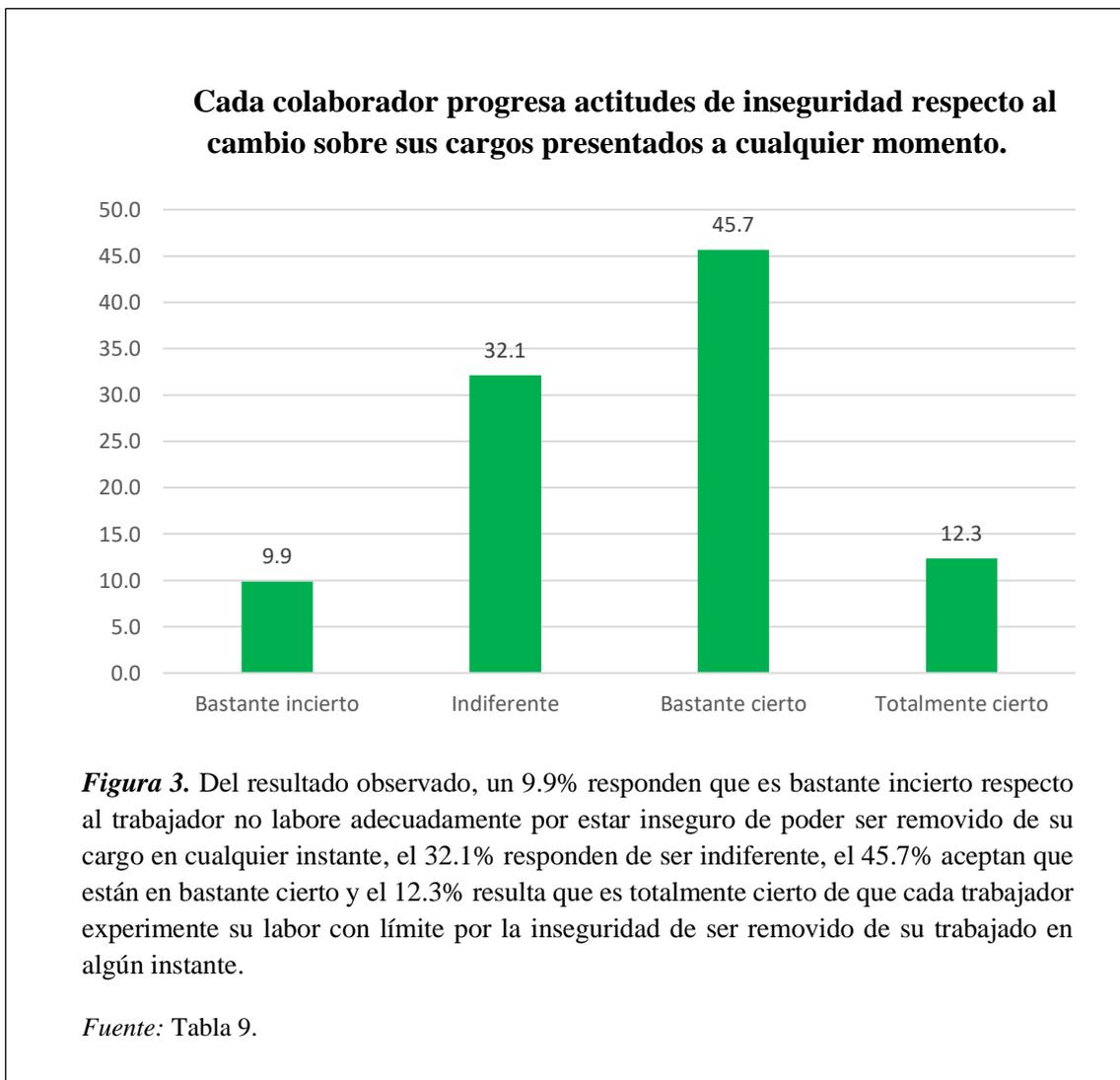


Tabla 10

Está insatisfecho acerca su ubicación de dicha entidad a motivo personal y familiar

Categoría	n	%
Bastante incierto	9	11.1
Indiferente	35	43.2
Bastante cierto	28	34.6
Totalmente cierto	9	11.1
Total	81	100.0

Fuente: Instrumento dado al personal del área de administración en la entidad.

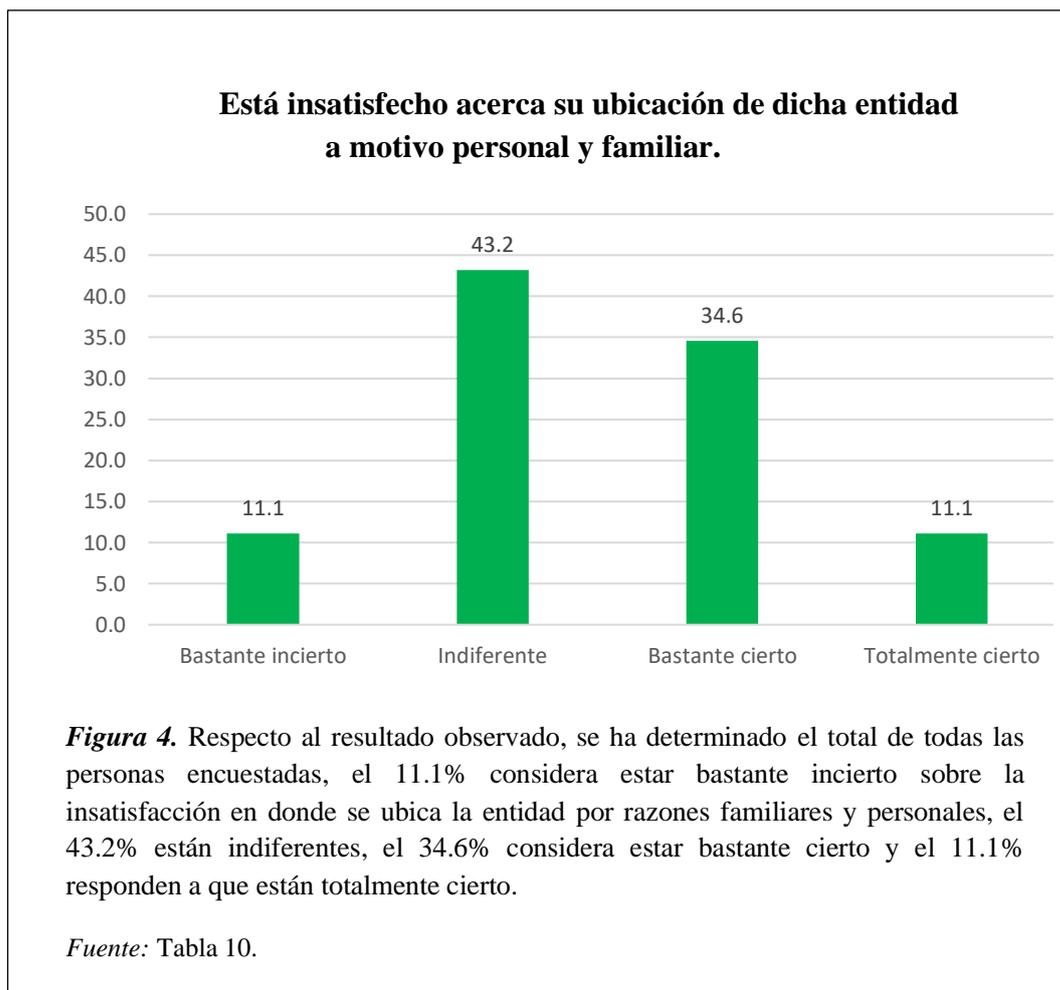


Tabla 11

El entorno de trabajo es hostil por las condiciones no favorables en que se encuentra

Categoría	n	%
Bastante incierto	8	9.9
Indiferente	26	32.1
Bastante cierto	33	40.7
Totalmente cierto	14	17.3
Total	81	100.0

Fuente: Instrumento dado al personal del área de administración en la entidad.

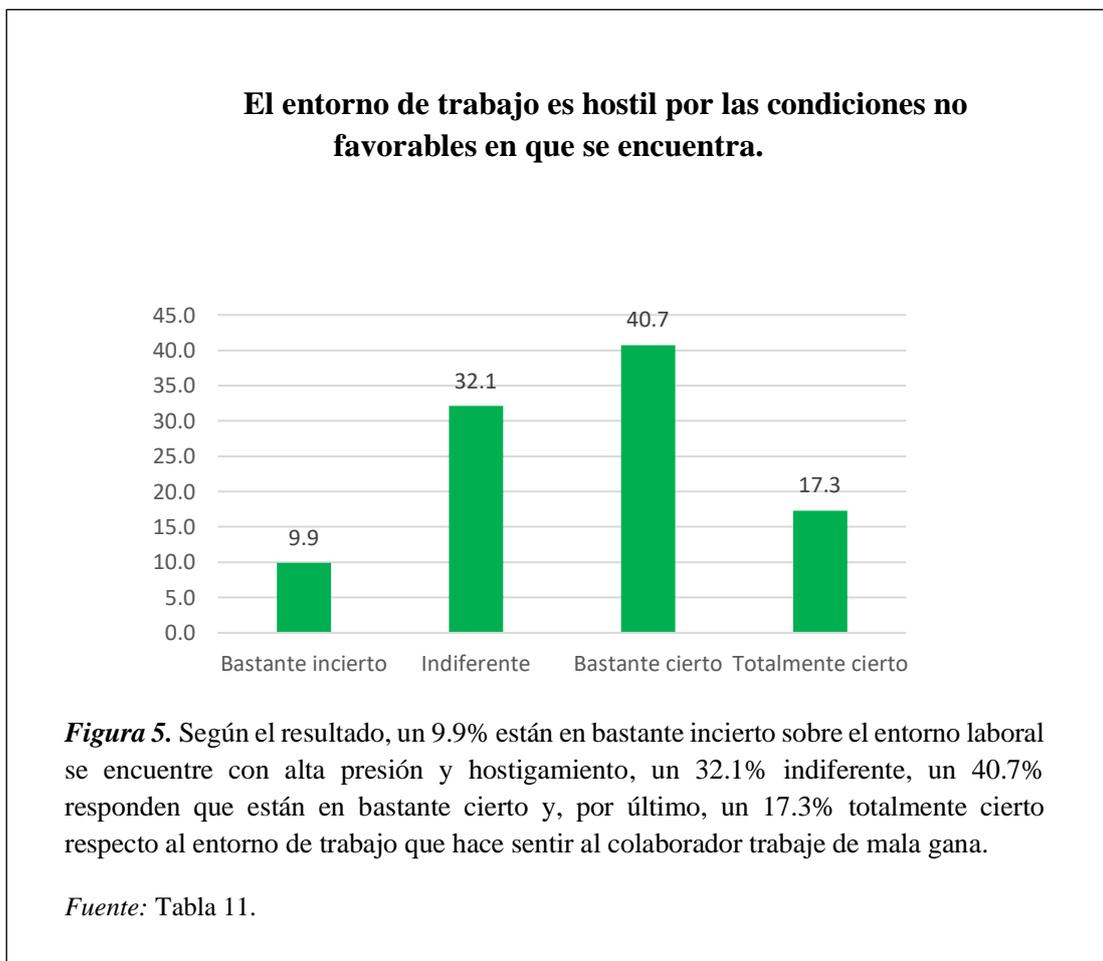


Tabla 12

La inestabilidad sobre los cargos afecta el rendimiento sobre el colaborador

Categoría	n	%
Totalmente incierto	1	1.2
Bastante incierto	19	23.5
Indiferente	21	25.9
Bastante cierto	29	35.8
Totalmente cierto	11	13.6
Total	81	100.0

Fuente: Instrumento dado al personal del área de administración en la entidad.

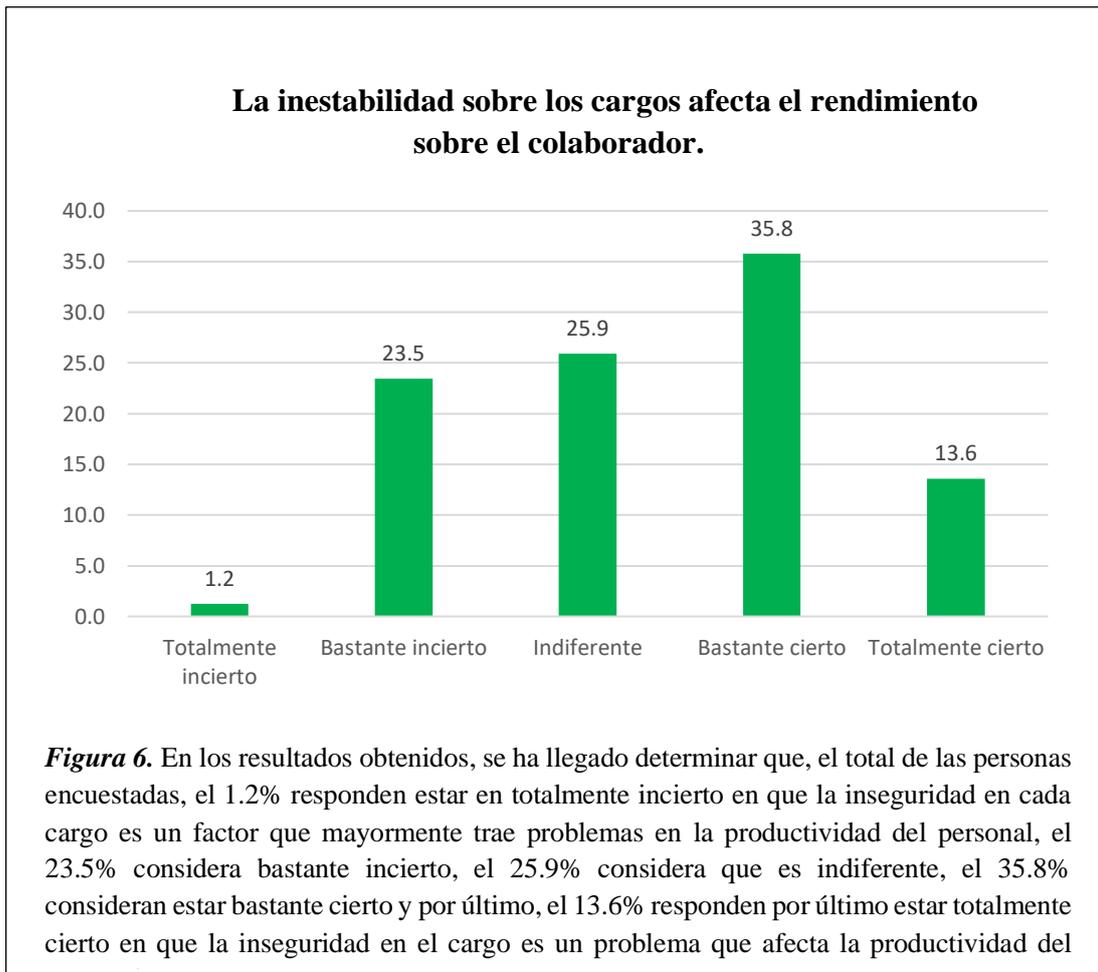


Tabla 13

La entidad requiere cumplir objetivos sin darles la seguridad sobre el personal respecto a sus labores

Categoría	n	%
Bastante incierto	7	8.6
Indiferente	20	24.7
Bastante cierto	37	45.7
Totalmente cierto	17	21.0
Total	81	100.0

Fuente: Instrumento dado al personal del área de administración en la entidad.

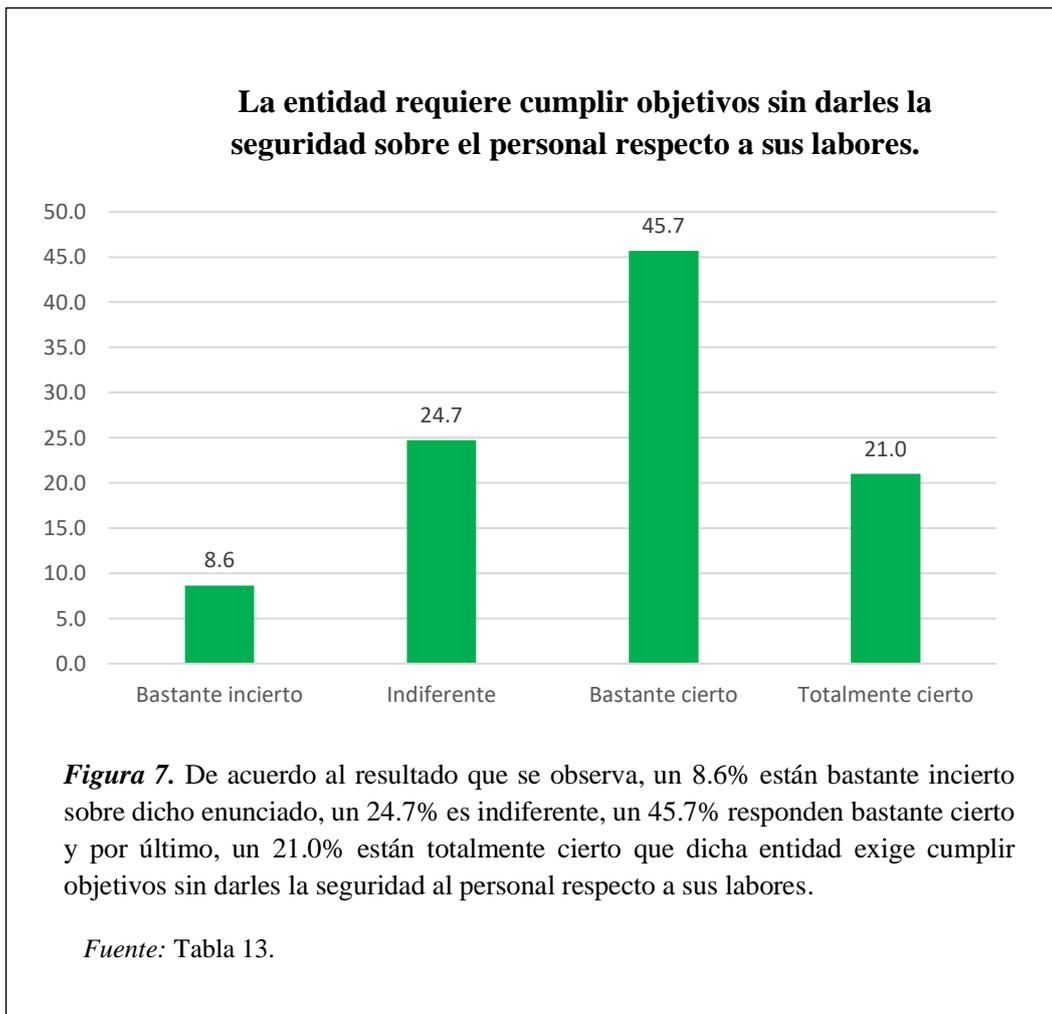


Tabla 14

El personal se desempeña principalmente realizando sus oficios sin aumentar su rendimiento

Categoría	n	%
Bastante incierto	11	13.6
Indiferente	26	32.1
Bastante cierto	20	24.7
Totalmente cierto	24	29.6
Total	81	100.0

Fuente: Instrumento dado al personal del área de administración en la entidad.

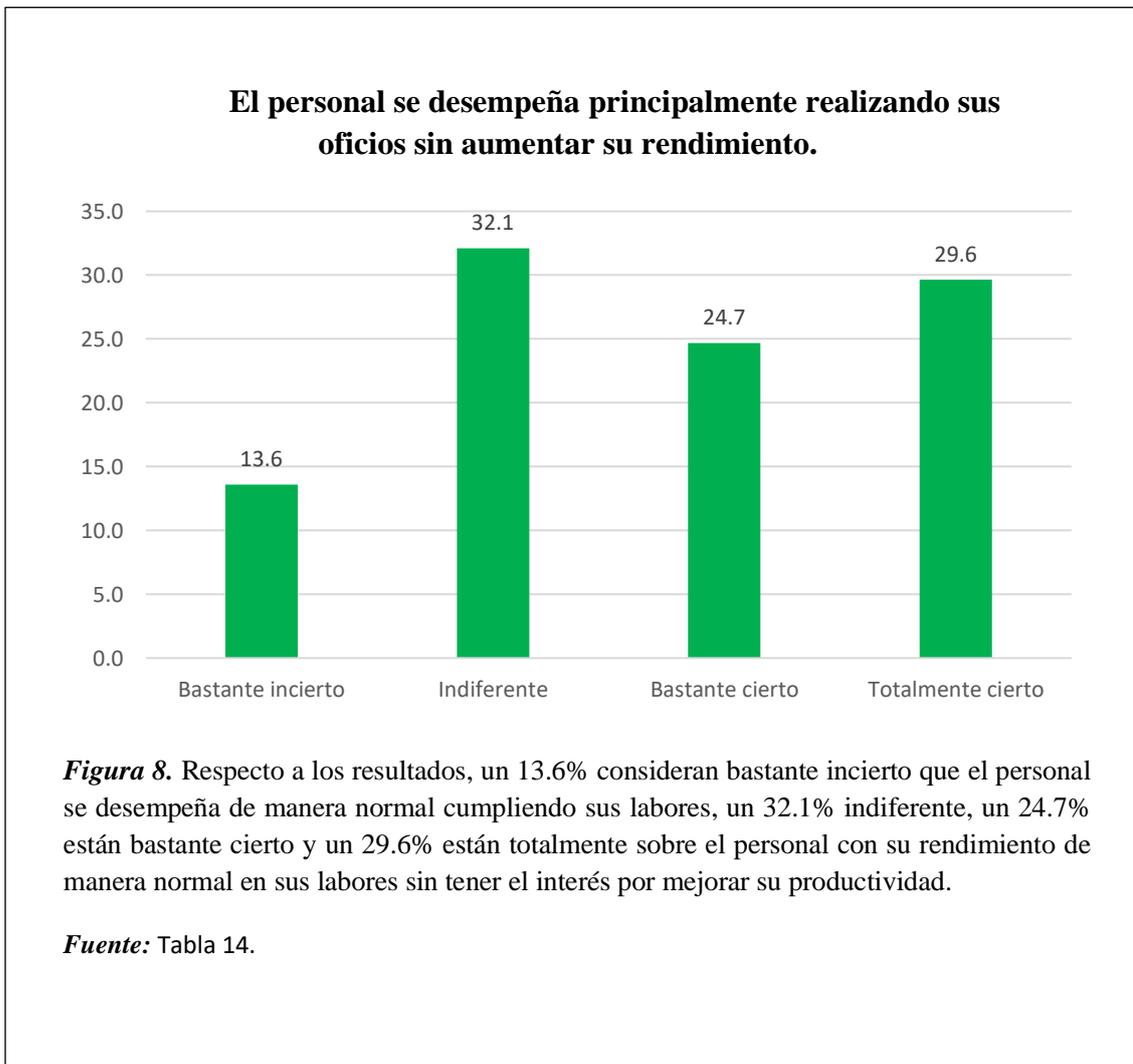


Tabla 15

Las escalas de salario no desarrollan su imaginación y crecimiento profesionalmente sobre el aumento del rendimiento de sus labores

Categoría	n	%
Bastante incierto	2	2.5
Indiferente	16	19.8
Bastante cierto	41	50.6
Totalmente cierto	22	27.2
Total	81	100.0

Fuente: Instrumento dado al personal del área de administración en la entidad.

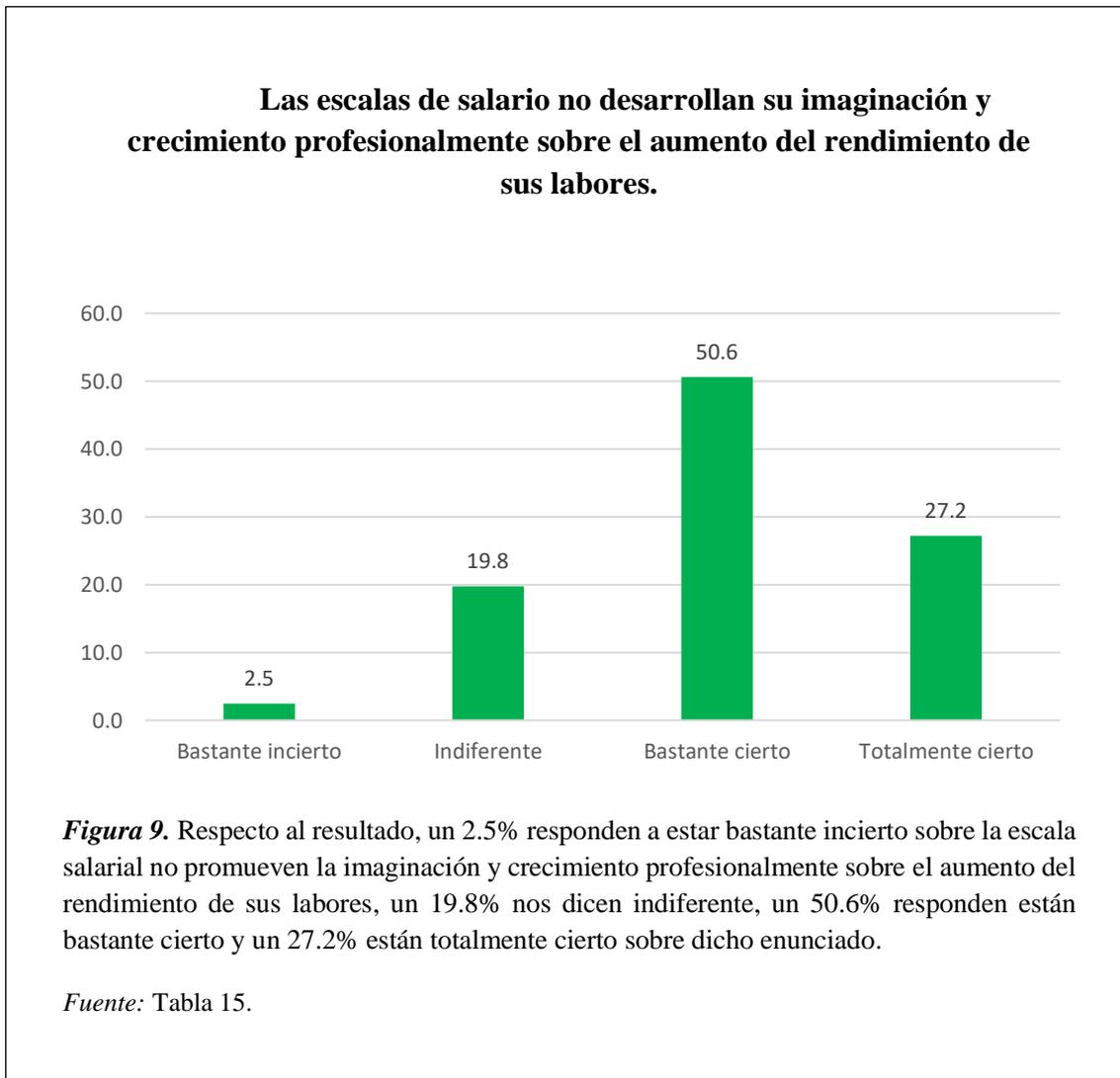


Tabla 16

Los salarios son fijas y promueven altos esfuerzos fuera del trabajo

Categoría	n	%
Bastante incierto	6	7.4
Indiferente	25	30.9
Bastante cierto	24	29.6
Totalmente cierto	26	32.1
Total	81	100.0

Fuente: Instrumento dado al personal del área de administración en la entidad.

