



**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**ANÁLISIS CORRELACIONAL ENTRE INCUMPLIMIENTO DE
METAS Y LA ALTA ROTACIÓN DE PERSONAL POR ORDENES
DE SERVICIO EN LA DRE – AMAZONAS 2018**

Autor: Bach. Ysolina Vásquez Tan

Asesor: Mg. Edinson Cueva Vega

Registro: ()

CHACHAPOYAS – PERÚ

2019



**UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**ANÁLISIS CORRELACIONAL ENTRE INCUMPLIMIENTO DE
METAS Y LA ALTA ROTACIÓN DE PERSONAL POR ORDENES DE
SERVICIO EN LA DRE – AMAZONAS 2018**

Autor: Bach. Ysolina Vásquez Tan

Asesor: Mg. Edinson Cueva Vega

Registro: ()

CHACHAPOYAS – PERÚ

2019

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mis amados hijos EDWIN FRANZ MENDOZA VASQUEZ Y ANTONY ISAAC MENDOZA VASQUEZ por ser mi fuente de motivación e inspiración para poder superar cada día más, a mi madre CARMEN ROSA TAN VASQUEZ, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional sin importar la edad. A mi padre DELFIN VASQUEZ ALVA, por ser la persona quien está inculcando en todo momento que las personas siempre debemos estar preparándonos para ser mejores en la vida personal y profesionales y que no debe importar la edad para seguir superando, a mi esposo EDWIN MENDOZA QUILO por el apoyo a pesar de que al inicio de mis estudios hubo indiferencias, pero gracias por superar y brindarme el apoyo necesario para continuar adelante con mi carrera, a mis amados hermanos VASQUEZ TAN, Grimaldo, Gonzalo, Fredesvindo, Eladio, Gilberto, Cesar y mi hermanita Ena, a la memoria de mi hermano Carlos, quienes con sus palabras de aliento no me dejaban declinar para seguir adelante y siempre sea perseverante y cumpla con mis ideales, a mis queridos sobrinos y sobrinas por el gran apoyo contribuido para realizar mi carrera, sin mi familia quizás no hubiera sido posible llegar a culminar mis estudios, a mi Asesor de Tesis, a mis queridos profesores y compañeros de estudios porque sin el equipo que formamos, no hubiéramos logrado esta meta.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer en primer lugar a Dios, por guiarme en el camino y fortalecerme espiritualmente para empezar un camino lleno de éxito.

Muestro mis más sinceros agradecimientos a mi Asesor de proyecto, quien con su conocimiento y su guía fue una pieza clave para que pudiera desarrollar una clave de hechos que fueron imprescindibles para cada etapa de desarrollo del trabajo

Quiero agradecer a la base de todo, a mi familia, en especial a mis hijos, a mis padres, a mis hermanos, a mi esposo quienes con sus consejos fueron el motor de arranque y mi constante motivación, muchas gracias por su paciencia y comprensión, y sobre todo por su amor.

Agradecer también a mis compañeros de trabajo de la Dirección Regional de Educación Amazonas, por todo el apoyo brindado en el desarrollo de mi tesis.

A mis compañeros, quienes a través de tiempo fuimos fortaleciendo una amistad y creando una familia, muchas gracias por toda su colaboración, por convivir todo este tiempo conmigo, por compartir experiencias, alegrías, frustraciones, llantos, tristezas, peleas, celebraciones y múltiples factores que ayudaron a que hoy seamos como una familia, por aportarme confianza y por crecer juntos en este proyecto, muchas gracias.

Así, quiero mostrar mi gratitud a todas aquellas personas que estuvieron presentes en la realización de esta meta, de este sueño que es tan importante para mí, agradecer todas sus ayudas, sus palabras motivadoras, sus conocimientos, sus consejos y su dedicación.

¡Muchas gracias por todo!

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

Dr. POLICARPIO CHAUCA VALQUI.
RECTOR

Dr. MIGUEL ÁNGEL BARRENA GURBILLON
VICERRECTOR ACADÉMICO

Dra. FLOR TERESA GARCÍA HUAMÁN
VICERRECTORA DE INVESTIGACIÓN

Dr. CARLOS ALBERTO HINOJOSA SALAZAR
**DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS**

VISTO BUENO DEL ASESOR

Yo, Edinson Cueva Vega, docente de la facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de esta casa superior de estudios; como asesor de la tesis: **ANÁLISIS CORRELACIONAL ENTRE INCUMPLIMIENTO DE METAS Y LA ALTA ROTACIÓN DE PERSONAL POR ORDENES DE SERVICIO EN LA DRE – AMAZONAS 2018**, elaborado por la bachiller Ysolina Vásquez Tan, considero que cumple con los requisitos de fondo y de forma, por lo que DOY EL VISTO BUENO respectivo para su evaluación y sustentación correspondiente.

Por lo tanto:

Firmo la presente para mayor constancia.

Chachapoyas, Agosto del 2019



Mg. Edinson Cueva Vega
Asesor

JURADO EVALUADOR



Ing. Patricia Escobedo Ocampo
Presidente



Mg. Lynn Karin Mendoza Zuta
Secretario



Mg. Adolfo Cacho Revilla
Vocal



ANEXO 3-K

**DECLARACIÓN JURADA DE NO PLAGIO DE TESIS
PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL**

Yo YSOLINA VASQUEZ TAN
identificado con DNI N° 33432905 Estudiante ()/Egresado () de la Escuela Profesional de
Administración de empresas de la Facultad de:
Ciencias Económicas y Administrativas
de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor de la Tesis titulada: "ANÁLISIS CORRELACIONAL ENTRE INCUMPLI-
MIENTO DE METAS Y LA ALTA ROTACIÓN DE PERSONAL POR
ORDENES DE SERVICIO EN LA DRE AMAZONAS 2018"

que presento para
obtener el Título Profesional de: licenciada en Administración de Empresas

2. La Tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, y para su realización se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. La Tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
4. La Tesis presentada no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. La información presentada es real y no ha sido falsificada, ni duplicada, ni copiada.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo toda responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la Tesis para obtener el Título Profesional, así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para la UNTRM en favor de terceros por motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la Tesis.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que la Tesis para obtener el Título Profesional haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones civiles y penales que de mi acción se deriven.

Chachapoyas, 15 de octubre de 2019

[Firma]
Firma del(a) tesista



ANEXO 3-N

**ACTA DE EVALUACIÓN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL**

En la ciudad de Chachapoyas, el día 22 de octubre del año 2019, siendo las 11:00 horas, el aspirante Bach. YSOLINA VÁSQUEZ TAN defiende en sesión pública la Tesis titulada: «ANÁLISIS CORRELACIONAL ENTRE INCUMPLIMIENTO DE METAS Y LA ALTA ROTACION DE PERSONAL POR ORDENES DE SERVICIO EN LA DRE AMAZONAS 2018»

para obtener el Título Profesional de
a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, ante el Jurado Evaluador, constituido por:



Presidente : Ing. Patricia Escobedo Ocampo
Secretario : Mg. Lynn Karin Mentozza Zuta
Vocal : Mg. Adolfo Cacho Revilla

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la Introducción, Material y método, Resultados, Discusión y Conclusiones, haciendo especial mención de sus aportaciones originales. Terminada la defensa de la Tesis presentada, los miembros del Jurado Evaluador pasaron a exponer su opinión sobre la misma, formulando cuantas cuestiones y objeciones consideraron oportunas, las cuales fueron contestadas por el aspirante.

Tras la intervención de los miembros del Jurado Evaluador y las oportunas respuestas del aspirante, el Presidente abre un turno de intervenciones para los presentes en el acto, a fin de que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

Seguidamente, a puerta cerrada, el Jurado Evaluador determinó la calificación global concedida la Tesis para obtener el Título Profesional, en términos de:

Aprobado () Desaprobado ()

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en sesión pública. A continuación se levanta la sesión.

Siendo las 12:04 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.

SECRETARIO

PRESIDENTE

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	v
VISTO BUENO DEL ASESOR	vi
JURADO EVALUADOR	vii
DECLARACIÓN JURADA DE NO PLAGIO DE TESIS	viii
ACTA DE EVALUACIÓN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS	ix
ÍNDICE GENERAL	x
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xiii
RESUMEN	xv
ABSTRACT	xvi
I. INTRODUCCIÓN	17
II. MATERIAL Y MÉTODOS	23
2.1. Diseño de la investigación	23
2.2. Población, muestra y muestreo	23
2.3. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
2.3.1. Métodos	23
2.3.2. Técnicas de recolección de datos.....	24
2.3.3. Instrumentos de recolección de datos.....	24
2.3.4. Procedimiento.....	24
2.3.5. Análisis de Datos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	64
VI. CONCLUSIONES	67
VII. RECOMENDACIONES	68
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	69
IX. ANEXOS	70

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Condición Laboral	25
Tabla 2. Conocimiento de las metas	26
Tabla 3. Conocimiento de las metas	27
Tabla 4. La productividad del trabajador	28
Tabla 5. Generación de buena productividad	29
Tabla 6. Mejor rendimiento en el mismo puesto	30
Tabla 7. Desempeño en el mismo puesto de trabajo	31
Tabla 8. Capacidad de producir de un personal nuevo	32
Tabla 9. Desempeño en su mismo puesto de trabajo	33
Tabla 10. Experiencia en el cargo	34
Tabla 11. Experiencia en el cargo	35
Tabla 12. Recibe indicaciones para realizar su trabajo	36
Tabla 13. Recibe indicaciones para realizar su trabajo	37
Tabla 14. Recibe indicaciones para realizar su trabajo	38
Tabla 15. Colaboración y participación en su área de trabajo	39
Tabla 16. Colaboración y participación en su área de trabajo	40
Tabla 17. Horas extras compensadas	41
Tabla 18. Compensación de horas extras	42
Tabla 19. Horas extras compensadas	43
Tabla 20. Rotación de su puesto de trabajo	44
Tabla 21. Buena relación con sus compañeros	45
Tabla 22. Buena relación con sus compañeros	46
Tabla 23. Rotación del puesto de trabajo	47
Tabla 24. Rotación del puesto de trabajo	48
Tabla 25. Estrés por la carga de trabajo	49
Tabla 26. Conforme con su sueldo	50
Tabla 27. Conforme con su sueldo	51
Tabla 28. Conforme con su sueldo	52
Tabla 29. Incomodidad por el cambio de puesto	53
Tabla 30. Incomodidad por el cambio de puesto	54
Tabla 31. Estrés laboral	55

Tabla 32. Estrés laboral	56
Tabla 33. Conforme con su remuneración	57
Tabla 34. Conforme con su remuneración	58
Tabla 35. Rotación de personal	59
Tabla 36. Rotación de personal	60
Tabla 37. Rotación a mejores puestos	61
Tabla 38. Rotación a mejores puestos	62

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Condición Laboral	25
Figura 2. Conocimiento de las metas	26
Figura 3. Conocimiento de las metas	27
Figura 4. La productividad del trabajador	28
Figura 5. Generación de buena productividad	29
Figura 6. Mejor rendimiento en el mismo puesto	30
Figura 7. Desempeño en el mismo puesto de trabajo	31
Figura 8. Capacidad de producir de un personal nuevo	32
Figura 9. Desempeño en su mismo puesto de trabajo	33
Figura 10. Experiencia en el cargo	34
Figura 11: Experiencia en el cargo	35
Figura 12. Recibe indicaciones para realizar su trabajo	36
Figura 13. Recibe indicaciones para realizar su trabajo	37
Figura 14. Recibe indicaciones para realizar su trabajo	38
Figura 15. Colaboración y participación en su área de trabajo	39
Figura 16. Colaboración y participación en su área de trabajo	40
Figura 17. Horas extras compensadas	41
Figura 18. Compensación de horas extras	42
Figura 19. Horas extras compensadas	43
Figura 20. Rotación de su puesto de trabajo	44
Figura 21. Buena relación con sus compañeros	45
Figura 22. Buena relación con sus compañeros	46
Figura 23. Rotación del puesto de trabajo	47
Figura 24. Rotación del puesto de trabajo	48
Figura 25. Estrés por la carga de trabajo	49
Figura 26. Conforme con su sueldo	50
Figura 27. Conforme con su sueldo	51
Figura 28. Conforme con su sueldo	52
Figura 29. Incomodidad por el cambio de puesto	53
Figura 30. Incomodidad por el cambio de puesto	54
Figura 31. Estrés laboral	55

Figura 32. Estrés laboral	56
Figura 33. Conforme con su remuneración	57
Figura 34. Conforme con su remuneración	58
Figura 35. Rotación de personal	59
Figura 36. Rotación de personal	60
Figura 37. Rotación a mejores puestos	61
Figura 38. Rotación a mejores puestos	62

RESUMEN

El presente trabajo de investigación nace a través de una interrogante: ¿Existe una relación entre incumplimiento de las metas y la alta rotación de personal por órdenes de servicio en la DRE Amazonas 2018? Y para poder resolver esta interrogante se realizó con el objetivo general de determinar la existencia de una relación entre incumplimiento de las metas y la alta rotación de personal por órdenes de servicio en la Dirección Regional de Educación (DRE) Amazonas y cuyos objetivos específicos fueron: a) Identificar las características emergentes que tiene el incumplimiento de las metas en la DRE Amazonas; b) Identificar las características emergentes que tiene la alta rotación de personal por órdenes de servicio en la DRE Amazonas y c) Identificar factores influyentes de una relación significativa entre incumplimiento de las metas y la alta rotación de personal por órdenes de servicio en la DRE Amazonas. La metodología utilizada fue con un enfoque cuantitativo, con un estudio descriptivo, no experimental. Una de las características más resaltantes que ver con el incumplimiento de las metas es la inconformidad con su remuneración y una de las características más frecuentes que tienen con la rotación de personal es por cuestiones políticas.

Llegando a la conclusión de que, no existe una relación entre el incumplimiento de las metas y la rotación de personal por órdenes de servicios, son otras las consecuencias que ocasionan el incumplimiento de las metas en la DRE – Amazonas.

Palabras clave: Metas, rotación de personal.

