



UPP
Universidad Privada de Pucallpa

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
NEGOCIOS

TESIS
La Rotación de personal y el desempeño laboral en los
trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo de
Ucayali, 2021

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

AUTOR:
Alfonso García Del Águila

ASESOR:
Mg. César Aliaga Rojas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión y Desarrollo Organizacional

Sub línea:
Desarrollo Organizacional

UCAYALI -PERÚ
2021

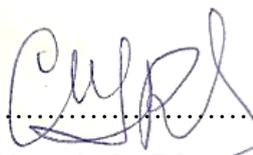
JURADO EVALUADOR



Dr. Jaime Augusto Rojas Elescano
Presidente



Mg. Adrián Marcelo Sifuentes Rosales
Secretario



Mg. Nora Inés Ríos Layche
Vocal



Mg. César Aliaga Rojas
Asesor

UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

"Año del fortalecimiento y soberanía nacional"

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**

En la Ciudad de Pucallpa, siendo las 11 am del día sábado 18 de junio del 2022, a través de la modalidad virtual, se dio inicio el acto de sustentación de la TESIS titulada **"LA ROTACIÓN DE PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO DE UCAYALI, 2021"**, elaborado por el bachiller **ALFONSO GARCÍA DEL ÁGUILA**.

El Presidente da inicio al acto público de sustentación de tesis, con los miembros del Jurado Evaluador integrado por los docentes: **Dr. Jaime Augusto Rojas Elescano, Presidente, Mg. Adrián Marcelo Sifuentes Rosales** y **Mg. Nora Inés Ríos Layche vocal**; designados con RESOLUCIÓN N° 197-2022-FCCyA-UPP de fecha 12 de mayo del 2022; luego el señor presidente instó al secretario a la lectura de la Resolución de aprobación de tesis.

Acto seguido el Presidente del Jurado invitó a iniciar su exposición al bachiller **ALFONSO GARCÍA DEL ÁGUILA**, para que seguidamente absolviera las preguntas de cada jurado en su área. Al terminar la sustentación, el Presidente indica al bachiller y público en general, que el jurado se retira para la deliberación.

Después de deliberar en forma reservada el Jurado emitió la calificación general, de cuyo resultado se establece que el bachiller **ALFONSO GARCIA DEL AGUILA** fueron:

- | | | |
|------------------------------|-------|-------------------------------------|
| - Aprobado por Unanimidad | 17-18 | <input type="checkbox"/> |
| - Aprobado por Mayoría | 14-16 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| - Desaprobado por Mayoría | 11-13 | <input type="checkbox"/> |
| - Desaprobado por Unanimidad | 00-10 | <input type="checkbox"/> |

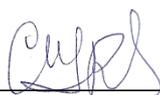
Reiniciando el acto público, se dio lectura a la presente Acta dando por aprobado, los Miembros del Jurado la suscriben en señal de conformidad. **Realizado el juramento de honor y las felicitaciones de los miembros del jurado**, el Presidente dio por concluido el acto de sustentación siendo las 12:00. Horas del mismo día, de lo que se da fe.



Dr. Jaime Augusto Rojas Elescano
Presidente



Mg. Adrián Marcelo Sifuentes Rosales
Secretario



Mg. Nora Inés Ríos Layche
Vocal

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, **ALFONSO GARCÍA DEL ÁGUILA** estudiante egresado de la Escuela Profesional de Administración de Negocios de la Universidad Privada de Pucallpa, identificado con DNI 71011694, con la tesis titulada La Rotación de personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Pucallpa.

Pucallpa, 04 de febrero del 2022



Alfonso Garcia Del Aguila
DNI: 71011694



“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

**COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN DE LA
UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA**

Constancia de Originalidad de trabajo de Investigación N° 43

Pucallpa 27 de abril del 2022

Yo, Dr. JAIME AUGUSTO ROJAS ELESCANO, informo a la decanatura y a quien corresponda que se presentó a mi despacho el informe de tesis titulado: “LA ROTACIÓN DE PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO DE UCAYALI, 2021”, perteneciente al bachiller: ALFONSO GARCÍA DEL ÁGUILA

Facultad : Ciencias Contables y Administrativas
Escuela : Administración de Negocios
Asesor : Mg. Cesar Dolores Aliaga Rojas

Habiendo realizado la verificación de coincidencia con el Software Antiplagio PlagScan, los resultados de similitud fueron **27,6%**. El cual está en los parámetros aceptados por las normas de la Universidad Privada de Pucallpa, que es máximo el 30%, por consiguiente, esta Coordinación da su aprobación de conformidad de la aplicación de la prueba de similitud y se autoriza a los bachilleres a continuar con el trámite administrativo correspondiente.

Es todo por informar a su despacho señor Decano.

Atentamente,

Dr. Jaime Augusto Rojas Elescano
Coordinador de Investigación de la UPP

Dedicatoria

A Dios porque ha estado conmigo en cada etapa de mi vida, cuidándome y dándome fortaleza para continuar.

A mis padres, Reyes del Águila Mego y Nixon García Bardales, quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación, siendo mi apoyo en todo momento, brindándome su amor incondicional.

El autor

Agradecimiento

A la Universidad Privada de Pucallpa, alma mater en mi formación profesional, por darme la oportunidad de superarme y ser una persona útil en la sociedad.

A mi asesor el Mag. Quelbin Toledo Espinoza Carbajal, por su constante y paciente seguimiento, compartiendo su tiempo de manera generosa durante el desarrollo del trabajo de investigación.

A los docentes de la especialidad de administración por su enseñanza, motivación y apoyo para lograr la culminación de mi carrera.

El autor

Resumen

Se tuvo como objetivo determinar qué relación existe entre rotación de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021

Para esta investigación se usó como diseño de investigación el No experimental correlacional. La población fue 64 trabajadores la muestra coincidió con la población de la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali. El muestreo fue por conveniencia,

Se obtuvo como resultados generales, que el 80% de los trabajadores, manifestó que nunca es considerada la rotación de personal, mientras que el 18% manifiesta que a veces es considerada y el 2% manifestó que siempre. Asimismo, que el 80% de los trabajadores manifestó que nunca es considerada la variable desempeño laboral, mientras que el 18% manifiesta que a veces es considerada y el 2% manifestó que siempre.

La conclusión general fue que existe una relación significativa entre rotación de personal y desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali. Con un valor $r = 0.727$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Palabras clave: Rotación de personal, desempeño laboral, reclutamiento, selección, remuneraciones.

Abstract

The objective was to determine the relationship between staff turnover and the work performance of the Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, 2021.

For this research, the non-experimental correlational research design was used. The population was 64 workers, the sample coincided with the population of the Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali. Sampling was for convenience.

It was obtained as general results that 80% of the workers stated that staff turnover is never considered, while 18% stated that it is sometimes considered and 2% stated that it is always considered. Likewise, 80% of the workers stated that the work performance variable is never considered, while 18% stated that it is sometimes considered and 2% stated that it is always considered.

The general conclusion was that there is a relationship significative between staff turnover and job performance in the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion of Ucayali. With an r value =0.727 estimated by Pearson's correlation coefficient.

Keywords: Staff turnover, job performance, recruitment, selection, remuneration.

Índice

Portada	i
Jurado Evaluador	ii
Acta de sustentacion	iii
Declaracion jurada de originalidad	iv
Constancia de origanilidad del trabajo de investigacion	v
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
Índice	x
Índice de tablas y figuras	xii
Introducción	xiii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del Problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Formulación de Objetivos	3
1.3.1. Objetivo general	3
1.3.2. Objetivos específicos	3
1.4. Justificación de la investigación	4
1.5. Delimitación del estudio	4
1.6. Viabilidad del estudio	5
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	6
2.1. Antecedentes del problema	6
2.2. Bases Teóricas	9
2.2.1. Rotación de personal	9
2.2.2. Desempeño laboral	13
2.3. Definición de términos básicos	16
2.4. Formulación de hipótesis	17
2.4.1. Hipótesis general	18
2.4.2. Hipótesis específicas	18
2.5. Variables	18

2.5.1. Definición conceptual de la variable	18
2.5.2. Definición operacional de la variable	19
2.5.3. Operacionalización de la variable	19
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	23
3.1. Diseño de la investigación	21
3.2. Población y muestra	21
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.4. Validez y confiabilidad del instrumento	22
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información	22
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	23
4.1. Presentación de resultados	23
4.2. Discusión	35
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	39
ANEXOS	42
Anexo 1: Matriz de consistencia	42
Anexo 2: Instrumentos de aplicación	43
Anexo 3: Matriz de Validación	45
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento	57
Anexo 5: Base de datos	60
Anexo 6: Galería de fotos	61

Índice de tablas

Tabla 1. Rotación de personal	29
Tabla 2. Desempeño laboral	30
Tabla 3. Población	31
Tabla 4. Validadores	33
Tabla 5. Frecuencia de la variable rotación de personal	35
Tabla 6. Frecuencia de la dimensión reclutamiento	36
Tabla 7. Frecuencia de la dimensión selección	37
Tabla 8. Frecuencia de la dimensión remuneración	38
Tabla 9. Frecuencia de la variable desempeño laboral	39
Tabla 10. Frecuencia de la dimensión relación interpersonal	40
Tabla 11. Frecuencia de la dimensión capacidad de aprendizaje	41
Tabla 12. Frecuencia de la dimensión habilidad de juicio	42
Tabla 13. Correlación entre rotación de personal y desempeño Laboral	43
Tabla 14. Correlación entre reclutamiento v desempeño laboral	44
Tabla 15. Correlación entre selección y desempeño Laboral	45
Tabla 16. Correlación entre remuneración y desempeño Laboral	46

Índice de figuras

Figura 1. Resultados en porcentaje de la variable rotación de personal	35
Figura 2. Resultados en porcentaje de la dimensión reclutamiento	36
Figura 3. Resultados en porcentaje de la dimensión selección	37
Figura 4. Resultados en porcentaje de la dimensión remuneración	38
Figura 5. Resultados en porcentaje de la variable desempeño laboral	39
Figura 6. Resultados en porcentaje de la dimensión relación Interpersonal	35
Figura 7. Resultados en porcentaje de la dimensión capacidad de Aprendizaje	41
Figura 8. Resultados en porcentaje de la dimensión habilidad de juicio	42

Introducción

La rotación de personal es un concepto que tiene importantes repercusiones en toda organización. En las instituciones públicas se produce esta situación, por tanto, se debe analizar los factores que influyen en ello y cómo se puede controlar para reducir el impacto negativo.