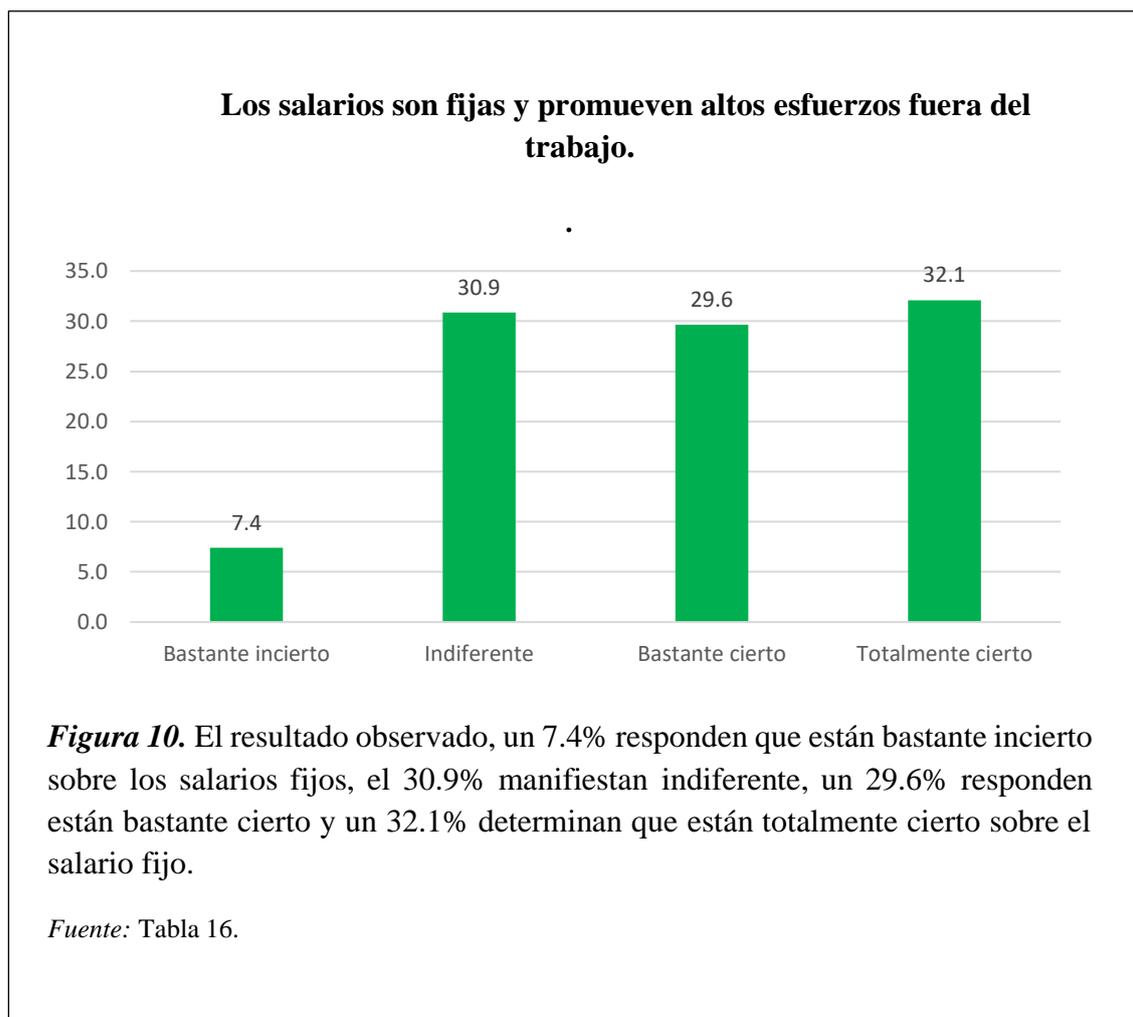


Tabla 17

Existe un problema respecto a las políticas de aumentos de remuneraciones que estimula dicha entidad

Categoría	n	%
Bastante incierto	7	8.6
Indiferente	16	19.8
Bastante cierto	37	45.7
Totalmente cierto	21	25.9
Total	81	100.0

Fuente: Instrumento dado al personal del área de administración en la entidad.

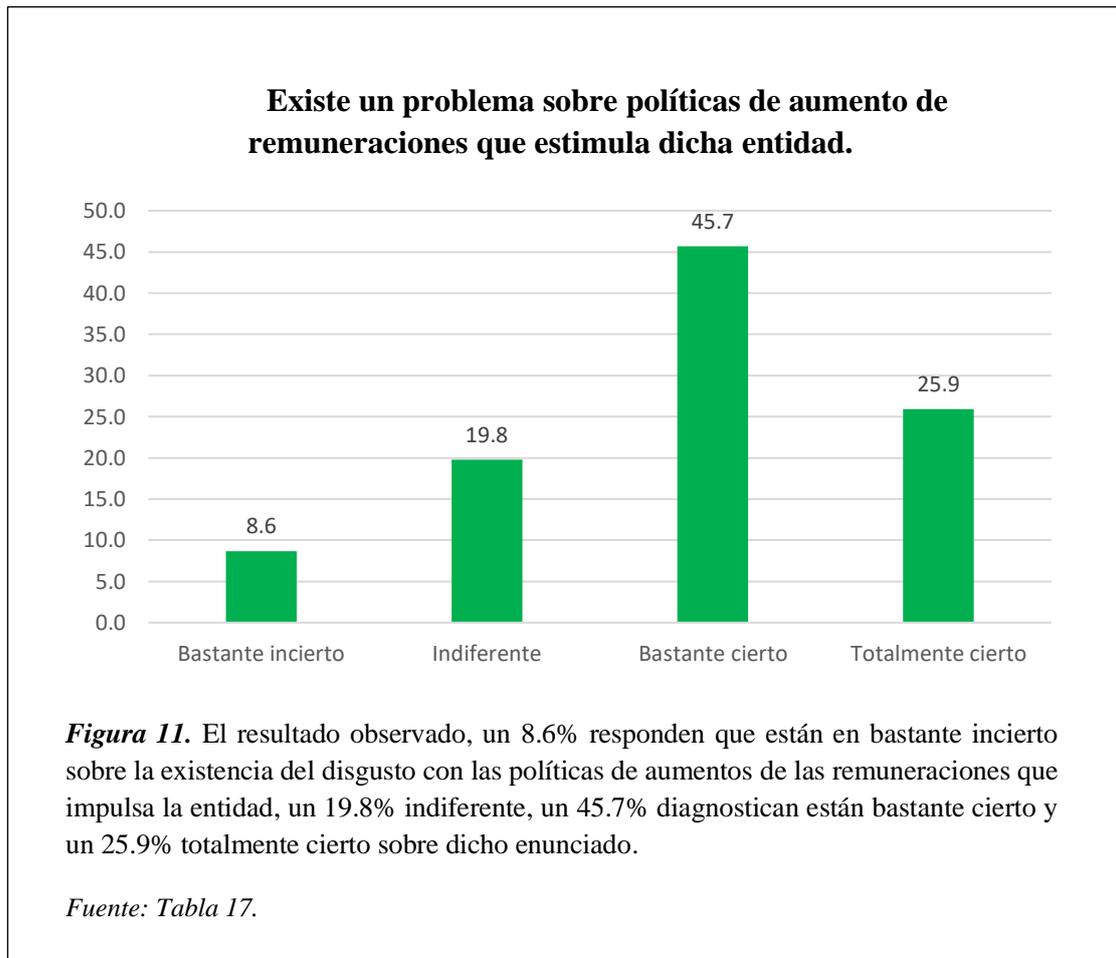


Tabla 18

El personal muestra indiferencia respecto a la falta de valorar el esfuerzo de cada colaborador

Categoría	n	%
Bastante incierto	4	4.9
Indiferente	7	8.6
Bastante cierto	29	35.8
Totalmente cierto	41	50.6
Total	81	100.0

Fuente: Instrumento dado al personal del área de administración en la entidad.

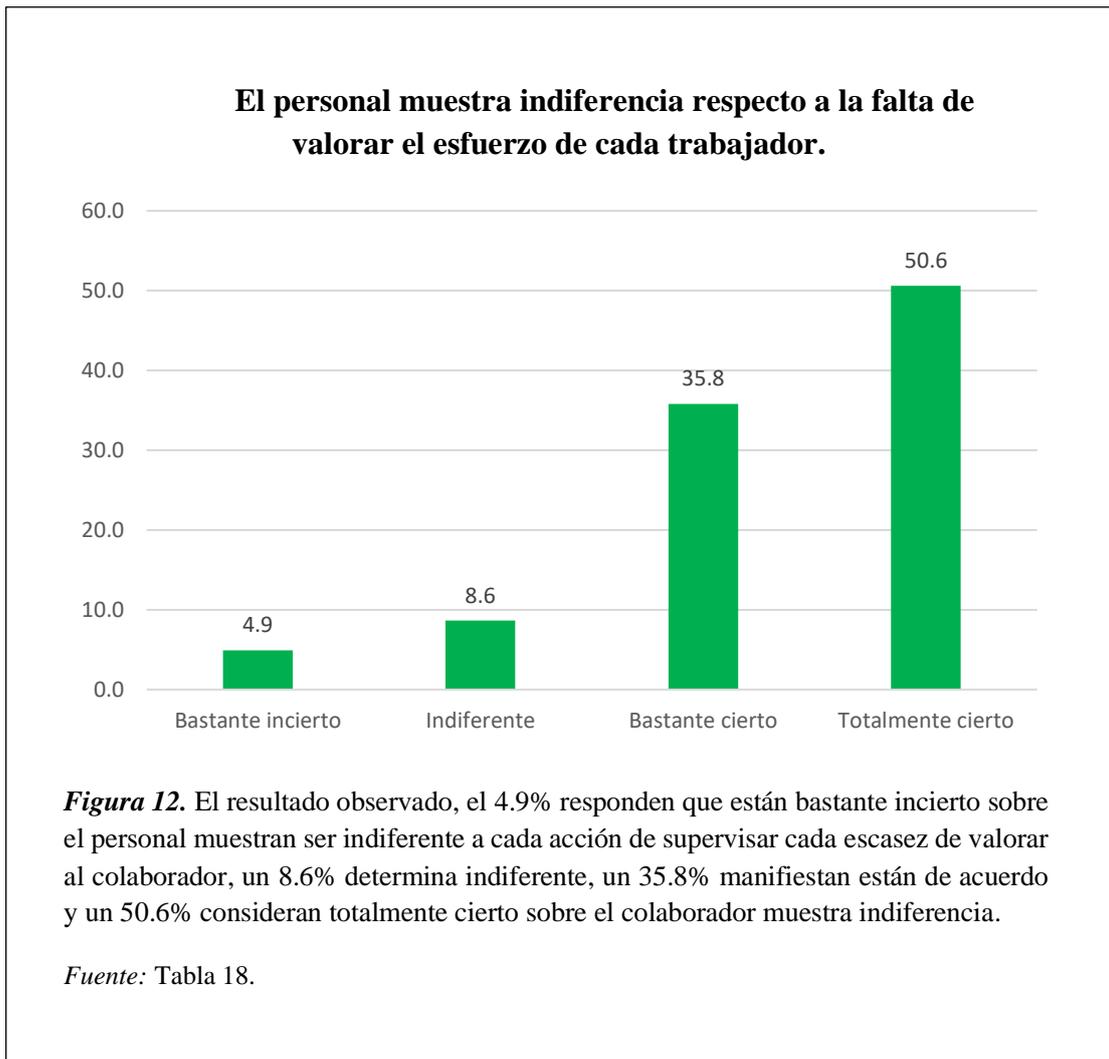


Tabla 19

El puesto de trabajo compromete tener responsabilidades ya que al cumplir eficazmente depende sobre aquellas habilidades de cada trabajador

Categoría	n	%
Totalmente incierto	1	1.2
Bastante incierto	14	17.3
Indiferente	20	24.7
Bastante cierto	28	34.6
Totalmente cierto	18	22.2
Total	81	100.0

Fuente: Instrumento dado al personal del área de administración en la entidad.

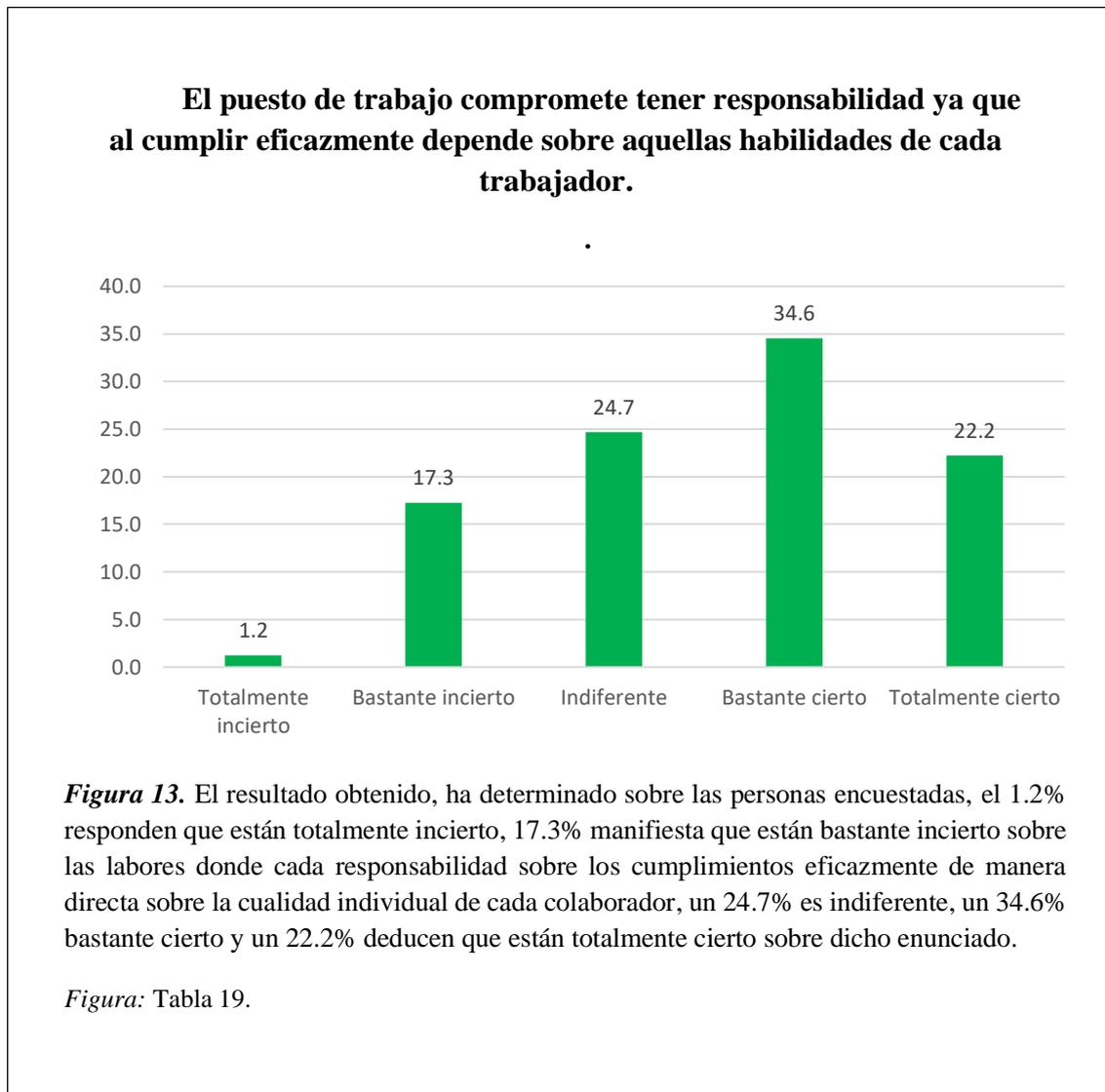


Tabla 20

Los puestos del personal causan dependencia de los altos cargos dentro de la entidad

Categoría	n	%
Bastante incierto	6	7.4
Indiferente	21	25.9
Bastante cierto	34	42.0
Totalmente cierto	20	24.7
Total	81	100.0

Fuente: Instrumento dado al personal del área de administración en la entidad.

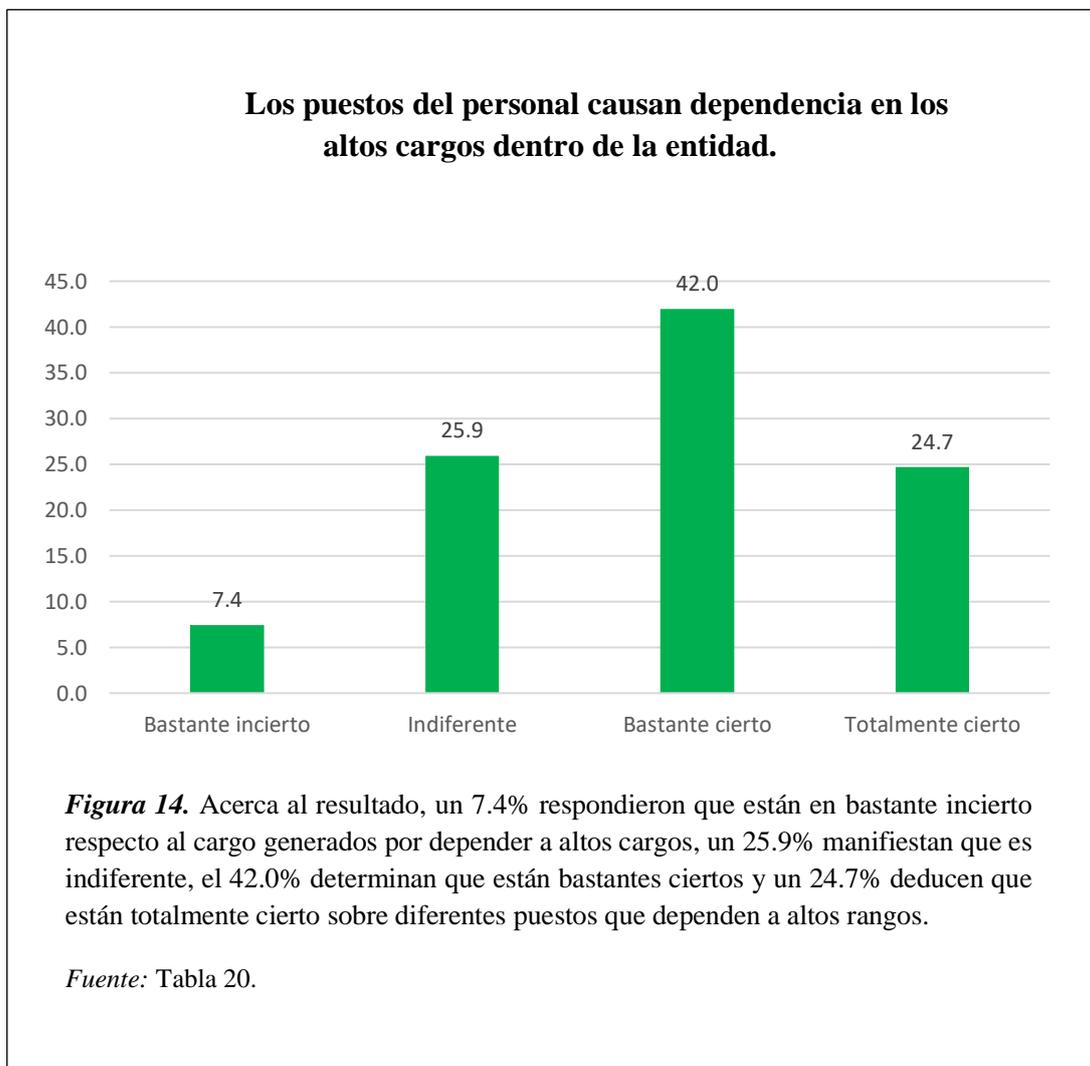


Tabla 21

El trabajador del área de administración se encuentra preparado para su salida de dicha entidad en caso se presentara mejores propuestas laborales

Categoría	n	%
Totalmente incierto	1	1.2
Bastante incierto	12	14.8
Indiferente	31	38.3
Bastante cierto	21	25.9
Totalmente cierto	16	19.8
Total	81	100.0

Fuente: Instrumento dado al personal del área de administración en la entidad.

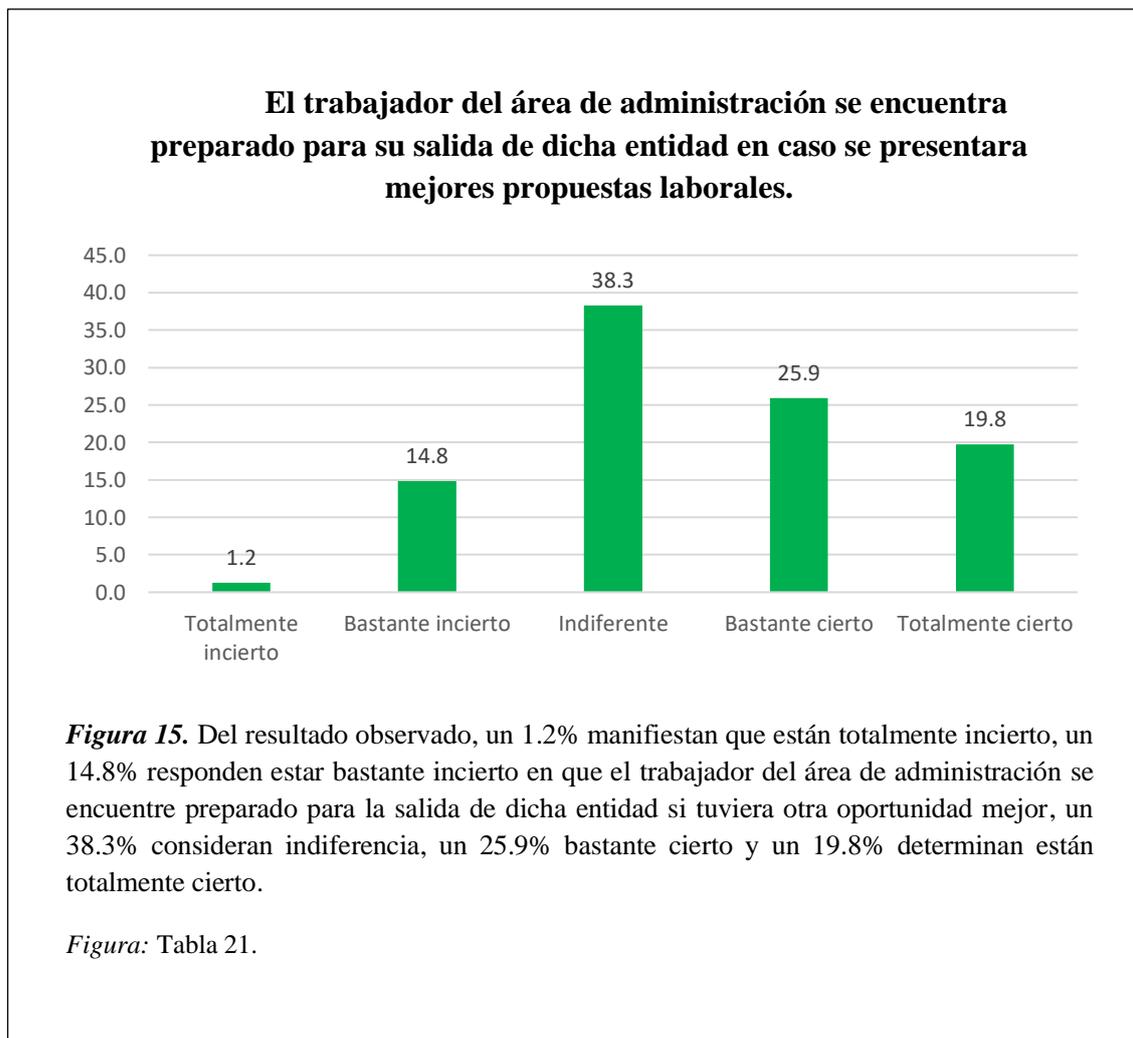


Tabla 22

El personal regula el nivel del rendimiento a través de las medidas sobre el salario otorgada por dicha entidad

Categoría	n	%
Bastante incierto	6	7.4
Indiferente	24	29.6
Bastante cierto	34	42.0
Totalmente cierto	17	21.0
Total	81	100.0

Fuente: Instrumento dado al personal del área de administración en la entidad.

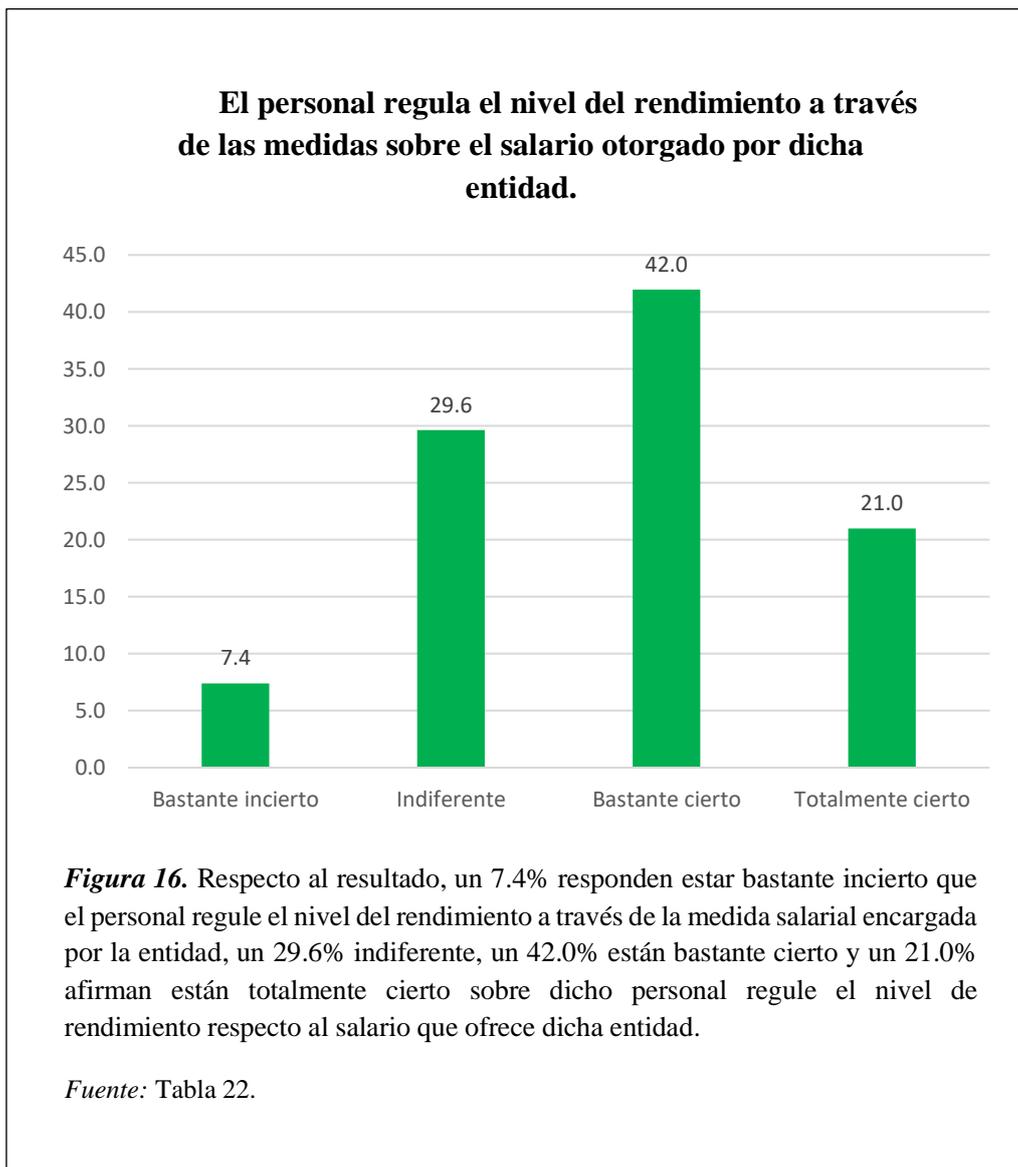


Tabla 23

Motivar al colaborador depende de dicha entidad ya sea económicamente y políticamente de la organización

Categoría	n	%
Bastante incierto	18	22.2
Indiferente	28	34.6
Bastante cierto	21	25.9
Totalmente cierto	14	17.3
Total	81	100.0

Fuente: Instrumento dado al personal del área de administración en la entidad.