ABSTRACT

The present research work is born through a question: Is there a relationship between non-fulfillment of the goals and the high turnover of personnel for service orders in the DRE Amazonas 2018? And in order to solve this question, it was made with the general objective of determining the existence of a relationship between non-fulfillment of the goals and the high turnover of personnel for service orders in the Amazon Regional Directorate of Education (DRE) and whose specific objectives were: a) Identify the emerging characteristics of the non-fulfillment of the goals in the Amazon DRE; b) Identify the emergent characteristics of the high turnover of personnel for service orders in the Amazon DRE and c) Identify influential factors of a significant relationship between non-compliance with the goals and the high turnover of personnel for service orders in the Amazon DRE. The methodology used was with a quantitative approach, with a descriptive, non-experimental study. One of the most outstanding characteristics to do with the non-fulfillment of the goals is the disagreement with their remuneration and one of the most frequent characteristics they have with the rotation of personnel is due to political issues.

Coming to the conclusion that, there is no relationship between non-compliance with goals and staff turnover due to service orders, there are other consequences that result in non-compliance with the goals in the DRE - Amazonas.

Keywords: Goals, staff turnover.

I. INTRODUCCIÓN

Todas las entidades públicas necesitan ponerse metas tanto a nivel institucional y por áreas, departamentos, oficinas, direcciones y gerencias. Para que así se generen indicadores de rendimiento y de cumplimiento de funciones. Lo cual en muchas instituciones esto no ocurre o simplemente los trabajadores desconocen o son rotados a nuevas áreas y no tienen conocimiento de estas metas, por lo cual se deben difundir.

A raíz de esta situación interna nace la siguiente interrogante: ¿Existe una relación entre incumplimiento de las metas y la alta rotación de personal por órdenes de servicio en la DRE Amazonas 2018?, para lo cual se planteó el siguiente objetivo general, determinar la existencia de una relación entre incumplimiento de las metas y la alta rotación de personal por órdenes de servicio en la DRE Amazonas y cuyos objetivos específicos empleados fueron: a) Identificar las características emergentes que tiene el incumplimiento de las metas en la DRE Amazonas; b) Identificar las características emergentes que tiene la alta rotación de personal por órdenes de servicio en la DRE Amazonas y c) Identificar factores influyentes de una relación significativa entre incumplimiento de las metas y la alta rotación de personal por órdenes de servicio en la DRE Amazonas. Llegando a la conclusión de que, no existe una relación entre el incumplimiento de las metas y la rotación de personal por órdenes de servicios, por lo que se recomienda manejar estrategias que ayuden a los trabajadores a comprometerse e involucrarse en la DRE – Amazonas.

Para poder efectuar la presente investigación se acudió a diversas fuentes bibliográficas, las mismas que se detallan a continuación y las mismas que nos sirvieron para efectuar el análisis y difusión adecuada de los datos hallados y comparados con lo que indican diversos autores:

Antecedentes:

(Cano Leitong, 2018) en la tesis titulada “Análisis de la rotación de personal de la empresa Dimevar Cia. Ltda”, de la Universidad de Guayaquil; en la cual ha determinado que la rotación de personal ha afectado significativamente a la

organización Dimevar debido a que lo ha llevado a una mala imagen y sobre todo la carencia de empleados experimentados. El autor concluyo que: La rotación del personal ha inducido en muchos aspectos para las organizaciones partiendo de la mala reputación de la empresa como el irregular control interno con respecto a las actividades administrativas de los empleados, muchos de los postulantes ingresan con el objetivo de mantener un sustento económico que les permita permanecer por muchos más años en la empresa. Las empresas en la actualidad tienden a elegir personal solo para cubrir vacantes e incluso personal sin experiencia en dicho cargo que llegue a establecerse, muchas de ellas no toman en consideración las consecuencias que podría este generar en un futuro para la empresa. Las variables de motivación e insatisfacción son las principales causas que influyen directamente en la alta rotación laboral es por ello que muchas organizaciones se rigen en solo liquidar al trabajador con el sueldo fijo y no ofrecer un incentivo adicional que mejore el clima laboral para dicho empleado.

(Haro Pérez, 2014) en la tesis titulada “La rotación del personal y su relación en el desempeño laboral en la cooperativa de ahorro y crédito 29 de octubre Ltda. Agencia Ambato”, de la Universidad Técnica de Ambato; para poder enfrentar este desafío de rotación de personal, las organizaciones, empresas, en nuestro caso cooperativa, han empezado a modificar sus políticas del personal, rediseñar los puestos para hacer lo más atractivo y desafiante, redefinir la gerencia para volverla más democrática y participativa, a re pensar la remuneración para hacer la de ganancia variable en función del desempeño y de las metas alcanzadas. El autor concluyó que: De acuerdo a la investigación realizada en la cooperativa se ha llegado a la conclusión que los procesos de talento humano utilizados actualmente en la institución no son los apropiados dichos procesos son realizados empíricamente, no existe una adecuada gestión de talento humano. El desinterés en procesos de gestión de talento humano dentro de la cooperativa por parte de los diferentes Jefes de Área se ha producido un bajo desempeño en las diferentes labores del personal. Existe en la cooperativa un alto porcentaje con respecto a la rotación del personal lo cual incide en la desmotivación de los empleados quienes no cumplen a cabalidad sus labores.

(Sandoval Lozano, 2018) en la tesis titulada “Relación de la motivación con la rotación de personal de la oficina ejecutiva de cooperación técnica de la oficina general de asesoría técnica del instituto nacional de salud de lima, 2017”, de la Universidad Señor de Sipán; en la cual ha determinado que el problema consiste en los cargos directivos ya no son otorgados a personas que no tienen una carrera universitaria, la experiencia ya no cuenta, sino la formación profesional. Hasta antes del 2005, la experiencia era importante y se contrataba con este requisito, pero a partir del 2005, los cargos directivos son puestos otorgados por favores políticos o porque son conocidos por el Jefe Institucional de turno, y así, desde el 2005 a la fecha, ha habido de 10 a 12 directores de personal, donde algunos duraron un año, y otros sólo meses. Cabe destacar, que los que solicitaron rotación de área fueron personal nombrado y cas. El autor concluyo que: La relación entre la motivación laboral y la rotación de personal fue una correlación lineal alta significativa. Lo que indicó que sí hay relación entre ambas variables. El nivel de necesidades fisiológicas, de seguridad, social y de autoestima de los trabajadores de la OECT fue alto. Y sólo el nivel de necesidades de autorrealización fue promedio. Lo que indicó que los trabajadores de la OECT no se sienten satisfechos en ninguna de estas cinco necesidades.

(Auqui Vargas, 2018) en la tesis titulada “Gestión del talento humano y la rotación del personal en la agencia Carlos Villarán – Banco Interbank en el distrito de la victoria, 2018”, de la Universidad Cesar Vallejos; en la cual ha determinado que el problema consiste en que la empresa Interbank presenta un 10% de rotación de personal, debido a los traslados internos, donde el personal es desplazado a otras tiendas muy lejanas a su centro de estudio, esto se ve evidenciado en la cantidad de colaboradores nuevos que son contratados todos los meses para completar personal en las distintas agencias a nivel nacional. Para el año 2017 se calculó que en la sede central se presentó mayor índice de rotación ya sea interna o externa, esto debido que es la sede con mayor número de trabajadores. De esta manera está generando mayor inversión en el reclutamiento y capacitación de los nuevos colaboradores. El autor concluyo que: Respecto al objetivo general, el estudio de investigación presente ha determinado que sí existe relación entre gestión del talento humano y la rotación de personal en la agencia Carlos villarán - Banco Interbank en el distrito de la victoria,

2018; con un coeficiente de la Rho de Spearman de 0.0999 y un nivel de significancia de 0.000 bilateral. Para el primer objetivo planteado se concluye que sí existe relación entre reclutamiento, selección y la rotación de personal del Banco Interbank en la agencia Carlos Villarán - La Victoria; con un coeficiente de la Rho de Spearman de 0.728 y un nivel de significancia 0.000 bilateral. Para el segundo objetivo planteado se concluye que sí existe relación entre capacitación y la rotación de personal del Banco Interbank en la agencia Carlos Villarán - La Victoria, 2018; con un coeficiente de la Rho de Spearman de 0.687 y un nivel de significancia 0.000 bilateral. Para el tercer objetivo planteado se concluye que si existe relación entre formación y la rotación de personal del Banco Interbank en la agencia Carlos Villarán - La Victoria, 2018; con un coeficiente de la Rho de Spearman de 0.886 y un nivel de significancia 0.000 bilateral. Para el cuarto objetivo planteado se concluye que sí existe relación entre evaluación de desempeño y la rotación de personal del Banco Interbank en la agencia Carlos Villarán - La Victoria, 2018; con un coeficiente de la Rho de Spearman de 0.420 y un nivel de significancia 0.021 bilateral. Para el quinto objetivo planteado se concluye que sí existe relación entre motivación y la rotación de personal del Banco Interbank en la agencia Carlos Villarán - La Victoria; con un coeficiente de la Rho de Spearman de 0.628 y un nivel de significancia 0.000 bilateral.

(Martinez Rodriguez, 2017) en la tesis titulada “La rotación de personal y la productividad en los trabajadores del Gobierno Regional del Callao, 2017”, de la Universidad Cesar Vallejos; en la cual ha determinado que el problema consiste en que no existe una buena selección del personal, por ello hay rotación del personal en diferentes áreas, en este caso la entidad Pública del Gobierno Regional del Callao, los trabajadores realizan sus actividades como más les parezca posible y los jefes también ven en qué situación se encuentra la entidad, a pesar de ello no hay una buena gestión. El autor concluyo que: De acuerdo al objetivo general de la presente investigación, lo cual se concluye que se ha determinado que existe relación entre la rotación del personal y el nivel de productividad de los trabajadores del gobierno regional del callao, 2017. Importantemente es una herramienta esencial de soporte y participación a la organización. Donde todos los funcionarios de diferentes áreas deben mejorar. En el primer objetivo específico se logró determinar que existe una

correlación positiva baja en los factores externos y el nivel de productividad en los trabajadores. Por lo tanto se concluye indicando que los factores externos vienen relacionado con el nivel de productividad. Ya que ello a su vez nos permitió crecer de acuerdo a nuestro resultado.

(Cancho Palomares, 2017) en la tesis titulada “La rotación de personal y la productividad en la empresa sociedad Minera Corona S.A. – unidad Yauricocha, 2017”, de la Universidad de Huancayo; en la cual ha determinado que el problema consiste en que se desconoce si existe una incidencia entre la rotación de personal - la productividad, y en qué medida se da esta situación. Además se cree que los altos índices de rotación del talento humano afectan negativamente a los niveles de productividad en la empresa. El autor concluyo que: El objetivo que persigue la presente tesis ha medido la incidencia de la rotación de personal en la productividad. Donde se ha demostrado en el punto 4.2.1, que el valor de significancia es igual a 0,341. Que es mayor a 0.05, por lo que se acepta la hipótesis nula. Y concluyo que la rotación de personal no incide significativamente en la productividad en la empresa Sociedad Minera Corona S.A. – Unidad Yauricocha, 2017; y existiendo una relación negativa muy baja inversa de -0.060. Lo que nos permite comprobar la hipótesis nula de la tesis. Ya que se ha demostrado que la variable rotación de personal no incide significativamente en la productividad, con un nivel bajo de -0.060; viéndose esto reflejado en la producción diaria y permanente dentro de unidad y que no se detiene por la rotación de personal que pueda existir.

(Rodriguez Soplín , 2016) en la tesis titulada “Rotación de personal y desempeño laboral de los colaboradores en los Órganos Jurisdiccionales – Moyobamba 2016”, de la Universidad Cesar Vallejos; en la cual ha determinado que la rotación de personal viene generando que los colaboradores no rindan adecuadamente, no trabajen en equipo, negándose en apoyarse entre ellos mismos, creando malestar y desgano en seguir adelante, porque a pesar de poner todo sus impulsos extras dentro de su área, son muchas veces ignorados; obligándoles a tomar otras decisiones, como solicitar su renuncia, por llegar a un hostigamiento laboral, tal vez, por una incorrecta comunicación. El autor concluyo que: Se determinó que existe constantemente rotación del personal, con aquellos colaboradores que tienen años de servicios, su

satisfacción disminuye en su comportamiento y emociones, para este fin es necesario ofrecer expectativas de crecimiento, para lograr una mayor satisfacción y motivación dentro de la organización, logrando que estén de acuerdo con la posibilidad de crecer y ser rotados. Se detectó que la institución, no solo tiene costos monetarios por las constantes rotaciones del personal, sino también se perjudica al no incrementar la productividad, asimismo las capacitaciones entre otros. Para lograr un alto grado de eficiencia en la organización, el personal debe ser considerado vital dentro de ella, por lo que necesita ser motivado con ascensos y/o promociones, trabajando en un ambiente agradable. El jefe de un área dentro de la organización, es quién condiciona y da las facilidades al desarrollo de las actividades de los colaboradores, debiendo formar una relación para saber reconocer sus necesidades, capacidades, habilidades, aptitudes de cada persona que tienen a cargo, el jefe es quien influye, convence y dirige a las personas hacia un solo rumbo o meta en común. Procesando luego los datos obtenidos en el programa SPSS 22 y Excel, finalmente concluyeron que existía una relación directa, positiva y significativa con ambas variables.

(Herrera Choque & Aguilar Gonzales, 2014) en la tesis titulada “Clima organizacional y rotación de personal en la empresa servicios externos S.A.C., Arequipa – periodo enero a junio del año 2014”, de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; en la cual ha determinado que el problema consiste en que el Clima Organizacional se ve afectada por diferentes factores; el estrés laboral acompañado del desafío que tiene cada trabajadora para sacar adelante la cartera y la presión que ejerce el jefe inmediato sobre cada trabajador se debe al avance diario de la meta mensual, generando un Clima tenso y compartido por todos. El autor concluyo que: Se identificó las dimensiones del clima organizacional que presentan mayor deficiencia; las cuales son: Conflictos, estructura, recompensa y desafío. El cálculo del índice de rotación de personal del periodo de la empresa Servicios Externos SAC. Es 29.29%. Las dimensiones del clima organizacional que provocan la alta rotación de personal de la empresa servicios externos SAC. Son las siguientes: Conflictos, estructura, recompensa y desafío.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1.- DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

No experimental.

La investigación que se realizó fue sin manipular las variables.

2.2.- POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

Población.

Han sido todos los trabajadores de la DRE Amazonas, y se identificarán como nombrados, permanentes y contratados.

- ✓ Personal nombrado: **61**
- ✓ Personal contratado 276: **6**
- ✓ CAS: **9**
- ✓ Locador: **35**

Fuente: Oficina de Personal de la DRE Amazonas - 2018.

Muestra.

Para lo cual no fue necesario determinar una muestra, ya que se trabajó con todos los trabajadores de la institución.