En las instituciones públicas se produce esta situación, por tanto, se debe analizar los factores que influyen en ello y cómo se puede controlar para reducir el impacto negativo.

Esta investigación está estructurada en:

CAPÍTULO I: Se describe el problema de la investigación, en ella se aborda el planteamiento del problema, la formulación del problema y objetivos, así como la justificación, delimitación y viabilidad.

CAPÍTULO II: En este capítulo se da a conocer los antecedentes del problema, las bases teóricas y las definiciones de los términos básicos, las hipótesis y el estudio de las variables.

CAPÍTULO III: En este capítulo trata sobre la metodología, el diseño de la investigación. A su vez, se menciona también la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como también la validez y confiabilidad y las técnicas para el procesamiento de la información.

CAPÍTULO IV: En este capítulo se presenta los resultados y la discusión.

Finalmente, se da a conocer las conclusiones y recomendaciones y se describe las referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

A nivel internacional, el proceso de rotación de personal donde trabajadores son contratados (entradas) y trabajadores son despedidos (salidas), estos cambios en el personal, aunque suele relacionarse a procesos de entrada y salida de trabajadores en las empresas e instituciones, también podemos considerar rotación de personal a los procesos de alteración o modificación de los puestos de trabajo.

La rotación de personal es un concepto muy importante en el ámbito empresarial. Se trata de la situación en la que una persona trabajadora llega a la empresa y tras un corto periodo de tiempo se marcha.

Hay puestos en las organizaciones que se presentan estos casos de manera regular, por motivo que los colaboradores dejan los cargos después de un tiempo, debido a que tienen una mejor perspectiva laboral i en su defecto colocan a otras personas en los mismos puestos.

En este sentido, la rotación de personal es un concepto que tiene importantes repercusiones en la organización. En las instituciones públicas se produce esta situación, por tanto, se debe analizar los factores que influyen en ello y cómo se puede controlar para reducir el impacto negativo.

Una de las principales consecuencias de la rotación de personal es que la productividad sufre una alteración debido a que hay puestos que están de forma intermitente cambiando de responsables o de técnicos.

Está claro que si en una determinada organización existe un nivel muy elevado de rotación de personal se puede pensar que las condiciones laborales no son buenas y esto hará que los potenciales trabajadores se lo piensen “dos veces” antes de solicitar un empleo en la organización.

Por todo esto, se puede afirmar que para que una organización pueda mantener a sus trabajadores y tenga una buena imagen como entidad empleadora debe controlar el nivel de rotación de personal y en caso de ser elevado analizar los factores que lo han causado.

Hay que tener en cuenta que la rotación de personal excesiva se puede solucionar tomando las medidas adecuadas y estableciendo una buena política de recursos humanos en la que prime la preocupación por el trabajador.

Según Chiavenato (1999) "Rotación de Recursos humanos" la define como la variación de trabajadores dentro de la empresa entrando o saliendo internamente y externamente en la empresa. Se define como el ratio en porcentaje entre ingresos y salidas.

Por otro lado, el desempeño de los empleados es la piedra angular para desarrollar la efectividad y el éxito de una compañía, por esta razón hay un constante interés de las empresas por mejorar el desempeño de los empleados a través de continuos programas de capacitación y desarrollo.

En años recientes, la administración del desempeño ha buscado optimizar sus recursos humanos para crear ventajas competitivas. En vista que el desempeño es una variable importante en el desarrollo de las compañías, así como su administración, éste es el objeto de estudio del presente ensayo. Para el mejor entendimiento del tema a tratar se

proporcionan los conceptos tanto de desempeño como de administración del desempeño en las organizaciones.

Según Chiavenato (2000) el desempeño laboral” es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”

La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo no es ajeno a los problemas que acontece en la rotación de personal y el desempeño de los trabajadores que afecta finalmente a la calidad del servicio en esta Dirección, motivo por el cual se efectúa el estudio de investigación.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre rotación de personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Cuál es la relación entre reclutamiento y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021?
2. ¿Cuál es la relación entre selección y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021?
3. ¿Cuál es la relación entre remuneración y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021?

1.3 Formulación de Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar qué relación existe entre rotación de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021

1.3.2. Objetivos específicos

1. Determinar qué relación existe entre reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021
2. Determinar qué relación existe entre selección y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021
3. Determinar qué relación existe entre remuneración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021.

1.4 Justificación de la investigación

En cuanto a la relevancia social: La investigación determinó la rotación de personal y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, así será de utilidad para la mejora final en la calidad de atención de los usuarios de esta Institución.

En relación a las implicancias prácticas: Sirve para que los directivos de la la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali puedan manejar adecuadamente la rotación de personal de los trabajadores sin perjudicar el desempeño laboral de los mismos, en desmedro de la calidad en la atención de sus usuarios.

En cuanto al valor teórico: porque permitió demostrar el grado de asociación entre las variables.

En cuanto a la utilidad metodológica: Se utilizó el método deductivo, se trata de un procedimiento de lo general a lo particular.

1.5. Delimitación del estudio

Delimitación Espacial

Estará limitada por la Institución Dirección Regional de Trabajo de Ucayali ubicada en el Jr. Inmaculada 999 de la ciudad de Pucallpa del departamento de Ucayali.

Delimitación Social

Los interesados del desarrollo del presente proyecto de tesis:

- Alfonso García Del Águila
- Los participantes en la elaboración del proyecto
- Los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali.
- Los usuarios que demandan atención de servicios de la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali

Delimitación Temporal

La delimitación temporal será desde el 01 de julio al 31 de diciembre del 2021.

Delimitación Conceptual

Los conceptos mencionados a continuación, son todos aquellos que tenemos que tener presente a lo largo de todo el proyecto de tesis:

- Rotación de personal
- Desempeño laboral

1.6. Viabilidad del estudio

- 1. Viabilidad técnica:** Se cumple con las condiciones de seguridad con la tecnología disponible, laptop, internet y aplicativo Excel software SPSS .

- 2. Viabilidad ambiental:** La investigación y las actividades no deteriora o destruye bienes y servicios ambientales que son utilizados para mejorar la calidad de vida del ser humano.
- 3. Viabilidad financiera:** En atención a la relación que existe entre los recursos empleados para obtenerlo y aquellos de los que se dispone, no hay problema porque será autofinanciada por el investigador.
- 4. Viabilidad social:** La investigación es positiva sobre diferentes actores sociales: El tesista, los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y sus familias y los usuarios de los servicios, que en general mejora las condiciones de vida y trabajo, entre otros.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

Internacionales

Rubio y Villagrán (2017) en su tesis titulada *“La rotación del personal y su incidencia en el desempeño del talento humano en la Corporación FIALES”*, de la Universidad de Guayaquil, tuvo como finalidad probar como la rotación del personal influye en el desempeño laboral. El ratio rotación ha aumentado debido a: inadecuado ambiente laboral, carencia de incentivos, horas extras, jornadas de trabajo extensas, el ratio fue 43%. Se aplicó encuestas y entrevistas. Se concluye que la rotación de personal influye en el desempeño del talento humano.

Castillo y Sabando (2018) en su tesis titulada *“Estudio de la Incidencia que tiene la Rotación de Personal en la Productividad de la Compañía Exportadora del Sur en el Periodo 2014 al 2017”*, de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, tuvo como objetivo contribuir y aportar con estrategias las cuales ayuden a evidenciar la influencia de la rotación de personal, sobre la productividad. Teniendo en cuenta la posibilidad de que la Exportadora tenga un crecimiento en sus actividades, la contratación y

despido del personal debido a diferentes causas que limiten al desarrollo corporativo de la compañía es probable. En la presente investigación se realizó un análisis correlacional entre la variable independiente y la variable dependiente y para corroborar se realizó una entrevista al personal de producción. Se concluyó que el margen de incidencia en la productividad se da en baja proporción por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa.

Nacionales

Altamirano y Encajima (2019) en su tesis titulada “Análisis de la rotación de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa plátanos chips Chiclayo 2017”, de la Universidad Señor de Sipán, esta investigación tiene como objetivo general analizar la rotación de personal y el trabajo de los trabajadores de la empresa. El método que se empleó fue el método descriptivo - explicativo. Para la recolección de los datos se elaboró una encuesta en base a un cuestionario en formato de escala de Likert. Se concluyó que la rotación de personal dentro de la empresa es alta, en relación con el trabajo de mano es bueno debido a las dimensiones que se presentan en fue estudio. También se concluye con una propuesta que diseñará un plan de selección de personal para Incrementar el trabajo de los colaboradores.

Quispe (2017) en su tesis titulada “La Rotación de Personal y la relación con el desempeño laboral en la Empresa Termo encogibles del Perú S.A, Lima 2017”, de la Universidad Privada de Tacna, el objetivo fue determinar en qué medida se relacionan la rotación de personal con el desempeño laboral. Metodología: El tipo de investigación es básica, la población fue 416 empleados. Resultados: En la empresa se comprueba que existe un alto desempeño laboral, basado en una cultura de trabajo en equipo y de capacitación permanente, orientada a contribuir con la productividad del trabajador y promover la mejora continua de la calidad empresarial. Se concluye que existe una relación significativa entre la Rotación de Personal y el Desempeño Laboral.

Dávila y Quirós (2020) en su tesis titulada *“Rotación de personal y desempeño laboral de la empresa Pizza Hut – Delivery Trujillo – 2020”*, tuvo como objetivo determinar la relación entre la rotación de personal y el desempeño laboral. La investigación fue básica, el método utilizado fue deductivo, hipotético y analítico con diseño no experimental a nivel descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo y de corte transversal. La población estuvo constituida por 36 trabajadores, con una muestra censal. Se concluye que existe relación significativa entre la rotación de personal y el desempeño laboral.

Regionales

Soto, Ramos y Jiménez (2018) en su tesis *“Motivación y desempeño laboral en trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Ucayali, al 2016”*, de la Universidad Nacional de Ucayali, el objetivo de la investigación fue: Determinar qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral. La investigación fue de Tipo no experimental descriptivo correlacional, se contó con una muestra de 50 trabajadores. Los resultados de la investigación muestran, que el tipo de motivación que predomina en la Dirección Regional Sectorial de Transportes y Comunicaciones en el año 2016, es de nivel alto, representa el 51.94%, mientras la calidad del desempeño laboral que caracteriza a la Dirección Regional Sectorial de Transportes y Comunicaciones de Ucayali, en el año 2016, es también de nivel alto, representa el 67.14%. Se concluye que existe una correlación nula, entendiéndose que, en la Dirección Regional Sectorial de Transportes y Comunicaciones de Ucayali, que las variables motivación y desempeño laboral no se influyen entre ellas.