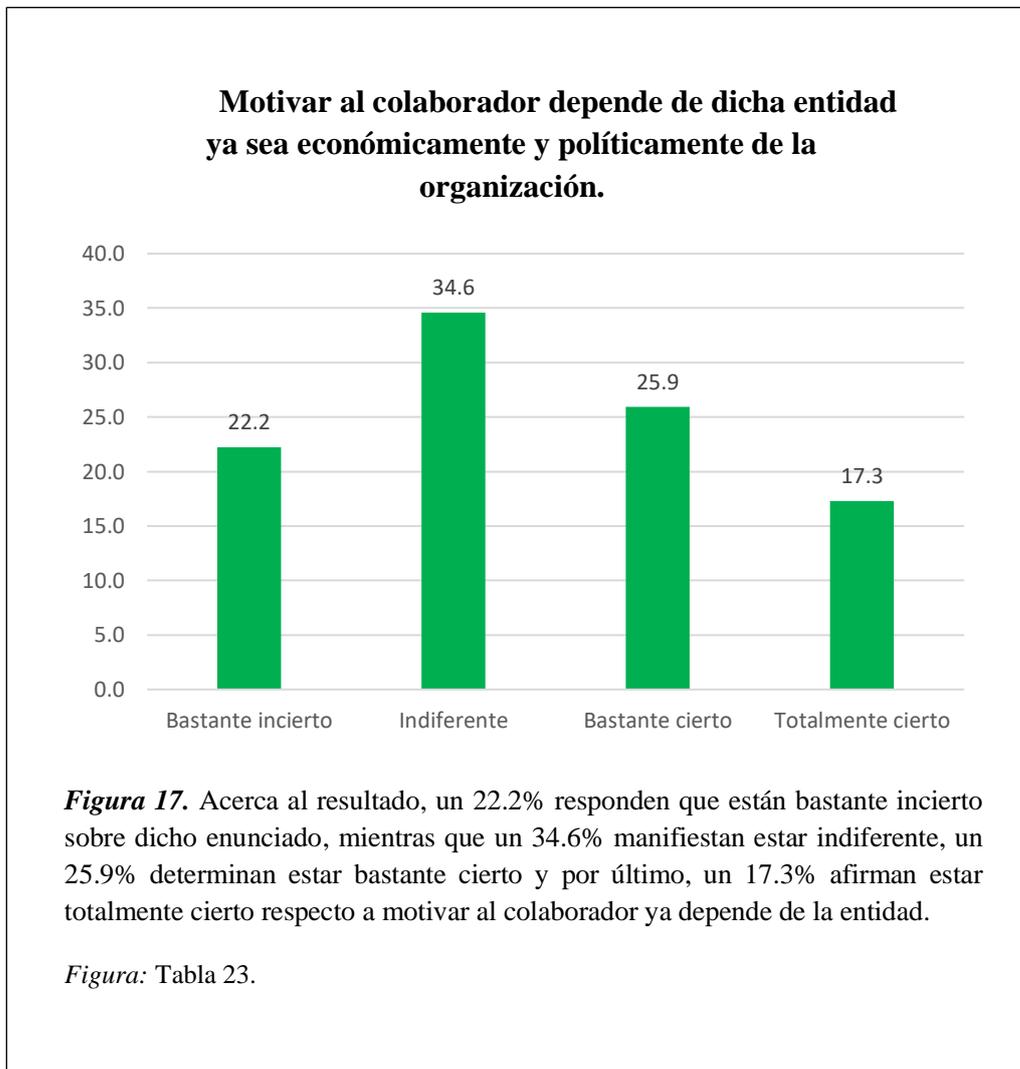


Tabla 24

Pocos motivos que inspiran motivarse al personal por hacer cumplir eficientemente sus labores

Categoría	n	%
Totalmente incierto	1	1.2
Bastante incierto	4	4.9
Indiferente	27	33.3
Bastante cierto	26	32.1
Totalmente cierto	23	28.4
Total	81	100.0

Fuente: Instrumento dado al personal del área de administración en la entidad.

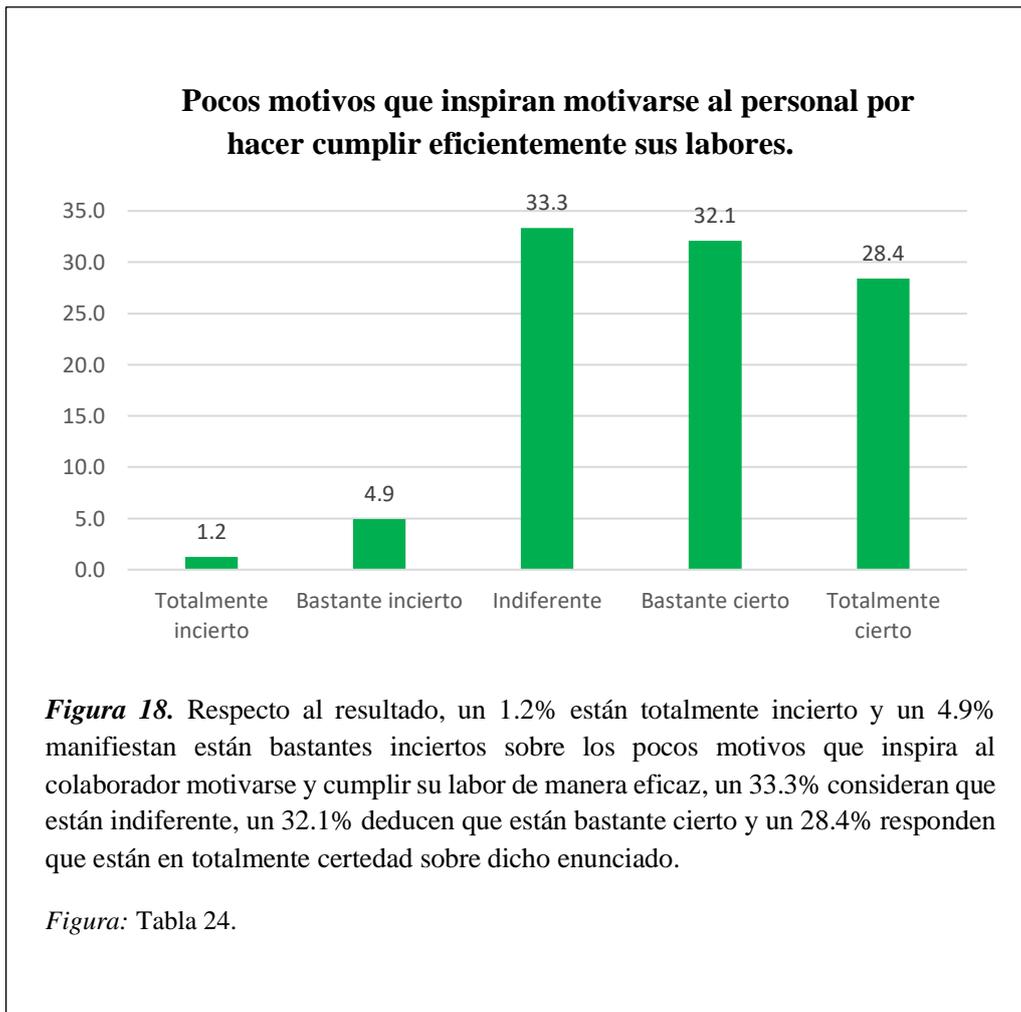
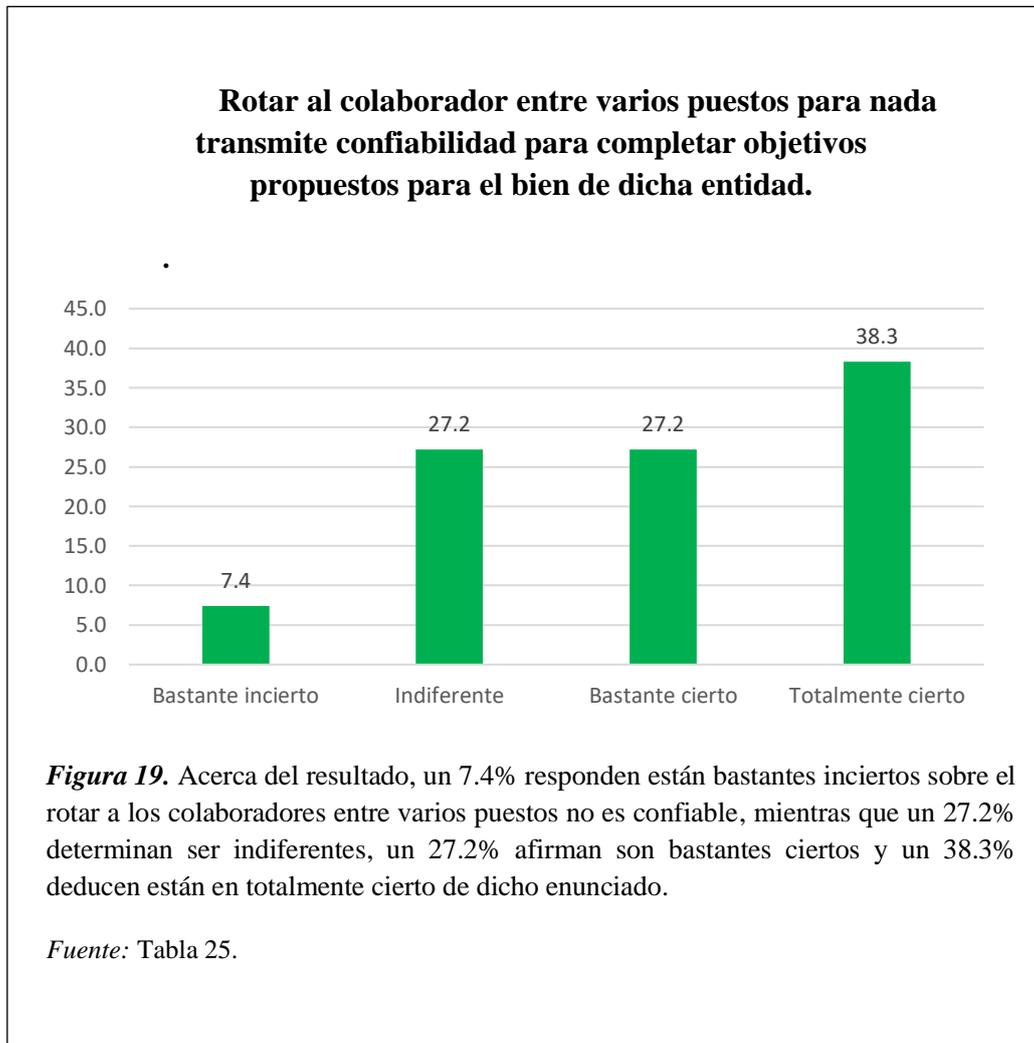


Tabla 25

Rotar al colaborador entre varios puestos para nada transmite confiabilidad para completar objetivos propuestos para el bien de dicha entidad

Categoría	n	%
Bastante incierto	6	7.4
Indiferente	22	27.2
Bastante cierto	22	27.2
Totalmente cierto	31	38.3
Total	81	100.0

Fuente: Instrumento dado al personal del área de administración en la entidad.



3.1.2. Diagnóstico del nivel del desempeño.

Tabla 26

La entidad desarrolla una cultura de compromiso con el personal con el fin de hacer sentir a cada trabajador en confianza

Categoría	n	%
Totalmente Incierto	7	8.6
Bastante Incierto	16	19.8
Indiferente	19	23.5
Bastante Cierto	26	32.1
Totalmente Cierto	13	16.0
Total	81	100.0

Fuente: Instrumento dado al personal del área de administración en la entidad.

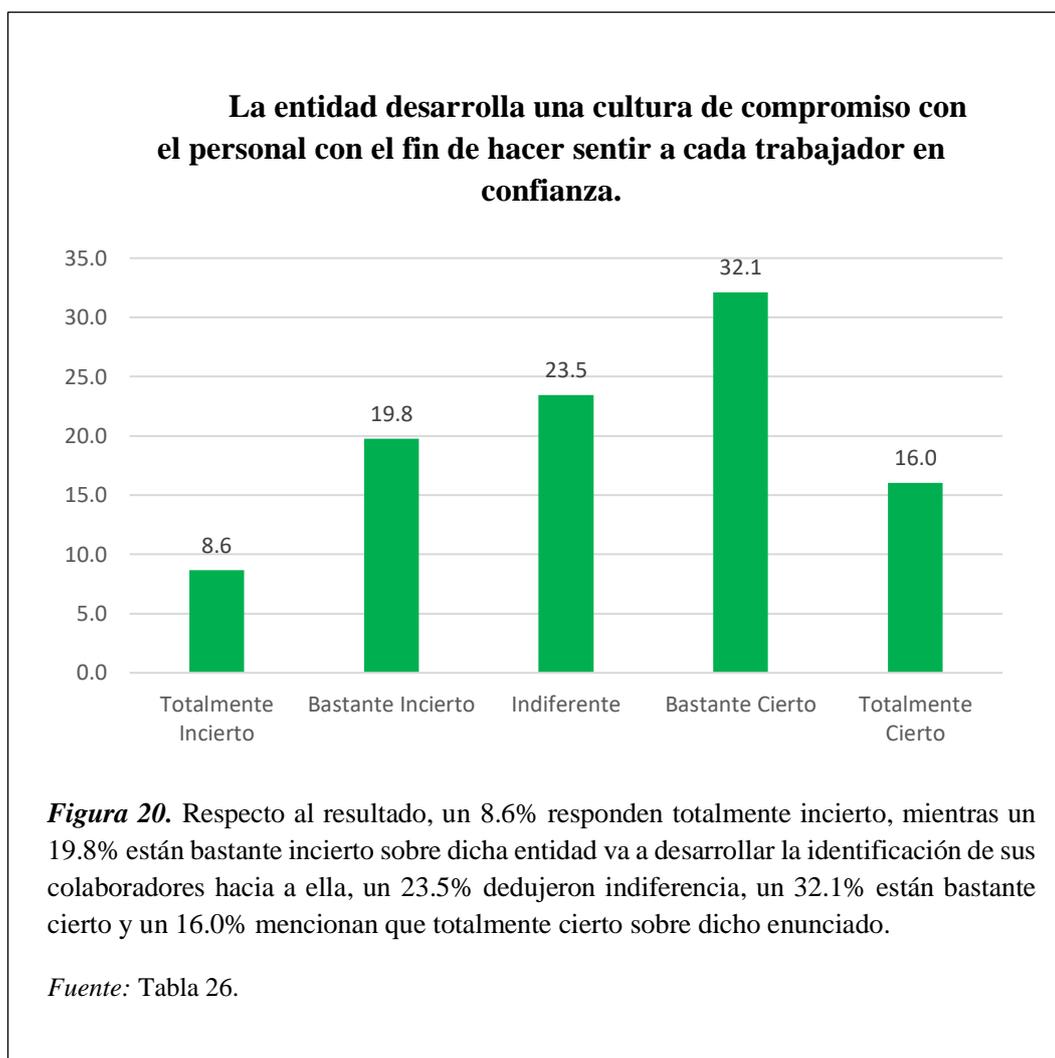


Tabla 27

Cada trabajador del área de administración presenta buenas conductas ante sus obligaciones

Categoría	n	%
Totalmente Incierto	1	1.2
Bastante Incierto	4	4.9
Indiferente	30	37.0
Bastante Cierto	32	39.5
Totalmente Cierto	14	17.3
Total	81	100.0

Fuente: Instrumento dado al personal del área de administración en la entidad.

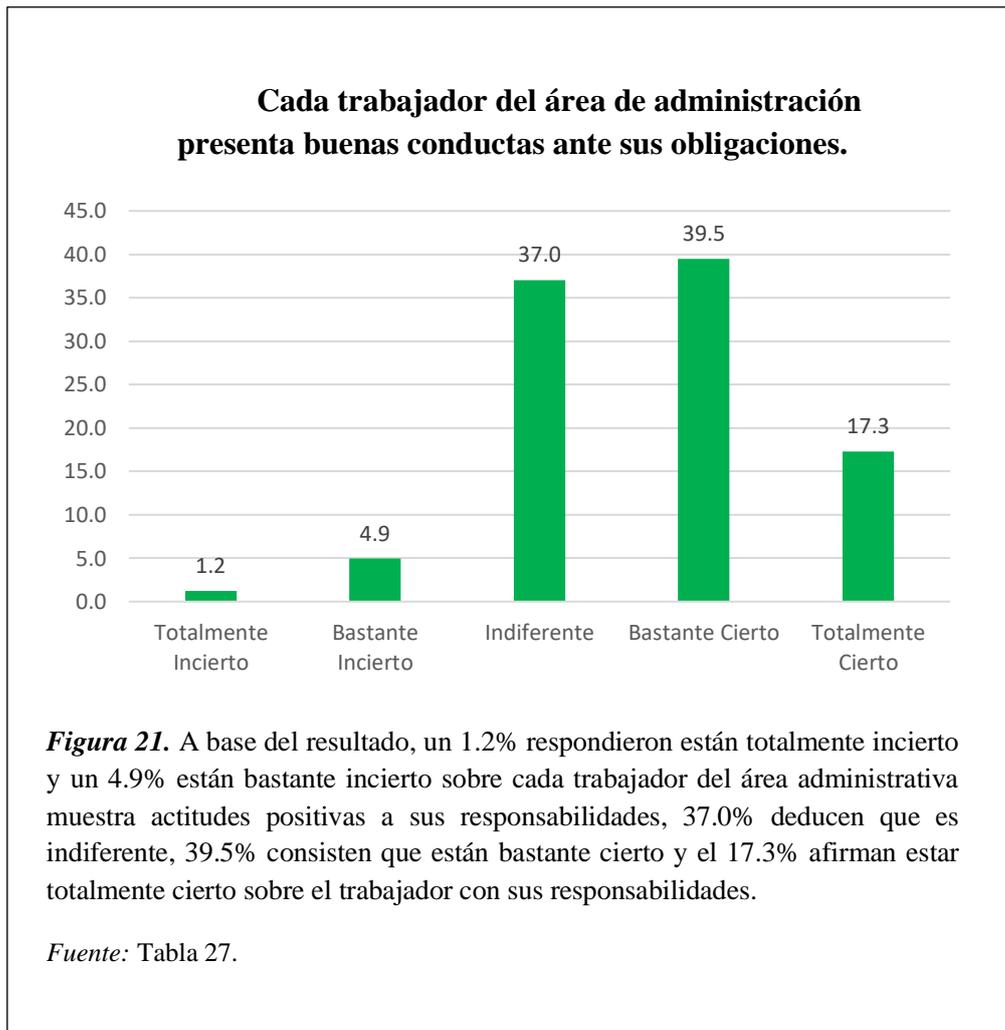


Tabla 28

Los colaboradores administrativos laboran tranquilamente, mientras que la entidad les brinda confianza para que puedan trabajar en confianza

Categoría	n	%
Totalmente Incierto	3	3.7
Bastante Incierto	22	27.2
Indiferente	26	32.1
Bastante Cierto	25	30.9
Totalmente Cierto	5	6.2
Total	81	100.0

Fuente: Instrumento dado al personal del área de administración en la entidad.

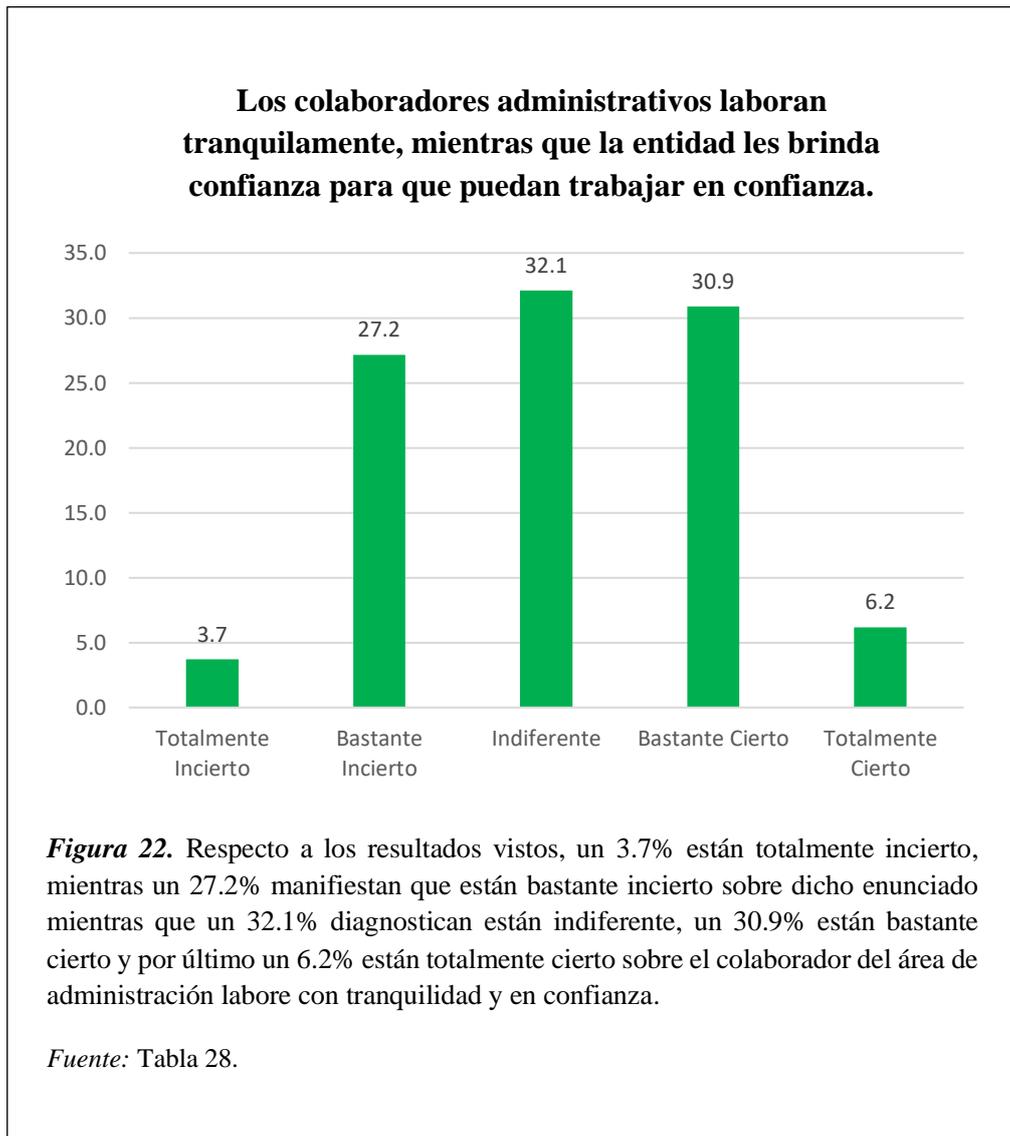


Tabla 29

La entidad tiene como política reconocer el trabajo destacado de cada personal del área de administración

Categoría	n	%
Totalmente Incierto	2	2.5
Bastante Incierto	20	24.7
Indiferente	31	38.3
Bastante Cierto	18	22.2
Totalmente Cierto	10	12.3
Total	81	100.0

Fuente: Instrumento dado al personal del área de administración en la entidad.

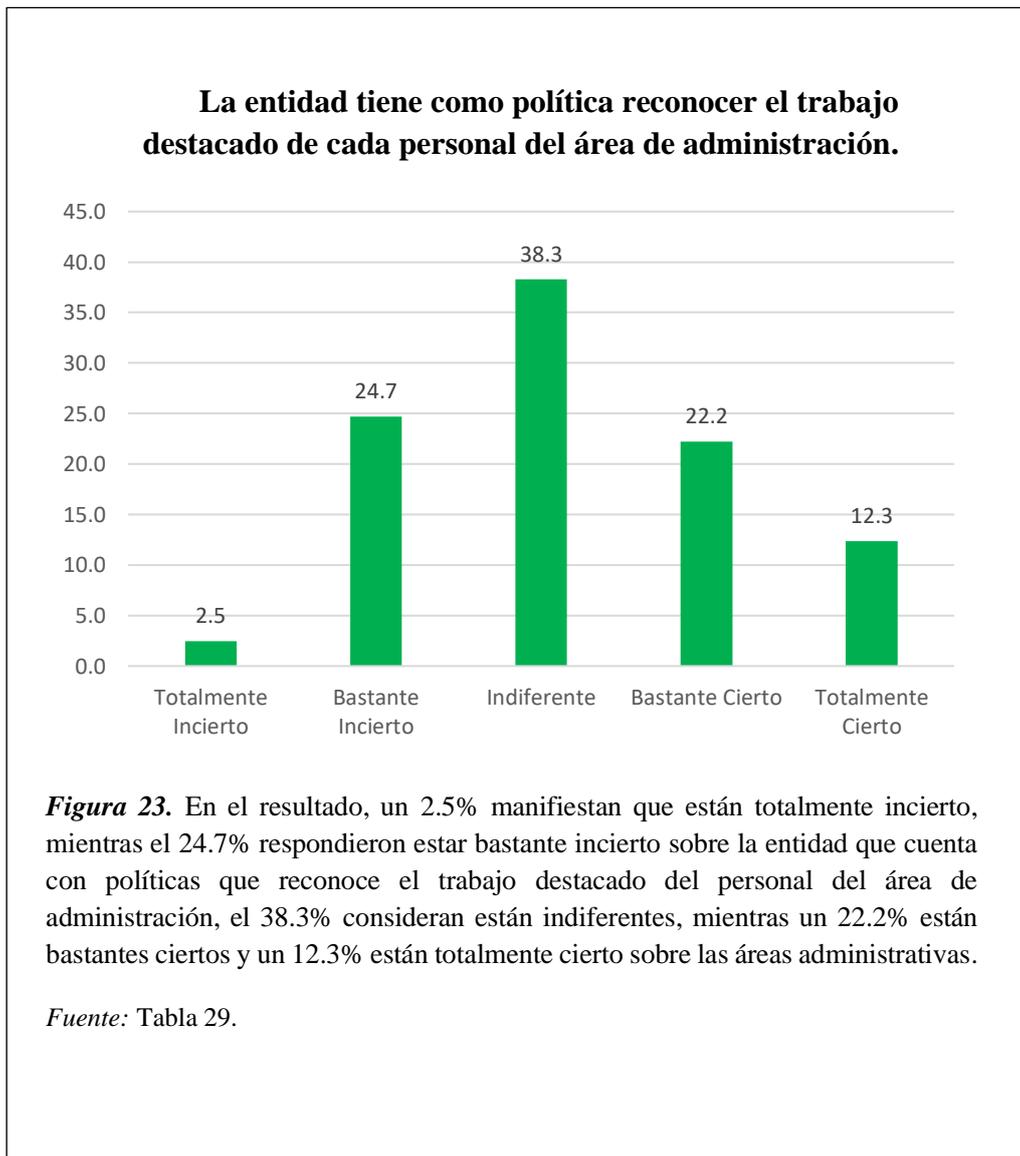


Tabla 30

La entidad brinda oportunidades al personal que cumple con sus obligaciones de manera eficiente

Categoría	n	%
Totalmente Incierto	3	3.7
Bastante Incierto	23	28.4
Indiferente	29	35.8
Bastante Cierto	19	23.5
Totalmente Cierto	7	8.6
Total	81	100.0

Fuente: Instrumento dado al personal del área de administración en la entidad.