2.3.- MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS Y PROCEDIMIENTO

2.3.1.- MÉTODOS

La investigación correspondió a un enfoque cuantitativo.

“El enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar la hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”.

2.3.2.- TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica de recolección de la información cuantitativa sirve para la medición de los indicadores en base a los datos de los reportes estadísticos del programa y para el análisis de variables importantes para la investigación. Las técnicas que se utilizaron en la investigación fueron las siguientes:

- a) **Encuestas.** Se aplicó una encuesta dividido en dos bloques al personal de la muestra para obtener sus respuestas en relación a los principales aspectos de la investigación.
- b) **Toma de información.** Sirvió para recabar información de libros, textos, normas y demás fuentes de información.
- c) **Análisis documental.** Se utilizó para evaluar la relevancia de la información que se considera para el trabajo de investigación.

2.3.3.- INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Los instrumentos que se utilizaron en la investigación fueron los siguientes:

Cuestionario. Contenían las preguntas de carácter cerrado por el poco tiempo del que disponían los encuestados.

2.3.4.- PROCEDIMIENTO

Se aplicaron las siguientes técnicas de procesamiento de datos:

- a) **Ordenamiento y clasificación.** Se aplicaron para tener información con la secuencia y el orden que es necesario para que sea adecuadamente comprendida e interpretada.
- b) **Registro manual.** Gran parte de las teorizaciones fueron obtenidas de las bibliotecas donde no se permite fotocopiar, si no llevar solo el registro manual de los principales aspectos.
- c) **Proceso computarizado con Excel.** Se utilizaron para obtener algunos cálculos y resultados que serán presentados en el desarrollo del trabajo.

2.3.5.- ANÁLISIS DE DATOS

Para el procesamiento de los datos se ha empleado la hoja de cálculo Microsoft Excel 2016. Se realiza un análisis estadístico descriptivo que permite obtener los datos básicos de estudio, a la vez que se obtendrán conclusiones muy relevantes que permiten definir las condiciones laborales de la DRE Amazonas.

III. RESULTADOS

Luego de efectuar las encuestas correspondientes a los trabajadores de la DRE Amazonas, se pudo determinar lo siguiente:

1.- Condición Laboral.

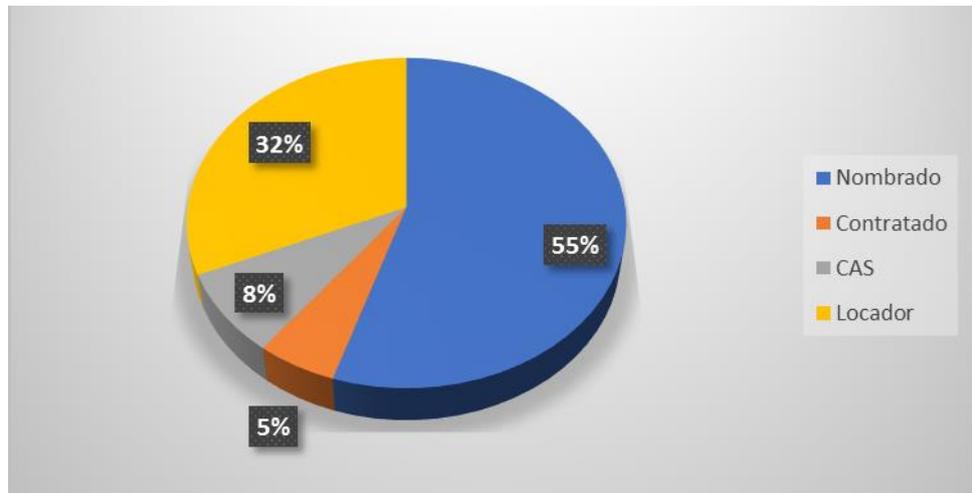
Tabla 1
Condición laboral

Nombrado	61	55%
Contratado	6	5%
CAS	9	8%
Locador	35	32%
Total	111	100%

Fuente: Cuestionario para medir la rotación de personal de la Dre- Amazonas.

Elaboración Propia

Figura 1
Condición laboral



Fuente: Tabla 1

Interpretación:

En la presente tabla y figura se observa, que de acuerdo a la encuesta realizada al personal de la DRE Amazonas y de acuerdo al diseño muestral, del total de encuestados 111 y que representa el 100%. Los tipos de trabajadores más

representativos son: 61 trabajadores nombrados y 35 trabajadores locadores, el cual corresponde al 55% y 32% respectivamente.

2.- ¿Conoce las metas de su área?

Tabla 2

Conocimiento de las metas

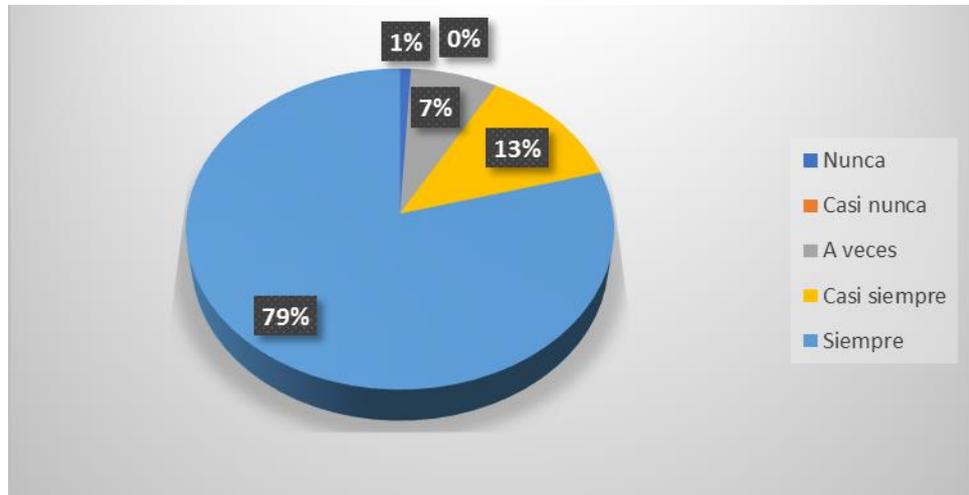
	N°	%
Nunca	1	1%
Casi nunca	0	0%
A veces	8	7%
Casi siempre	14	13%
Siempre	88	79%
Total	111	100%

Fuente: Cuestionario para medir la rotación de personal de la Dre- Amazonas.

Elaboración Propia

Figura 2

Conocimiento de las metas



Fuente: Tabla 2

Interpretación:

En la presente tabla y figura se observa, que de acuerdo a la encuesta realizada al personal de la DRE Amazonas y de acuerdo al diseño muestral, en donde el 79% (88) trabajadores conocen las metas impuestas en su área.

➤ **Los trabajadores conocen las metas que se ha trazado la DRE Amazonas.**

Tabla 3

Conocimiento de las metas

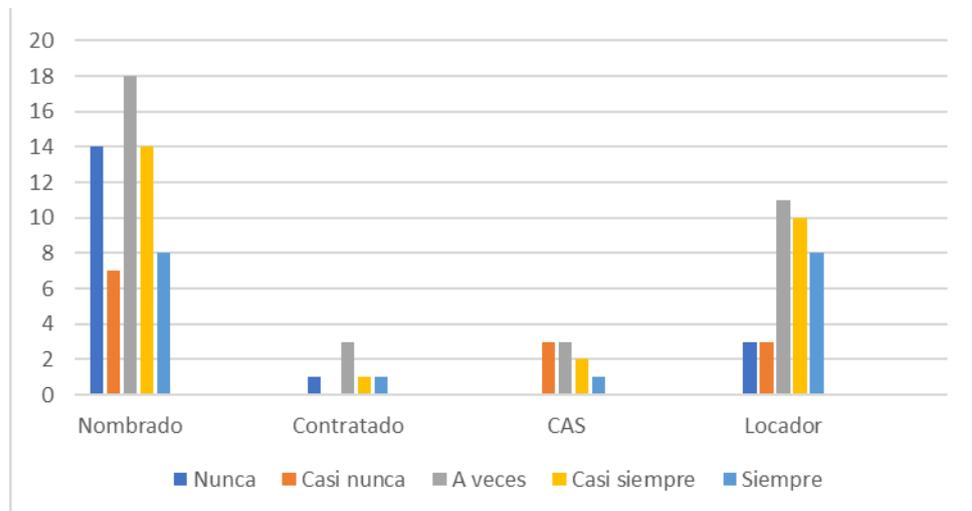
	Nombrado	Contratado	CAS	Locador
Nunca	14	1	0	3
Casi nunca	7	0	3	3
A veces	18	3	3	11
Casi siempre	14	1	2	10
Siempre	8	1	1	8
Total	61	6	9	35

Fuente: Cuestionario para medir la rotación de personal de la Dre-Amazonas.

Elaboración Propia

Figura 3

Conocimiento de las metas



Fuente: Tabla 3

Interpretación:

En la presente tabla y figura se observa, que de acuerdo a la encuesta realizada al personal de la DRE Amazonas y de acuerdo al diseño muestral, en donde podemos decir que el 35% de los nombrados no conocen las metas de la institución mientras que el 51% de los locadores si conocen las metas de la institución.

3.- ¿En su puesto de trabajo el tiempo que labora genera buena productividad?

Tabla 4

La productividad del trabajador

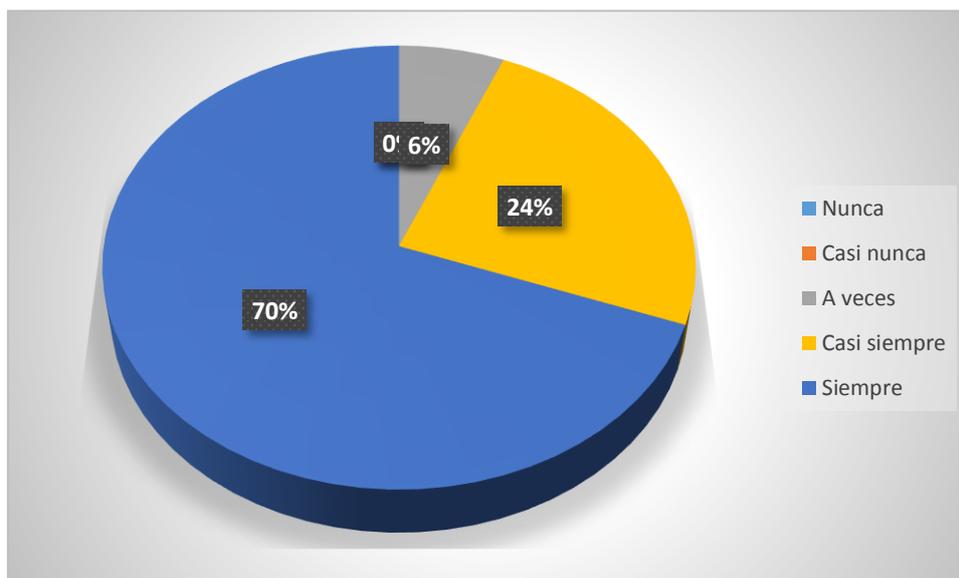
	N°	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	7	6%
Casi siempre	27	24%
Siempre	77	69%
Total	111	100%

Fuente: Cuestionario para medir la rotación de personal de la Dre-Amazonas.

Elaboración Propia

Figura 4

La productividad del trabajador



Fuente: Tabla 4

Interpretación:

En la presente tabla y figura se observa, que de acuerdo a la encuesta realizada al personal de la DRE Amazonas y de acuerdo al diseño muestral, en donde el 70% (77) trabajadores generan una buena productividad en sus labores encomendadas.

➤ **Los trabajadores generan buena productividad.**

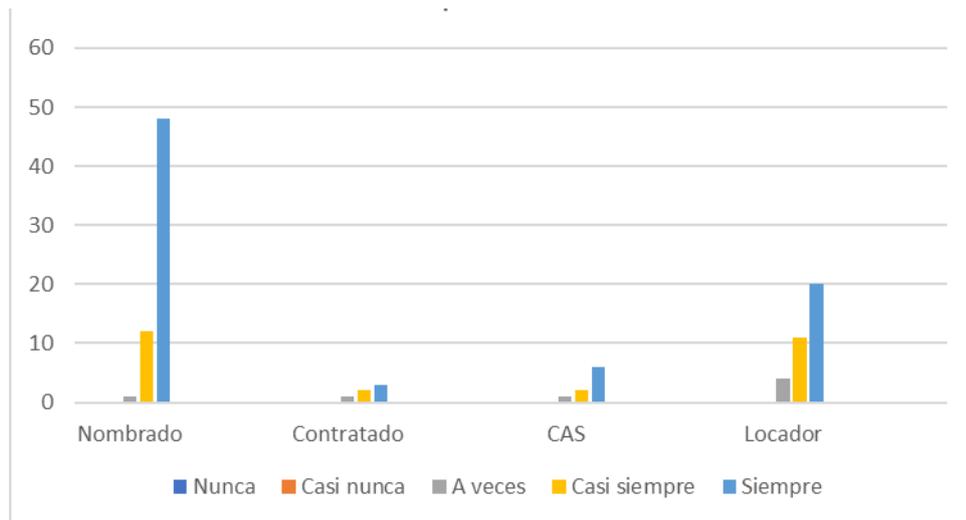
Tabla 5
Generación de buena productividad

	Nombrado	Contratado	CAS	Locador
Nunca	0	0	0	0
Casi nunca	0	0	0	0
A veces	1	1	1	4
Casi siempre	12	2	2	11
Siempre	48	3	6	20
Total	61	6	9	35

Fuente: Cuestionario para medir la rotación de personal de la Dre-Amazonas.

Elaboración Propia

Figura 5
Generación de buena productividad



Fuente: Tabla 5

Interpretación:

En la presente tabla y figura se observa, que de acuerdo a la encuesta realizada al personal de la DRE Amazonas y de acuerdo al diseño muestral, en donde podemos decir que 77 trabajadores siempre tienen buena productividad.

4.- ¿Considera que rendirías más estando estable en un mismo puesto?