Benavente, Correa y Pinedo (2018) en su tesis titulada *“La motivación laboral y la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017”*, de la Universidad Nacional de Ucayali, tuvo como objetivo de determinar la relación de la motivación laboral y la gestión del talento humano, con el propósito de beneficiar a sus trabajadores y a la organización en general. La investigación trabajamos con el método

descriptivo correlacional, y con diseño transeccional correlacional, se aplicó una muestra de 51 trabajadores. Se concluye que existe relación positiva moderada y significativa entre la motivación laboral y la gestión del talento humano, en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017, estableciéndose que la motivación laboral, influye positivamente en la gestión del talento humano.

Cerrón (2019) en su tesis titulada *“El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Financiera Trascender de la provincia de Padre Abad del departamento de Ucayali, 2018”*, de la Universidad Privada de Pucallpa, tuvo como objetivo determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores, por lo que se utilizó un diseño de investigación descriptivo correlacional. Resultado: Coeficiente de correlación de Spearman $r = 0,778$ positivo alto. Se concluye que el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Financiera Trascender de la provincia de Padre Abad del departamento de Ucayali.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Rotación de personal

Definición

Chiavenato (2011) define como la cantidad de trabajadores ingresantes y salientes de la empresa.

Así mismo, Werther (2013) postula que esta rotación tiene un costo elevado pues provocan gastos económicos y de tiempo, para capacitaciones, registros y otros.

La rotación voluntaria

Es opcional, por propia voluntad del trabajador. Es decir, descubrir en el mercado gente para cubrir las vacantes. Si lo logran, se sentirían orgullosos y eficientes.

Bonache y Cabrera (2002) refuerza la cultura organizacional, pues es referente de que los trabajadores que continúan son quienes cuentan con valores en correspondencia con la organización.

Finalmente, en algunas circunstancias, puede economizar costos laborales y obtener acercamiento a conocimientos de mejor nivel. Que no toda rotación es mala se hace todavía más patente para ciertos grupos de empleados.

Una vez concluyan estos, se podrá ir de nuevo al mercado para adquirir el talento humano. Sin embargo, la rotación de colaboradores con habilidades admirables y complicada de reemplazar plantean muchos más problemas.

Razones para permanecer en una empresa

La literatura tradicional de rotación se ha centrados en dos factores: la satisfacción y las alternativas de empleo. Los individuos satisfechos con su trabajo, tienden a tener evaluaciones positivas de su remuneración.

Otro elemento nuclear para la satisfacción y comportamiento laboral son las posibilidades, méritos y obligaciones de la persona, apreciación justa y permuta (Bonache & Cabrera, 2002).

Expectativas

La disconformidad entre lo que se espera y lo que es (si no se cumplen las exceptivas laborales), las labores resultaran insatisfechas.

La percepción de justicia

Los individuos, según la teoría de la igualdad, evalúan, además, en qué medida las recompensas son justas con lo que aportan a la empresa: conocimiento, experiencia, sacrificio, conducta (Bonache y Cabrera, 2002).

La reciprocidad

Para el compromiso, la segunda actitud determinante de la rotación voluntaria, es esencial el intercambio (Bonache & Cabrera, 2002).

El arraigo al puesto

Tiene tres dimensiones:

1.º Los vínculos, que son las relaciones consecuente o inconsecuente con otros individuos, instituciones o actividades (Bonache & Cabrera, 2002)

2.º El ajuste, que es la semejanza observada con el puesto, la compañía o la sociedad (Bonache & Cabrera, 2002)

3.º Los sacrificios que son los costes materiales o pérdida de beneficios psicológicos en que incurriría si abandonara la compañía (Bonache & Cabrera, 2002)

Estrategia de retención

El paso inicial para la táctica de contención es evaluar el tiempo prudente de permanencia en la empresa. Así también, otra opción es el dar a conocer tanto lo bueno como lo malo que se convive en la empresa.

Contratar a personas que puedan realizar bien el trabajo, pero que no son muy solicitados podría aislar a la compañía de las fuerzas del mercado (Bonache y Cabrera, 2002).

Iniciativa de diseño de puesto

Para disminuir la rotación, tradicionalmente se emplea el diseño de puestos el cual consiste en asignarles un motivador potencial elevado.

Se desea proporcionen ánimos positivos que conduzcan a motivar, satisfacer, mayor rendimiento y por ende, menor rotación (Bonache y Cabrera, 2002).

Iniciativa de compensación

Como dijimos, para retener a los empleados una de las medidas más importantes vendría hacer las iniciativas de compensación (Bonache y Cabrera, 2002).

Causas de las reducciones de plantilla

1. Disminuir costes. Cuando los beneficios son altos, el crecimiento fácil de conseguir, o se disfruta de un monopolio, el personal adicional es fácil de absorber (Bonache & Cabrera, 2002).

2. Incrementar la adaptabilidad de la empresa. El que los bienes producidos hayan acortado su ciclo de vida, además de las demandas cambiantes de los clientes, han hecho de la flexibilidad un imperativo empresarial.

3. Las funciones y adquisiciones. Las olas de funciones y adquisiciones operadas en muchos sectores han conducido a muchos puestos repetitivos, con inseguridad e imposibilitando desarrollo.

4. Cambios tecnológicos. Las mejoras, innovaciones y reducción de costes de la tecnología de la información.

5. La subcontratación. Con objeto de centrarse en sus actividades y competencias esenciales, muchas empresas han aptado por subcontratar tareas y actividades que antes realizaban internamente.

Dimensiones de la variable Rotación de personal

1. Reclutamiento:

Según Pérez (2005) “proceso mediante el cual la organización identifica y atrae a futuros empleados capacitados e idóneos para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. En conjunto, esta cadena debe tener como meta la promoción y selección de colaboradores de acuerdo a los requerimientos de la organización”. El reclutamiento motiva al trabajador y se presenta con puntualidad, cumplimiento en las labores, proactividad, eficiencia e identificación con la institución entre otros. Sus indicadores son: Reclutamiento interno, entendido como la identificación e incorporación dentro de la empresa, sobre colaboradores más destacados y el Reclutamiento externo, entendido como la identificación e incorporación de trabajadores del mercado laboral fuera de la empresa.

2. Selección:

Según Pérez (2005) “La selección se define como el proceso de elegir a los candidatos adecuados para los puestos vacantes”. Cuando se trata de jóvenes, éstos lo consideran como un empleo temporal, como no estará mucho tiempo en el trabajo solo cumple con lo asignado, y en el caso de una persona con mayor experiencia se considera subutilizado generando poca identificación en el trabajo. Sus indicadores son: Necesidad de empleo, entendido como las carencias de elementos colaboradores que ocupen plazas de trabajo que ya existían o nuevos y Socialización, entendido como el proceso de aprendizaje fuera y dentro de la estructura empresarial.

3. Remuneración:

Según Pérez (2005) “Cuando una persona realiza un trabajo profesional o cumple con una determinada tarea en una empresa, espera recibir un pago por su esfuerzo. Dicha recompensa o retribución se conoce como remuneración, un concepto que deriva del vocablo latino remuneratío”. Constitucionalmente todo trabajo debe ser remunerado. Sus indicadores son: directa, se refiere a los beneficios monetarios ofrecidos al trabajador e Indirecta, compensaciones extras del servicio prestado como el esfuerzo o sobre horas.

2.2.2. Desempeño laboral

Definición

Según Bohórquez, se define como “el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado (citado en Araujo y Guerra, 2007)”.

Medición del desempeño laboral

En el Desempeño Laboral se mide el grado en que cada trabajador mantiene su idoneidad y la eficacia y eficiencia con la que realizan sus actividades laborales durante un período de tiempo determinado y de su potencial desarrollo, mediante las siguientes características:

La realización del trabajo con la eficiencia, calidad y productividad requeridas.

La experiencia y conocimientos demostrados en los resultados concretos obtenidos en su trabajo.

El cumplimiento de las normas de conducta y disciplina establecidas y las específicas de los puestos de trabajo y de características personales que se exijan en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos.

La demostración de habilidades y de la capacitación adquirida en el desempeño de los cargos establecidos. Solo se exigirá la calificación formal a través de los certificados de estudios o títulos, en correspondencia con los requisitos exigidos para el cargo.

La idoneidad demostrada es el principio por el que se rige la administración para la determinación del ingreso de los trabajadores al empleo, su permanencia y promoción, así como su incorporación a cursos de capacitación y desarrollo.

Comprende el análisis integral de los requisitos generales que implican: La realización del trabajo con la eficiencia, calidad y productividad requeridas. La experiencia y conocimientos demostrados en los resultados concretos obtenidos en su trabajo.

El cumplimiento de las normas de conducta y disciplina establecidas y las específicas de los puestos de trabajo y de características personales que se exijan en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos.

La demostración de habilidades y de la capacitación adquirida en el desempeño de los cargos establecidos. Solo se exigirá la calificación formal a través de los certificados de estudios o títulos, en correspondencia con los requisitos exigidos para el cargo.

Dimensiones de la variable desempeño laboral

1. Relación interpersonal:

Según Pérez (2005) “es una interacción recíproca entre dos o más personas”. La relación interpersonal se encarga de integrar el trabajo en equipo para lograr sinergias en el equipo, para mejorar la eficiencia de los colaboradores. Sus indicadores son: Cordialidad, se refiere a la amabilidad, sinceridad y afecto en el trato y cumplimiento de normas, se refiere a el objetivo que las organizaciones aspiran lograr con el uso de las normas.

2. Capacidad de aprendizaje:

Según Pérez (2005) “La capacidad de aprendizaje de la persona se desarrolla cuando crea una nueva mentalidad y afronta las dificultades de una manera distinta”. El trabajador muestra que tiene la capacidad para aprender con una mejora en la actitud y lo más importante resolver problemas. Sus indicadores son: distribución de tiempo, referido a la repartición de los horarios según necesidad de la empresa y nivel de calidad, referido a la capacidad de satisfacer necesidades al trabajador.

3. Habilidad de juicio:

Según Pérez (2005) “Se refiere a la habilidad para escoger entre varias opciones y elegir la mejor y más efectiva”. El trabajador aprende a tomar decisiones, cuando cuenta con información de lo que se hace en el trabajo, empezando con la capacidad de decidir para mejorar la productividad en el trabajo. Sus indicadores son: Cooperación, referido a la ayuda mutua entre colaboradores con el fin de alcanzar un objetivo común y disposición, referido a la manera de colocar o asignar a los colaboradores.