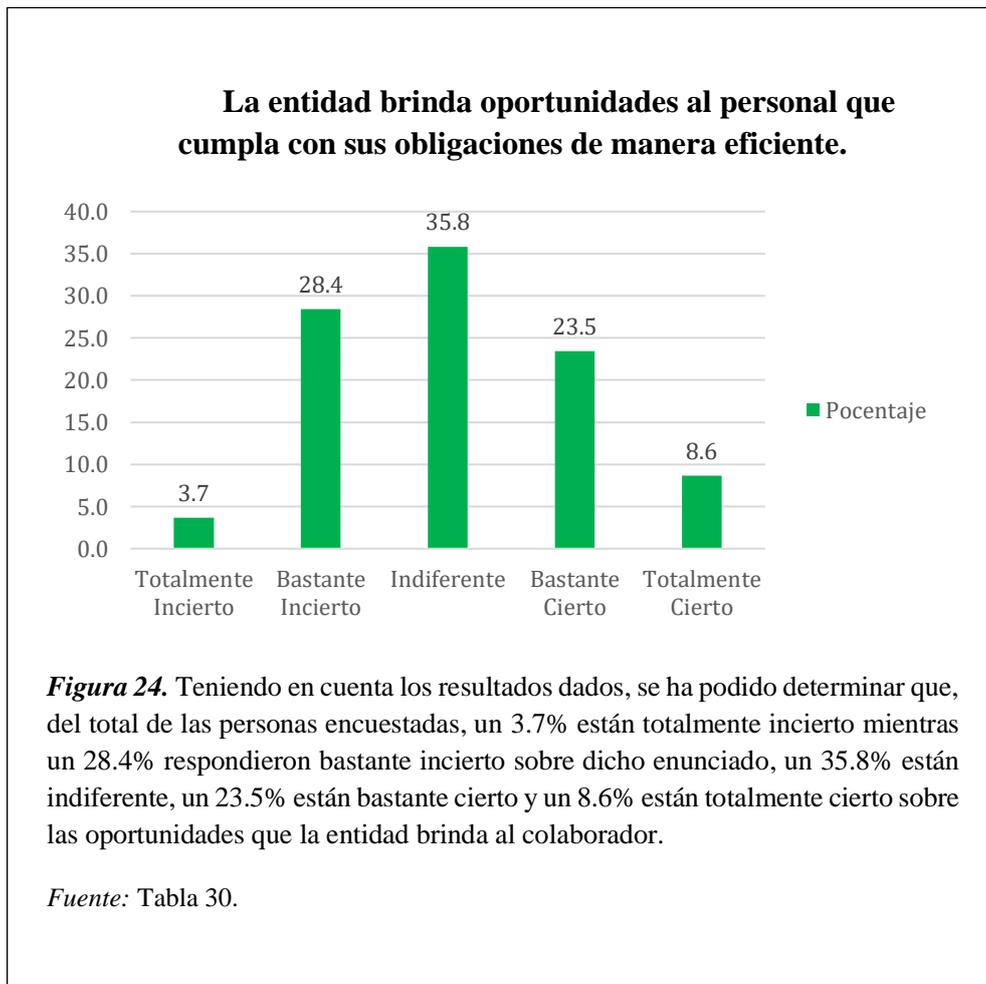


Tabla 31

Cada trabajador del área de administración desarrolla metas trabajando en equipo logrando así la eficiencia para la entidad

Categoría	n	%
Bastante Incierto	19	23.5
Indiferente	27	33.3
Bastante Cierto	27	33.3
Totalmente Cierto	8	9.9
Total	81	100.0

Fuente: Instrumento dado al personal del área de administración en la entidad.

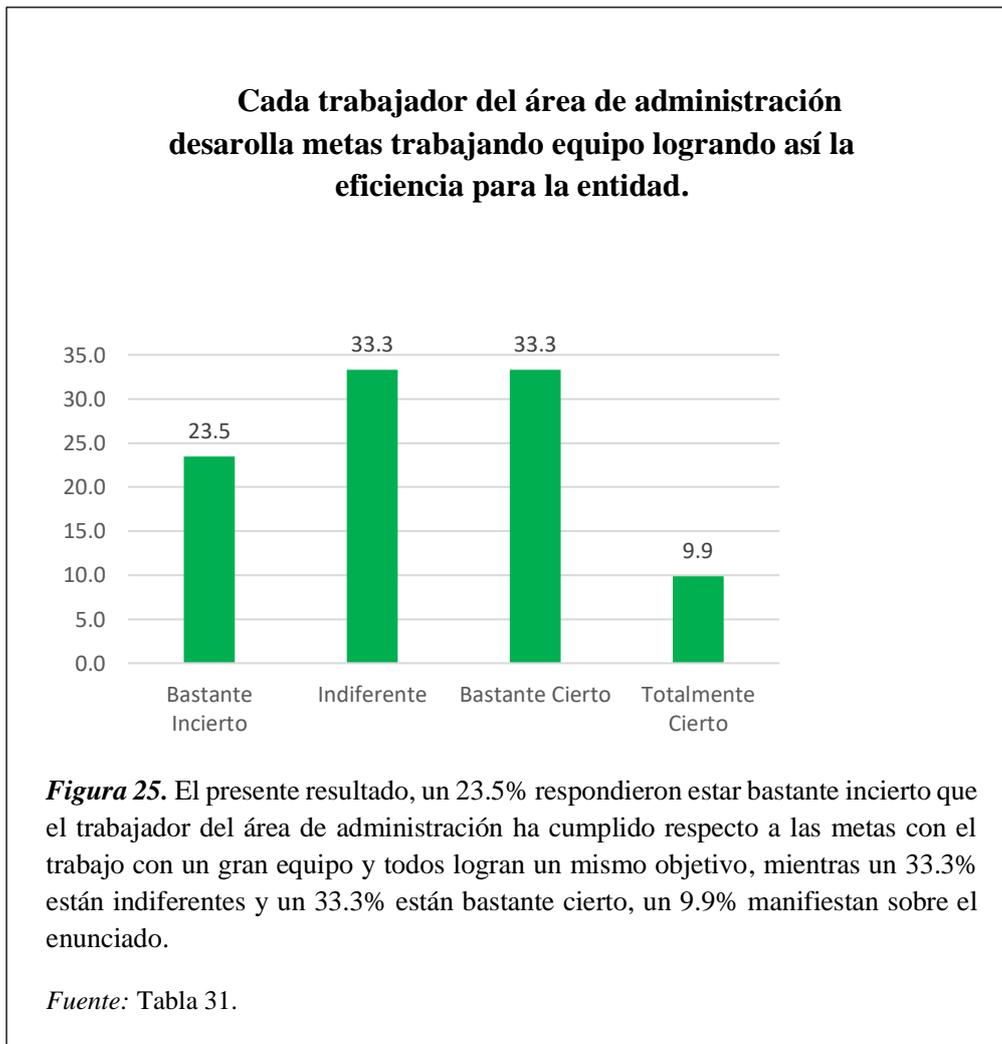


Tabla 32

El trabajador del área de administración busca basarse en principios de la entidad para lograr resultados dentro de sus labores

Categoría	n	%
Bastante Incierto	7	8.6
Indiferente	18	22.2
Bastante Cierto	38	46.9
Totalmente Cierto	18	22.2
Total	81	100.0

Fuente: Instrumento dado al personal del área de administración en la entidad.

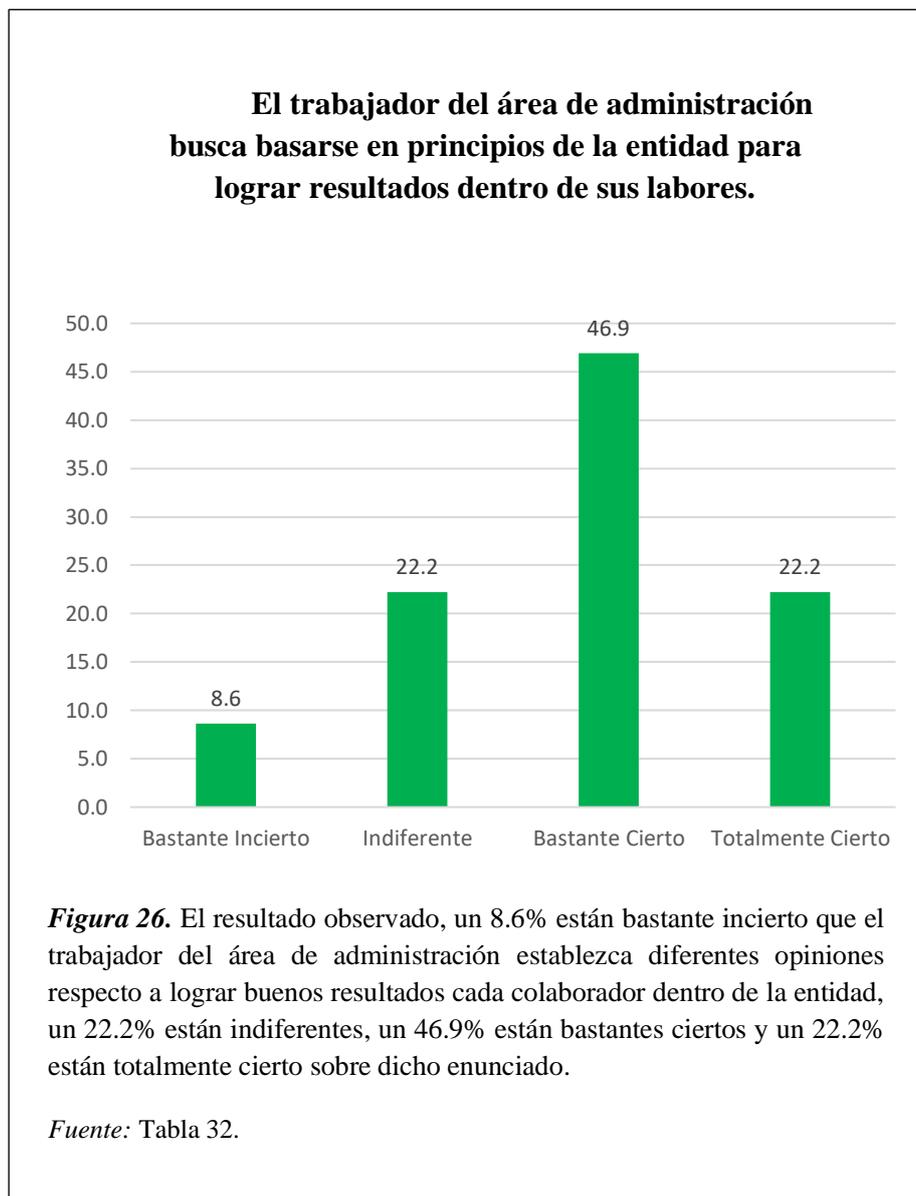


Tabla 33

El trabajador del área de administración tiene un buen manejo de la comunicación para hacer con ello un ambiente laboral óptimo

Categoría	n	%
Bastante Incierto	21	25.9
Indiferente	41	50.6
Bastante Cierto	11	13.6
Totalmente Cierto	8	9.9
Total	81	100.0

Fuente: Instrumento dado al personal del área de administración en la entidad.

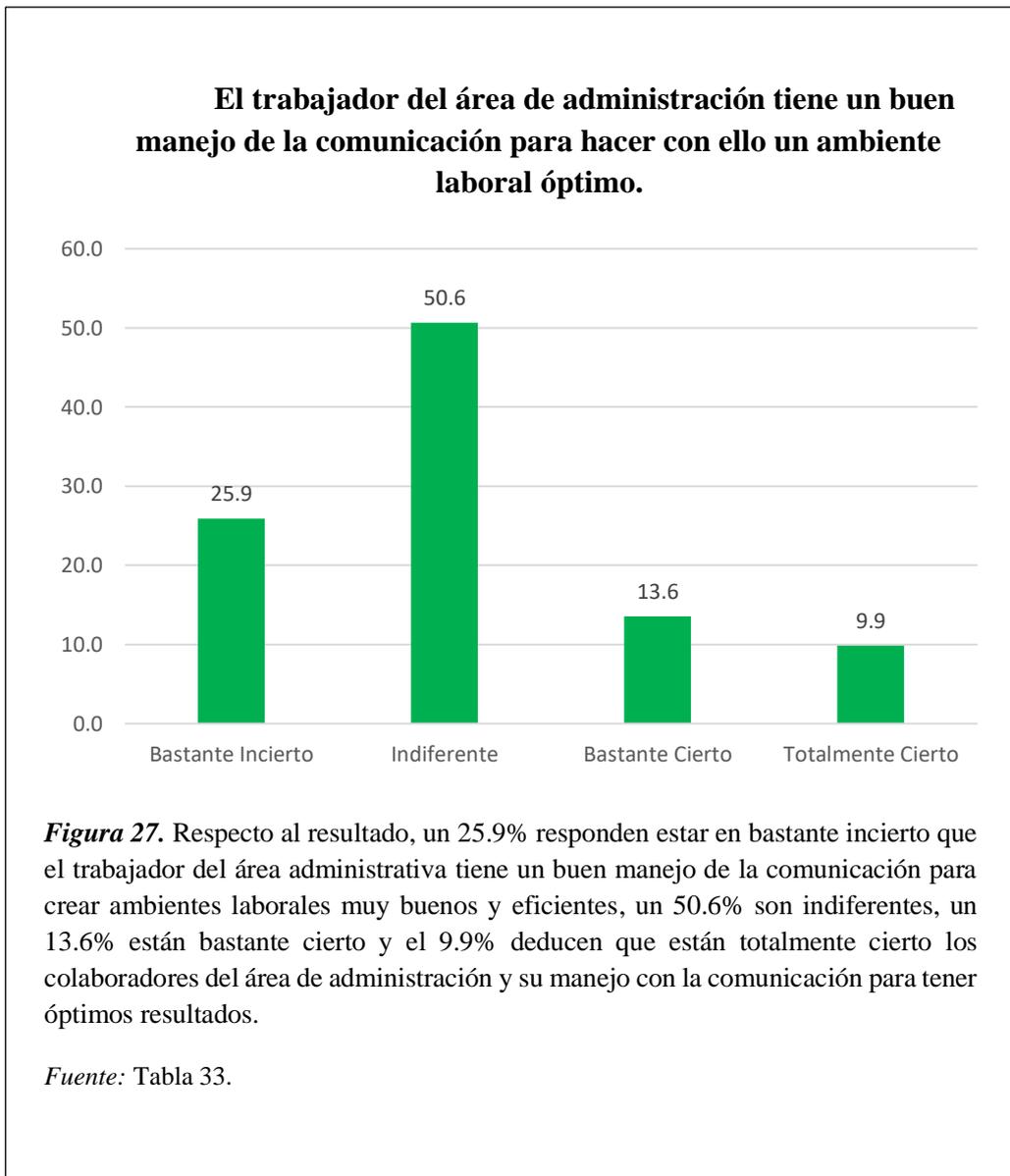


Tabla 34

La entidad reconoce a sus trabajadores del área de administración en sus investigaciones de manera superior

Categoría	n	%
Bastante Incierto	7	8.6
Indiferente	42	51.9
Bastante Cierto	21	25.9
Totalmente Cierto	11	13.6
Total	81	100.0

Fuente: Instrumento dado al personal del área de administración en la entidad.

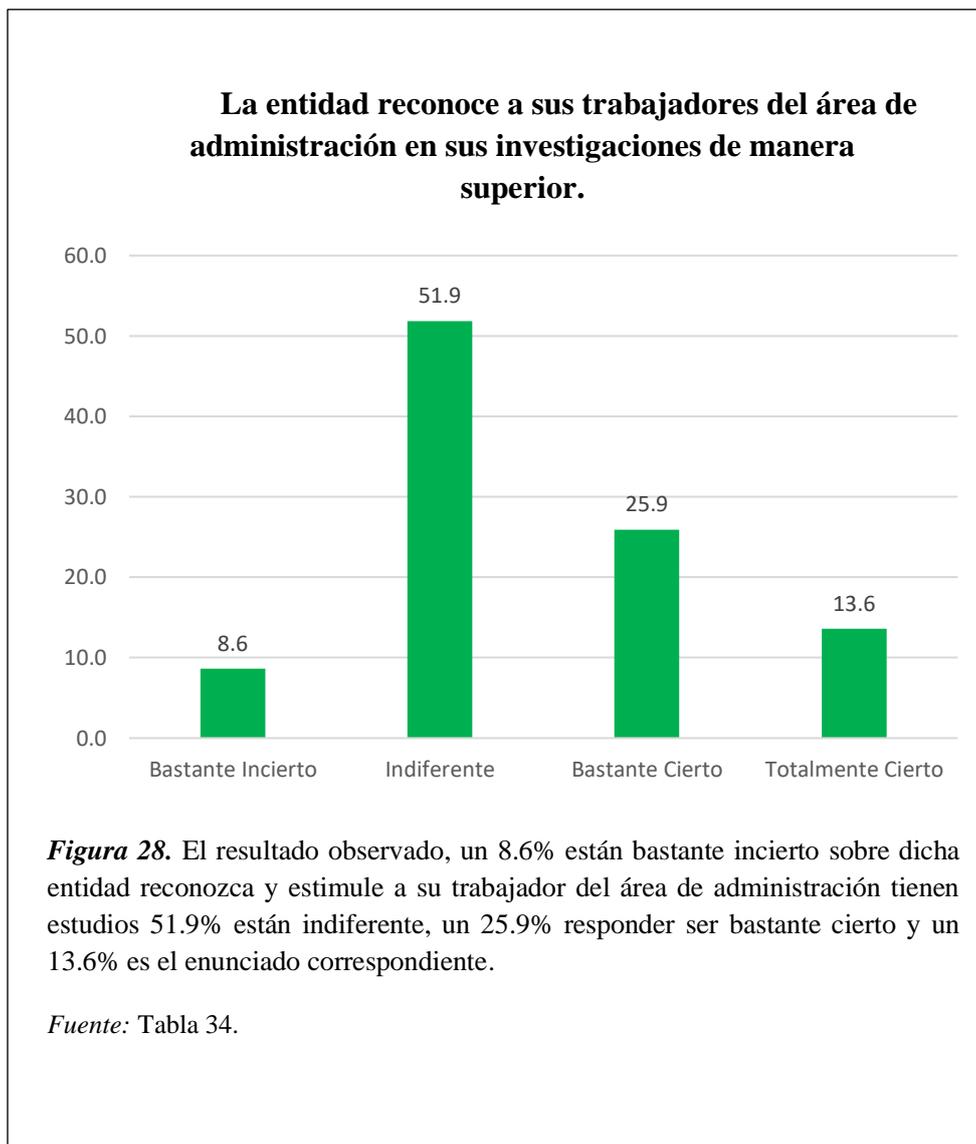


Tabla 35

El trabajador del área administrativa desarrolla su talento gracias a su desarrollo profesional

Categoría	n	%
Bastante Incierto	5	6.2
Indiferente	25	30.9
Bastante Cierto	39	48.1
Totalmente Cierto	12	14.8
Total	81	100.0

Fuente: Instrumento dado al personal del área de administración en la entidad.

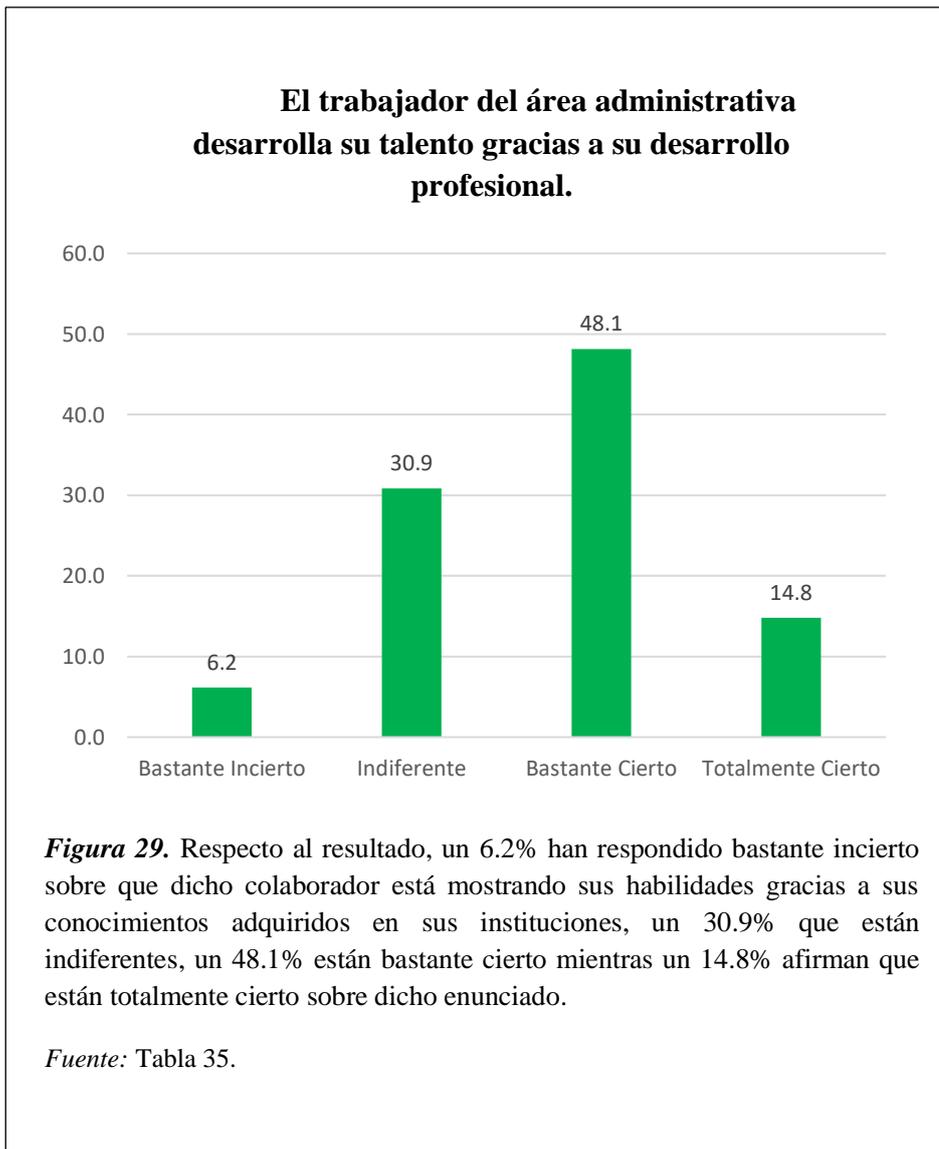


Tabla 36

La organización fomenta aquellos conocimientos de aprendizaje sobre cada colaborador del área de administración.

Categoría	n	%
Bastante Incierto	7	8.6
Indiferente	27	33.3
Bastante Cierto	37	45.7
Totalmente Cierto	10	12.3
Total	81	100.0

Fuente: Instrumento dado al personal del área de administración en la entidad.

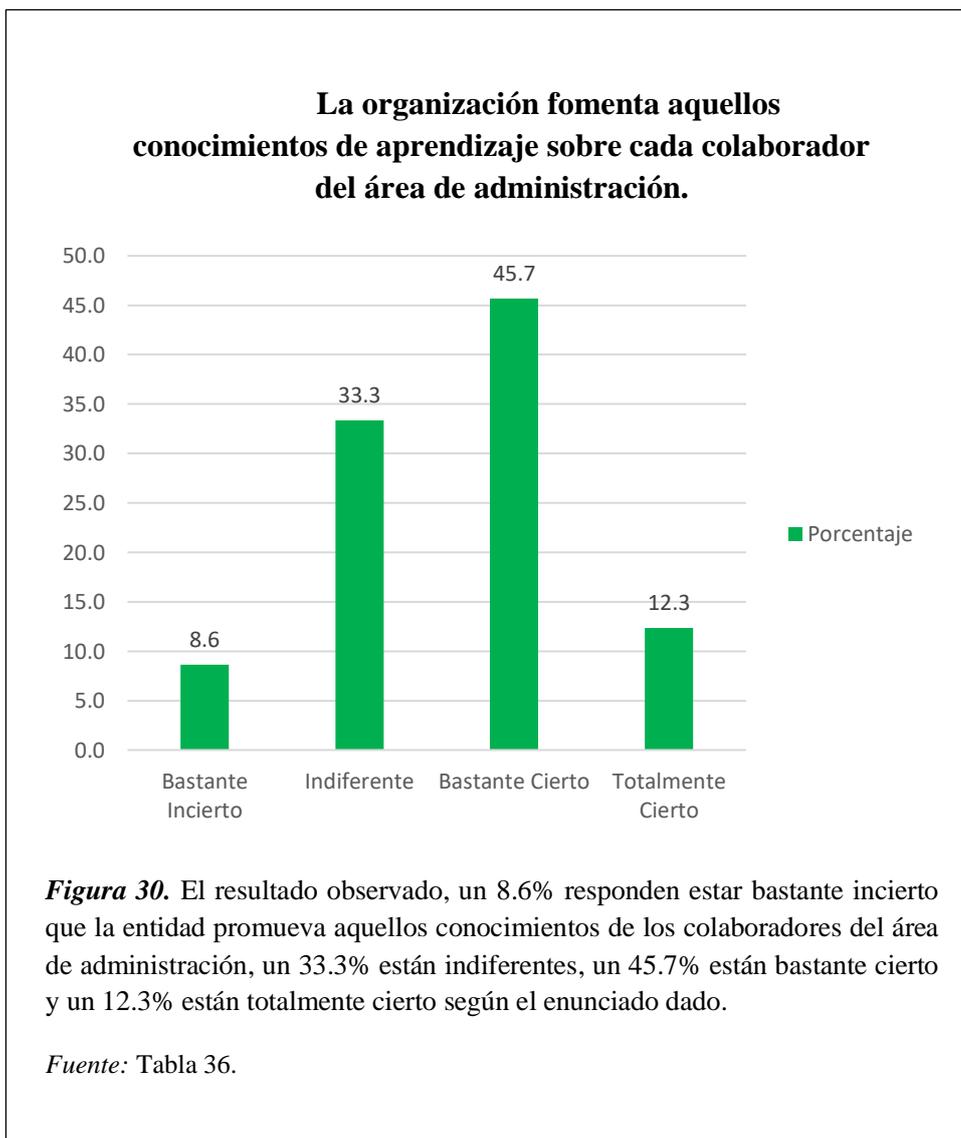


Tabla 37

El trabajador del área de administración se siente reconocido con las capacitaciones brindadas por la entidad

Categoría	n	%
Totalmente Incierto	1	1.2
Bastante Incierto	16	19.8
Indiferente	36	44.4
Bastante Cierto	22	27.2
Totalmente Cierto	6	7.4
Total	81	100.0

Fuente: Instrumento dado al personal del área de administración en la entidad.