Tabla 6

Mejor rendimiento en el mismo puesto

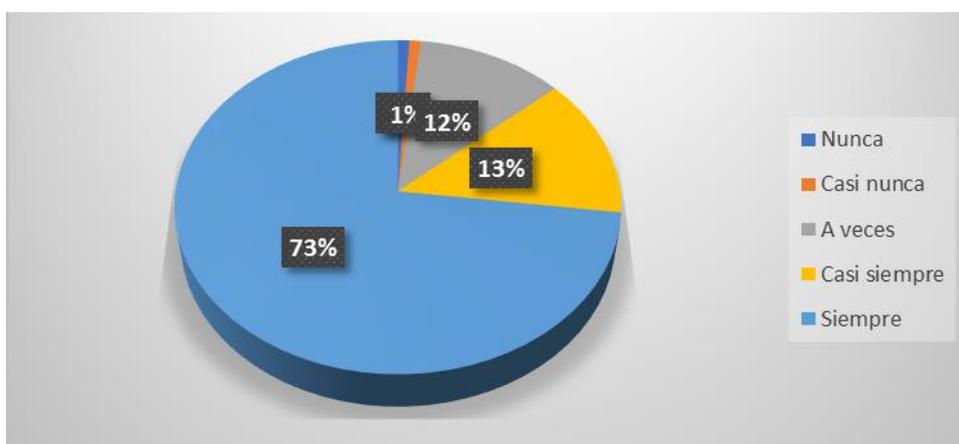
	N°	%
Nunca	1	1%
Casi nunca	1	1%
A veces	13	12%
Casi siempre	15	14%
Siempre	81	73%
Total	111	100%

Fuente: Cuestionario para medir la rotación de personal de la Dre-Amazonas.

Elaboración Propia

Figura 6

Mejor rendimiento en el mismo puesto



Fuente: Tabla 6

Interpretación:

En la presente tabla y figura se observa, que de acuerdo a la encuesta realizada al personal de la DRE Amazonas y de acuerdo al diseño muestral, en donde el 73% (81) trabajadores consideran que rendirían más estando en su mismo puesto de trabajo.

➤ Los trabajadores se desempeñan mejor en un mismo puesto de trabajo.

Tabla 7

Desempeño en el mismo puesto de trabajo

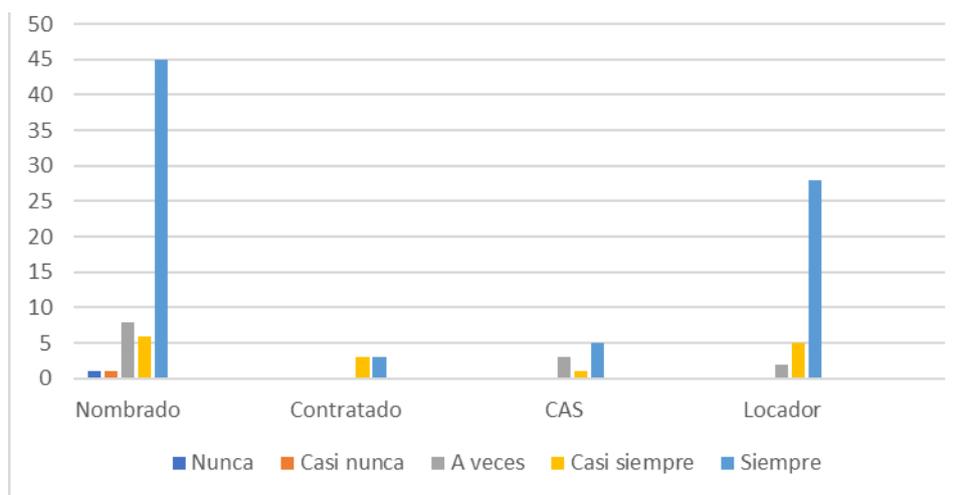
	Nombrado	Contratado	CAS	Locador
Nunca	1	0	0	0
Casi nunca	1	0	0	0
A veces	8	0	3	2
Casi siempre	6	3	1	5
Siempre	45	3	5	28
Total	61	6	9	35

Fuente: Cuestionario para medir la rotación de personal de la Dre-Amazonas.

Elaboración Propia

Figura 7

Desempeño en el mismo puesto de trabajo



Fuente: Tabla 7

Interpretación:

En la presente tabla y figura se observa, que de acuerdo a la encuesta realizada al personal de la DRE Amazonas y de acuerdo al diseño muestral, en donde 81 trabajadores dicen que siempre se desempeñan mejor en un mismo puesto de trabajo.

¿Consideras que un personal nuevo no tiene la misma capacidad de producir?

Tabla 8

Capacidad de producir de un personal nuevo

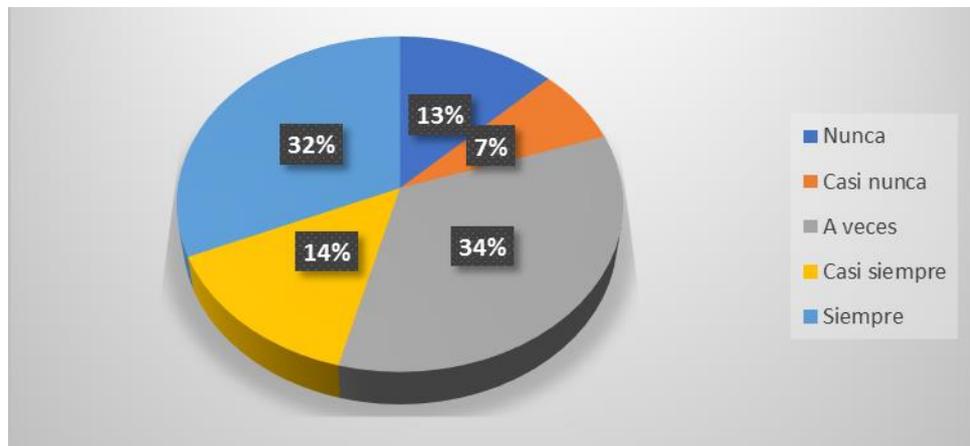
	N°	%
Nunca	14	13%
Casi nunca	8	7%
A veces	38	34%
Casi siempre	16	14%
Siempre	35	32%
Total	111	100%

Fuente: Cuestionario para medir la rotación de personal de la Dre-Amazonas.

Elaboración Propia

Figura 8

Capacidad de producir de un personal nuevo



Fuente: Tabla 8

Interpretación:

En la presente tabla y figura se observa, que de acuerdo a la encuesta realizada al personal de la DRE Amazonas y de acuerdo al diseño muestral, en donde el 46% (51) trabajadores consideran que un trabajador nuevo no tiene la misma capacidad para rendir o producir en el trabajo, como un personal que ya tiene tiempo en el área.

➤ **Los trabajadores se desempeñan mejor en un mismo puesto de trabajo.**

Tabla 9

Desempeño en su mismo puesto de trabajo

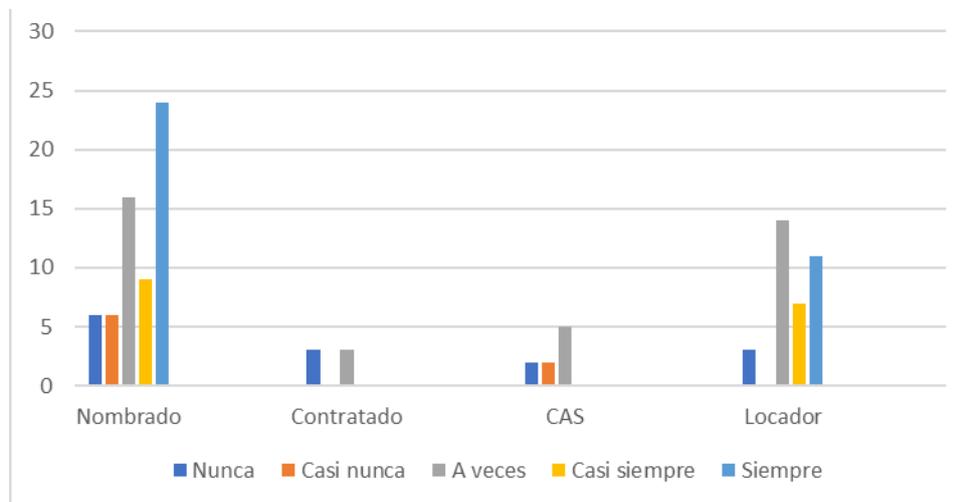
	Nombrado	Contratado	CAS	Locador
Nunca	6	3	2	3
Casi nunca	6	0	2	0
A veces	16	3	5	14
Casi siempre	9	0	0	7
Siempre	24	0	0	11
Total	61	6	9	35

Fuente: Cuestionario para medir la rotación de personal de la Dre-Amazonas.

Elaboración Propia

Figura 9

Desempeño en su mismo puesto de trabajo



Fuente: Tabla 9

Interpretación:

En la presente tabla y figura se observa, que de acuerdo a la encuesta realizada al personal de la DRE Amazonas y de acuerdo al diseño muestral, en donde 35 trabajadores afirman que siempre que un personal nuevo no cuenta con la misma capacidad para producir que un trabajador que tiene más tiempo en el puesto de trabajo.

5.- ¿Cuenta con experiencia en cargo que se encuentra?

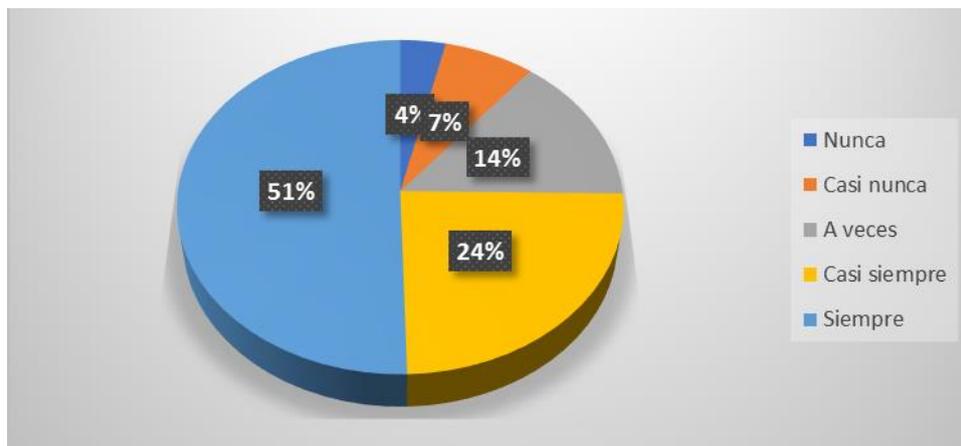
Tabla 10
Experiencia en el cargo

	N°	%
Nunca	4	4%
Casi nunca	8	7%
A veces	16	14%
Casi siempre	27	24%
Siempre	56	50%
Total	111	100%

Fuente: Cuestionario para medir la rotación de personal de la Dre-Amazonas.

Elaboración Propia

Figura 10
Experiencia en el cargo



Fuente: Tabla 10

Interpretación:

En la presente tabla y figura se observa, que de acuerdo a la encuesta realizada al personal de la DRE Amazonas y de acuerdo al diseño muestral, en donde el 51% (56) trabajadores consideran que tienen experiencia en su puesto que desempeñan.

➤ Los trabajadores cuentan con experiencia en el cargo.

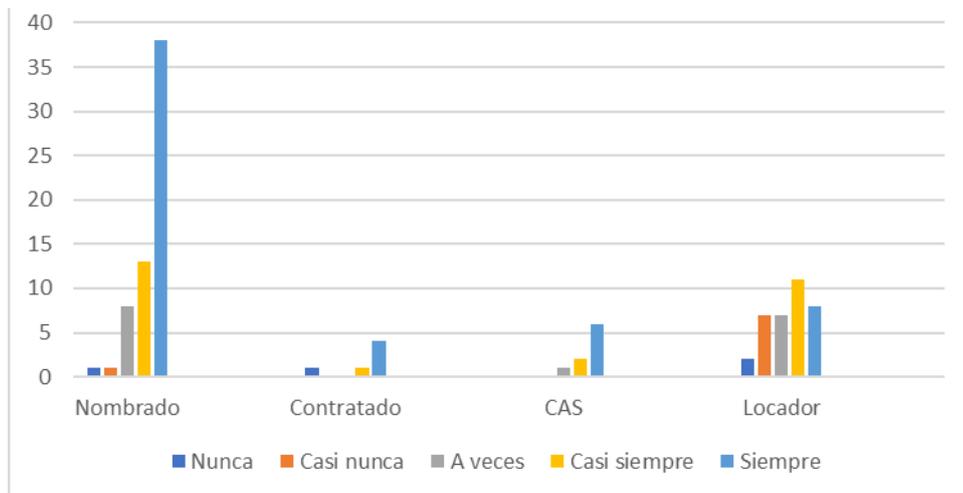
Tabla 11
Experiencia en el cargo

	Nombrado	Contratado	CAS	Locador
Nunca	1	1	0	2
Casi nunca	1	0	0	7
A veces	8	0	1	7
Casi siempre	13	1	2	11
Siempre	38	4	6	8
Total	61	6	9	35

Fuente: Cuestionario para medir la rotación de personal de la Dre-Amazonas.

Elaboración Propia

Figura 11
Experiencia en el cargo



Fuente: Tabla 11

Interpretación:

En la presente tabla y figura se observa, que de acuerdo a la encuesta realizada al personal de la DRE Amazonas y de acuerdo al diseño muestral, en donde 56 trabajadores afirman tener experiencia en el cargo que desempeñan.

6.- Antes de iniciar las labores ¿Recibe las indicaciones necesarias para realizar su trabajo?

Tabla 12

Recibe indicaciones para realizar su trabajo

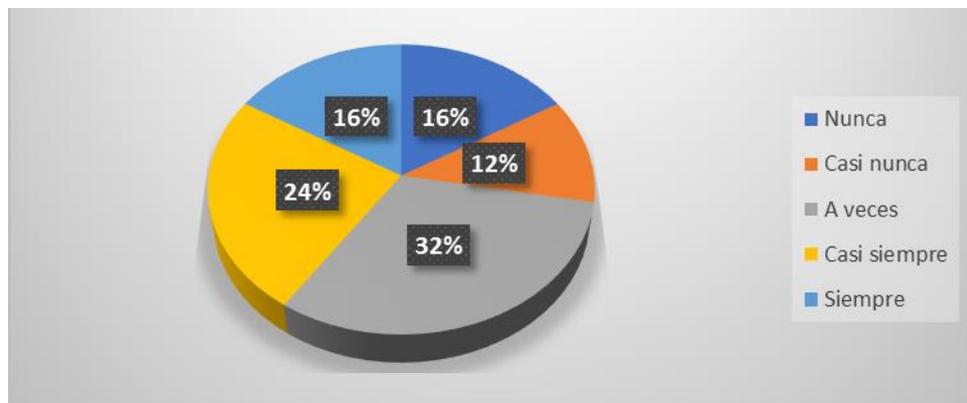
	N°	%
Nunca	18	16%
Casi nunca	13	12%
A veces	35	32%
Casi siempre	27	24%
Siempre	18	16%
Total	111	100%

Fuente: Cuestionario para medir la rotación de personal de la Dre-Amazonas.