2.3 Definiciones de términos básicos

1. Actitud: Es un estado de disposición mental, organizado mediante la experiencia (Ubillós, Mayordomo & Páez; 2000).
2. Emociones: Son sentimientos intensos que se dirigen a algo o alguien, no son un rasgo sino una reacción específica a un objeto. (Robbins, 2004).
3. Estado de ánimo: Son sentimientos menos intensos que las emociones y carecen de estímulos contextuales, no se dirigen a un objeto específico. El estado de ánimo es parecido a un termómetro clínico que refleja todos los acontecimientos externos e internos que nos afectan. (Thayer, 1998).

4. Expectativa: Es la manifestación de la cantidad de esfuerzo (o intensidad de motivación), dependiendo del valor que le da cada persona a la recompensa y a la cantidad de energía que cree requerir. (Manene , 2012)
5. Nivel socioeconómico: Se pueden entender de dos formas, sea como: 1) grupos de individuos que se definen por una misma categorización de sus formas de relacionarse con los medios materiales de producción (particularmente la forma de obtención de sus rentas), o 2) una conciencia de clase entendida como la creencia en una comunidad de intereses entre un tipo específico de relaciones socioeconómicas. (Zúñiga, 2011).
6. Percepción: Es el proceso cognoscitivo a través del cual las personas son capaces de comprender su entorno y actuar en consecuencia a los impulsos que reciben. (Martínez, 2007)
7. Percibir: Recibir algo y encargarse de ello, por ejemplo percibir la renta o dinero. (RAE, Real Academia Española 23° edición, 2014) .
8. Población económicamente activa (PEA): Son todas las personas en edad de trabajar que en la semana de referencia se encontraban trabajando (ocupados) o buscando activamente trabajo (desocupados). (MINTRA, 2021)
9. Población en edad de trabajar (PET): Es el conjunto de personas que están aptas en cuanto a edad para el ejercicio de funciones productivas (MINTRA, 2021)
10. Productividad: Es el indicador que refleja que tan bien se están usando los recursos (Martínez de Ita, 2007).
11. Remuneración: Se define como tal, al pago de dinero registrados en los libros de planillas, que recibe el trabajador por prestar sus servicios a un empleador. (MINTRA, 2021).

12. Satisfacción Laboral: Es un estado emocional positivo o placentero (Chiang, Martin & Núñez , 2010)
13. Rotación de personal: Es la entrada y salida de trabajadores por diversos motivos dentro de la empresa. (Chiavenato, 2009)
14. Desempeño laboral: Es la postura del trabajador en las labores que realiza en la búsqueda de objetivos individuales y de la organización (Chiavenato, 2009)

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre rotación de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021

2.4.2. Hipótesis específicas

1. Existe relación significativa entre reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021.
2. Existe relación significativa entre selección y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021.
3. Existe relación significativa entre remuneración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021.

2.5. Variables

2.5.1. Definición conceptual de la variable

Rotación de personal:

Chiavenato (2009) menciona que la rotación de personal es la cantidad de personas que salen de la empresa de forma voluntaria e involuntaria, por causas externas o internas en un periodo de tiempo establecido el cual puede ser calculado o determinado de forma científica y objetiva.

Desempeño laboral

El desempeño laboral según Chiavenato (2009), lo define como " El comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos"

2.5.2. Definición operacional de la variable

Rotación de personal

Se medirá a través de un cuestionario que consta de 12 preguntas, considerando las dimensiones reclutamiento, selección y remuneración. El instrumento fue elaborado por el investigador. El instrumento tuvo 3 dimensiones y 12 ítems. Las respuestas de los ítems fueron codificadas, donde Nunca = 1; A veces = 2; Siempre = 3.

Desempeño laboral

Se medirá a través de un cuestionario que consta de 12 preguntas, considerando las dimensiones Relación interpersonal, Capacidad de aprendizaje y Habilidad de juicio. El instrumento estuvo estructurado en 03 dimensiones y en 12 ítems. Las respuestas de los ítems fueron codificadas, donde Nunca = 1; A veces = 2; Siempre= 3.

2.5.3.Operacionalización de la variable

a. Variable independiente

Tabla 1
Rotación de personal

Dimensiones	Indicadores	Items		Escala de medición
		N°	Contenido	
Reclutamiento	Reclutamiento interno	01	¿La Institución lleva a cabo reclutamiento interno para nuevos puestos de trabajo?	Siempre A veces Nunca
		02	¿La institución reubica al personal con reclutamiento interno?	
	Reclutamiento externo	03	¿La Institución lleva a cabo reclutamiento externo para nuevos puestos de trabajo?	
		04	¿La institución reubica al personal solicitando se presente a concursos con reclutamiento externo?	
Selección	Necesidades de empleo	05	¿Considera que la Institución gestiona adecuadamente el tema de necesidades de empleo?	
		06	¿Usted considera adecuado que la institución contrate personal para cubrir necesidades de empleo?	
	Socialización	07	¿La socialización permite al trabajador relacionarse con otros trabajadores de la institución?	
		08	¿El aprendizaje y el desarrollo del trabajador se debe a la socialización en el proceso de selección?	
Remuneración	Directa	09	¿La institución paga remuneraciones directas como aguinaldos y vacaciones?	
		10	¿La institución paga incentivos como bonos por canon como remuneración directa?	
	Indirecta	11	¿La institución paga remuneraciones directas como capacitaciones?	
		12	¿La institución paga incentivos como bonos recreativos como remuneración directa?	

Fuente: Elaboración propia

b. Variable dependiente

Tabla 2
Desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Items		Escala de medición
		N°	Contenido	
Relación interpersonal	Cordialidad	01	¿Saludo de manera educada?	Siempre A veces Nunca
		02	¿Me expreso con respeto, ante la presencia de situaciones tensas?	
	Cumplimiento de normas	03	¿Cumplo con las normas de etica de la Institución?	
		04	¿Cumplo con las normas de convivencia dentro de la Institución?	
Capacidad de aprendizaje	Distribución de tiempo	05	¿Planifico mis actividades?	
		06	¿Utilizo el tiempo para actividades de mejora?	
	Nivel de calidad	07	¿Mi desempeño es eficiente?	
		08	¿Cumplo con los estándares de un buen empleado?	
Habilidad de juicio	Cooperación	09	¿Apoyo a mis colegas cuando se presenta alguna dificultad?	
		10	¿Cuando se solicita el apoyo de personal, me ofrezco ayudar?	
	Disposición	11	¿Presento disposicion para lograr los objetivos de la Institución?	
		12	¿Participo de manera activa en actividades de la Institución?	

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la investigación

Se usó como diseño el No experimental. Según Hernández et ál. (2014) no se manipularon las mismas, siendo correlacional, donde se estableció el grado de asociación entre las variables.

3.2. Población y muestra

Población

Según Hernández et ál. (2014), indica que la población es la totalidad del fenómeno a estudiar. La población se consideró a 64 trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali.

Tabla 3
Población

	Nombrados (Decreto Legislativo 276)	Contrato Administrativo de Servicios (CAS)	Locación de Servicios	Total
Hombre	11	21	03	35
Mujer	08	19	02	29
Total	19	40	05	64

Fuente: Oficina técnica Administrativa. DRTPEU

Muestra

Según Hernández et ál. (2014) La muestra es un grupo de personas, eventos, sucesos, comunidades, etc., sobre el cual se habrán de recolectar datos. La muestra fue 64 trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo de

Ucayali. El muestreo fue por conveniencia, según Hernández et ál. (2014) porque se consideró a todos los trabajadores.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica que se utilizó fue la encuesta. Según Hernández et ál. (2014) esta técnica persigue indagar la opinión.

Instrumentos

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario, Según Hernández et ál. (2014) se define como el conjunto de preguntas formuladas por escrito (Ver ANEXO 2: Instrumentos de aplicación).

3.4. Validez y confiabilidad del instrumento

Validez

Validado a través de “Matriz de validación”, por 03 profesionales con el grado académico mínimo de Magister.

Tabla 4
Validadores

N°	Nombre y apellidos del validador	DNI	GRADO
1	Adrián Marcelo Sifuentes Rosales	44195562	Magister
2	Lila Ramírez Zumaeta	05274592	Magister
3	Hugo Vicente Flores Bonifacio	08457230	Doctor

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad

La Prueba Piloto fue aplicada a 10 trabajadores. Obteniendo un coeficiente Alfa de Cronbach para el Instrumento: “Rotación de personal” de $\alpha = 0.799$ (Altamente confiable) y para el Instrumento: “Desempeño laboral” de $\alpha = 0.815$ (Altamente confiable).

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información

Se utilizó el uso de tablas y figuras, según Hernández et ál. (2014) la estadística inferencial implica la prueba de normalidad y la contrastación de hipótesis a través de un coeficiente de correlación.

CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación de resultados

4.1.1. Análisis de frecuencias

Variable 1: Rotación de personal

En la Tabla 5, el 80% de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, manifestó que nunca es considerada la rotación de personal, mientras que el 18% manifiesta que a veces es considerada y el 2% manifestó que siempre.

Tabla 5

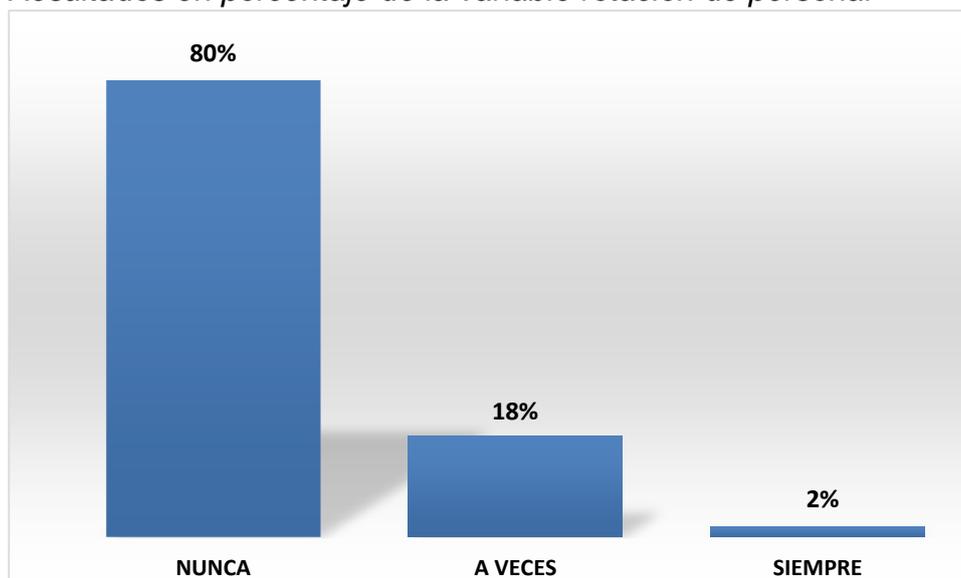
Frecuencia de la variable rotación de personal

ITEMS	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
Pregunta 1	51	11	2
Pregunta 2	61	0	3
Pregunta 3	58	4	2
Pregunta 4	35	29	0
Pregunta 5	55	9	0
Pregunta 6	60	0	4
Pregunta 7	57	4	3
Pregunta 8	30	34	0
Pregunta 9	60	4	0
Pregunta 10	60	4	0
Pregunta 11	64	0	0
Pregunta 12	26	38	0
TOTAL	80%	18%	2%

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada.