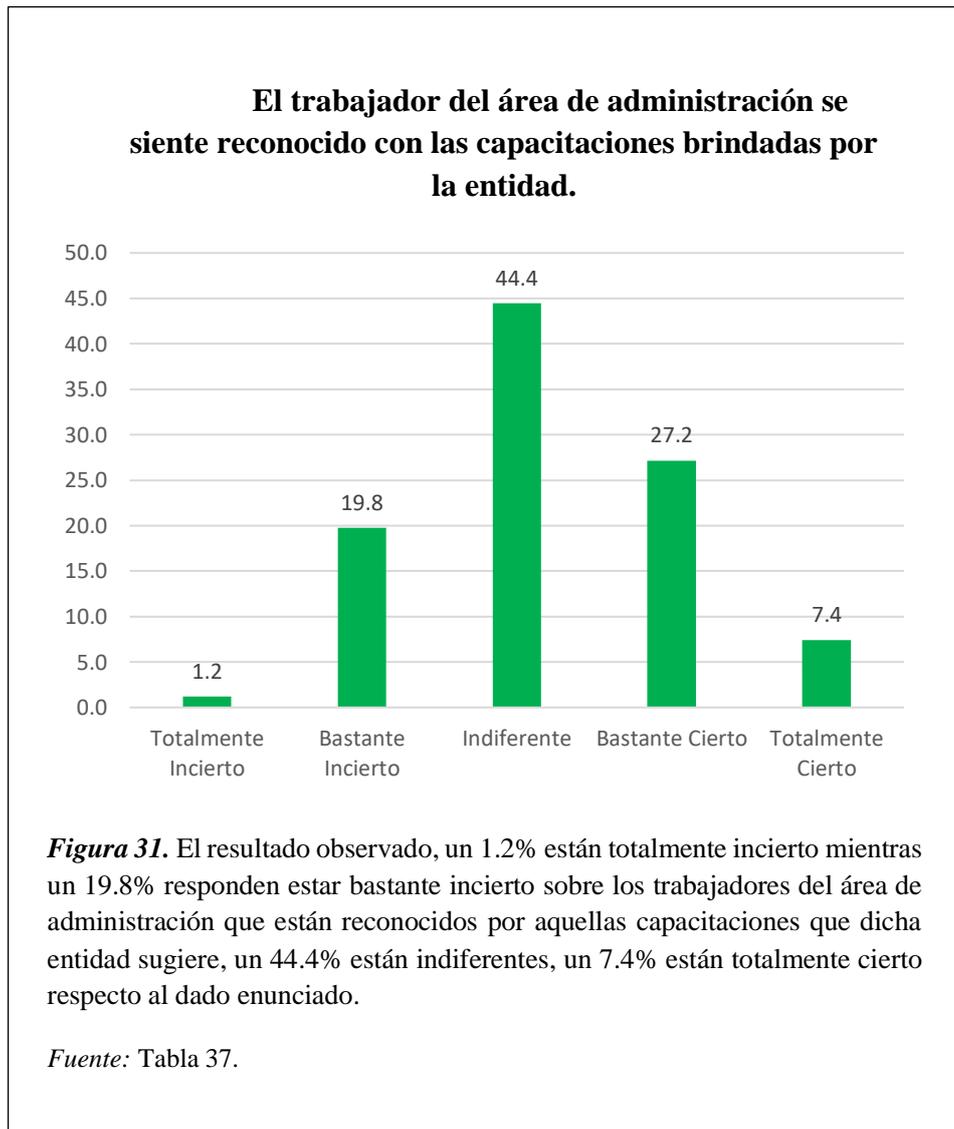


Tabla 38

El personal está bien en sus capacidades y competencias en sus labores dentro de la entidad

Categoría	n	%
Bastante Incierto	10	12.3
Indiferente	35	43.2
Bastante Cierto	32	39.5
Totalmente Cierto	4	4.9
Total	81	100.0

Fuente: Instrumento dado al personal del área de administración en la entidad.

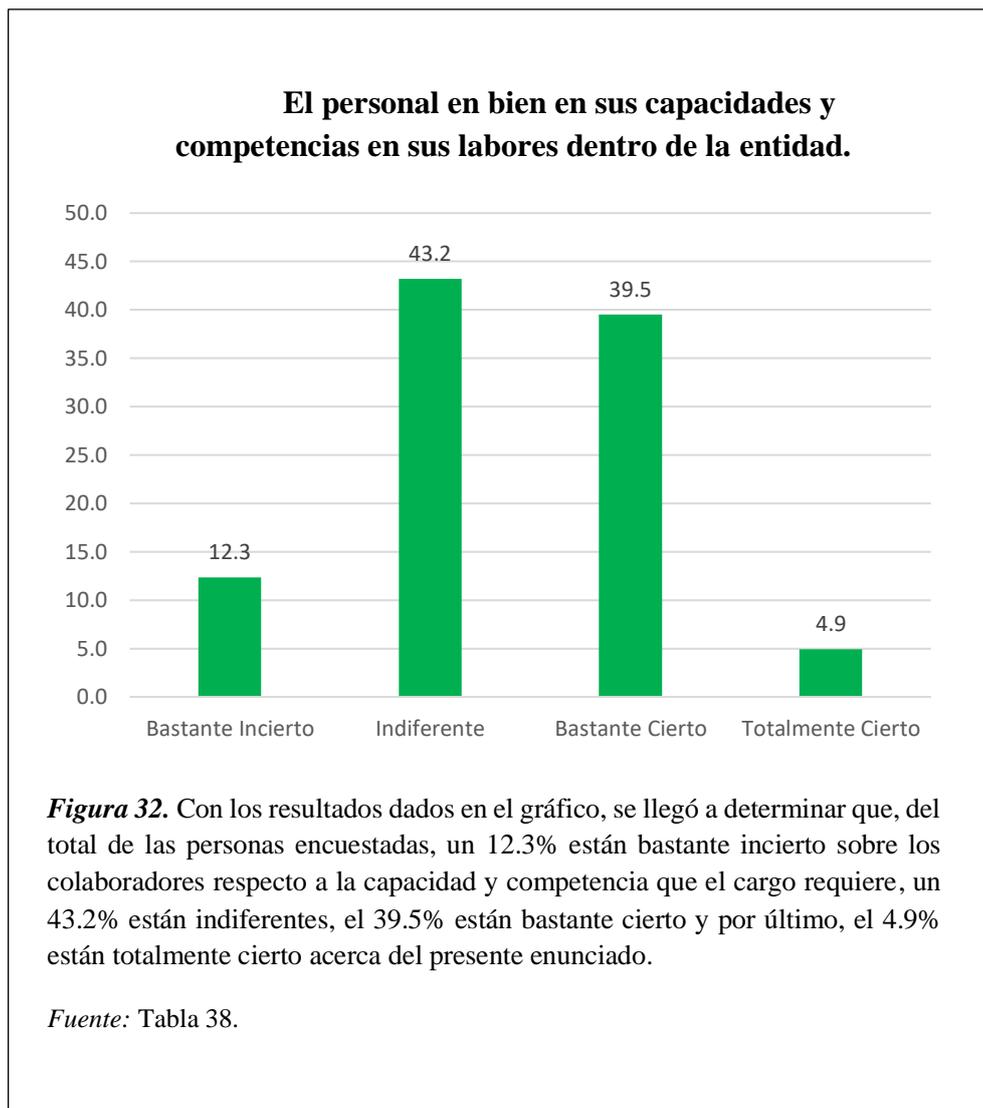


Tabla 39

Cada trabajador del área administrativa busca dar trabajo con excelencia

Categoría	n	%
Bastante Incierto	4	4.9
Indiferente	39	48.1
Bastante Cierto	27	33.3
Totalmente Cierto	11	13.6
Total	81	100.0

Fuente: Instrumento dado al personal del área de administración en la entidad.

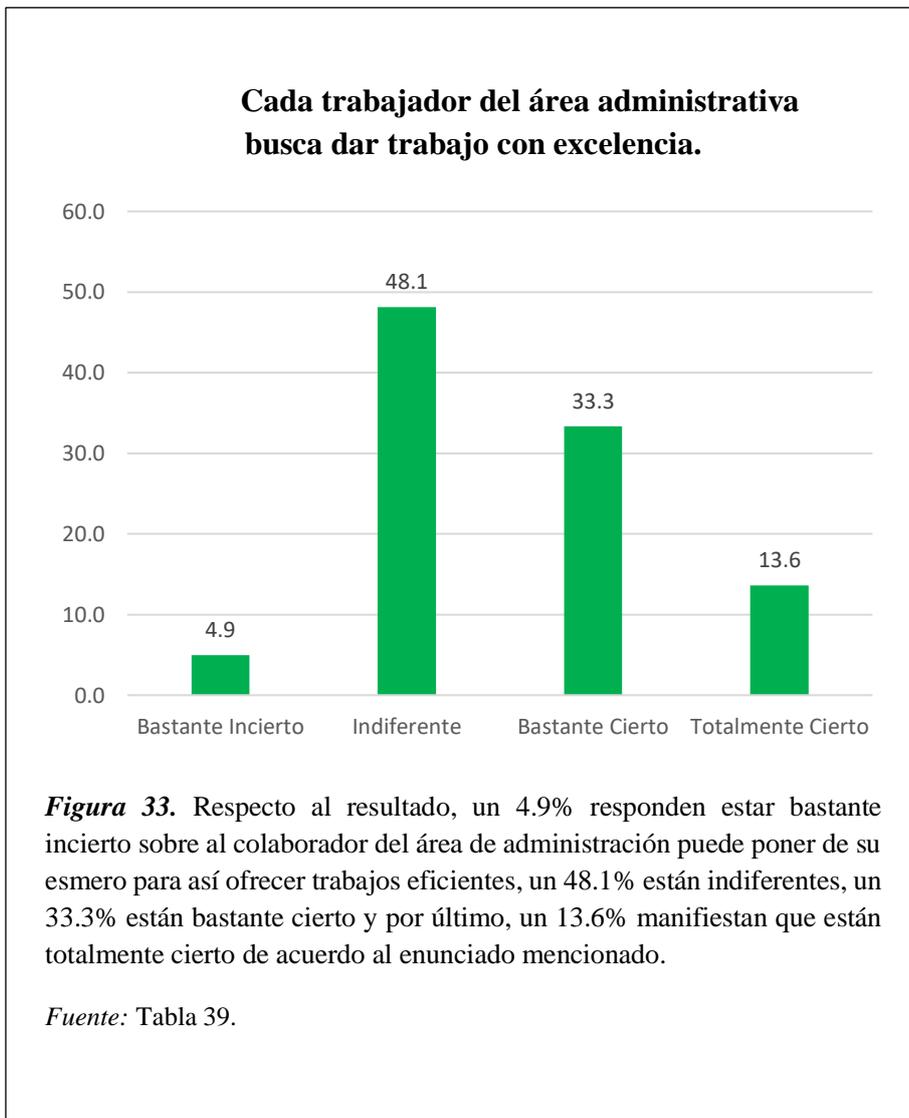


Tabla 40

El trabajador del área de administración se siente satisfecho respecto a su labor por la motivación dado por la entidad

Categoría	n	%
Bastante Incierto	9	11.1
Indiferente	32	39.5
Bastante Cierto	31	38.3
Totalmente Cierto	9	11.1
Total	81	100.0

Fuente: Instrumento dado al personal del área de administración en la entidad.

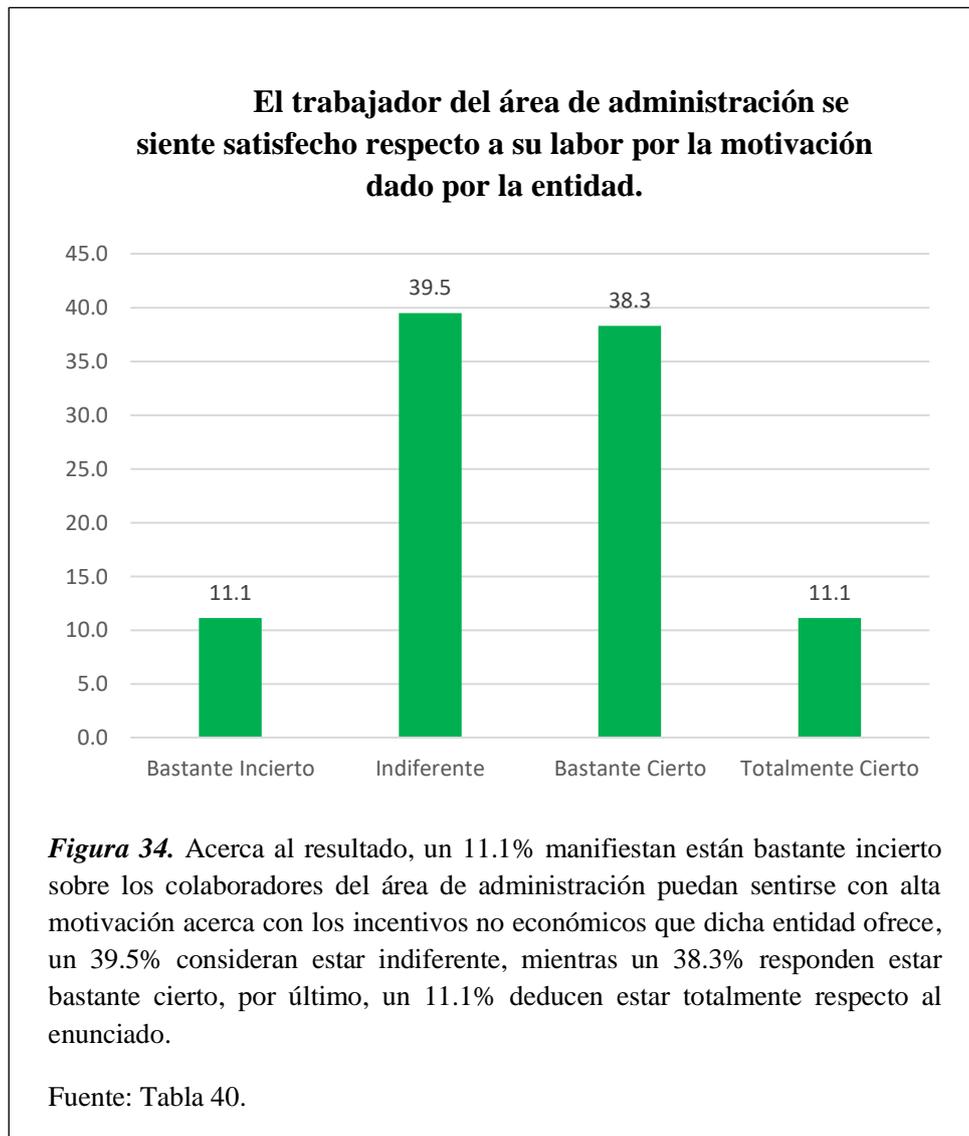


Tabla 41

Respecto al área administrativa, el personal se encuentra organizado y sobre todo se toman en cuenta en la gestión de la entidad

Categoría	n	%
Bastante Incierto	8	9.9
Indiferente	33	40.7
Bastante Cierto	36	44.4
Totalmente Cierto	4	4.9
Total	81	100.0

Fuente: Instrumento dado al personal del área de administración en la entidad.

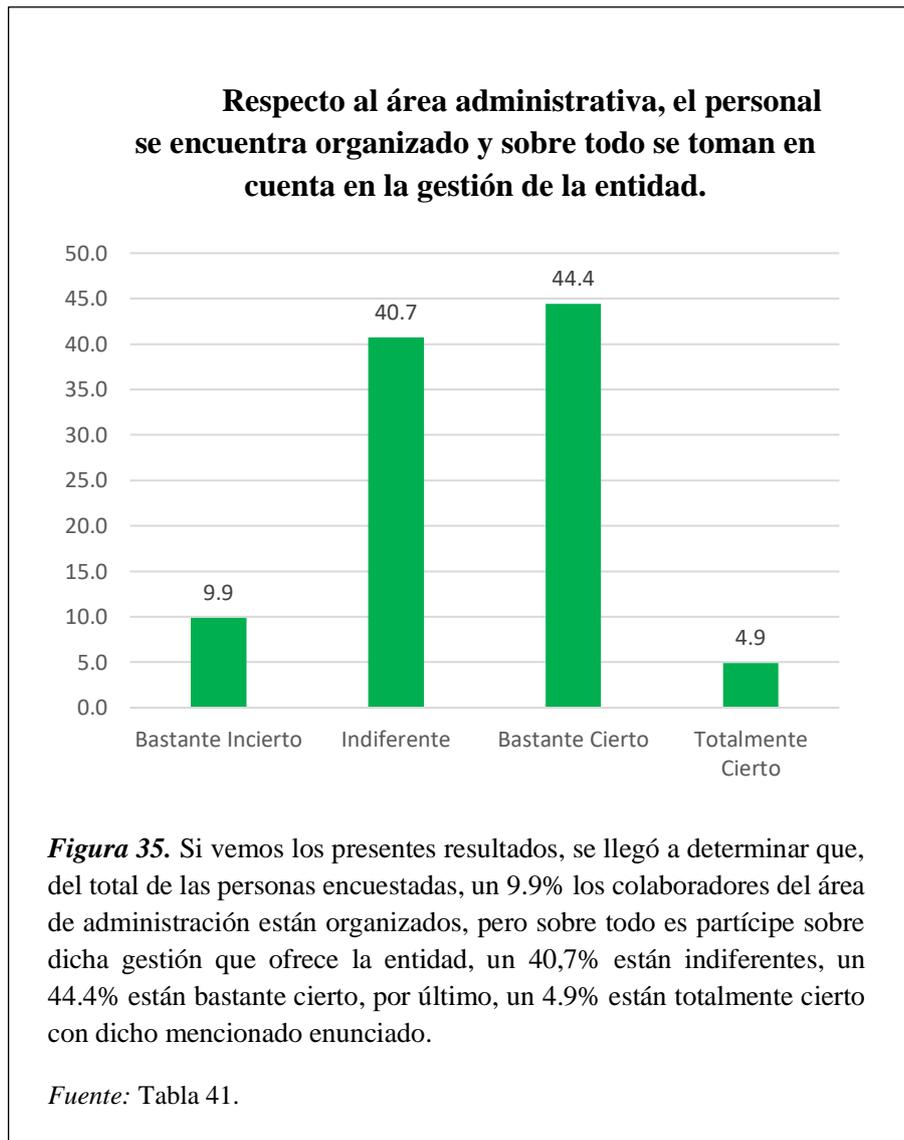


Tabla 42

Los administrativos tienen escalas de salario que principalmente ven la responsabilidad y su manera de gestionar en base de los resultados

Categoría	n	%
Bastante Incierto	7	8.6
Indiferente	29	35.8
Bastante Cierto	39	48.1
Totalmente Cierto	6	7.4
Total	81	100.0

Fuente: Instrumento dado al personal del área de administración en la entidad.

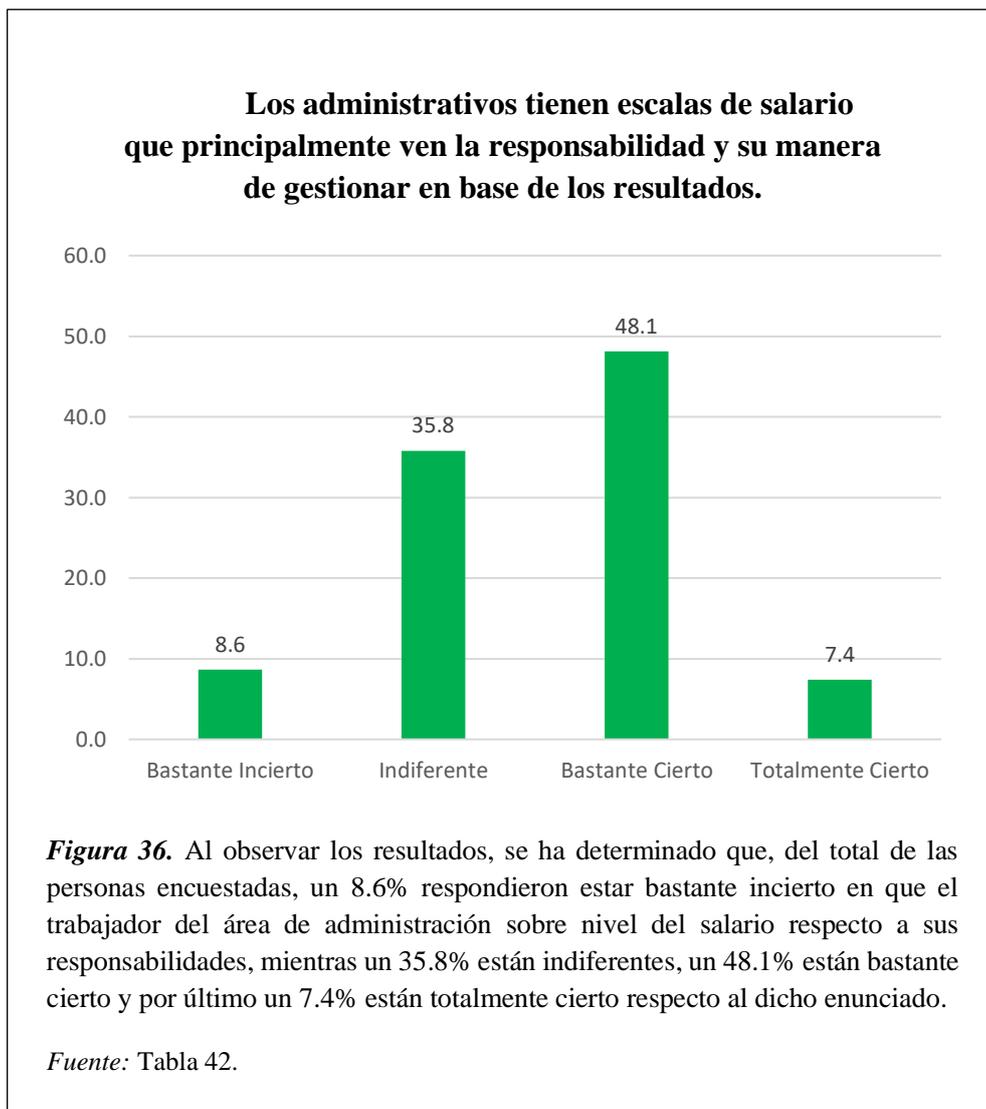


Tabla 43

La mejora sobre el ser competitivo de cada trabajador administrativo va reflejada siempre con un programa de reconocimientos y mejoras en el sueldo

Categoría	n	%
Bastante Incierto	11	13.6
Indiferente	23	28.4
Bastante Cierto	35	43.2
Totalmente Cierto	12	14.8
Total	81	100.0

Fuente: Instrumento dado al personal del área de administración en la entidad.

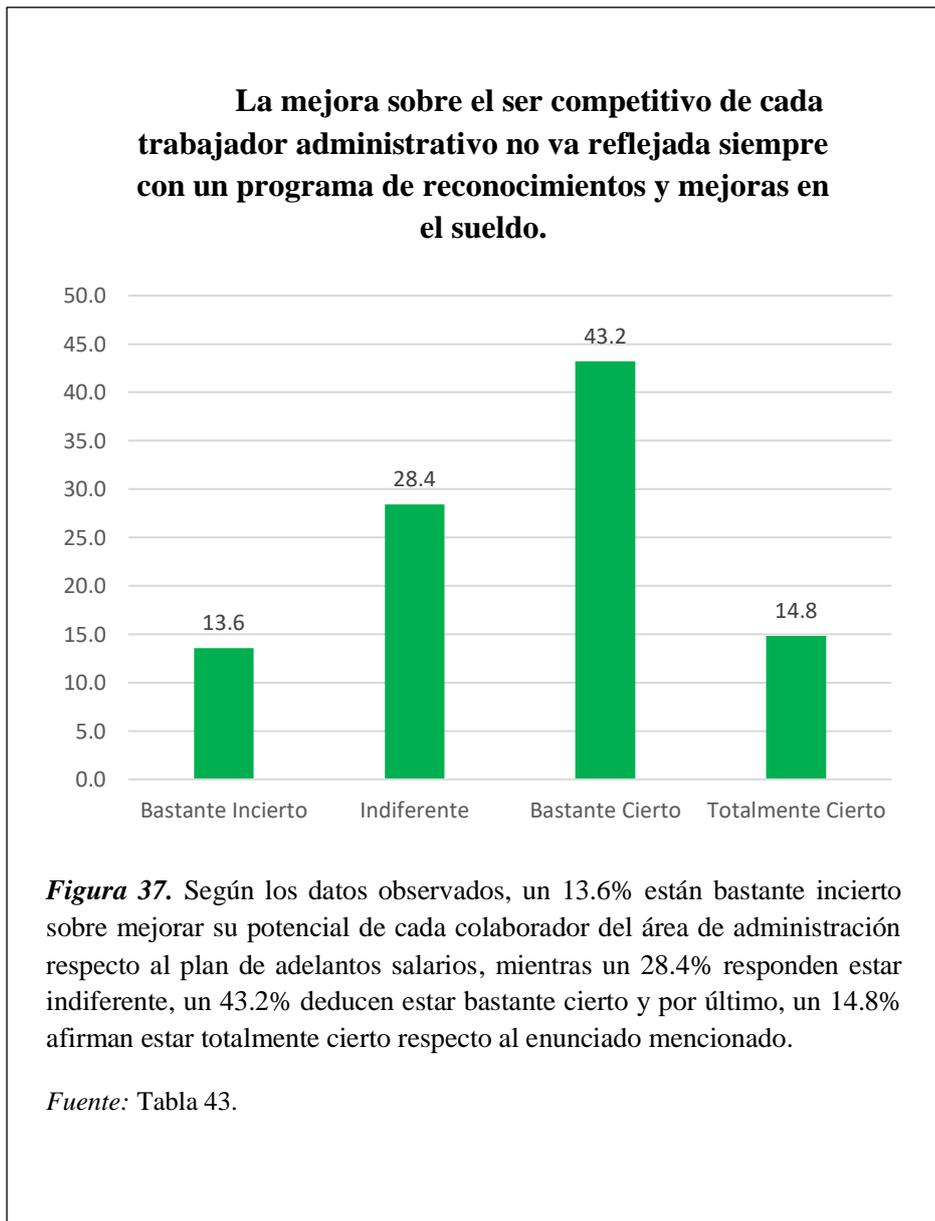


Tabla 44

La entidad brinda beneficios que se comparte con los trabajadores de la mencionada área según sus responsabilidades

Categoría	n	%
Totalmente Incierto	1	1.2
Bastante Incierto	7	8.6
Indiferente	27	33.3
Bastante Cierto	39	48.1
Totalmente Cierto	7	8.6
Total	81	100.0

Fuente: Instrumento dado al personal del área de administración en la entidad.