Elaboración Propia

Figura 12

Recibe indicaciones para realizar su trabajo



Fuente: Tabla 12

Interpretación:

En la presente tabla y figura se observa, que de acuerdo a la encuesta realizada al personal de la DRE Amazonas y de acuerdo al diseño muestral, en donde el 32% (35) a veces o casi siempre 24% (27) trabajadores reciben indicaciones para realizar su trabajo.

➤ **Reciben indicaciones para realizar su trabajo.**

Tabla 13

Recibe indicaciones para realizar su trabajo

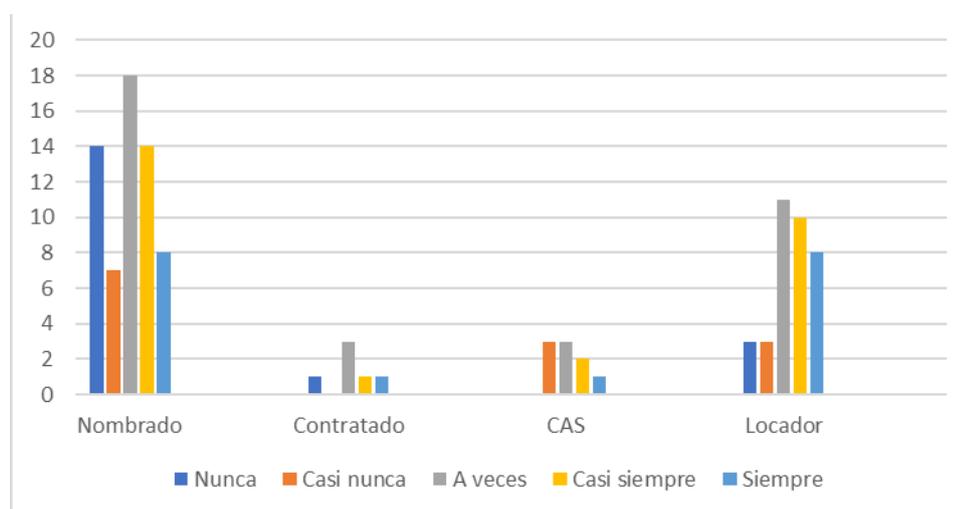
	Nombrado	Contratado	CAS	Locador
Nunca	14	1	0	3
Casi nunca	7	0	3	3
A veces	18	3	3	11
Casi siempre	14	1	2	10
Siempre	8	1	1	8
Total	61	6	9	35

Fuente: Cuestionario para medir la rotación de personal de la Dre-Amazonas.

Elaboración Propia

Figura 13

Recibe indicaciones para realizar su trabajo



Fuente: Tabla 13

Interpretación:

En la presente tabla y figura se observa, que de acuerdo a la encuesta realizada al personal de la DRE Amazonas y de acuerdo al diseño muestral, en donde 18 trabajadores afirman que no les dan indicaciones sobre las funciones o actividades a realizar.

Reciben indicaciones para realizar su trabajo.

Tabla 14

Recibe indicaciones para realizar su trabajo

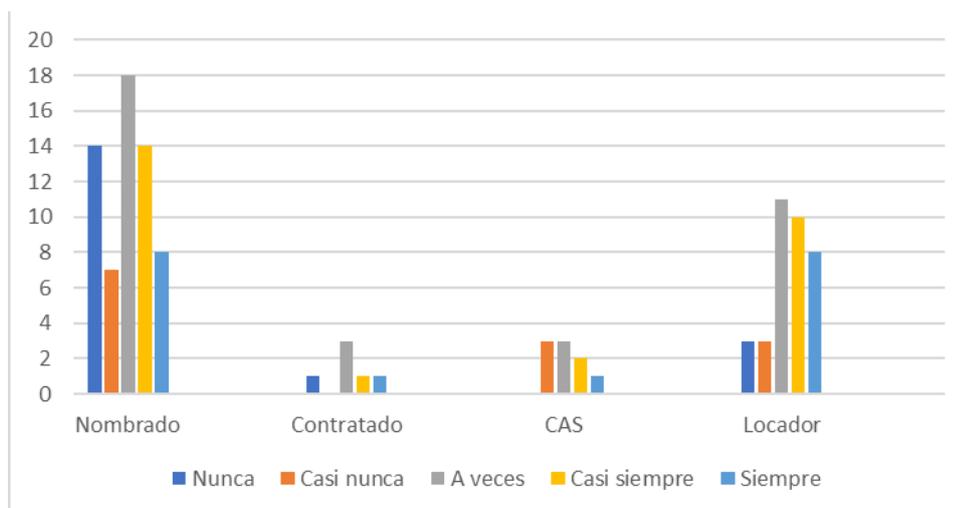
	Nombrado	Contratado	CAS	Locador
Nunca	14	1	0	3
Casi nunca	7	0	3	3
A veces	18	3	3	11
Casi siempre	14	1	2	10
Siempre	8	1	1	8
Total	61	6	9	35

Fuente: Cuestionario para medir la rotación de personal de la Dre-Amazonas.

Elaboración Propia

Figura 14

Recibe indicaciones para realizar su trabajo



Fuente: Tabla 14

Interpretación:

En la presente tabla y figura se observa, que de acuerdo a la encuesta realizada al personal de la DRE Amazonas y de acuerdo al diseño muestral, en donde 18 trabajadores afirman que no les dan indicaciones sobre las funciones o actividades a realizar.

7.- ¿Existe colaboración y participación en su área de trabajo?

Tabla 15

Colaboración y participación en su área de trabajo

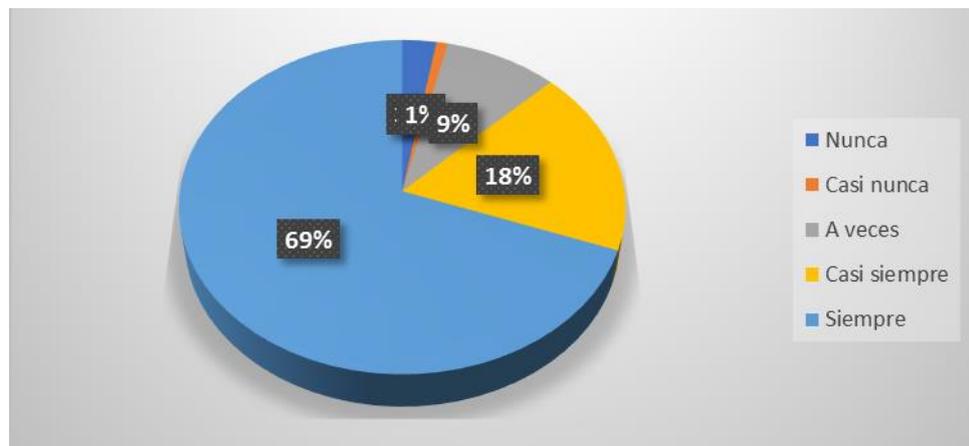
	N°	%
Nunca	3	3%
Casi nunca	1	1%
A veces	10	9%
Casi siempre	20	18%
Siempre	77	69%
Total	111	100%

Fuente: Cuestionario para medir la rotación de personal de la Dre-Amazonas.

Elaboración Propia

Figura 15

Colaboración y participación en su área de trabajo



Fuente: Tabla 15

Interpretación:

En la presente tabla y figura se observa, que de acuerdo a la encuesta realizada al personal de la DRE Amazonas y de acuerdo al diseño muestral, en donde el 69% (77) de trabajadores afirman que si existe una colaboración y participación en su área de trabajo.

➤ Existe colaboración en su área de trabajo.

Tabla 16

Colaboración y participación en su área de trabajo

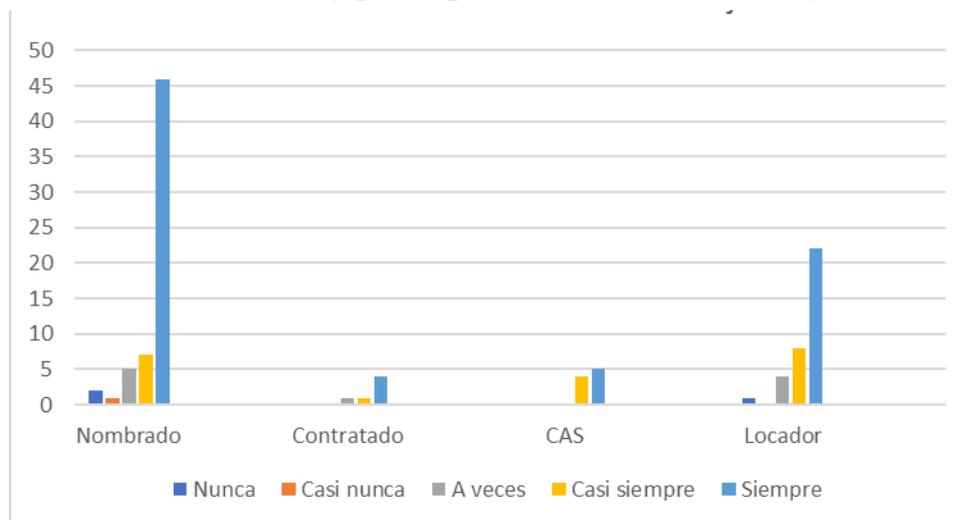
	Nombrado	Contratado	CAS	Locador
Nunca	2	0	0	1
Casi nunca	1	0	0	0
A veces	5	1	0	4
Casi siempre	7	1	4	8
Siempre	46	4	5	22
Total	61	6	9	35

Fuente: Cuestionario para medir la rotación de personal de la Dre-Amazonas.

Elaboración Propia

Figura 16

Colaboración y participación en su área de trabajo



Fuente: Tabla 16

Interpretación:

En la presente tabla y figura se observa, que de acuerdo a la encuesta realizada al personal de la DRE Amazonas y de acuerdo al diseño muestral, en donde 77 trabajadores afirman que si existe una colaboración en su área de trabajo.

8.- ¿Las horas extras que realiza son recompensadas?

Tabla 17

Horas extras compensadas

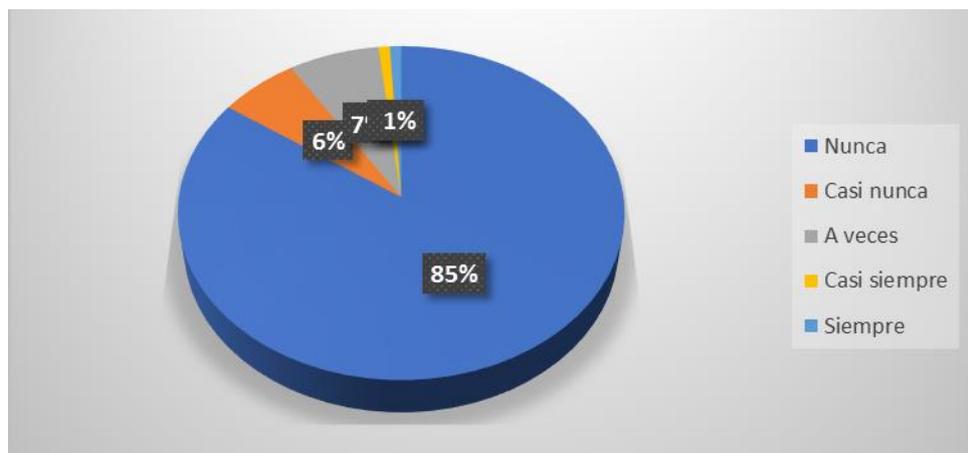
	N°	%
Nunca	94	85%
Casi nunca	7	6%
A veces	8	7%
Casi siempre	1	1%
Siempre	1	1%
Total	111	100%

Fuente: Cuestionario para medir la rotación de personal de la Dre-Amazonas.

Elaboración Propia

Figura 17

Horas extras compensadas



Fuente: Tabla 17

Interpretación:

En la presente tabla y figura se observa, que de acuerdo a la encuesta realizada al personal de la DRE Amazonas y de acuerdo al diseño muestral, en donde el 85% (94) de trabajadores, sus horas extras no son compensadas o pagadas.

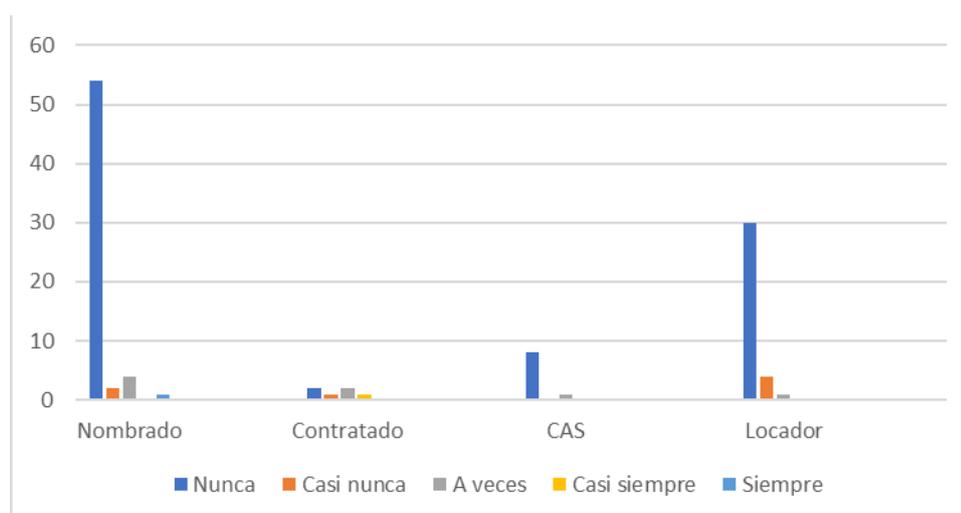
➤ **Compensación de las horas extras.**

Tabla 18
Compensación de horas extras

	Nombrado	Contratado	CAS	Locador
Nunca	54	2	8	30
Casi nunca	2	1	0	4
A veces	4	2	1	1
Casi siempre	0	1	0	0
Siempre	1	0	0	0
Total	61	6	9	35

Fuente: Cuestionario para medir la rotación de personal de la Dre-Amazonas.
Elaboración Propia

Figura 18
Compensación de horas extras



Fuente: Tabla 18

Interpretación:

En la presente tabla y figura se observa, que de acuerdo a la encuesta realizada al personal de la DRE Amazonas y de acuerdo al diseño muestral, en donde 94 trabajadores afirman que no son recompensadas las horas extras que realizan en su área de trabajo.