Figura 1

Resultados en porcentaje de la variable rotación de personal



Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada.

En la Tabla 6, el 80% de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, manifestó que nunca es considerada la dimensión reclutamiento, mientras que el 17% manifiesta que a veces es considerada y el 3% manifestó que siempre.

Los trabajadores tienen la percepción que el reclutamiento no es importante, por tanto, el reclutamiento no es considerada por la institución, se debe dedicar un poco más de tiempo a tratar este tema, para el proceso de selección idónea de personal.

Tabla 6

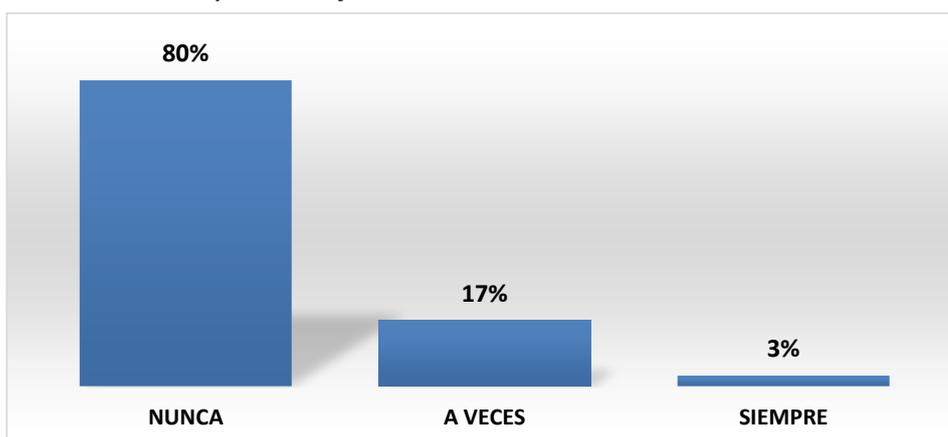
Frecuencia de la dimensión reclutamiento

ITEMS	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
Pregunta 1	51	11	2
Pregunta 2	61	0	3
Pregunta 3	58	4	2
Pregunta 4	35	29	0
TOTAL	80%	17%	3%

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

Figura 2

Resultados en porcentaje de la dimensión reclutamiento



Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

En la Tabla 7, el 79% de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, manifestó que nunca es considerada la dimensión selección, mientras que el 18% manifiesta que a veces es considerada y el 3% manifestó que siempre.

Los trabajadores manifiestan que el proceso de selección, no es tomado con seriedad, a veces, otros tipos de criterios son tomados en cuenta, en perjuicio de la institución.

Tabla 7

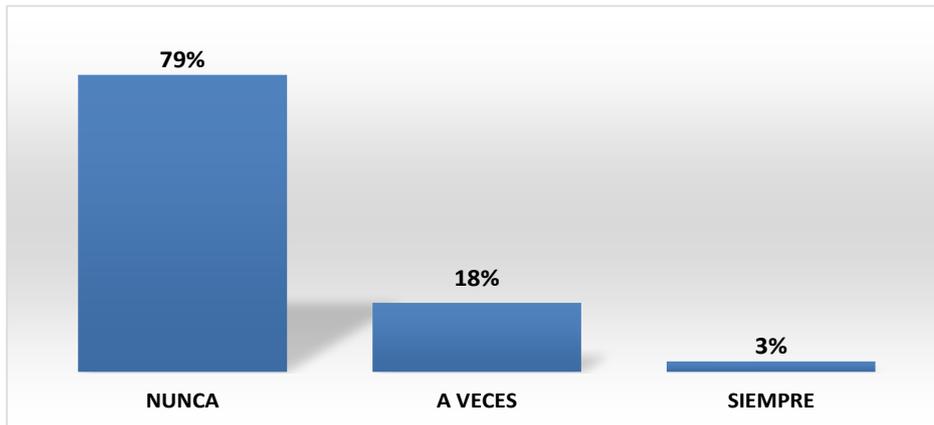
Frecuencia de la dimensión selección

ITEMS	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
Pregunta 5	55	9	0
Pregunta 6	60	0	4
Pregunta 7	57	4	3
Pregunta 8	30	34	0
TOTAL	79%	18%	3%

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

Figura 3

Resultados en porcentaje de la dimensión selección



Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

En la Tabla 8, el 82% de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, manifestó que nunca es considerada la dimensión remuneración, mientras que el 18% manifiesta que a veces es considerada y el 0% manifestó que siempre.

Los trabajadores consideran que la remuneración es una causa importante que determina la rotación de personal.

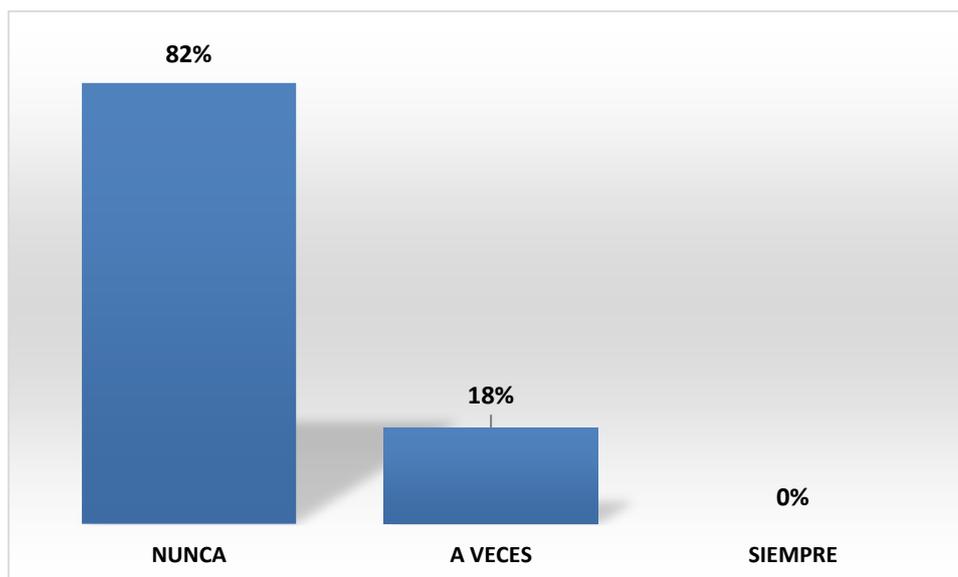
Tabla 8

Frecuencia de la dimensión remuneración

ITEMS	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
Pregunta 9	60	4	0
Pregunta 10	60	4	0
Pregunta 11	64	0	0
Pregunta 12	26	38	0
TOTAL	82%	18%	0%

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

Figura 4
Resultados en porcentaje de la dimensión remuneración



Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

Variable 2: Desempeño laboral

En la Tabla 9, el 80% de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, manifestó que nunca es considerada la variable desempeño laboral, mientras que el 18% manifiesta que a veces es considerada y el 2% manifestó que siempre.

Los trabajadores tienen la percepción que el desempeño laboral no es el adecuado en la institución.

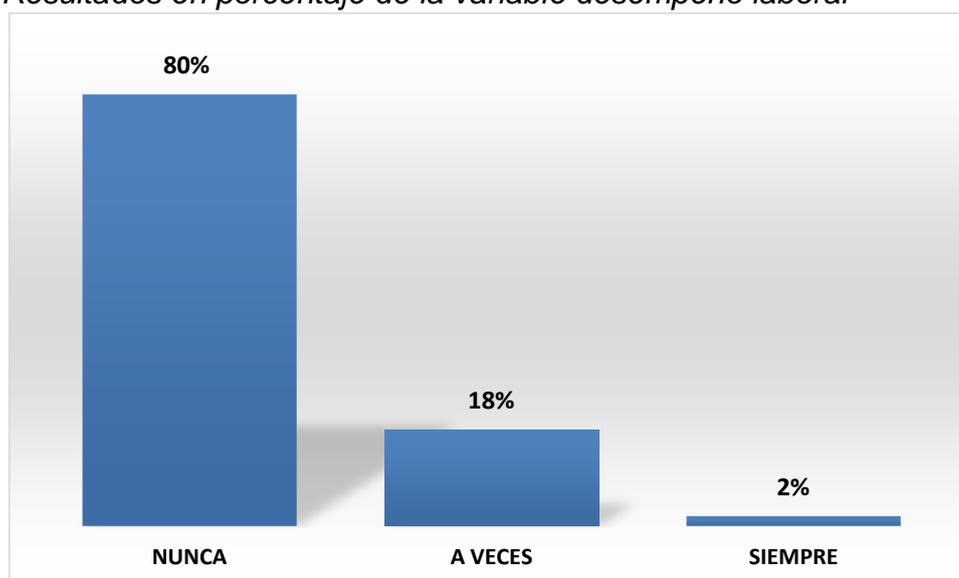
Tabla 9
Frecuencia de la variable desempeño laboral

ITEMS	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
Pregunta 1	51	11	2
Pregunta 2	61	0	3
Pregunta 3	58	4	2
Pregunta 4	35	29	0
Pregunta 5	55	9	0
Pregunta 6	60	0	4
Pregunta 7	57	4	3
Pregunta 8	30	34	0
Pregunta 9	60	4	0
Pregunta 10	60	4	0
Pregunta 11	64	0	0
Pregunta 12	26	38	0
TOTAL	80%	18%	2%

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

Figura 5

Resultados en porcentaje de la variable desempeño laboral



Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

En la Tabla 10, el 80% de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, manifestó que nunca es considerada la dimensión relación interpersonal, mientras que el 17% manifiesta que a veces es considerada y el 3% manifestó que siempre.