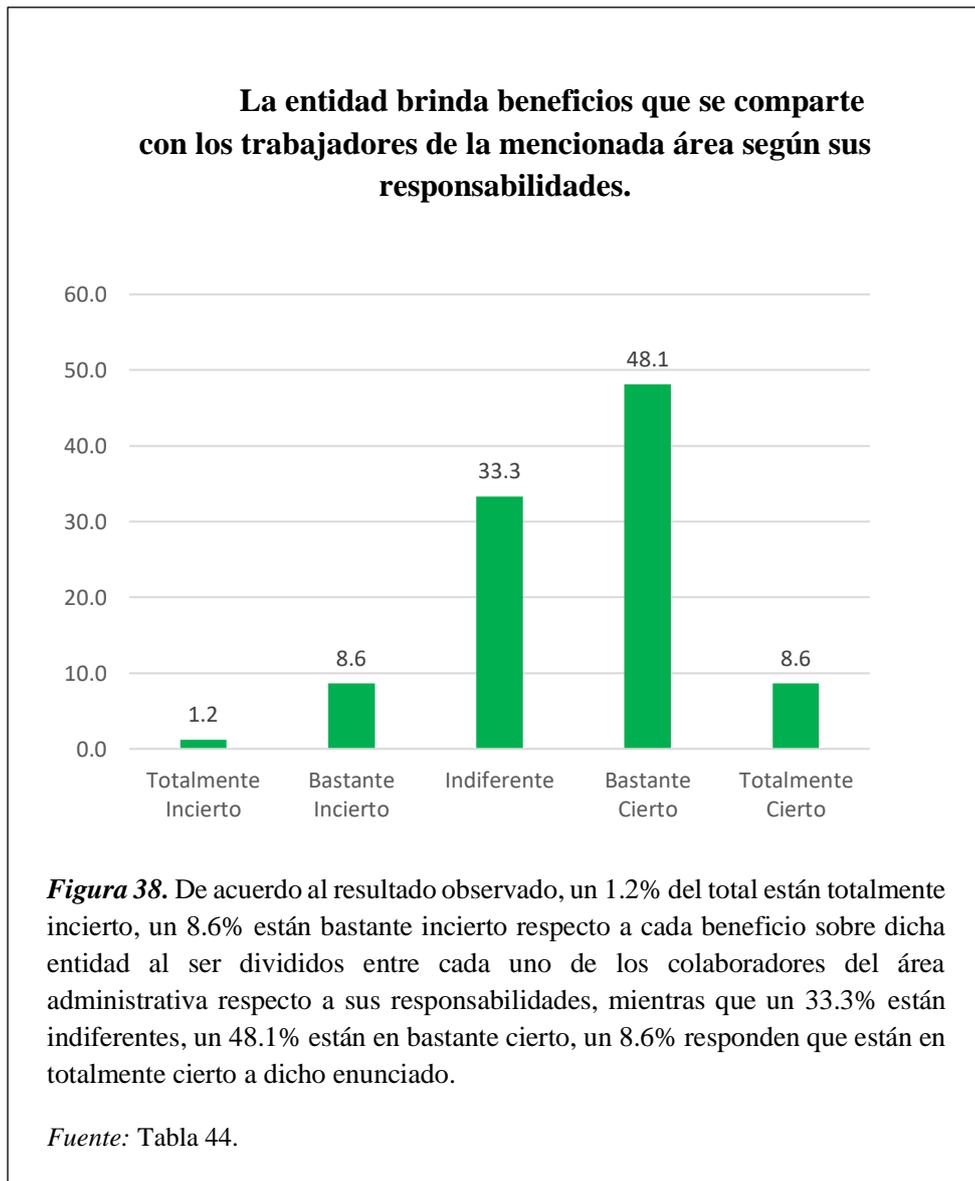


Tabla 45

Cada trabajador del área administrativa se capacita para poder mejorar profesionalmente y así obtener una calidad en el servicio dentro de la entidad

Categoría	n	%
Bastante Incierto	4	4.9
Indiferente	25	30.9
Bastante Cierto	40	49.4
Totalmente Cierto	12	14.8
Total	81	100.0

Fuente: Instrumento dado al personal del área de administración en la entidad.

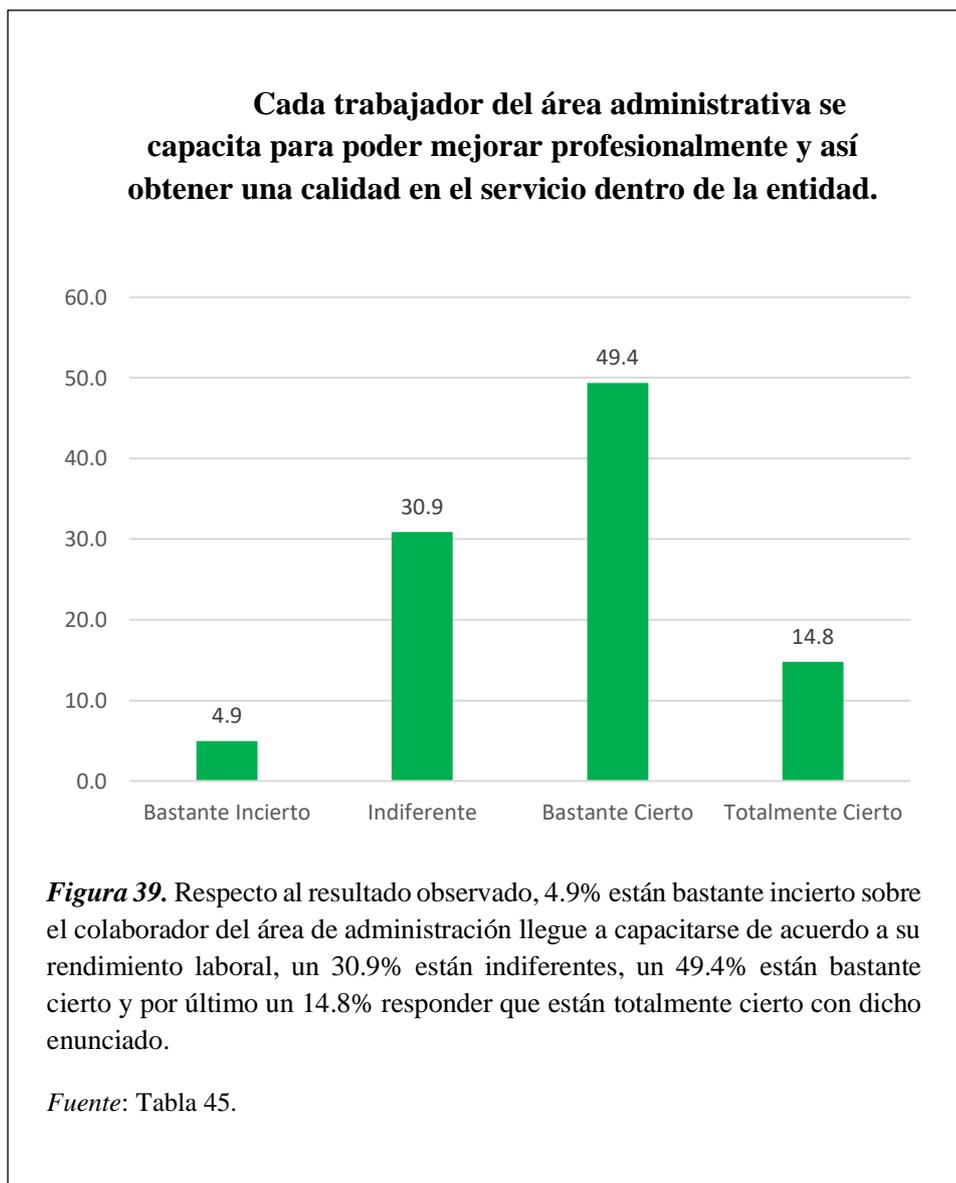


Tabla 46

La entidad tiene como principal criterio optar por el desempeño ya que cada trabajador va a destacar en sus labores

Categoría	n	%
Totalmente Incierto	1	1.2
Bastante Incierto	11	13.6
Indiferente	44	54.3
Bastante Cierto	23	28.4
Totalmente Cierto	2	2.5
Total	81	100.0

Fuente: Instrumento dado al personal del área de administración en la entidad.

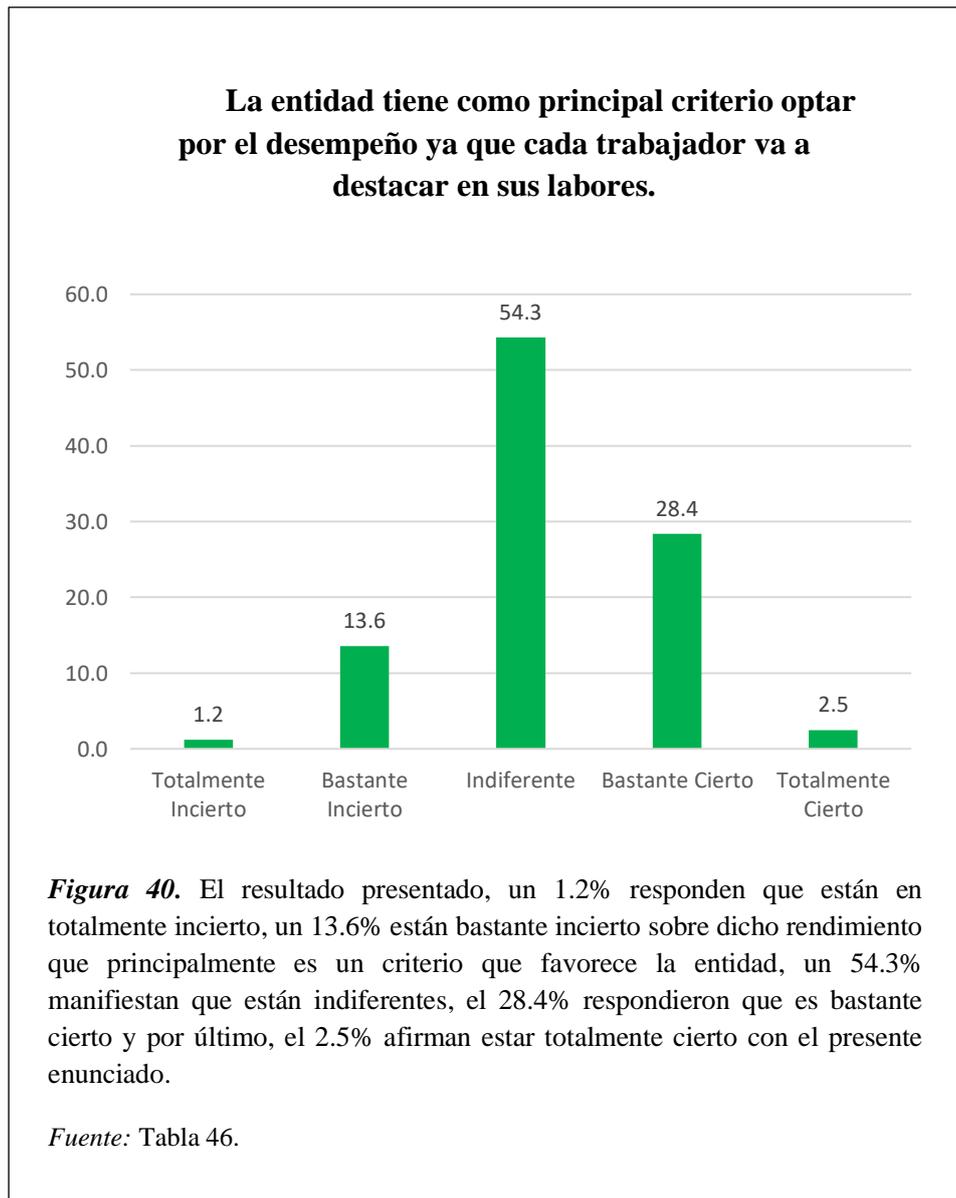


Tabla 47

La entidad realiza un programa de mejorar el área administrativa ampliando así sus capacidades laborales

Categoría	n	%
Bastante Incierto	8	9.9
Indiferente	24	29.6
Bastante Cierto	43	53.1
Totalmente Cierto	6	7.4
Total	81	100.0

Fuente: Instrumento dado al personal del área de administración en la entidad.

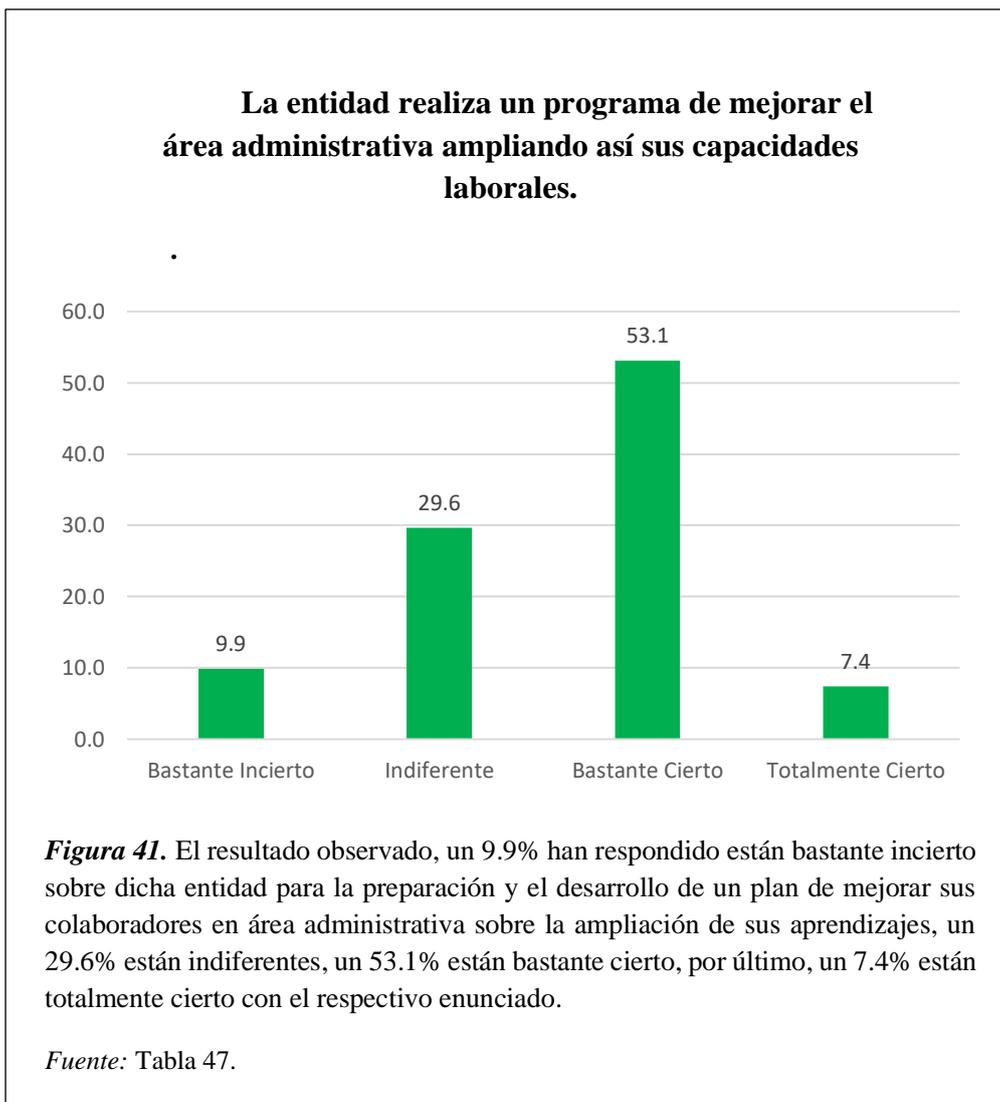


Tabla 48

El área administrativa se capacita para obtener cambios en la entidad

Categoría	n	%
Bastante Incierto	10	12.3
Indiferente	42	51.9
Bastante Cierto	21	25.9
Totalmente Cierto	8	9.9
Total	81	100.0

Fuente: Instrumento dado al personal del área de administración en la entidad.

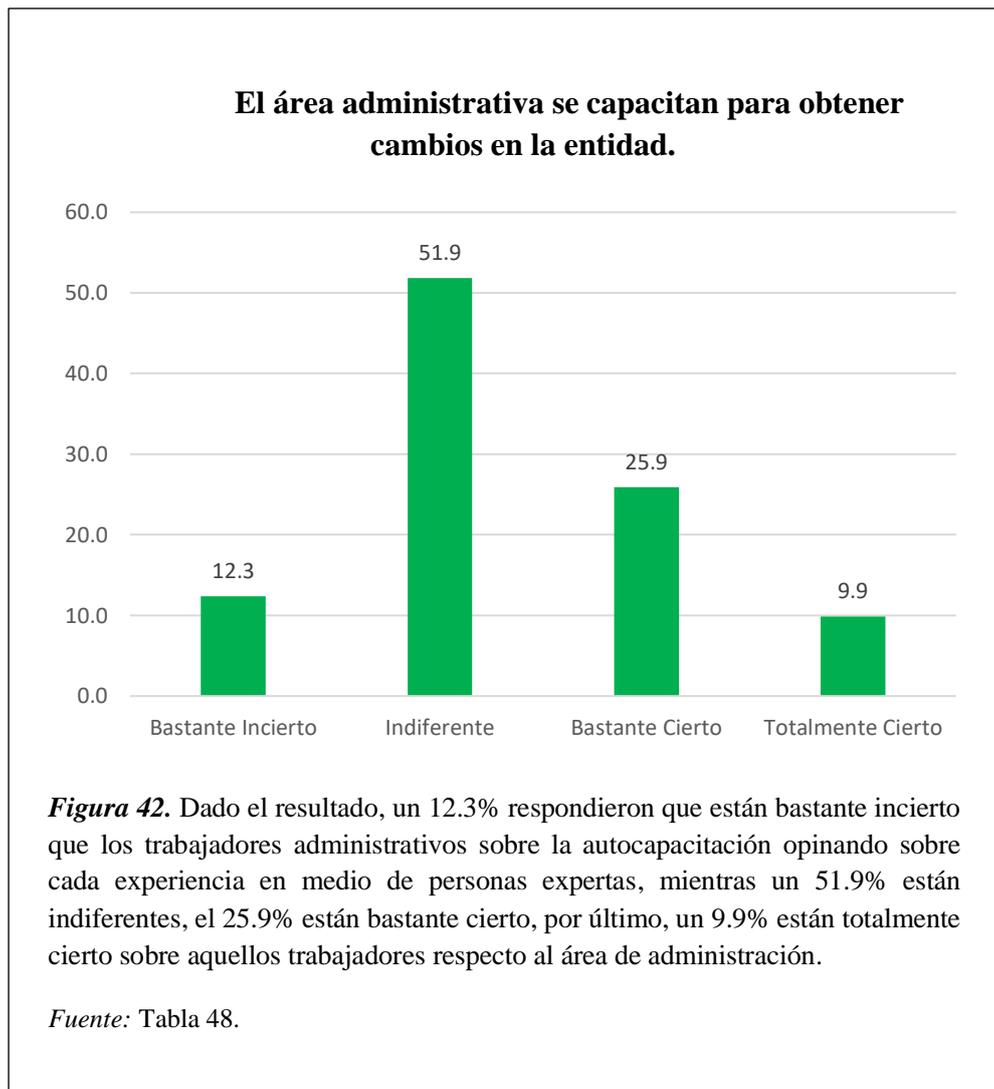
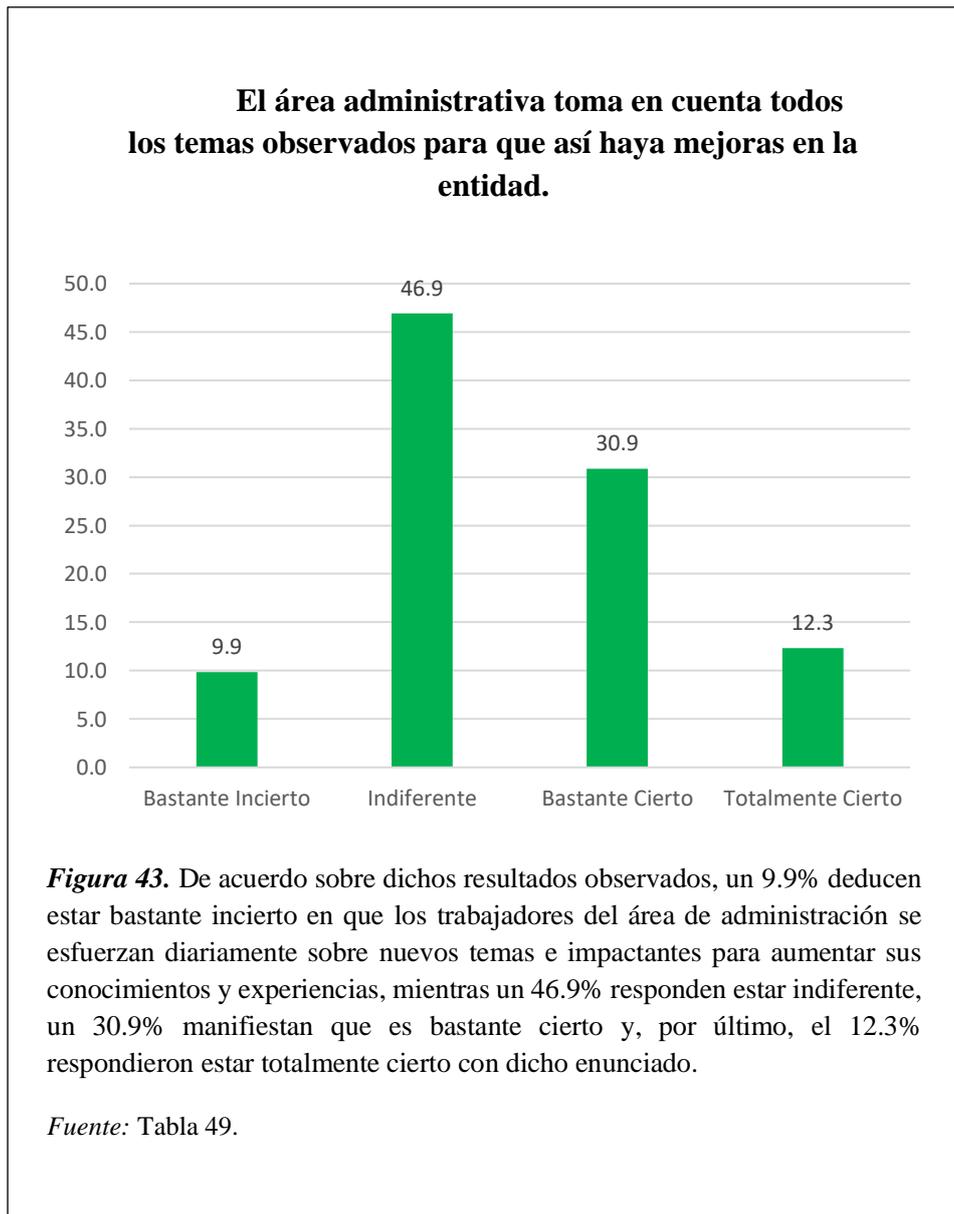


Tabla 49

El área administrativa toma en cuenta todos los temas observados para que así haya mejoras en la entidad.

Categoría	n	%
Bastante Incierto	8	9.9
Indiferente	38	46.9
Bastante Cierto	25	30.9
Totalmente Cierto	10	12.3
Total	81	100.0

Fuente: Instrumento dado al personal del área de administración en la entidad.



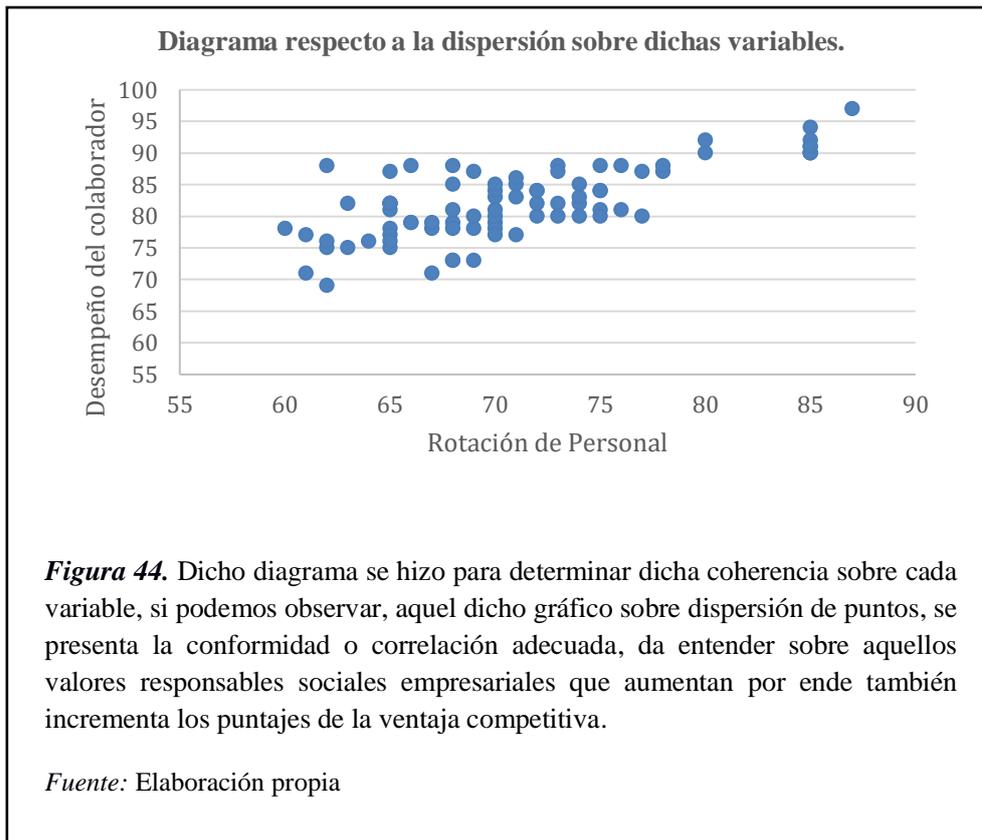


Tabla 50

Análisis estadístico sobre dicha variable independiente

Analizando Estadísticamente		
N	Válido	81
	Perdidos	0
Media		71,06
Mediana		70,00
Moda		65
Desv. Desviación		6,624
Varianza		43,884
Mínimo		60
Máximo		87

Fuente: Programa estadístico SPSS

Respecto a la tabla 50, se observa que esta variable mencionada fue el promedio principal al completar la evaluación con 71,06 puntos.