9.- ¿Le rotan de su puesto de trabajo?

Tabla 19

Rotación de su puesto de trabajo

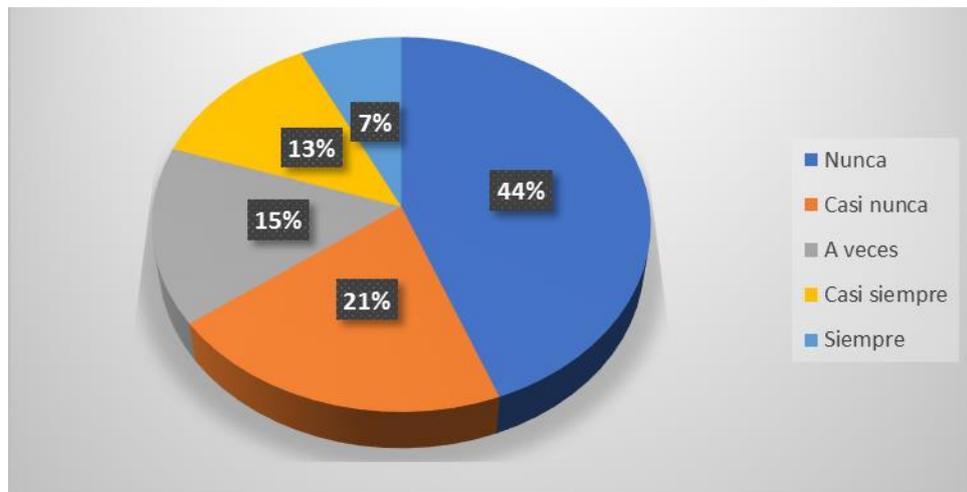
	N°	%
Nunca	49	44%
Casi nunca	23	21%
A veces	17	15%
Casi siempre	14	13%
Siempre	8	7%
Total	111	100%

Fuente: Cuestionario para medir la rotación de personal de la Dre-Amazonas.

Elaboración Propia

Figura 19

Rotación de su puesto de trabajo



Fuente: Tabla 19

Interpretación:

En la presente tabla y figura se observa, que de acuerdo a la encuesta realizada al personal de la DRE Amazonas y de acuerdo al diseño muestral, en donde el 44% (49) de trabajadores afirman que no los rotan de sus puestos de trabajo.

➤ **Rotación de su puesto de trabajo.**

Tabla 20

Rotación de su puesto de trabajo

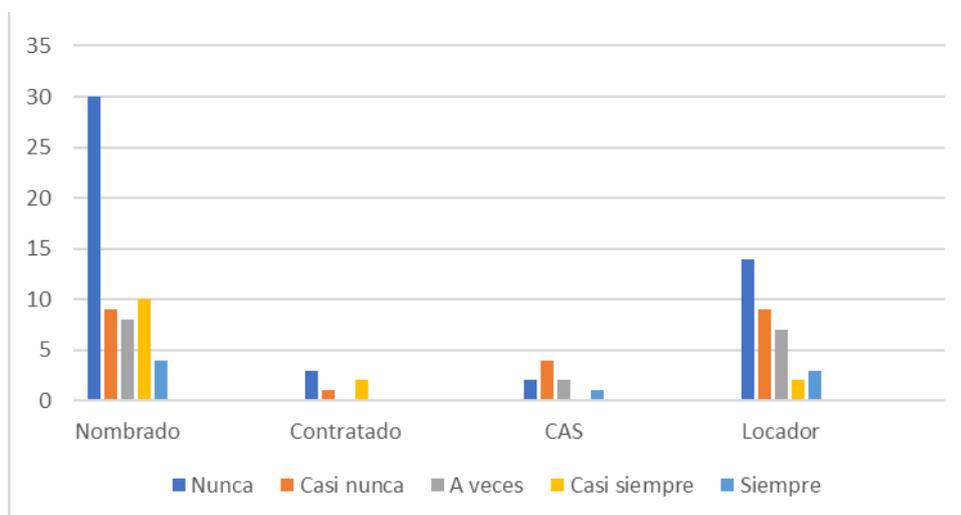
	Nombrado	Contratado	CAS	Locador
Nunca	30	3	2	14
Casi nunca	9	1	4	9
A veces	8	0	2	7
Casi siempre	10	2	0	2
Siempre	4	0	1	3
Total	61	6	9	35

Fuente: Cuestionario para medir la rotación de personal de la Dre-Amazonas.

Elaboración Propia

Figura 20

Rotación de su puesto de trabajo



Fuente: Tabla 20

Interpretación:

En la presente tabla y figura se observa, que de acuerdo a la encuesta realizada al personal de la DRE Amazonas y de acuerdo al diseño muestral, en donde 8 trabajadores afirman que siempre los cambian de puesto de trabajo.

10.- ¿Tiene buena relación con sus compañeros de trabajo?

Tabla 21

Buena relación con sus compañeros

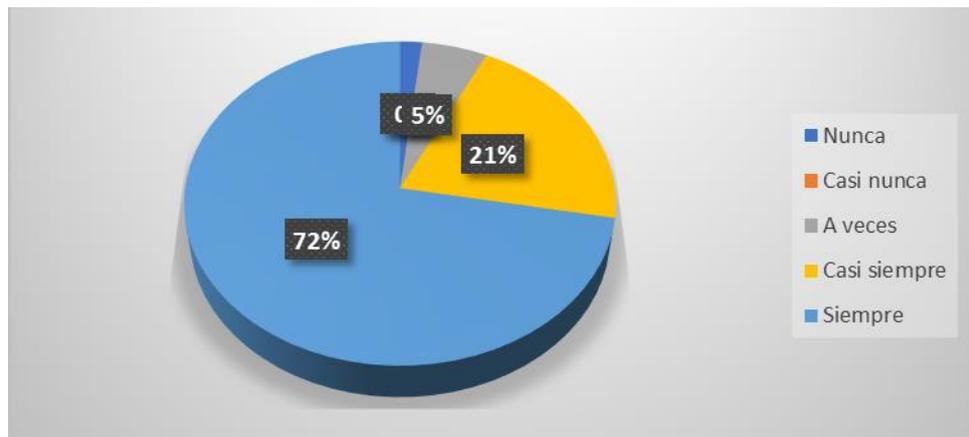
	N°	%
Nunca	2	2%
Casi nunca	0	0%
A veces	6	5%
Casi siempre	23	21%
Siempre	80	72%
Total	111	100%

Fuente: Cuestionario para medir la rotación de personal de la Dre-Amazonas.

Elaboración Propia

Figura 21

Buena relación con sus compañeros



Fuente: Tabla 21

Interpretación:

En la presente tabla y figura se observa, que de acuerdo a la encuesta realizada al personal de la DRE Amazonas y de acuerdo al diseño muestral, en donde el 72% (80) de trabajadores afirman que tienen una buena relación con sus compañeros de trabajo.

➤ **Existe buena relación con sus compañeros de trabajo.**

Tabla 22

Buena relación con sus compañeros

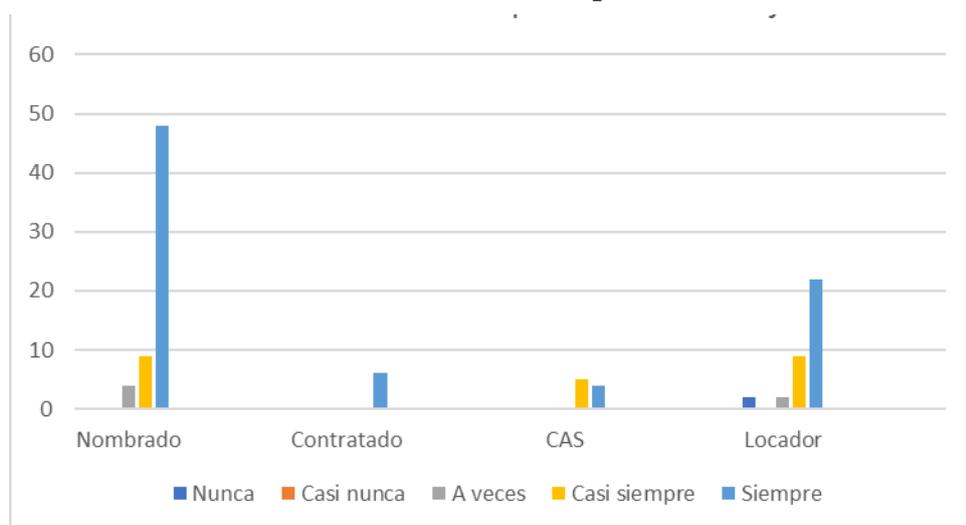
	Nombrado	Contratado	CAS	Locador
Nunca	0	0	0	2
Casi nunca	0	0	0	0
A veces	4	0	0	2
Casi siempre	9	0	5	9
Siempre	48	6	4	22
Total	61	6	9	35

Fuente: Cuestionario para medir la rotación de personal de la Dre-Amazonas.

Elaboración Propia

Figura 22

Buena relación con sus compañeros



Fuente: Tabla 22

Interpretación:

En la presente tabla y figura se observa, que de acuerdo a la encuesta realizada al personal de la DRE Amazonas y de acuerdo al diseño muestral, en donde 80 trabajadores afirman que siempre tienen una buena relación con sus compañeros de trabajo.

11.- ¿Cuándo lo rotan de puesto, es para un mejor puesto de trabajo?

Tabla 23

Rotación del puesto de trabajo

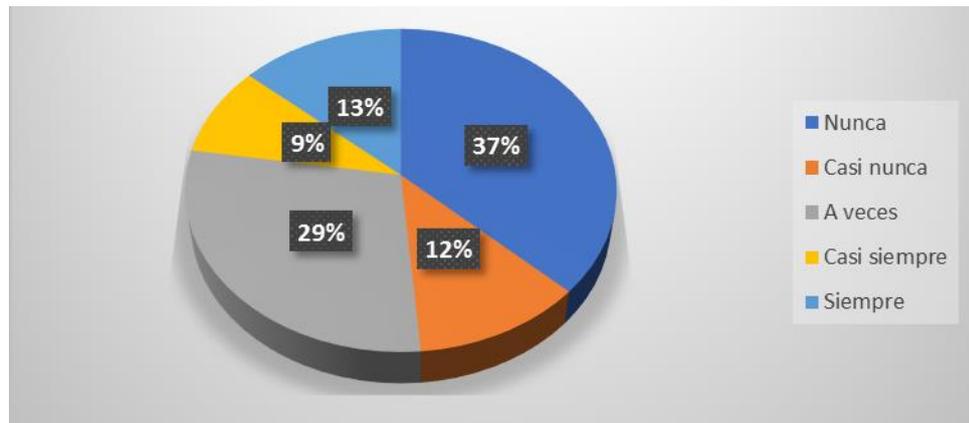
	N°	%
Nunca	41	37%
Casi nunca	13	12%
A veces	32	29%
Casi siempre	10	9%
Siempre	15	14%
Total	111	100%

Fuente: Cuestionario para medir la rotación de personal de la Dre-Amazonas.

Elaboración Propia

Figura 23

Rotación del puesto de trabajo



Fuente: Tabla 23

Interpretación:

En la presente tabla y figura se observa, que de acuerdo a la encuesta realizada al personal de la DRE Amazonas y de acuerdo al diseño muestral, en donde el 37% (41) de trabajadores afirman que cuando los rotan de sus puestos de trabajo nunca es a un puesto más alto.

➤ **La rotación de un personal a un mejor puesto de trabajo.**

Tabla 24

Rotación del puesto de trabajo

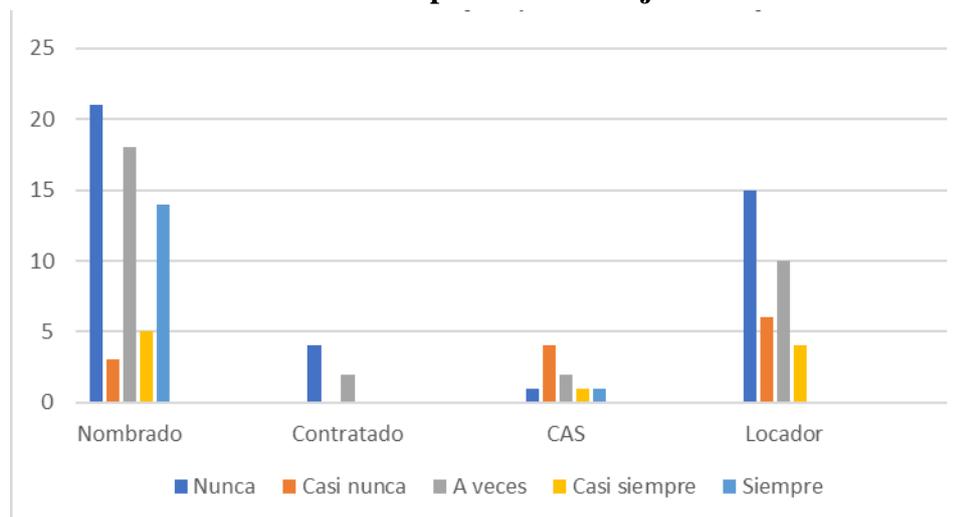
	Nombrado	Contratado	CAS	Locador
Nunca	21	4	1	15
Casi nunca	3	0	4	6
A veces	18	2	2	10
Casi siempre	5	0	1	4
Siempre	14	0	1	0
Total	61	6	9	35

Fuente: Cuestionario para medir la rotación de personal de la Dre-Amazonas.

Elaboración Propia

Figura 24

Rotación del puesto de trabajo



Fuente: Tabla 24

Interpretación:

En la presente tabla y figura se observa, que de acuerdo a la encuesta realizada al personal de la DRE Amazonas y de acuerdo al diseño muestral, en donde 15 trabajadores afirman que siempre son rotados a puestos mejores.

12.- ¿Suele sentirse estresado por la carga de trabajo?