Los propietarios no consideran el pago de gratificaciones dentro de su esquema de informalidad.

Tabla 10

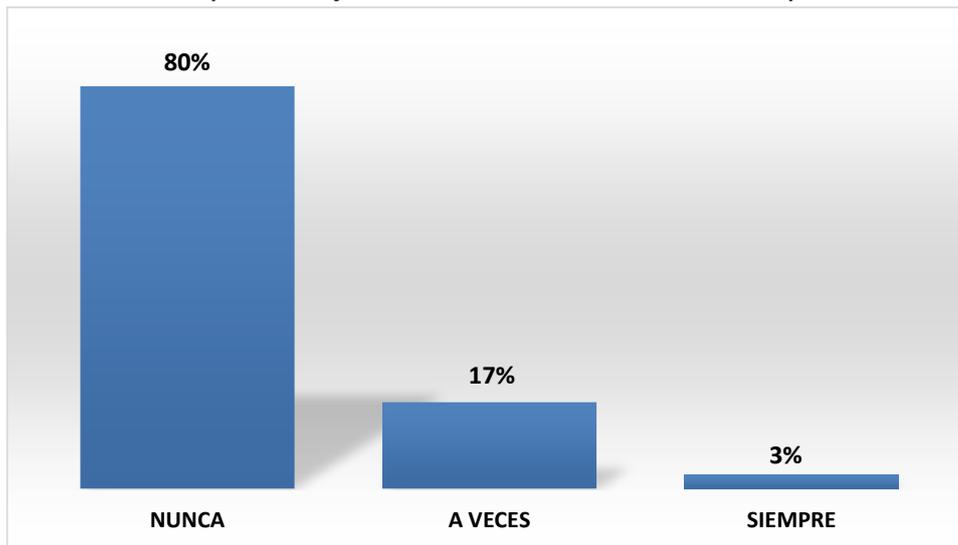
Frecuencia de la dimensión relación interpersonal

ITEMS	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
Pregunta 1	51	11	2
Pregunta 2	61	0	3
Pregunta 3	58	4	2
Pregunta 4	35	29	0
TOTAL	80%	17%	3%

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

Figura 6

Resultados en porcentaje de la dimensión relación interpersonal



Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

En la Tabla 11, el 80% de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, manifestó que nunca es considerada la dimensión capacidad de aprendizaje, mientras que el 18% manifiesta que a veces es considerada y el 3% manifestó que siempre.

Los trabajadores consideran que la institución no valora la capacidad de aprendizaje de los trabajadores.

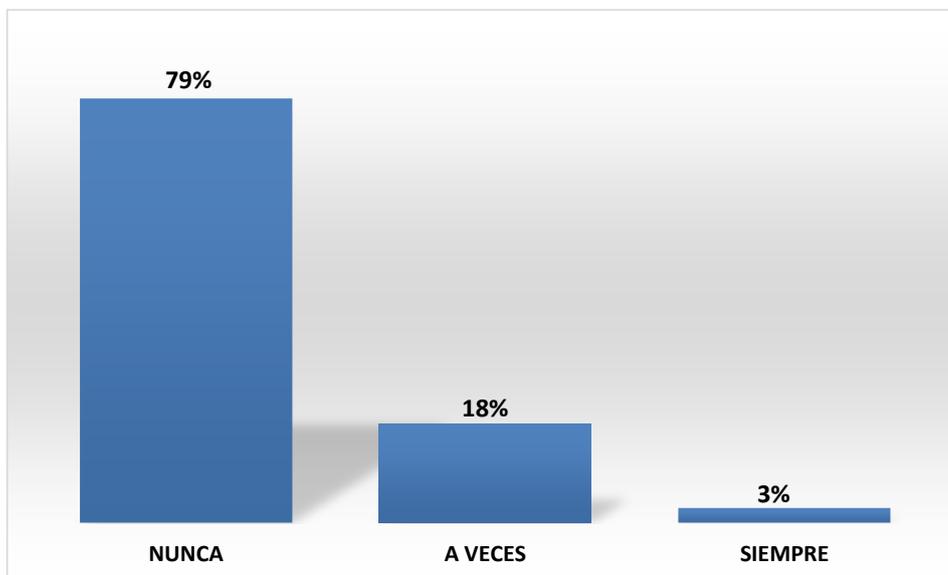
Tabla 11

Frecuencia de la dimensión capacidad de aprendizaje

ITEMS	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
Pregunta 5	55	9	0
Pregunta 6	60	0	4
Pregunta 7	57	4	3
Pregunta 8	30	34	0
TOTAL	79%	18%	3%

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

Figura 7
Resultados en porcentaje de la dimensión capacidad de aprendizaje



Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

En la Tabla 12, el 82% de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali, manifestó que nunca es considerada la dimensión habilidad de juicio, mientras que el 18% manifiesta que a veces es considerada y el 0% manifestó que siempre.

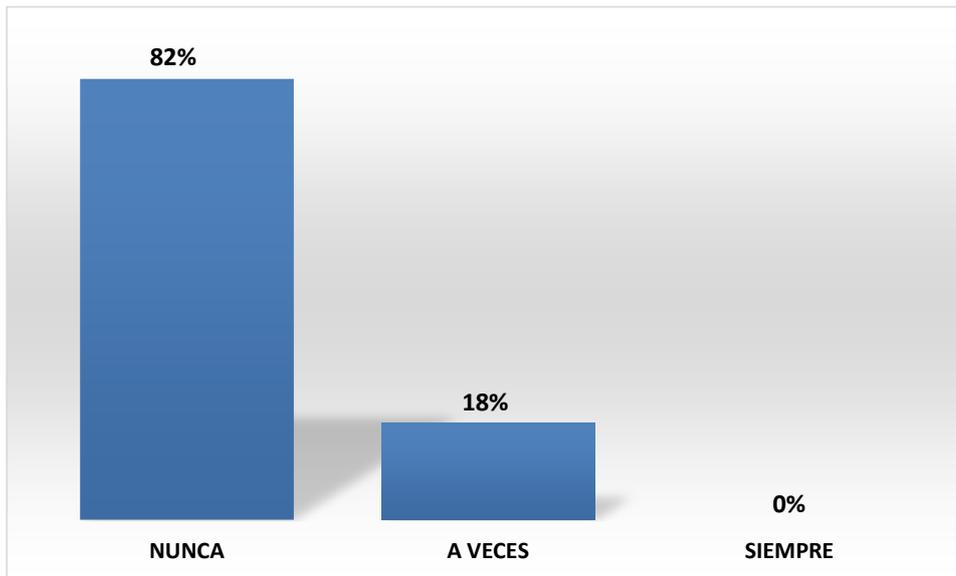
Los trabajadores no consideran como un factor importante la habilidad de juicio del trabajador,

Tabla 12
Frecuencia de la dimensión habilidad de juicio

ITEMS	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
Pregunta 9	60	4	0
Pregunta 10	60	4	0
Pregunta 11	64	0	0
Pregunta 12	26	38	0
TOTAL	82%	18%	0%

Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

Figura 8
Resultados en porcentaje de la dimensión habilidad de juicio



Nota: Datos tomados de la encuesta aplicada

4.1.2. Análisis de correlación

A continuación, se realiza la correlación y confrontación de las hipótesis. La hipótesis general: Existe relación entre rotación de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021

En lo referente a las hipótesis estadísticas:

Ha: Existe relación entre rotación de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021

H₀: No existe relación entre rotación de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021

En la Tabla 13, aceptamos la hipótesis alterna porque $\text{Sig.} < 0.01$ y rechazamos la hipótesis nula. Existe una relación entre rotación de personal y desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali. Con un valor $r = 0.727$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante una mejor percepción de la rotación de personal mejora el desempeño laboral, según la percepción de los trabajadores.

Tabla 13*Correlación entre rotación de personal y desempeño laboral*

		Rotación de personal	Desempeño laboral
Rotación de personal	Correlación de Pearson	1	,727**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	64	64
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,727**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	64	64

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

En lo referente a la hipótesis específica 1: Existe relación significativa entre reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021.

En la Tabla 14, aceptamos la hipótesis alterna porque $Sig.<0.05$ y rechazamos la hipótesis nula. Existe una relación significativa entre reclutamiento y desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali. Con un valor $r = 0.602$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante una mejor percepción del reclutamiento mejora el desempeño laboral, según la percepción de los trabajadores.

Tabla 14*Correlación entre reclutamiento y desempeño laboral*

		Reclutamiento	Desempeño laboral
Reclutamiento	Correlación de Pearson	1	,602*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	64	64
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,602*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	64	64

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En lo referente a la hipótesis específica 2: Existe relación significativa entre selección y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021.

En la Tabla 15, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula. Existe una relación significativa entre selección y desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali. Con un valor $r = 0.549$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante una mejor percepción de la selección mejora el desempeño laboral, según la percepción de los trabajadores.

Tabla 15*Correlación entre selección y desempeño laboral*

		Selección	Desempeño laboral
Selección	Correlación de Pearson	1	,549*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	64	64
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,549*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	64	64

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En lo referente a la hipótesis específica 3: Existe relación significativa entre remuneración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021

En la Tabla 16, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula. Existe una relación significativa entre remuneración y desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali. Con un valor $r = 0.522$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante una mejor percepción de la remuneración mejora el desempeño laboral, según la percepción de los trabajadores.

Tabla 16
Correlación entre remuneración y desempeño laboral

		Remuneración	Desempeño laboral
Remuneración	Correlación de Pearson	1	,522*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	64	64
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,522	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	64	64

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

4.2. Discusion

La investigación demostró que existe relación significativa entre rotación de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021.

La investigación de Rubio y Villagrán (2017) coincide con la investigación ya que demuestra como la rotación del personal incide en el desempeño laboral de los empleados. Además, el inadecuado ambiente laboral en general, llegan a agravar la situación.

Altamirano y Encajima (2019) también coincide con el estudio en el sentido que demuestra que siempre habrá rotación de personal y se verá cómo afecta el desempeño de los trabajadores dentro de la empresa. Quispe (2017) comprueba que existe una relación significativa entre la Rotación de Personal y el Desempeño Laboral, como estrategia organizacional para competir en un mercado globalizado. Concluye con Dávila y Quirós (2020) lográndose determinar que existe relación significativa entre la rotación de personal y el desempeño laboral de los trabajadores

La investigación demostró que existe relación significativa entre reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021.

Castillo y Sabando (2018) coincide que el reclutamiento influye en el desempeño laboral, sobre la productividad se pudo determinar que el margen de incidencia en la productividad se da en baja proporción.