Tabla 51*Análisis estadísticos del desempeño del colaborador*

Analizando Estadísticamente		
N	Válido	81
	Perdidos	0
Media		82,17
Mediana		82,00
Moda		80 ^a
Desv. Desviación		5,722
Varianza		32,745
Mínimo		69
Máximo		97

Fuente: Programa estadístico SPSS

Respecto a la tabla 51, se puede observar que el puntaje promedio en la evaluación dicha variable fue 82,17puntos.

Tabla 52*Correlación entre variables en dicha entidad*

Correlaciones			
		Rotación del personal	Desempeño del colaborador
Rotación del personal	Correlación de Pearson	1	,729**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	81	81
Desempeño del colaborador	Correlación de Pearson	,729**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	81	81

Fuente: Programa estadístico SPSS

Respecto a lo observado, la correlación sobre cada variable propuestas, dicha responsabilidad socialmente empresarialmente como también la ventaja de competencia, se ha medido mediante el coeficiente de correlación de Pearson, dando como resultado un 0,729 dando a entender que se encuentra sobre nivel 0,01. Como se puede observar, el valor de sig. (Bilateral) 0,000 es menor que 0,05.

El valor sobre el coeficiente de correlación está ubicado sobre el rango $\pm 0,7 \pm 0,9$; da entender que existe una buena correlación bastante significativa.

3.2. Discusión

Respecto a los resultados observados en dicho estudio, se ha llegado a determinar que: el objetivo general del estudio ha sido determinar la influencia de la rotación del personal en el desempeño laboral en dicha entidad. Y se ha obtenido como resultados sobre la existencia de la influencia verdadera con grado fortísimo respecto dichas variables. Este enunciado, está relacionado con aquel estudio sobre Samaniego (1998), ya que nos dice que la rotación tiene el derecho a hacerse estudios para así brindar oportunidades para crecer en lo profesional, laboral y personal. Por ende, si existe coherencia con sus resultados de su estudio con nuestra investigación.

Se han determinado los siguientes resultados que demuestran la influencia dichas variables en el estudio, según la tabla 7 y figura 1 nos dice que un 44.4% de las personas encuestadas afirman que hay impedimentos para poder mejorar el desempeño, por otro lado un 3.7% de los trabajadores responden totalmente diferente, mientras que se observa figura 2, la rotación de personal se sabe que problema no es para la desmotivación de los trabajadores dado en un 37% de las personas encuestadas mientras un 7.4% manifiestan estar en bastante incierto. Los Porter y Steers (1973), afirman sobre rotación del personal se encuentra dado en preferencias del personal que está al respecto a abandonar su decisión. Mayormente, uno de los motivos sobre relacionan la rotación del personal los mencionados problemas como presentan aquellos trabajadores en su desempeño, como evidencia de esta mencionada teoría, se puede apreciar que en la tabla 9, que, de las personas encuestadas, un 45.7% afirman estar bastante cierto, se sienten inseguros al poder realizar cambios en los cargos dados sobre varios momentos inesperados, ya que un 9.9% responden estar en desacuerdo.

Ponce (2001), nos dice sobre las deficiencias de rotación están dadas en rotación forzosa y voluntaria. Por ende, según tabla 10, un 43.2% responden sobre su insatisfacción con la dirección de la entidad por motivos personales, por lo tanto, un 11.1% responden estar de acuerdo con la dirección, lo mencionado también puede ser causa de una rotación voluntaria. Hacer que nuestros trabajadores se puedan mantener va a depender de la seguridad dentro de sus labores que se le dé, entonces nos ubicamos en la tabla 12, de las personas

encuestadas, un 35.8% afirman estar bastante en acierto sobre el brindar seguridad en sus labores puede haber problemas dentro de rotación de personal, mientras que un 1.2% en de acuerdo no está. Dicha inseguridad ha traído que cada trabajador no se sienta comprometido con sus labores, dicho esto se puede observar que en la tabla 13, se ve que un 45.7% de las personas encuestadas responden estar bastante cierto. Respecto a la tabla 14, un 32.1% de las personas encuestadas, afirman que los salarios son fijos, pero eso no quiere decir que haya más productividad, por ende, el 7.4% responden que son de gran importancia.

A pesar de los resultados, se menciona que el indicador de competitividad está considerado como el factor que trata acerca de la rotación del personal, entonces vemos que en la tabla 21, un 38.3 % de las personas encuestadas afirman estar indiferentes porque al salir de la entidad si encontrarían muchas oportunidades de trabajo con mayor remuneración, mientras un 25.9 % se encuentran dispuestos en decidir por la mejor oferta de trabajo pero un 1.2% permanecerían en su mismo trabajo.

De acuerdo sobre el rendimiento de labores en cada colaborador de dicha entidad, éstos se miden por la satisfacción del personal y de su compromiso hacia sus labores, aquí se observa que un 32.1% de las personas encuestadas afirman estar bastante cierto mientras un 8.6% responden no encontrar una necesidad en tratar de identificarse y comprometerse con la entidad. Muchinsky (2002) manifiesta que cada desempeño de cada trabajador en un grupo de acciones que se alcanza lograr cada objetivo propuesto por la organización y así alcanzar los objetivos de la institución.

Chiavenato (2002) deduce en su investigación que el desempeño del personal se obtiene resultados mediante cada comportamiento del trabajador, sin embargo, se dice que el personal hace referencia sobre reconocer y destacar la labor que realizan, un 38.3% no responden a este punto, por otro lado el 12.3% consideran que si hacen reconocimientos solo al personal que trabaja con eficiencia, y 23.5% y el 35.8% señalan que están poco de acuerdo, ver la tabla 30.

Por otro lado, dentro del desempeño del personal se ve el trabajar en equipo, entonces, respecto a esto, vemos la tabla 31, nos dice que un 9.9 % de las personas encuestadas opinan que es mejor ya que aceleran las actividades, un 23.5% están en desacuerdo; se observa en la tabla 33, un 50.6% responder estar indiferente sobre un buen manejo de la comunicación, un el 13.6 % responden que si es necesario mantener una buena comunicación para tener eficiencias en la entidad.

Mediante dichos estos resultados, se puede confirmar que la hipótesis dada en el estudio influye de manera favorable en la entidad respecto al desempeño de los trabajadores, quiere decir que el personal no tiene miedo a ser cambiados, teniendo en claro que se les pagaría un buen sueldo, serán reconocidos por sus labores que desempeñen y más que todo dar todo su potencial para cumplir los objetivos en la entidad.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Se ha llegado a la conclusión que, al observar dicho objetivo general, la rotación de personal ha influido positivamente respecto al desempeño laboral el personal en dicha entidad, también tiene una correlación positiva en ambas variables de la investigación.

Se logró determinar que el nivel de rotación del personal del área de administración, es fijo debido de diferentes tipos de contratación operativo dentro del contexto asistente.

Se ha determinado respecto al desempeño del personal del área de administración es bajo ya que se presentan problemas como la falta de seguridad de ser retirados en sus labores en cualquier instante.

Se concluye respecto al salario y políticas de la entidad son factores que así se origina la rotación del personal del área de administración en la entidad.

4.2. Recomendaciones

Se recomienda al encargado del área administrativa de la UGEL-Chiclayo que el presente estudio sirva como utilidad para diferentes entidades, con la finalidad de aumentar su desempeño laboral respecto a sus servidores públicos.

Se recomienda al encargado del área administrativa de la UGEL-Chiclayo, que se promueva la buena comunicación en la entidad, para así buscar mejoras en el desempeño, donde se pueda permitir crear buen ambiente entre el personal y no tan sólo ver por los ingresos.

Se recomienda al encargado del área administrativa de la entidad, que tome en cuenta a su personal y dedicarle la atención adecuada para así lograr comprometerse con la entidad.

REFERENCIAS

- Acuña, F. (2017). *La rotación del personal y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Roky's en el distrito de Los Olivos, Año 2017. (Tesis de Licenciatura)*. Obtenido de Universidad César Vallejo https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9040/Acu%c3%b1a_GFD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aguilar, V. (2019). *Propuesta para reducir el índice de Rotación de la empresa Saljamex Servicios S.A de C.V. (Tesis de Licenciatura)*. Obtenido de Universidad Nacional Autónoma de México: <http://avalon.cuautitlan2.unam.mx/biblioteca/tesis/1267.pdf>
- Cárdenas, L., & Fecci, E. (2017). Propuesta de un modelo de gestión para PYMEs, centrado en la mejora continua. *Revista Síntesis Tecnológica, Vol. 3*, 59-67.
- Cerna, A. (2016). *El Deficiente desempeño laboral como elemento para mejorar la productividad*. Obtenido de <https://alicia.concytec.gob.pe/>
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Trillas <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>
- Criollo, L. (2017). *Clima laboral y rotación de personal motorizado en la empresa Sodetur S.A. (Tesis de Licenciatura)*. Obtenido de Universidad Central Del Ecuador: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3602/1/T-UCE-0007-133.pdf>
- Cortez, S. (2016). El Kaizen como base para el progreso de las micro y pequeñas empresas de Trujillo. *Revista Ciencia y Tecnología, Vol. 12*, 129-162.
- Cusacani, N. (2017). *Rotación del personal y productividad de la Empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, Período noviembre 2015 – abril 2016. (Tesis de Licenciatura)*. Obtenido de Universidad Privada de Tacna <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/251/1/Cusacani-Arcata-Nilda-Rosal%C3%ADa.pdf>
- Chirito, E., & Raymundo, S. (2015). *La motivación y su incidencia en el desempeño laboral del Banco Interbank, Tiendas en Huacho, Periodo 2014. (Tesis de Licenciatura)*. Obtenido de Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/332/RESUMEN-TFCE_TCE23.pdf?sequence=3&isAllowed=y

- De La Torre, L., & Afán, K. (2017). *Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la Biblioteca Nacional del Perú 2016. (Tesis de Licenciatura)*. Obtenido de Universidad San Ignacio de Loyola http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2878/1/2017_De-la-Torre_Cultura-organizacional.pdf
- Delgado, S., Calvanapón, F., & Cárdenas, K. (2019). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. Obtenido de <http://eugenioespejo.unach.edu.ec/index.php/EE/article/view/123>
- Flores, E. (2017). La cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Yúnger – 2016. (Tesis de Maestría). Obtenido de la Universidad César Vallejo https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11962/flores_che.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- German, R. (2016). 6 pasos a seguir para evitar una alta rotación de personal. Recuperado: <https://www.merca20.com/6-pasos-a-seguir-para-evitar-una-alta-rotacion-depersonal/>
- González, I. (2017). *La rotación de personal en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad de Medicina de la UNFV, Lima 2015. (Tesis de Maestría)*. Obtenido de la Universidad César Vallejo https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23503/Gonzales_FIK.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gonzales, A. (2016). Ejecutivos top rotan más rápido en las empresas. Recuperado: <http://aptitus.com/blog/reclutamiento/ejecutivos-top-rotan-rapido-en-empresas/>
- Guartán, A., Torres, K., & Ollague, J. (2019). *La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7144062.pdf>
- Hernández, Z. (2016). *La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del Hospital I Naylamp-Chiclayo. (Tesis de Licenciatura)*. Obtenido

de la Universidad Señor de Sipán
<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/2284/Tesis%20de%20Hernandez%20D%20adaz%20Zhenia%20Magaly.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Huamanchumo, E., & Aguilar, L. (2018). *La influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral en los colaboradores del área de cobranza de la Empresa ASESCOM RJ Abogados, Oficina San Isidro Trujillo, 2018. (Tesis de Licenciatura)*. Obtenido de Universidad Privada del Norte
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13697/Aguilar%20Carranza%20Alexander%20Luis%20-%20Huamanchumo%20Bazan%20Ernestina%20Noemi.pdf?sequence=5&isAllowed=y>

Masaaki, I. (2016). *Perú tiene oportunidades infinitas para mejora organizacional*. Obtenido de <https://andina.pe/>

Macario, F. (2018). *Rotación de personal y Clima Organizacional en la Importadora de vidrios ubicada en la zona 7 de Quetzaltenango. (Tesis de Grado)*. Obtenido de Universidad Rafael Landívar
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjrkd/2018/05/43/Macario-Fredy.pdf>

Paz, J. (2017). *Factores organizacionales y su influencia en la rotación de personal administrativo en la empresa inversiones PROMUTEL SAC, agencia Trujillo, año 2016*". (Tesis de Licenciatura). Obtenido de Universidad Nacional de Trujillo:
https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/9519/paztemoche_jennifer.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pegorari, F. (2017). *Disminución del índice de rotación del personal a través de la implementación de un programa de reconocimiento en una Institución Pública. (Tesis de Licenciatura)*. Obtenido de Universidad San Martín de Porres
http://repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/2863/pegorari_zfj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Peña, C., & Leydi, J. (2017). *Propuesta para la implementación de estrategias en el mejoramiento del proceso de evaluación de desempeño en el Hospital Universitario San Ignacio. (Tesis de Licenciatura)*. Obtenido de Universidad Católica de Colombia:<https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/14577/2/RAE%20LEIDY%20PE%C3%91A%20-%20HUSI.pdf>
- Pérez, F. I. (2016). *Propuesta para reducir la rotación de personal en la distribuidora de productos Coca-Cola de la ciudad de Chiclayo. (Tesis de Licenciatura)*. Obtenido de Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo: http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/142/1/TL_Perez_Aguinaga_FranklinIvan.pdf
- Rubio, J., & Villagrán, D. (2017). *La rotación del personal y su incidencia en el desempeño del talento humano en la Corporación FIALES. (Tesis de Licenciatura)*. Obtenido de Universidad de Guayaquil <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/20744/1/ROTACION%20DE%20PERSONAL%20RUBIO-VILLAGRAN.pdf>
- Torres, C. (2018). *Mejora continua en el desempeño laboral*. Obtenido de <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/>
- Saldaña, E. (2018). *Programa de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Institución Educativa Particular Fernando Rossi Emanuelli, Cayalti, Chiclayo-2018. (Tesis de Licenciatura)*. Obtenido de Universidad César Vallejo: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27357/Salda%c3%b1a_GEY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Suárez, M., & Ramis, J. (2016). *Aplicación de la Mejora Continua de Procesos en la Administración Pública. Revista GCG Universia, Vol. 2, 173-197*. <https://gcg.universia.net/article/view/332>
- WorkMeter. (2018). *La productividad en las empresas Peruanas*. Obtenido de <https://es.workmeter.com>

ANEXOS

Anexo N°1: Cuestionario

Rotación del Personal

INSTRUCCIONES: A continuación, le presentamos un conjunto de afirmaciones para ser valoradas de acuerdo a que tiene sobre la rotación de personal que se desarrolla en la UGEL - Chiclayo. Ponga un aspa en el número de la alternativa que considere que se acerca más a la realidad. El cuestionario es anónimo.

1. Totalmente incierto
2. Bastante incierto
3. Indiferente
4. Bastante cierto
5. Totalmente cierto

DIMENSIONES: ORGANIZACIONALES		1	2	3	4	5
I.	OBSTACULOS					
1	Considera que existe dificultadores en la UGEL – Chiclayo para promover y potenciar el desempeño de los trabajadores.	1	2	3	4	5
2	La rotación para la empresa no es un obstáculo que desmotiva a los trabajadores	1	2	3	4	5
II.	LIMITES					
3	El personal se desarrolla con ciertos límites por la inseguridad de ser removido de su cargo en cualquier momento.	1	2	3	4	5
III.	INSATISFACCIÓN EN EL AMBIENTE					
4	Se encuentra insatisfecho por la ubicación de la institución por razones familiares y personales.	1	2	3	4	5
5	El clima laboral se ve tenso y disgustado por las condiciones no favorables en que se encuentra el ambiente de trabajo.	1	2	3	4	5
IV.	SEGURIDAD EN EL TRABAJO					
6	Se percibe que la inseguridad en el cargo es un factor que afecta la productividad del trabajador	1	2	3	4	5
7	La UGEL exige cumplimiento de metas sin proporcionar la confianza al trabajador en el cargo	1	2	3	4	5
DIMENSION CARGO						
V.	TRABAJO CARENTE DE INTERÉS					
8	Los trabajadores se desempeñan normalmente cumpliendo sus funciones sin interés por mejorar su productividad	1	2	3	4	5

VI	REMUNERACIÓN INSATISFECHA					
9	Las escalas remunerativas no promueven y estimulan la creatividad y desarrollo profesional para mejorar el desempeño en el cargo.	1	2	3	4	5
10	Las remuneraciones son fijas y no estimulan y promueven mayores esfuerzos fuera de jornada laboral.	1	2	3	4	5
VII.	DISGUSTOS CON POLÍTICAS					
11	Existe un disgusto con las políticas de aumentos salariales que promueve la UGEL.	1	2	3	4	5
VIII.	DESAGRADO CON SUPERVISIÓN					
12	Los trabajadores muestran indiferencia a las acciones de supervisión por la escasa valoración del trabajador.	1	2	3	4	5
IX.	INSATISFACCIÓN					
13	El cargo implica responsabilidades que el cumplimiento eficaz dependen directamente de las cualidades individuales del personal.	1	2	3	4	5
X.	AUTONOMÍA EN EL DESEMPEÑO					
14	Los cargos generan dependencia de las altas jefaturas.	1	2	3	4	5
DIMENSION COMPETITIVIDAD						
XI.	MEJOR REMUNERACION					
15	El personal administrativo está dispuesto a salir de la empresa si hay otras oportunidades de empleo con mejores condiciones	1	2	3	4	5
XII.	NUEVO EMPLEO					
16	Los trabajadores regulan el nivel de su desempeño según las escalas de pago que establece la UGEL-Chiclayo.	1	2	3	4	5
DIMENSION PERSONALES						
XIII.	FALTA DE MOTIVACIÓN					
17	La motivación es muy relativa en la UGEL por razones económicas y políticas institucionales	1	2	3	4	5
XIV.	FALTA DE ATRACCIÓN AL TRABAJO					
18	Son muy pocas las razones que inspiran satisfacción y motivación por cumplir con eficiencia el trabajo.	1	2	3	4	5
19	La rotación en los cargos no inspira atracción por ascender y cumplir nuevos desafíos a favor de la UGEL.	1	2	3	4	5

Desempeño

INSTRUCCIONES: A continuación, le presentamos un conjunto de afirmaciones para ser valoradas de acuerdo a que tiene sobre el desempeño del personal de la UGEL - Chiclayo. Ponga un aspa en el número de la alternativa que considere que se acerca más a la realidad. El cuestionario es anónimo.

1. Totalmente incierto
2. Bastante incierto
3. Indiferente
4. Bastante cierto
5. Totalmente cierto

DIMENSIÓN SATISFACIÓN DEL PERSONAL		1	2	3	4	5
I.	SENTIMIENTOS					
1	La UGEL-Chiclayo desarrolla una cultura de identificación y compromiso que hace sentir un sentimiento favorable hacia ella.	1	2	3	4	5
II.	ACTITUDES					
2	El personal administrativo muestra actitudes positivas frente a las responsabilidades que les genera su trabajo.	1	2	3	4	5
III.	PLACER					
3	El personal administrativo trabaja tranquilo y confiado en la solides y confianza que les otorga la UGEL-Chiclayo.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN AUTOESTIMA						
IV.	RECONOCIMIENTOS					
4	La UGEL-Chiclayo tiene como política reconocer y estimular la labor destacada de su personal administrativo.	1	2	3	4	5
V.	OPORTUNIDAD					
5	La UGEL-Chiclayo brinda oportunidades a quienes se identifican y responden a sus obligaciones con calidad y eficiencia.	1	2	3	4	5
DIMENSION TRABAJO EN EQUIPO						
VI	COHESIÓN					
6	El personal administrativo cumple su meta trabajando en equipo y buscando lograr una misma misión.	1	2	3	4	5
VII.	UNIFORMIDAD					
7	El personal administrativo busca establecer criterios uniformes para asegurar el logro de los resultados.	1	2	3	4	5
VIII.	COMUNICACIÓN					
8	El personal administrativo maneja un sistema de comunicación que los mantiene unidos y fortalecidos dentro y fuera de la UGEL-Chiclayo	1	2	3	4	5

DIMENSION CAPACITACIÓN DEL TRABAJADOR						
IX.	FORMACIÓN					
9	La UGEL-Chiclayo reconoce y estimula a su personal administrativo que tienen estudios superiores.	1	2	3	4	5
10	El personal administrativo muestra su talento con sus estudios logrados en los institutos o universidades.	1	2	3	4	5
11	La UGEL-Chiclayo cuantifica y promueve los estudios de formación en su personal administrativo.	1	2	3	4	5
X.	CAPACITACIÓN					
12	El personal administrativo se ve estimulado y reconocido con los programas de capacitación que desarrolla la UGEL-Chiclayo.	1	2	3	4	5
DIMENSION ESTANDARES GERENCIALES						
XI.	DESCRIPCIÓN DEL PUESTO					
13	Los trabajadores se encuentran bien ubicados por reunir las capacidades y competencias que exige el cargo.	1	2	3	4	5
XII.	EXPECTATIVAS ALINEADAS					
14	El personal administrativo se esmera y busca brindar un servicio de calidad.	1	2	3	4	5
DIMENSION MOTIVACIÓN						
XIII.	INCENTIVOS					
15	El personal administrativo siente satisfacción en su trabajo por sentirse respaldados y motivados por los premios que les otorga la UGEL-Chiclayo.	1	2	3	4	5
XIV.	PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN					
16	El personal administrativo se encuentra organizados y forman parte de la gestión de la UGEL-Chiclayo.	1	2	3	4	5
DIMENSION COMPROMISO						
XV.	RESULTADOS					
17	El personal administrativo tiene escalas remunerativas que van en función a la responsabilidad y obtención de resultados de su gestión.	1	2	3	4	5
XVI.	COMPETITIVIDAD					
18	El mejoramiento de la competitividad del personal administrativo va acompañado de un programa de ascensos y mejoras remunerativas.	1	2	3	4	5
XVII.	BENEFICIOS					
19	Los beneficios de la UGEL-Chiclayo son compartidos con todo el personal administrativo según su nivel de responsabilidad.	1	2	3	4	5
DIMENSION EVALUACIÓN						
XV.	DESEMPEÑO					
20	El personal administrativo se capacita y especializa para contribuir con el mejoramiento de su desempeño y calidad en su servicio.	1	2	3	4	5
21	El desempeño es uno de los criterios que premia la UGEL-Chiclayo cuando el personal destacada en su labor.	1	2	3	4	5
XV.	APRENDIZAJE					

22	La UGEL-Chiclayo prepara y desarrolla un programa de mejora continua del personal administrativo con la finalidad de ampliar y profundizar su aprendizaje.	1	2	3	4	5
23	El personal administrativo se auto capacitan intercambiando experiencias, entre los expertos y aprendices.	1	2	3	4	5
24	El personal administrativo se esfuerza por aprender constantemente sobre temas novedosos e impactantes que contribuyan con su conocimiento y experiencia.	1	2	3	4	5

Anexo N°2: Validación por juicio de expertos

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		MIRKO MERRINO NUÑEZ
	PROFESIÓN	HC en Administración
	ESPECIALIDAD	GESTION
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	20
	CARGO	DTT
LA ROTACIÓN DEL PERSONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DEL COLABORADOR ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - CHICLAYO, 2019		
DATOS DE LOS TESISISTAS		
NOMBRES	OCAÑA VARGAS SARA ROSALINA	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	CUESTIONARIO	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL Analizar la influencia de la rotación del personal en el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local-UGEL, Chiclayo-2019.	
	ESPECÍFICOS <ul style="list-style-type: none"> • Identificar el nivel de rotación el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local-UGEL, Chiclayo-2019. • Evaluar el nivel de desempeño del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local-UGEL, Chiclayo 2019. • Estudiar los factores que originan la rotación del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL, Chiclayo – 2019. 	
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 20 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la	

	confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
I. VARIABLE INDEPENDIENTE: LA ROTACIÓN DEL PERSONAL	
1. Considera que existe dificultadores en la UGEL - Chiclayo para promover y potenciar el desempeño de los trabajadores.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
2. La rotación para la empresa no es un obstáculo que desmotiva a los trabajadores	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
3. El personal se desarrolla con ciertos límites por la inseguridad de ser removido de su cargo en cualquier momento.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
4. Se encuentra insatisfecho por la ubicación de la institución por razones familiares y personales.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
5. El clima laboral se ve tenso y disgustado por las condiciones no favorables en que se encuentra el ambiente de trabajo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
6. Se percibe que la inseguridad en el cargo es un factor que afecta la productividad del trabajador	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
7. La UGEL exige cumplimiento de metas sin proporcionar la confianza al trabajador en el cargo	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
8. Los trabajadores se desempeñan normalmente cumpliendo sus funciones sin interés por mejorar su productividad	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
9. Las escalas remunerativas no promueven y estimulan	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()

la creatividad y desarrollo profesional para mejorar el desempeño en el cargo.	SUGERENCIAS: _____ _____
10. Las remuneraciones son fijas y no estimulan y ocasionan mayores esfuerzos fuera de jornada laboral.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
11. Existe un disgusto con las políticas de aumentos salariales en la UGEL.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
12. Los trabajadores muestran indiferencia a las acciones de supervisión por la escasa valoración del trabajador.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
13. El cargo implica responsabilidades que el cumplimiento eficaz dependen directamente de las cualidades individuales del personal.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
14. Los cargos generan dependencia de las altas jefaturas.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
15. El personal administrativo están dispuestos a salir de la empresa si hay otras oportunidades de empleo con mejores sueldos.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
16. Los trabajadores regulan el nivel de su desempeño según las escalas de pago que establece la UGEL-Chiclayo..	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
17. La motivación es muy relativa en la UGEL por	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

razones económicas y políticas institucionales	
18. Son muy pocas las razones que inspiran satisfacción y motivación por cumplir con eficiencia el trabajo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
19. La rotación en los cargos no inspira atracción por ascender y cumplir nuevos desafíos a favor de la UGEL.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO DEL COLABORADOR	
1. La UGEL-Chiclayo desarrolla una cultura de identificación y compromiso que hace sentir un sentimiento favorable hacia ella.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
2. El personal administrativo muestran actitudes positivas frente a las responsabilidades que les genera su trabajo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
3. El personal administrativo trabajan tranquilos y confiados en la solides y confianza que les otorga la UGEL-Chiclayo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
4. La UGEL-Chiclayo tiene como política reconocer y estimular la labor destacada de su personal administrativo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
5. La UGEL-Chiclayo brinda oportunidades a quienes se identifican y responden a sus obligaciones con calidad y eficiencia.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
6. El personal administrativo cumplen sus metas trabajando en equipo y buscando lograr una misma misión.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
7. El personal administrativo buscan establecer criterios	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()

uniformes para asegurar el logro de los resultados.	SUGERENCIAS: _____ _____
8. El personal administrativo manejan un sistema de comunicación que los mantiene unidos y fortalecidos dentro y fuera de la UGEL-Chiclayo	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
9. La UGEL-Chiclayo reconoce y estimula a su personal administrativo que tienen estudios superiores.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
10. El personal administrativo muestran su talento con sus estudios logrados en los institutos o universidades.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
11. La UGEL-Chiclayo cuantifica y promueve los estudios de formación en su personal administrativo	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
12. El personal administrativo se ven estimulados y reconocidos con los programas de capacitación que desarrolla la UGEL-Chiclayo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
13. Los trabajadores se encuentran bien ubicados por reunir las capacidades y competencias que exige el cargo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
14. El personal administrativo se esmera y busca brindar un servicio de calidad.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
15. El personal administrativo siente satisfacción en su trabajo por sentirse respaldado y motivado por los premios que les otorga la UGEL-Chiclayo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
16. El personal administrativo se encuentra organizado y forma parte de la gestión de la UGEL-Chiclayo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
17. El personal administrativo tienen escalas remunerativas que van en función a la responsabilidad y obtención de resultados de su gestión.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