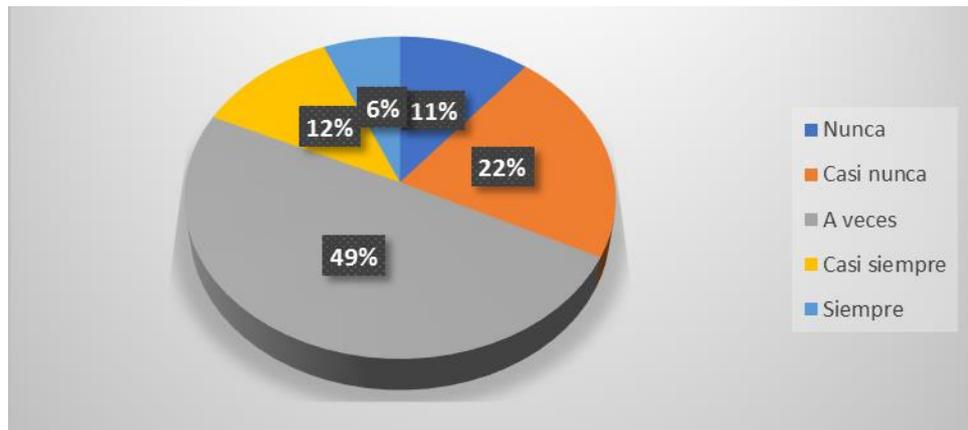
Tabla 25
Estrés por la carga de trabajo

	N°	%
Nunca	12	11%
Casi nunca	24	22%
A veces	55	50%
Casi siempre	13	12%
Siempre	7	6%
Total	111	100%

Fuente: Cuestionario para medir la rotación de personal de la Dre-Amazonas.

Elaboración Propia

Figura 25
Estrés por la carga de trabajo



Fuente: Tabla 25

Interpretación:

En la presente tabla y figura se observa, que de acuerdo a la encuesta realizada al personal de la DRE Amazonas y de acuerdo al diseño muestral, en donde el 49% (50) de trabajadores afirman que de vez en cuando se sienten estresados en su trabajo.

➤ **El estrés por su puesto de trabajo.**

Tabla 26

Estrés en su puesto de trabajo

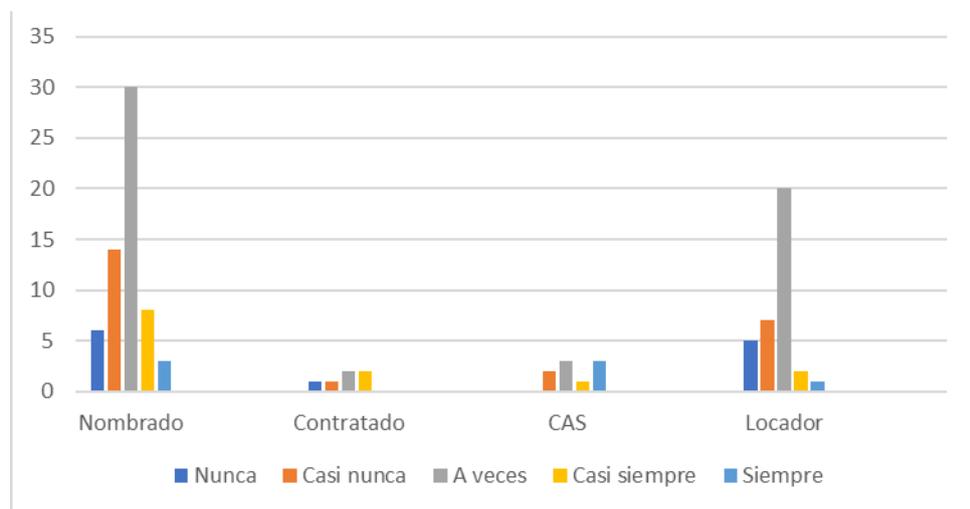
	Nombrado	Contratado	CAS	Locador
Nunca	6	1	0	5
Casi nunca	14	1	2	7
A veces	30	2	3	20
Casi siempre	8	2	1	2
Siempre	3	0	3	1
Total	61	6	9	35

Fuente: Cuestionario para medir la rotación de personal de la Dre-Amazonas.

Elaboración Propia

Figura 26

Estrés en su puesto de trabajo



Fuente: Tabla 26

Interpretación:

En la presente tabla y figura se observa, que de acuerdo a la encuesta realizada al personal de la DRE Amazonas y de acuerdo al diseño muestral, en donde 7 trabajadores afirman que siempre se sienten estresados por el cargo que tienen.

13.- ¿Se siente satisfecho con su sueldo?

Tabla 27

Conforme con su sueldo

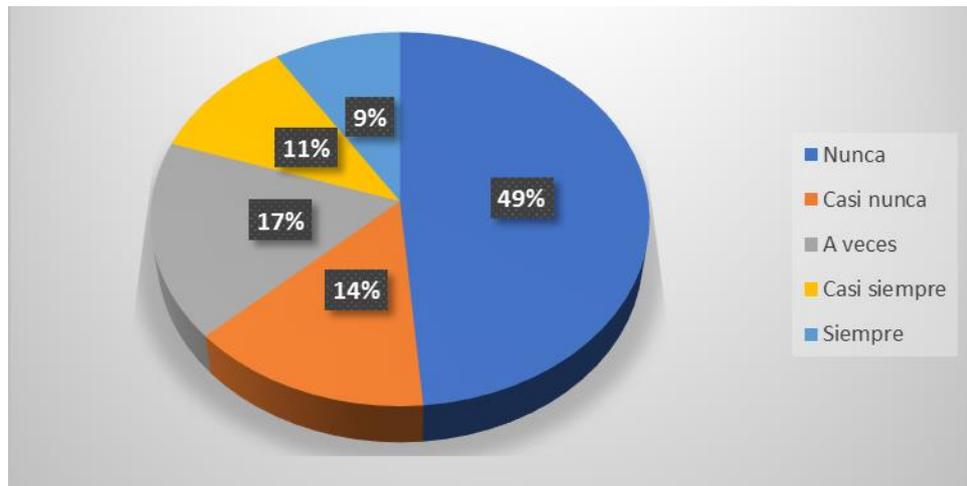
	N°	%
Nunca	54	49%
Casi nunca	16	14%
A veces	19	17%
Casi siempre	12	11%
Siempre	10	9%
Total	111	100%

Fuente: Cuestionario para medir la rotación de personal de la Dre-Amazonas.

Elaboración Propia

Figura 27

Conforme con su sueldo



Fuente: Tabla 27

Interpretación:

En la presente tabla y figura se observa, que de acuerdo a la encuesta realizada al personal de la DRE Amazonas y de acuerdo al diseño muestral, en donde el 49% (54) de trabajadores afirman que no se encuentran satisfechos con la remuneración que tienen.

➤ **Conformidad con su remuneración.**

Tabla 28

Conforme con su sueldo

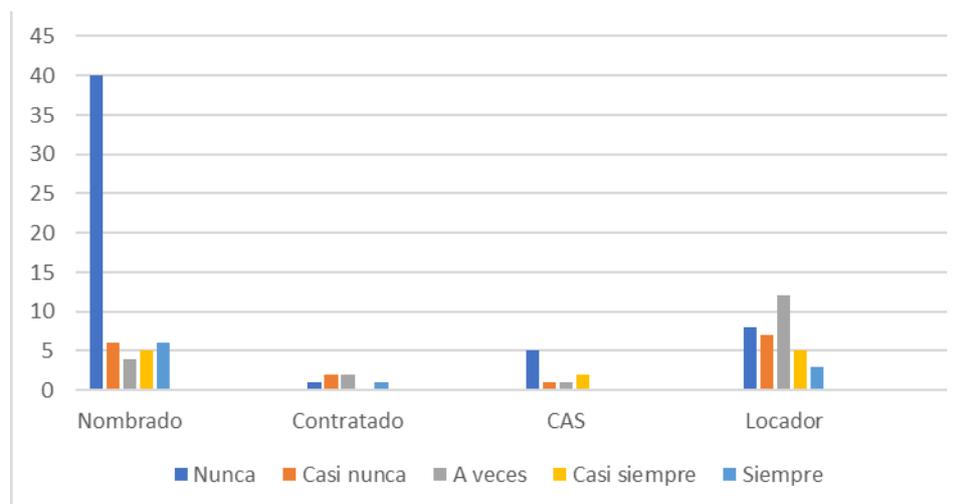
	Nombrado	Contratado	CAS	Locador
Nunca	40	1	5	8
Casi nunca	6	2	1	7
A veces	4	2	1	12
Casi siempre	5	0	2	5
Siempre	6	1	0	3
Total	61	6	9	35

Fuente: Cuestionario para medir la rotación de personal de la Dre-Amazonas.

Elaboración Propia

Figura 28

Conforme con su sueldo



Fuente: Tabla 28

Interpretación:

En la presente tabla y figura se observa, que de acuerdo a la encuesta realizada al personal de la DRE Amazonas y de acuerdo al diseño muestral, en donde 54 trabajadores afirman no sentirse conformes con su remuneración que perciben.

14.- ¿Te sientes incomodo cada vez que te cambian de puesto?

Tabla 29

Incomodidad por el cambio de puesto

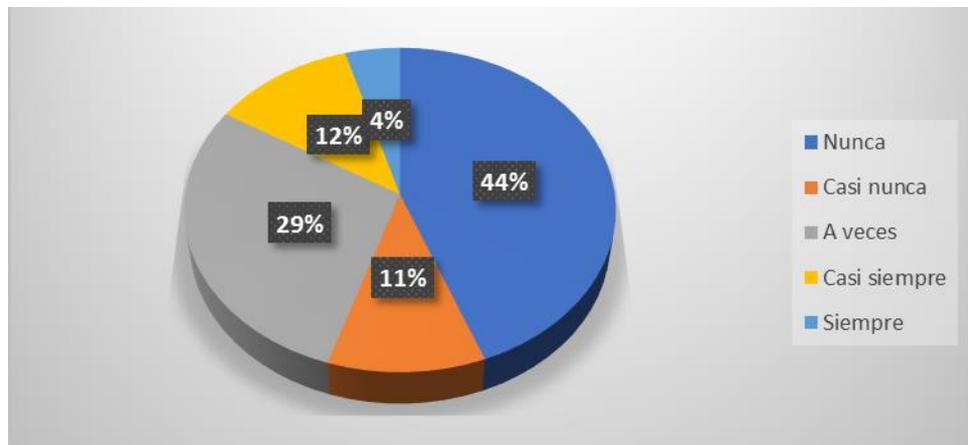
	N°	%
Nunca	49	44%
Casi nunca	12	11%
A veces	32	29%
Casi siempre	13	12%
Siempre	5	5%
Total	111	100%

Fuente: Cuestionario para medir la rotación de personal de la Dre-Amazonas.

Elaboración Propia

Figura 29

Incomodidad por el cambio de puesto



Fuente: Tabla 29

Interpretación:

En la presente tabla y figura se observa, que de acuerdo a la encuesta realizada al personal de la DRE Amazonas y de acuerdo al diseño muestral, en donde el 44% (49) de trabajadores afirman que no se sienten incomodos cuando los cambian de puestos de trabajo.

➤ **Incomodidad al cambiarse de puesto de trabajo.**

Tabla 30

Incomodidad por el cambio de puesto

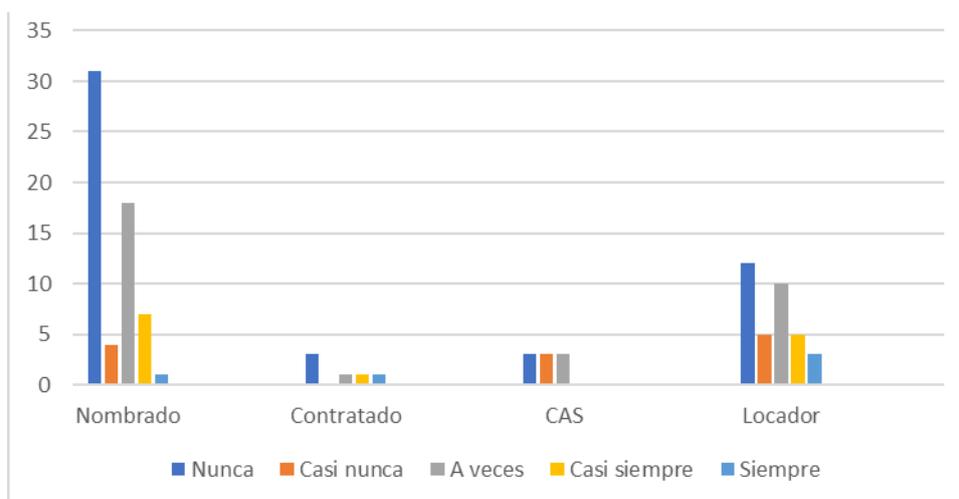
	Nombrado	Contratado	CAS	Locador
Nunca	31	3	3	12
Casi nunca	4	0	3	5
A veces	18	1	3	10
Casi siempre	7	1	0	5
Siempre	1	1	0	3
Total	61	6	9	35

Fuente: Cuestionario para medir la rotación de personal de la Dre-Amazonas.

Elaboración Propia

Figura 30

Incomodidad por el cambio de puesto



Fuente: Tabla 30

Interpretación:

En la presente tabla y figura se observa, que de acuerdo a la encuesta realizada al personal de la DRE Amazonas y de acuerdo al diseño muestral, en donde 2 trabajadores afirman sentirse incómodos al ser cambiado de puesto.

➤ Los trabajadores se estresan por las labores que realizan.

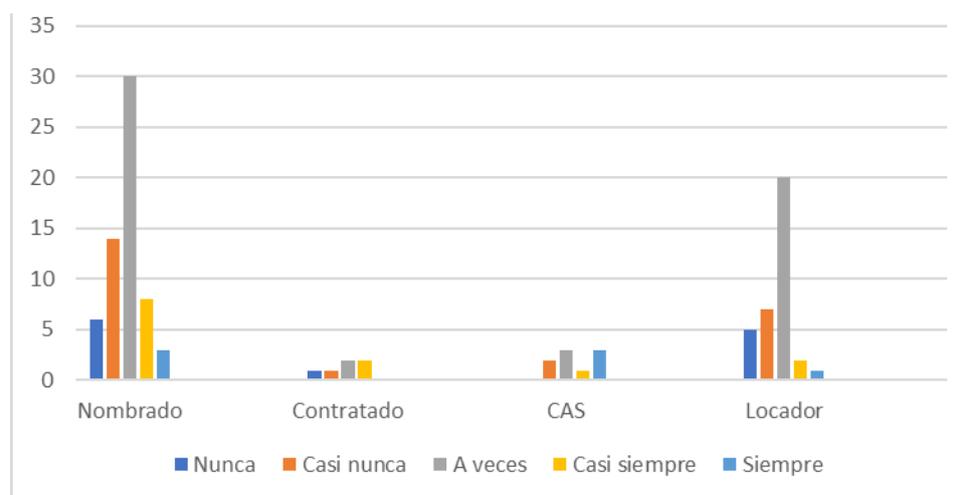
Tabla 31
Estrés laboral

	Nombrado	Contratado	CAS	Locador
Nunca	6	1	0	5
Casi nunca	14	1	2	7
A veces	30	2	3	20
Casi siempre	8	2	1	2
Siempre	3	0	3	1
Total	61	6	9	35

Fuente: Cuestionario para medir la rotación de personal de la Dre-Amazonas.