La investigación demostró que existe relación significativa entre selección y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021.

Coincide con Soto, Ramos y Jiménez (2018) encuentra que la selección motiva al desempeño laboral de nivel alto, representa nivel de motivación, es de nivel moderado, la capacidad del desempeño laboral administrativo es de nivel alto.

La investigación demostró que existe relación significativa entre remuneración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021.

El mismo modo, Benavente, Correa y Pinedo (2018) además que existe relación positiva moderada y significativa entre la motivación laboral y la gestión del talento humano, demuestra que la remuneración influye positivamente en el desempeño laboral.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Se acepta la hipótesis alterna porque $\text{Sig.} < 0.01$ y rechazamos la hipótesis nula. Existe una relación significativa entre rotación de personal y desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali. Con un valor $r = 0.727$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- Se acepta la hipótesis alterna porque $\text{Sig.} < 0.05$ y rechazamos la hipótesis nula. Existe una relación significativa entre reclutamiento y desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali. Con un valor $r = 0.602$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- Se acepta la hipótesis alterna porque $\text{Sig.} < 0.05$ y rechazamos la hipótesis nula. Existe una relación significativa entre selección y desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali. Con un valor $r = 0.549$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- Se acepta la hipótesis alterna porque $\text{Sig.} < 0.05$ y rechazamos la hipótesis nula. Existe una relación significativa entre remuneración y desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali. Con un valor $r = 0.522$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Recomendaciones

- Se recomienda, garantizar cambios en la rotación de personal y asumir nuevos procedimientos que la institución debe adaptarse, por lo que tiene que alejarse del ruido político que generalmente interviene, logrando reducir la desmotivación, la falta de identificación y al aumento de su productividad.
- Se recomienda, mejorar el proceso de reclutamiento ya que es el camino más claro para encontrar gente de calidad en la institución, que satisfaga las necesidades institucionales, identificando sus necesidades y comparándolas con el candidato adecuado, que se ajuste a la institución tanto en papel como en la práctica.
- Se recomienda, realizar una buena selección de personal, porque es el factor clave para que la institución tenga éxito. Los trabajadores son los que ejecutan la mayoría de tareas encomendadas por las políticas de gobierno, De allí, la necesidad que agregue un valor agregado al desempeño laboral y sus resultados.
- Se recomienda, un esquema de remuneraciones transparente, que permita compensar al personal, demostrando eficacia, que ofrezca mejores resultados de productividad del trabajador.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Altamirano, L. y Encajima, J. (2019). Análisis de la rotación de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa plátanos chips Chiclayo 2017. Universidad Señor de Sipán. Pimentel. Perú.
- Benavente, K., Correa, K. y Pinedo, G. (2018). La motivación laboral y la gestión del talento humano en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo, 2017. Universidad Nacional de Ucayali. Pucallpa. Perú.
- Bonache, J. y Cabrera, A. (2002). Dirección estratégica de personas: evidencias y perspectivas para el siglo XXI. Prentice Hall. España
- Castillo, E. y Sabando, J. (2018). Estudio de la Incidencia que tiene la Rotación de Personal en la Productividad de la Compañía Exportadora del Sur en el Periodo 2014 al 2017. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Guayaquil. Ecuador.
- Cerrón, Y. (2019). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Financiera Trascender de la provincia de Padre Abad del departamento de Ucayali, 2018. Universidad Privada de Pucallpa. Pucallpa. Perú.
- Chiang, M; Martín, M & Nuñez, R. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Editorial: Comillas. Madrid.
- Chiavenato, I. (1999). Administración de Recursos Humanos. Quinta Edición. México McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. Sexta Edición. México McGraw Hill.

- Dávila, K. y Quirós, A. (2020). Rotación de personal y desempeño laboral de la empresa Pizza Hut – Delivery Trujillo – 2020. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo. Perú.
- Hernández, Fernández y Baptista (2014). Metodología de la Investigación. Sexta Edición. Mac Graw- Hill. México.
- López, J. A. (2011). Fundamentos de la Dirección de Empresas. Ediciones Rialp.
- Manene, L.M. (2012). La motivación y satisfacción en el trabajo y sus teorías. Recuperado el 05 de agosto de 2021 de: <https://luismiguelmanene.wordpress.com/2012/09/16/la-motivacion-y-satisfaccionen-el-trabajo-y-sus-teorias/>
- Martínez de Ita, M. (2007). El concepto de productividad en el análisis Económico. Recuperado el 16 de Julio del 2021 de <http://infocalser.blogspot.pe/2008/07/laproductividad-concepto-y-factores.html>
- Martínez, P. (2007). La Importancia del Conocimiento. Filosofía y Ciencias cognitivas.
- Pérez, D.T. (2005). Insatisfacción Laboral. Puleva Salud, 1.
- Quispe, D. (2017). La Rotación de Personal y la relación con el desempeño laboral en la Empresa Termo encogibles del Perú S.A, Lima 2017. Universidad Privada de Tacna. Tacna. Perú.
- Robbins, S. (2004). Comportamiento organizacional. Editorial: Pearson Educación. México
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional. Editorial: Pearson Prentice hall. México.

- Rubio, J. y Villagrán, D. (2017). La rotación del personal y su incidencia en el desempeño del talento humano en la Corporación FIALES. Universidad de Guayaquil. Guayaquil. Ecuador.
- Soto, D., Ramos, N. y Jiménez, C. (2018). Motivación y desempeño laboral en trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Ucayali, al 2016. Universidad Nacional de Ucayali. Pucallpa. Perú.
- Thayer, R. (1998). El origen de los estados de ánimo cotidianos. Editorial: Paídos Ibérica. Barcelona.
- Ubillos, S; Mayordomo, S & Páez, D. (2000). Actitudes: definición y medición de componentes de la actitud. Modelo de la acción razonada y acción planificada. Recuperado el 6 de Julio del 2021 de <http://www.ehu.eus/documents/1463215/1504276/Capitulo+X.pdf>
- Werther, W.B. y Davis, K. (2013). Administración de Personal y Recursos Humanos. México: McGraw Hill.

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

Título: La Rotación de personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021

Autora: Alfonso García Del Águila

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables			Metodología	
			Nombre	Dimensiones	Indicadores		
¿Cuál es la relación entre rotación de personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021?	Determinar qué relación existe entre rotación de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021	Existe relación significativa entre rotación de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021	Rotación personal	de	Reclutamiento	- Reclutamiento interno - Reclutamiento externo	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: No experimental - Correlacional
					Selección	- Necesidad de empleo - Socialización	
					Remuneración	- Directa - Indirecta	
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas				MUESTRA 64 trabajadores. Muestreo por conveniencia	
¿Cuál es la relación entre reclutamiento y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021?	Determinar qué relación existe entre reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021	Existe relación significativa entre reclutamiento y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021			Relación interpersonal	- Cordialidad - Cumplimiento de normas	
¿Cuál es la relación entre selección y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021?	Determinar qué relación existe entre selección y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021	Existe relación significativa entre selección y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021	Desempeño laboral		Capacidad de aprendizaje	- Distribución de tiempo - Nivel de calidad	
¿Cuál es la relación entre remuneración y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021?	Determinar qué relación existe entre remuneración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021.	Existe relación significativa entre remuneración y el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021.			Habilidad de juicio	- Cooperación - Disposición	

ANEXO 2: Instrumentos de aplicación

Variable: Rotación de personal

Nº	PREGUNTAS	Siempre	A veces	Nunca
VARIABLE: ROTACIÓN DE PERSONAL				
DIMENSIÓN: RECLUTAMIENTO				
1	¿La Institución lleva a cabo reclutamiento interno para nuevos puestos de trabajo?	3	2	1
2	¿La institución reubica al personal con reclutamiento interno?	3	2	1
3	¿La Institución lleva a cabo reclutamiento externo para nuevos puestos de trabajo?	3	2	1
4	¿La institución reubica al personal solicitando se presente a concursos con reclutamiento externo?	3	2	1
DIMENSIÓN: SELECCIÓN				
5	¿Considera que la Institución gestiona adecuadamente el tema de necesidades de empleo?	3	2	1
6	¿Usted considera adecuado que la institución contrate personal para cubrir necesidades de empleo?	3	2	1
7	¿La socialización permite al trabajador relacionarse con otros trabajadores de la institución?	3	2	1
8	¿El aprendizaje y el desarrollo del trabajador se debe a la socialización en el proceso de selección?	3	2	1
DIMENSIÓN: REMUNERACIÓN				
9	¿La institución paga remuneraciones directas como aguinaldos y vacaciones?	3	2	1
10	¿La institución paga incentivos como bonos por canon como remuneración directa?	3	2	1
11	¿La institución paga remuneraciones directas como capacitaciones?	3	2	1
12	¿La institución paga incentivos como bonos recreativos como remuneración directa?	3	2	1

Gracias por su colaboración!!!

Variable: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	PREGUNTAS	Siempre	A veces	Nunca
	VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL			
	DIMENSIÓN: RELACIÓN INTERPERSONAL			
1	¿Saluda de manera educada?	3	2	1
2	¿Me expreso con respeto ante la presencia de situaciones tensas?	3	2	1
3	¿Cumplo con las normas de ética de la Institución?	3	2	1
4	¿Cumplo con las normas de convivencia dentro de la Institución?	3	2	1
	DIMENSIÓN: CAPACIDAD DE APRENDIZAJE			
5	¿Planifico mis actividades?	3	2	1
6	¿Utilizo el tiempo para actividades de mejora?	3	2	1
7	¿Mi desempeño es eficiente?	3	2	1
8	¿Cumplo con los estándares de un buen empleado?	3	2	1
	DIMENSIÓN: HABILIDAD DE JUICIO			
9	¿Apoyo a mis colegas cuando se presenta alguna dificultad?	3	2	1
10	¿Cuando se solicita el apoyo de personal me ofrezco ayudar?	3	2	1
11	¿Presento disposición para lograr los objetivos de la Institución?	3	2	1
12	¿Participo de manera activa en actividades de la Institución?	3	2	1

Gracias por su colaboración!!!