<p>18. El mejoramiento de la competitividad del personal administrativo va acompañada de un programa de ascenso y mejora remunerativas.</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>19. Los beneficios de la UGEL-Chiclayo son compartidos con todo el personal administrativo según su nivel de responsabilidad.</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>20. El personal administrativo se capacita y especializa para contribuir con el mejoramiento de su desempeño y calidad en su servicio.</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>21. El desempeño es uno de los criterios que premia la UGEL-Chiclayo cuando el personal destacada en su labor.</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>22. La UGEL-Chiclayo prepara y desarrolla un programa de mejora continua del personal administrativo con la finalidad de ampliar y profundizar su aprendizaje.</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>23. El personal administrativo se auto capacitan intercambiando experiencias, entre los expertos y aprendices.</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>24. El personal administrativo se esfuerzan por aprender constantemente sobre temas novedosos e impactantes que contribuyan con su conocimiento y experiencia.</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>43</u> N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	



JUEZ -EXPERTO
16716799

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	Juan Amilcar Villanueva Calderon
PROFESIÓN	Lic. Administración
ESPECIALIDAD	Maestro en Administración de Negocios
EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS)	05 años
CARGO	DTC- USS

LA ROTACIÓN DEL PERSONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DEL COLABORADOR ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – CHICLAYO, 2019

DATOS DE LOS TESISISTAS	
NOMBRES	OCAÑA VARGAS SARA ROSALINA
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION
INSTRUMENTO EVALUADO	CUESTIONARIO
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<p>GENERAL Analizar la influencia de la rotación del personal en el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local-UGEL, Chiclayo-2019.</p>
	<p>ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar el nivel de rotación el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local-UGEL, Chiclayo-2019. • Evaluar el nivel de desempeño del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local-UGEL, Chiclayo 2019. • Estudiar los factores que originan la rotación del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL, Chiclayo – 2019.
<p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 20 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la

	confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
I. VARIABLE INDEPENDIENTE: LA ROTACIÓN DEL PERSONAL	
1. Considera que existe dificultadores en la UGEL – Chiclayo para promover y potenciar el desempeño de los trabajadores.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
2. La rotación para la empresa no es un obstáculo que desmotiva a los trabajadores	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
3. El personal se desarrolla con ciertos límites por la inseguridad de ser removido de su cargo en cualquier momento.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
4. Se encuentra insatisfecho por la ubicación de la institución por razones familiares y personales.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
5. El clima laboral se ve tenso y disgustado por las condiciones no favorables en que se encuentra el ambiente de trabajo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
6. Se percibe que la inseguridad en el cargo es un factor que afecta la productividad del trabajador	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
7. La UGEL exige cumplimiento de metas sin proporcionar la confianza al trabajador en el cargo	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
8. Los trabajadores se desempeñan normalmente cumpliendo sus funciones sin interés por mejorar su productividad	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
9. Las escalas remunerativas no promueven y estimulan	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()

la creatividad y desarrollo profesional para mejorar el desempeño en el cargo.	SUGERENCIAS: _____ _____
10. Las remuneraciones son fijas y no estimulan y ocasionan mayores esfuerzos fuera de jornada laboral.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
11. Existe un disgusto con las políticas de aumentos salariales en la UGEL.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
12. Los trabajadores muestran indiferencia a las acciones de supervisión por la escasa valoración del trabajador.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
13. El cargo implica responsabilidades que el cumplimiento eficaz dependen directamente de las cualidades individuales del personal.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
14. Los cargos generan dependencia de las altas jefaturas.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
15. El personal administrativo están dispuestos a salir de la empresa si hay otras oportunidades de empleo con mejores sueldos.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
16. Los trabajadores regulan el nivel de su desempeño según las escalas de pago que establece la UGEL-Chiclayo..	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
17. La motivación es muy relativa en la UGEL por	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

razones económicas y políticas institucionales	
18. Son muy pocas las razones que inspiran satisfacción y motivación por cumplir con eficiencia el trabajo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
19. La rotación en los cargos no inspira atracción por ascender y cumplir nuevos desafíos a favor de la UGEL.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO DEL COLABORADOR	
1. La UGEL-Chiclayo desarrolla una cultura de identificación y compromiso que hace sentir un sentimiento favorable hacia ella.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
2. El personal administrativo muestran actitudes positivas frente a las responsabilidades que les genera su trabajo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
3. El personal administrativo trabajan tranquilos y confiados en la solides y confianza que les otorga la UGEL-Chiclayo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
4. La UGEL-Chiclayo tiene como política reconocer y estimular la labor destacada de su personal administrativo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
5. La UGEL-Chiclayo brinda oportunidades a quienes se identifican y responden a sus obligaciones con calidad y eficiencia.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
6. El personal administrativo cumplen sus metas trabajando en equipo y buscando lograr una misma misión.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
7. El personal administrativo buscan establecer criterios	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()

uniformes para asegurar el logro de los resultados.	SUGERENCIAS: _____ _____
8. El personal administrativo manejan un sistema de comunicación que los mantiene unidos y fortalecidos dentro y fuera de la UGEL-Chiclayo	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
9. La UGEL-Chiclayo reconoce y estimula a su personal administrativo que tienen estudios superiores.	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
10. El personal administrativo muestran su talento con sus estudios logrados en los institutos o universidades.	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
11. La UGEL-Chiclayo cuantifica y promueve los estudios de formación en su personal administrativo	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
12. El personal administrativo se ven estimulados y reconocidos con los programas de capacitación que desarrolla la UGEL-Chiclayo.	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
13. Los trabajadores se encuentran bien ubicados por reunir las capacidades y competencias que exige el cargo.	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
14. El personal administrativo se esmera y busca brindar un servicio de calidad.	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
15. El personal administrativo siente satisfacción en su trabajo por sentirse respaldado y motivado por los premios que les otorga la UGEL-Chiclayo.	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
16. El personal administrativo se encuentra organizado y forma parte de la gestión de la UGEL-Chiclayo.	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
17. El personal administrativo tienen escalas remunerativas que van en función a la responsabilidad y obtención de resultados de su gestión.	TA(✓) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

<p>18. El mejoramiento de la competitividad del personal administrativo va acompañada de un programa de ascenso y mejora remunerativas.</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>19. Los beneficios de la UGEL-Chiclayo son compartidos con todo el personal administrativo según su nivel de responsabilidad.</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>20. El personal administrativo se capacita y especializa para contribuir con el mejoramiento de su desempeño y calidad en su servicio.</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>21. El desempeño es uno de los criterios que premia la UGEL-Chiclayo cuando el personal destacada en su labor.</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>22. La UGEL-Chiclayo prepara y desarrolla un programa de mejora continua del personal administrativo con la finalidad de ampliar y profundizar su aprendizaje.</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>23. El personal administrativo se auto capacitan intercambiando experiencias, entre los expertos y aprendices.</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>
<p>24. El personal administrativo se esfuerzan por aprender constantemente sobre temas novedosos e impactantes que contribuyan con su conocimiento y experiencia.</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

1. PROMEDIO OBTENIDO:

N° TA 43 N° TD _____

2. COMENTARIO GENERALES *de justiprecia para su medición*

3. OBSERVACIONES



JUEZ - EXPERTO
DNI: 41400923
Juan A. Villanueva Calderón
INGENIERO INFORMÁTICO Y DE SISTEMAS
REG. CIP. 137366

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		<i>Jose William Cordova Cerrinos</i>
	PROFESIÓN	<i>ADMINISTRACIÓN</i>
	ESPECIALIDAD	<i>ADMINISTRACIÓN</i>
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS)	<i>05</i>
	CARGO	<i>DTC</i>

LA ROTACIÓN DEL PERSONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DEL COLABORADOR ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – CHICLAYO, 2019

DATOS DE LOS TESISISTAS	
NOMBRES	OCAÑA VARGAS SARA ROSALINA
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION
INSTRUMENTO EVALUADO	CUESTIONARIO
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL Analizar la influencia de la rotación del personal en el desempeño laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local-UGEL, Chiclayo-2019.
	ESPECÍFICOS <ul style="list-style-type: none"> • Identificar el nivel de rotación el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local-UGEL, Chiclayo-2019. • Evaluar el nivel de desempeño del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local-UGEL, Chiclayo 2019. • Estudiar los factores que originan la rotación del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL, Chiclayo – 2019.
EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 20 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la

	confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
I. VARIABLE INDEPENDIENTE: LA ROTACIÓN DEL PERSONAL	
1. Considera que existe dificultadores en la UGEL - Chiclayo para promover y potenciar el desempeño de los trabajadores.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
2. La rotación para la empresa no es un obstáculo que desmotiva a los trabajadores	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
3. El personal se desarrolla con ciertos límites por la inseguridad de ser removido de su cargo en cualquier momento.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
4. Se encuentra insatisfecho por la ubicación de la institución por razones familiares y personales.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
5. El clima laboral se ve tenso y disgustado por las condiciones no favorables en que se encuentra el ambiente de trabajo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
6. Se percibe que la inseguridad en el cargo es un factor que afecta la productividad del trabajador	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
7. La UGEL exige cumplimiento de metas sin proporcionar la confianza al trabajador en el cargo	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
8. Los trabajadores se desempeñan normalmente cumpliendo sus funciones sin interés por mejorar su productividad	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
9. Las escalas remunerativas no promueven y estimulan	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()

la creatividad y desarrollo profesional para mejorar el desempeño en el cargo.	SUGERENCIAS: _____ _____
10. Las remuneraciones son fijas y no estimulan y ocasionan mayores esfuerzos fuera de jornada laboral.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
11. Existe un disgusto con las políticas de aumentos salariales en la UGEL.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
12. Los trabajadores muestran indiferencia a las acciones de supervisión por la escasa valoración del trabajador.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
13. El cargo implica responsabilidades que el cumplimiento eficaz dependen directamente de las cualidades individuales del personal.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
14. Los cargos generan dependencia de las altas jefaturas.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
15. El personal administrativo están dispuestos a salir de la empresa si hay otras oportunidades de empleo con mejores sueldos.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
16. Los trabajadores regulan el nivel de su desempeño según las escalas de pago que establece la UGEL-Chiclayo..	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
17. La motivación es muy relativa en la UGEL por	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

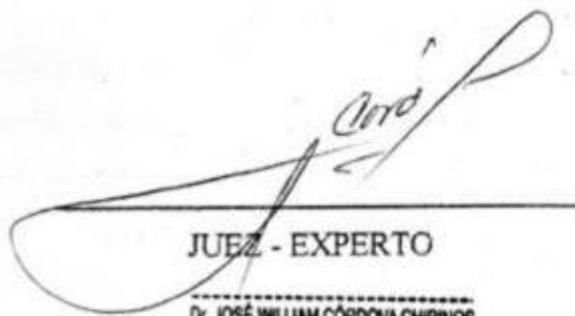
razones económicas y políticas institucionales	
18. Son muy pocas las razones que inspiran satisfacción y motivación por cumplir con eficiencia el trabajo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
19. La rotación en los cargos no inspira atracción por ascender y cumplir nuevos desafíos a favor de la UGEL.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO DEL COLABORADOR	
1. La UGEL-Chiclayo desarrolla una cultura de identificación y compromiso que hace sentir un sentimiento favorable hacia ella.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
2. El personal administrativo muestran actitudes positivas frente a las responsabilidades que les genera su trabajo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
3. El personal administrativo trabajan tranquilos y confiados en la solides y confianza que les otorga la UGEL-Chiclayo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
4. La UGEL-Chiclayo tiene como política reconocer y estimular la labor destacada de su personal administrativo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
5. La UGEL-Chiclayo brinda oportunidades a quienes se identifican y responden a sus obligaciones con calidad y eficiencia.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
6. El personal administrativo cumplen sus metas trabajando en equipo y buscando lograr una misma misión.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
7. El personal administrativo buscan establecer criterios	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()

uniformes para asegurar el logro de los resultados.	SUGERENCIAS: _____ _____
8. El personal administrativo manejan un sistema de comunicación que los mantiene unidos y fortalecidos dentro y fuera de la UGEL-Chiclayo	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
9. La UGEL-Chiclayo reconoce y estimula a su personal administrativo que tienen estudios superiores.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
10. El personal administrativo muestran su talento con sus estudios logrados en los institutos o universidades.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
11. La UGEL-Chiclayo cuantifica y promueve los estudios de formación en su personal administrativo	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
12. El personal administrativo se ven estimulados y reconocidos con los programas de capacitación que desarrolla la UGEL-Chiclayo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
13. Los trabajadores se encuentran bien ubicados por reunir las capacidades y competencias que exige el cargo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
14. El personal administrativo se esmera y busca brindar un servicio de calidad.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
15. El personal administrativo siente satisfacción en su trabajo por sentirse respaldado y motivado por los premios que les otorga la UGEL-Chiclayo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
16. El personal administrativo se encuentra organizado y forma parte de la gestión de la UGEL-Chiclayo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____
17. El personal administrativo tienen escalas remunerativas que van en función a la responsabilidad y obtención de resultados de su gestión.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS: _____ _____

18. El mejoramiento de la competitividad del personal administrativo va acompañada de un programa de ascenso y mejora remunerativas.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____
19. Los beneficios de la UGEL-Chiclayo son compartidos con todo el personal administrativo según su nivel de responsabilidad.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____
20. El personal administrativo se capacita y especializa para contribuir con el mejoramiento de su desempeño y calidad en su servicio.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____
21. El desempeño es uno de los criterios que premia la UGEL-Chiclayo cuando el personal destacada en su labor.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____
22. La UGEL-Chiclayo prepara y desarrolla un programa de mejora continua del personal administrativo con la finalidad de ampliar y profundizar su aprendizaje.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____
23. El personal administrativo se auto capacitan intercambiando experiencias, entre los expertos y aprendices.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____
24. El personal administrativo se esfuerzan por aprender constantemente sobre temas novedosos e impactantes que contribuyan con su conocimiento y experiencia.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD(<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____


 DR. JOSÉ WILLIAM CÓRDOVA CHIRINOS
 CATEDRÁTICO
 DNI: 09582232

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>43</u> N° TD <u>-</u>
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	



JUEZ - EXPERTO

Dr. JOSÉ WILLIAM CORDOVA CHIRINOS
CATEDRÁTICO
DNI: 09582232

Anexo N°3: Carta de solicitud para el desarrollo de la investigación en la entidad

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Chiclayo, 20 de junio del 2019

SEÑOR (A):

PERALTA LALOPÚ CELIA LUZ

JEFA DE ADMINISTRACIÓN DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL-CHICLAYO

Asunto: Solicito permiso y apoyo en la investigación

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y asimismo teniendo su alto espíritu de colaboración, le solicito gentilmente su apoyo para realizar mi investigación titulado "La rotación del personal y su influencia en el desempeño del colaborador administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local-Chiclayo,2019", en horarios coordinados con su despacho.

Mis datos son los siguientes:

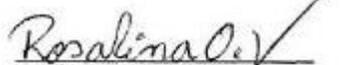
Ocaña Vargas Sara Rosalina

DNI: 71548039

Estudiante de la carrera de Administración, Facultad de Ciencias Empresariales

Agradezco por anticipado la atención que brinde al presente y aprovecho la oportunidad de renovarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente



Ocaña Vargas Sara Rosalina

DNI: 71548039

Anexo N°4: Carta de aceptación para el desarrollo de la investigación



**GOBIERNO REGIONAL DE LAMBAYEQUE
GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CHICLAYO**

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

CARTA DE ACEPTACIÓN

Chiclayo, 21 de junio del 2019

Estimado (a):

OCAÑA VARGAS SARA ROSALINA

Estudiante de la Carrera de Administración, Facultad de Ciencias Empresariales

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

Asunto: Aceptación para realizar tu investigación
en nuestra entidad

Expreso mi cordial saludo y a la vez me permito informarle sobre la aceptación por parte de nuestra entidad para que pueda realizar su investigación titulado "La rotación del personal y su influencia en el desempeño del colaborador administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local-Chiclayo,2019", así como también aplicar su instrumento de recolección de datos y lo que sea necesario en su investigación.

Sin otro particular, me despido.

Atentamente

GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CHICLAYO

.....
Celia Luz Peralta Lulopi
JEFA DE ADMINISTRACIÓN

Anexo N°5: Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores
				Organización	Información Límites Insatisfacción en el ambiente
				Cargo	Seguridad en el cargo Trabajo carente de interés Remuneración insatisfecha Disgustos con políticas Desagrado con supervisión Insatisfacción Autonomía en el desempeño
				Competitividad	Oferta remunerativa Nuevo empleo
				Personales	Falta de motivación Falta de atracción del trabajo
			Variable independiente: La rotación del personal	Satisfacción del trabajador	Sentimientos Actitudes Placer
			Desempeño	Autoestima	Reconocimiento Oportunidades
¿De qué manera el programa de capacitación del recurso humano mejorará la calidad de servicio en dicha entidad?	<p>Objetivo general: Determinar la influencia de la rotación del personal en el desempeño laboral en dicha entidad.</p> <p>Objetivos específicos: Diagnosticar el nivel de rotación del personal administrativo en dicha entidad. Diagnosticar el nivel de desempeño del personal administrativo en dicha entidad. Evaluar los factores que originan la rotación del personal administrativo en dicha entidad.</p>	La rotación del personal influye positivamente al desempeño del colaborador administrativo en dicha entidad.			

Trabajo en equipo	Cohesión
	Uniformidad
	Comunicación
Capacitación del personal	Formación
	Capacitación
Estándares gerenciales	Descripción del puesto
	Expectativas alineadas
Motivación	Incentivos
	Participación en la gestión
Compromiso	Resultados
	Competitividad
	Beneficios
Evaluación	Desempeño
	Aprendizajes

Fuente: Elaboración propia

Anexo N°6: Declaración jurada



DECLARACIÓN JURADA

DATOS DEL AUTOR: Autor Autores

Ocaña Vargas Sara Rosalina

Apellidos y Nombres

71548039 2151816099

Presencial

DNI* Código Modalidad

Administración

Escuela Académico Profesional

Ciencias Empresariales

Facultad de la Universidad Señor de Sipán

Ciclo: X

Informe de investigación:

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor o autores del proyecto y/o informe de investigación titulado:
"La rotación del personal y su influencia en el desempeño del colaborador administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local-Chiclayo,2019".
La misma que presento para optar el grado de Licenciada en Administración.
2. Que el proyecto y/o informe de investigación citado, ha cumplido con la rigurosidad científica que la universidad exige y que por lo tanto no atentan contra derechos de autor normados por Ley.
3. Que no he cometido plagio, total o parcial, tampoco otras formas de fraude, piratería o falsificación en la elaboración del proyecto y/o informe de tesis.
4. Que el título de la investigación y los datos presentados en los resultados son auténticos y originales, no han sido publicados ni presentados anteriormente para optar algún grado académico previo al título profesional.

Me someto a la aplicación de normatividad y procedimientos vigentes por parte de la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN y ante terceros, en caso se determinará la comisión de algún delito en contra los derechos de autor.

Ocaña Vargas Sara Rosalina
71548039

Anexo N°7: Formato T1-VRI-USS



FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 11 de marzo 2021

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

La suscrita:
Ocaña Vargas Sara Rosalina con DNI 71548039

En mi calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: "La rotación del personal y su influencia en el desempeño del colaborador administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local-Chiclayo,2019", presentado y aprobado en el año 2019 como requisito para optar el título de Licenciada en Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Ocaña Vargas Sara Rosalina	71548039	

Anexo N°8: Turnitin

LA ROTACIÓN DEL PERSONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DEL COLABORADOR ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL-CHICLAYO, 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Señor de Sipan Trabajo del estudiante	5%
2	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
6	Submitted to CONACYT Trabajo del estudiante	<1%
7	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%

ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 0848-FACEM-USS-2019, presentado por el/la Bachiller, OCAÑA VARGAS SARA ROSALINA, con su tesis titulada: LA ROTACIÓN DEL PERSONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DEL COLABORADOR ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL-CHICLAYO,2019.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 10% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 17 de junio de 2021



Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538

Escuela Académico Profesional de Administración.

Anexo N°9: Resolución de Aprobación del Proyecto de Tesis

 **UNIVERSIDAD
SEÑOR DE SIPÁN**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 0848 FACEM-USS 2019

Chiclayo, 15 de julio de 2019

VISTO:

El oficio N° 0589-2019/FACEM-DA-USS de fecha 15/07/2019, presentado por la Directora de la Escuela Académico Profesional de Administración y el provelido de la Decana de la FACEM de fecha 17/07/2019, sobre aprobación de proyecto de tesis, y;

CONSIDERANDO:

Que, la investigación constituye una función esencial y obligatoria de la Facultad de Ciencias Empresariales de la USS; ya que a través de la producción del conocimiento se desarrollan propuestas de solución a las necesidades de la sociedad, con especial énfasis en la realidad nacional;

Que, el trabajo de investigación: tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito empresarial;

Que, según el artículo 29° del Reglamento de Grados y Títulos Específico de la FACEM, una vez aprobado el título del trabajo de investigación: Tesis, por parte del comité de Investigación de la escuela profesional; éste será registrado en el catálogo virtual de trabajos de investigación de la Facultad, a cargo del coordinadora de investigación de la escuela profesional de la Facultad de Ciencias Empresariales;

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTÍCULO ÚNICO: APROBAR, los proyectos de tesis de los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Administración, modalidad presencial, del semestre académico 2019-I, a cargo de la docente Mg. Carla Angélica Reyes Reyes, según cuadro adjunto

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.


Dna. Carmen Elvira Ruíz Prado
Decana
Facultad de Ciencias Empresariales


Mg. Susdita Mary Guzmán
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimente
Chiclayo, Perú
www.uss.edu.pe

Cc: Escuela, archivo

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 0048-FACEM-USS-2019**

N°	NOMBRE DEL AUTOR	TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
1	CHAVEZ YASQUEZ LISABELLA	EL EMPOWERMENT COMO HERRAMIENTA ADMINISTRATIVA PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA TRANSPORTES CHICLAYO S.A. - 2019.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDEDIMIENTO
2	CIENFUEGOS RUSTAMANTE KELVIN JOSSEF	MARKETING EXPERIENCIAL PARA LA FIDELIZACIÓN DE LOS CLIENTES EN LA POLLERÍA TAWANI CHOCOP S.R.L., CHICLAYO - 2019.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDEDIMIENTO
3	GONZALES ANCA MA MELACROS VIVIANA	ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO DEMOCRATICO PARA MEJORAR EL TRABAJO EN EQUIPO EN EL COLEGIO MILITAR ELIAS AGUIRRE CHICLAYO - 2019.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDEDIMIENTO
4	GONZALEZ CORNEJO GERRON EDUARDO	PLAN DE NEGOCIO DE UNA POLLERÍA TEMÁTICA PARA ATENDER LA DEMANDA DEL DISTRITO DE MONTEFU - 2019.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDEDIMIENTO
5	FERRERA HUAMAN JHESSON JHONY	MARKETING EMOCIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA FIDELIZACIÓN DE LOS CLIENTES DEL HOTEL COSTA NORTE S.R.L. CHICLAYO - 2019.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDEDIMIENTO
6	HUAMAN COTRINA ELIZA MARELI	ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO EMPRESARIAL PARA MEJORAR LA EFICIENCIA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE - 2019.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDEDIMIENTO
7	MEDIAN TULLUME CARMEN ROSA	ESTRATEGIAS DE COMPETITIVIDAD PARA FIDELIZAR A LOS CLIENTES DEL CONSORCIO ESABU SAC CHICLAYO-2019.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDEDIMIENTO
8	NUÑEZ MORAN CINTIA ANAHER	PLAN DE MARKETING PARA MEJORAR EL POSICIONAMIENTO DE LA EMPRESA RPD DE DISTRIBUCIÓN GALVEZ S.A.C - CHICLAYO - 2019.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDEDIMIENTO
9	OCATE VARGAS SARA ROSALINA	LA ROTACIÓN DEL PERSONAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DEL COLABORADOR ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - CHICLAYO 2019.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDEDIMIENTO
10	PURALTA JARA JHINA MADEL	ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA LOGRAR EL EMPOWERMENT DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE-2019.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDEDIMIENTO



ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, Carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú
www.uss.edu.pe

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N° 0848-FACEM-USS-2019

N°	NOMBRE DEL AUTOR	TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
11	PERICHE SANTIBÁÑAN MILTON ALEX	ESTRATEGIA DE MARKETING PARA LOGRAR EL POSICIONAMIENTO DE LA EMPRESA POR AFILIO ESTUDIO CUNTABLE CHICLAYO - 2018.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDEDIMIENTO
12	RAMÍREZ PRIETO LESLY FABIOLA	PLAN DE CAPACITACIÓN DE TALENTO HUMANO PARA MEJORAR LA CALIDAD DE SERVICIO EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL, CHICLAYO - 2019.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDEDIMIENTO
13	RELUPO VALDERRAMA DAVID HUMBERTO	ENGAGEMENT LABORAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA DE TRANSPORTES TURÍSTICO OLAYO S.A. - OLTURSA, CHICLAYO 2019.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDEDIMIENTO
14	RODRIGO TAMARA MERLY ESTEFANY CRISTINA	ESTRATEGIA 3D PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD EN LOS COLABORADORES DEL INSTITUTO USA, CHICLAYO ERL - 2019.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDEDIMIENTO
15	ROJAS RETETE DENILSON	PARALELOS CLANOS Y SU INFLUENCIA EN EL MANEJO DE CONFLICTOS DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA TOURS ANSEL D VINO SAC - CHICLAYO 2019.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDEDIMIENTO
16	RUIZ RUIZ YENY ISELA	PERFIL DE COMPETENCIA PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LAMBAYEQUE 2019.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDEDIMIENTO
17	TORRES UCEDA DIANA LUCIA	EMPOWERMENT COMO ESTRATEGIA PARA LOGRAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN LAMBAYEQUE - 2019.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDEDIMIENTO
18	YGNACIO F GUERON ALDELIVER	PROCEDRO DE ESTRATEGIAS DE INFOCCACION PARA LA SOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES EN LA EMPRESA PROCESADORA Y COMERCIALIZADORA DE LAGOS S.A.C. JOSÉ LEONARDO ORTE - 2019.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDEDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentol
Chiclayo, Perú
www.uss.edu.pe

Anexo N° 10: Fotos



Figura 45. Aplicación del instrumento a los colaboradores de la unidad de administración en la Unidad de Gestión Educativa Local-Chiclayo,2019.

Fuente: Unidad de Gestión Educativa Local-Chiclayo,2019.



Figura 46. Área de Administración de la Unidad de Gestión Educativa Local-Chiclayo,2019.

Fuente: Unidad de Gestión Educativa Local-Chiclayo,2019.