ANEXO 3: Matriz de validación

Título: La Rotación de personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación	
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta			
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Rotación de personal	Reclutamiento	Reclutamiento interno	¿La Institución lleva a cabo reclutamiento interno para nuevos puestos de trabajo?				✓		✓		✓		✓			
			¿La institución reubica al personal con reclutamiento interno?				✓		✓		✓		✓			
		Reclutamiento externo	¿La Institución lleva a cabo reclutamiento externo para nuevos puestos de trabajo?				✓		✓		✓		✓			
			¿La institución reubica al personal solicitando se presente a concursos con reclutamiento externo?				✓		✓		✓		✓			
	Selección	Necesidad de empleo	¿Considera que la Institución gestiona adecuadamente el tema de necesidades de empleo?				✓		✓		✓		✓			
			¿Usted considera adecuado que la institución contrate personal para cubrir necesidades de empleo?				✓		✓		✓		✓			

Remuneración	Socialización	¿La socialización permite al trabajador relacionarse con otros trabajadores de la institución?				✓		✓		✓		✓	
		¿El aprendizaje y el desarrollo del trabajador se debe a la socialización en el proceso de selección?				✓		✓		✓		✓	
	Directa	¿La institución paga remuneraciones directas como aguinaldos y vacaciones?				✓		✓		✓		✓	
		¿La institución paga incentivos como bonos por canon como remuneración directa?				✓		✓		✓		✓	
	Indirecta	¿La institución paga remuneraciones directas como capacitaciones?				✓		✓		✓		✓	
		¿La institución paga incentivos como bonos recreativos como remuneración directa?				✓		✓		✓		✓	

Pucallpa, agosto del 2021



Firma del validador

Nombres y Apellidos: DR. HUGO VICENTE FLORES BONIFACIO
DNI 08457230

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Desempeño laboral	Relación interpersonal	Cordialidad	¿Saludo de manera educada?				✓		✓		✓		✓		
			¿Me expreso con respeto ante la presencia de situaciones tensas?				✓		✓		✓		✓		
		Cumplimiento de normas	¿Cumplo con las normas de ética de la Institución?				✓		✓		✓		✓		
			¿Cumplo con las normas de convivencia dentro de la Institución?				✓		✓		✓		✓		
	Capacidad de aprendizaje	Distribución de tiempo	¿Planifico mis actividades?				✓		✓		✓		✓		
			¿Utilizo el tiempo para actividades de mejora?				✓		✓		✓		✓		
		Nivel de calidad	¿Mi desempeño es eficiente?				✓		✓		✓		✓		
			Cumplo con los estándares de un buen empleado				✓		✓		✓		✓		

Habilidad de juicio	Cooperación	¿Apoyo a mis colegas cuando se presenta alguna dificultad?				✓		✓		✓		✓		
		¿Cuando se solicita el apoyo de personal, me ofrezco ayudar?				✓		✓		✓		✓		
	Disposición	¿Presento disposición para lograr los objetivos de la Institución?				✓		✓		✓		✓		
		¿Participo de manera activa en actividades de la Institución?				✓		✓		✓		✓		

Pucallpa, agosto del 2021



Firma del validador

Nombres y Apellidos: **DR. HUGO VICENTE FLORES BONIFACIO**
DNI 08457230

ANEXO 3: Matriz de validación

Título: La Rotación de personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Rotación de personal	Reclutamiento	Reclutamiento interno	¿La Institución lleva a cabo reclutamiento interno para nuevos puestos de trabajo?				✓		✓		✓		✓		
			¿La institución reubica al personal con reclutamiento interno?				✓		✓		✓		✓		
		Reclutamiento externo	¿La Institución lleva a cabo reclutamiento externo para nuevos puestos de trabajo?				✓		✓		✓		✓		
			¿La institución reubica al personal solicitando se presente a concursos con reclutamiento externo?				✓		✓		✓		✓		
	Selección	Necesidad de empleo	¿Considera que la Institución gestiona adecuadamente el tema de necesidades de empleo?				✓		✓		✓		✓		
			¿Usted considera adecuado que la institución contrate personal para cubrir necesidades de empleo?				✓		✓		✓		✓		

	Socialización	¿La socialización permite al trabajador relacionarse con otros trabajadores de la institución?				✓		✓		✓		✓		
		¿El aprendizaje y el desarrollo del trabajador se debe a la socialización en el proceso de selección?				✓		✓		✓		✓		
Remuneración	Directa	¿La institución paga remuneraciones directas como aguinaldos y vacaciones?				✓		✓		✓		✓		
		¿La institución paga incentivos como bonos por canon como remuneración directa?				✓		✓		✓		✓		
	Indirecta	¿La institución paga remuneraciones directas como capacitaciones?				✓		✓		✓		✓		
		¿La institución paga incentivos como bonos recreativos como remuneración directa?				✓		✓		✓		✓		

Pucallpa, agosto del 2021



 Firma del validador
 Nombres y Apellidos:
 Mg. Adrian Hartzel Sipiente Rosales
 44196562

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Desempeño laboral	Relación interpersonal	Cordialidad	¿Saludo de manera educada?				/		/		/		/		
			¿Me expreso con respeto ante la presencia de situaciones tensas?				/		/		/		/		
		Cumplimiento de normas	¿Cumpro con las normas de ética de la Institución?				/		/		/		/		
			¿Cumpro con las normas de convivencia dentro de la Institución?				/		/		/		/		
	Capacidad de aprendizaje	Distribución de tiempo	¿Plánifico mis actividades?				/		/		/		/		
			¿Utilizo el tiempo para actividades de mejora?				/		/		/		/		
		Nivel de calidad	¿Mi desempeño es eficiente?				/		/		/		/		
			Cumpro con los estándares de un buen empleado				/		/		/		/		

Habilidad de juicio	Cooperación	¿Apoyo a mis colegas cuando se presenta alguna dificultad?				/	/	/	/			
		¿Cuando se solicita el apoyo de personal, me ofrezco ayudar?				/	/	/	/			
	Disposición	¿Presento disposición para lograr los objetivos de la Institución?				/	/	/	/			
		¿Participo de manera activa en actividades de la Institución?				/	/	/	/			

Pucallpa, agosto del 2021



 Firma del validador
 Nombres y Apellidos:
 Mg. Adrian Hazalet Sifuentes Rosales
 44196562

ANEXO 3: Matriz de validación

Título: La Rotación de personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación	
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta			
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Rotación de personal	Reclutamiento	Reclutamiento interno	¿La Institución lleva a cabo reclutamiento interno para nuevos puestos de trabajo?				✓		✓		✓		✓			
			¿La institución reubica al personal con reclutamiento interno?				✓		✓		✓		✓			
		Reclutamiento externo	¿La Institución lleva a cabo reclutamiento externo para nuevos puestos de trabajo?				✓		✓		✓		✓			
			¿La institución reubica al personal solicitando se presente a concursos con reclutamiento externo?				✓		✓		✓		✓			
	Selección	Necesidad de empleo	¿Considera que la Institución gestiona adecuadamente el tema de necesidades de empleo?				✓		✓		✓		✓			
			¿Usted considera adecuado que la institución contrate personal para cubrir necesidades de empleo?				✓		✓		✓		✓			

Remuneración	Socialización	¿La socialización permite al trabajador relacionarse con otros trabajadores de la institución?				✓		✓		✓		✓	
		¿El aprendizaje y el desarrollo del trabajador se debe a la socialización en el proceso de selección?				✓		✓		✓		✓	
	Directa	¿La institución paga remuneraciones directas como aguinaldos y vacaciones?				✓		✓		✓		✓	
		¿La institución paga incentivos como bonos por canon como remuneración directa?				✓		✓		✓		✓	
	Indirecta	¿La institución paga remuneraciones directas como capacitaciones?				✓		✓		✓		✓	
		¿La institución paga incentivos como bonos recreativos como remuneración directa?				✓		✓		✓		✓	

Pucallpa, agosto del 2021

Firma del validador
Nombres y Apellidos:

Mg. Lila Ramirez Zumaeta
05274592

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación	
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta			
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Desempeño laboral	Relación interpersonal	Cordialidad	¿Saludo de manera educada?				/		/		/		/			
			¿Me expreso con respeto ante la presencia de situaciones tensas?				/		/		/		/			
		Cumplimiento de normas	¿Cumplo con las normas de ética de la Institución?				/		/		/		/			
			¿Cumplo con las normas de convivencia dentro de la Institución?				/		/		/		/			
	Capacidad de aprendizaje	Distribución de tiempo	¿Planifico mis actividades?				/		/		/		/			
			¿Utilizo el tiempo para actividades de mejora?				/		/		/		/			
		Nivel de calidad	¿Mi desempeño es eficiente?				/		/		/		/			
			Cumplo con los estándares de un buen empleado				/		/		/		/			

Habilidad de juicio	Cooperación	¿Apoyo a mis colegas cuando se presenta alguna dificultad?				/		/		/		/		
		¿Cuando se solicita el apoyo de personal, me ofrezco ayudar?				/		/		/		/		
	Disposición	¿Presento disposición para lograr los objetivos de la Institución?				/		/		/		/		
		¿Participo de manera activa en actividades de la Institución?				/		/		/		/		

Pucallpa, agosto del 2021



 Firma del validador
 Nombres y Apellidos:
 Mg. Lila Ramirez Zumaeta
 052 745 92

ANEXO 4: Confiabilidad del instrumento

ALFA DE CRONBACH PARA LA VARIABLE ROTACIÓN DE PERSONAL

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,799	12

ALFA DE CRONBACH PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,815	12

ANEXO 5: Base de datos

VARIABLE 1: ROTACIÓN DE PERSONAL

	D1. INSATISFACCIÓN					D2. BAJO SUELDO					D3. FALTA DE MOVILIDAD					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	TOTAL	P5	P6	P7	P8	TOTAL	P9	P10	P11	P12	TOTAL	
E1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	13
E2	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12
E3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12
E4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	13
E5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12
E6	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12
E7	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	13
E8	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	13
E9	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12
E10	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

	D1. RELACIÓN INTERPERSONAL					D2. CAPACIDAD DE APRENDIZAJE					D3. HABILIDAD DE JUICIO					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	TOTAL	P5	P6	P7	P8	TOTAL	P9	P10	P11	P12	TOTAL	
E1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	2	1	2	6	14
E2	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	2	1	2	1	6	15
E3	1	2	1	1	5	1	1	2	1	5	1	2	1	1	5	15
E4	1	2	1	1	5	1	1	2	1	5	1	1	1	2	5	15
E5	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	1	2	1	2	6	15
E6	1	1	2	1	5	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	13
E7	1	1	1	1	4	1	2	2	1	6	1	1	1	2	2	12
E8	1	2	1	1	5	1	1	1	2	5	1	2	1	2	6	16
E9	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	14
E10	1	1	1	2	5	1	2	1	2	6	1	2	1	2	6	17

ANEXO 6: Galería de fotos