Elaboración Propia

Figura 31
Estrés laboral



Fuente: Tabla 31

Interpretación:

En la presente tabla y figura se observa, que de acuerdo a la encuesta realizada al personal de la DRE Amazonas y de acuerdo al diseño muestral, en donde podemos decir, que el 18% de trabajadores tienen problemas de estrés.

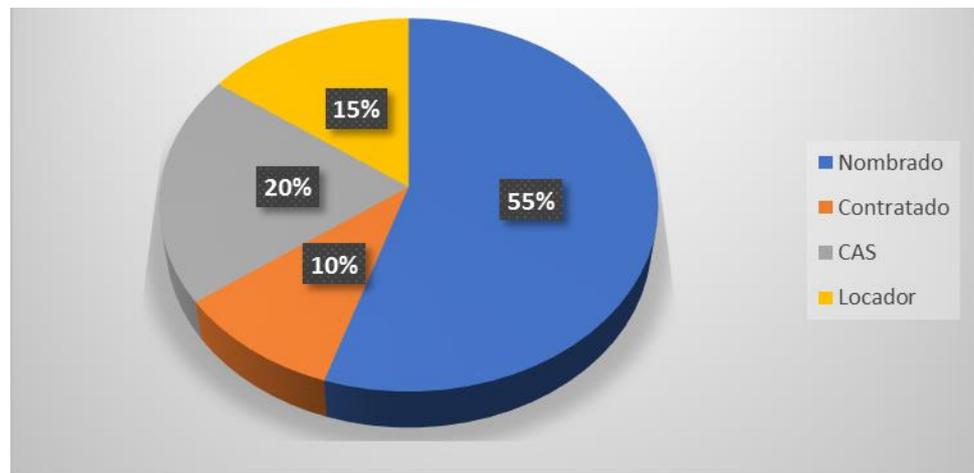
Tabla 32
Estrés laboral

	Estrés
Nombrado	11
Contratado	2
CAS	4
Locador	3
Total	20

Fuente: Cuestionario para medir la rotación de personal de la Dre-Amazonas.

Elaboración Propia

Figura 32
Estrés laboral



Fuente: Tabla 32

Interpretación:

En la presente tabla y figura se observa, que de acuerdo a la encuesta realizada al personal de la DRE Amazonas y de acuerdo al diseño muestral, en donde podemos decir, de 20 trabajadores que tienen problemas de estrés el 55% son nombrados.

➤ Los trabajadores están conformes con sus remuneraciones.

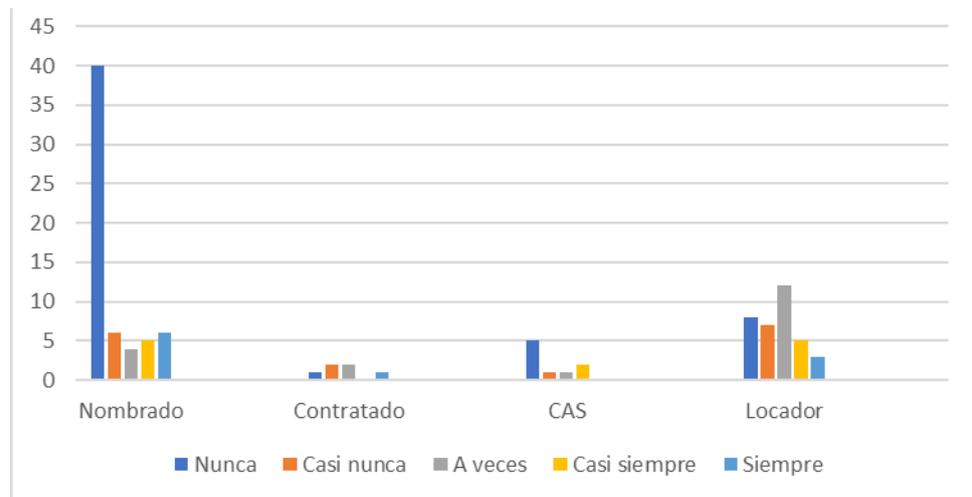
Tabla 33
Conforme con su remuneración

	Nombrado		Contratado		CAS		Locador	
Nunca	40	66%	1	17%	5	56%	8	23%
Casi nunca	6	10%	2	33%	1	11%	7	20%
A veces	4	7%	2	33%	1	11%	12	34%
Casi siempre	5	8%	0	0%	2	22%	5	14%
Siempre	6	10%	1	17%	0	0%	3	9%
Total	61	100%	6	100%	9	100%	35	100%

Fuente: Cuestionario para medir la rotación de personal de la Dre-Amazonas.

Elaboración Propia

Figura 33
Conforme con su remuneración



Fuente: Tabla 33

Interpretación:

En la presente tabla y figura se observa, que de acuerdo a la encuesta realizada al personal de la DRE Amazonas y de acuerdo al diseño muestral, en donde podemos decir, que el 63% de trabajadores no están conformes con su remuneración.

➤ Los trabajadores están conformes con sus remuneraciones.

Tabla 34

Conforme con su remuneración

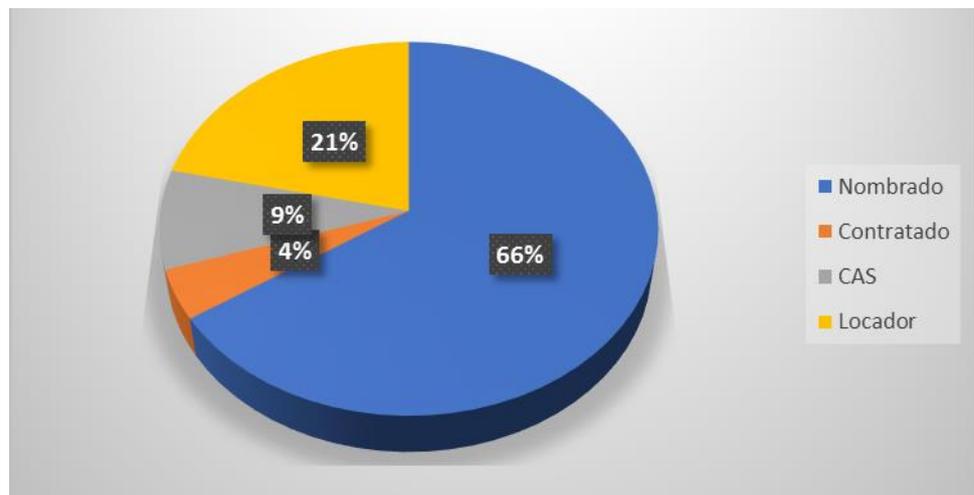
	Remuneración
Nombrado	46
Contratado	3
CAS	6
Locador	15
Total	70

Fuente: Cuestionario para medir la rotación de personal de la Dre-Amazonas.

Elaboración Propia

Figura 34

Conforme con su remuneración



Fuente: Tabla 34

Interpretación:

En la presente tabla y figura se observa, que de acuerdo a la encuesta realizada al personal de la DRE Amazonas y de acuerdo al diseño muestral, en donde podemos decir, que el 66% de trabajadores nombrados no están conformes con su remuneración.

➤ **Los trabajadores que son rotados.**

Tabla 35

Rotación de personal

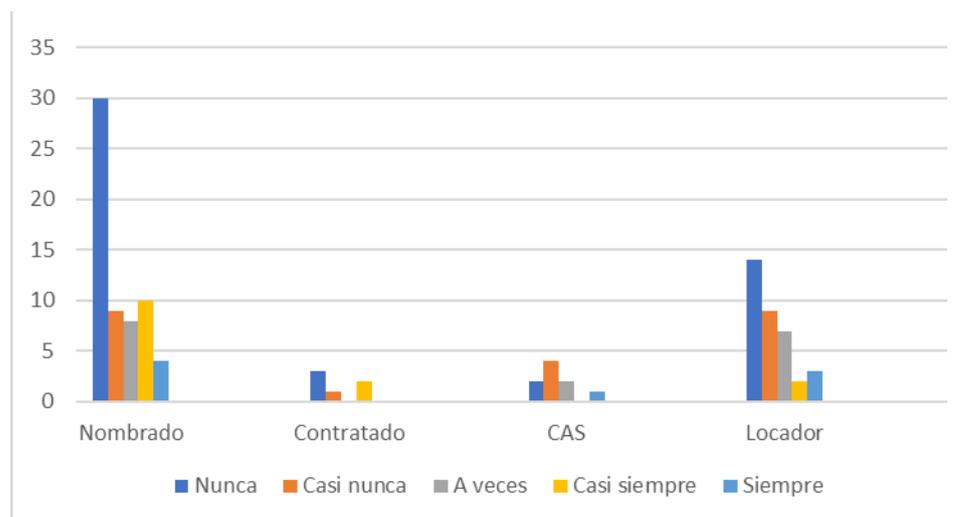
	Nombrado	Contratado	CAS	Locador
Nunca	30	3	2	14
Casi nunca	9	1	4	9
A veces	8	0	2	7
Casi siempre	10	2	0	2
Siempre	4	0	1	3
Total	61	6	9	35

Fuente: Cuestionario para medir la rotación de personal de la Dre-Amazonas.

Elaboración Propia

Figura 35

Rotación de personal



Fuente: Tabla 35

Interpretación:

En la presente tabla y figura se observa, que de acuerdo a la encuesta realizada al personal de la DRE Amazonas y de acuerdo al diseño muestral, en donde podemos decir, de los 111 trabajadores, el personal que más rota es el personal nombrado.

➤ **Los trabajadores que son rotados por condición laboral.**

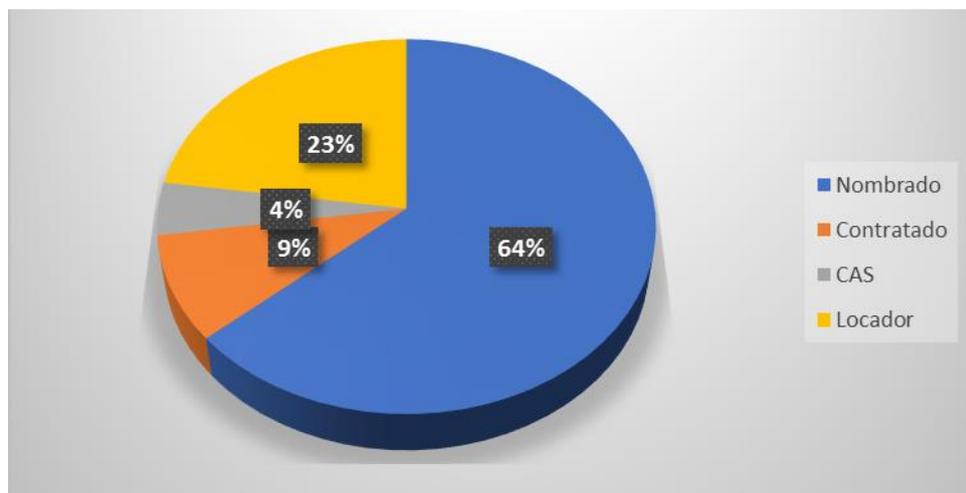
Tabla 36
Rotación de personal

	Rotación
Nombrado	14
Contratado	2
CAS	1
Locador	5
Total	22

Fuente: Cuestionario para medir la rotación de personal de la Dre-Amazonas.

Elaboración Propia

Figura 36
Rotación de personal



Fuente: Tabla 36

Interpretación:

En la presente tabla y figura se observa, que de acuerdo a la encuesta realizada al personal de la DRE Amazonas y de acuerdo al diseño muestral, en donde podemos decir, que del 100% de trabajadores que son rotados a otros puestos de trabajo, el 64% son trabajadores nombrados.

➤ **Los trabajadores que son rotados a mejores puestos de trabajo.**

Tabla 37

Rotación a mejores puestos

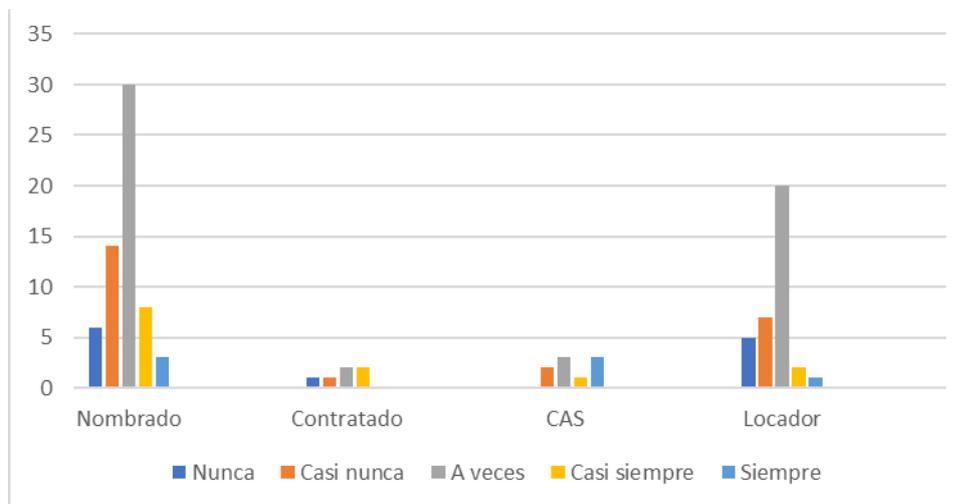
	Nombrado	Contratado	CAS	Locador
Nunca	6	1	0	5
Casi nunca	14	1	2	7
A veces	30	2	3	20
Casi siempre	8	2	1	2
Siempre	3	0	3	1
Total	61	6	9	35

Fuente: Cuestionario para medir la rotación de personal de la Dre-Amazonas.

Elaboración Propia

Figura 37

Rotación a mejores puestos



Fuente: Tabla 37

Interpretación:

En la presente tabla y figura se observa, que de acuerdo a la encuesta realizada al personal de la DRE Amazonas y de acuerdo al diseño muestral, en donde podemos decir, que del personal que es rotado a un mejor puesto en su mayoría son trabajadores nombrados.

➤ **Los trabajadores que son rotados a puestos mejores.**

Tabla 38

Rotación a mejores puestos

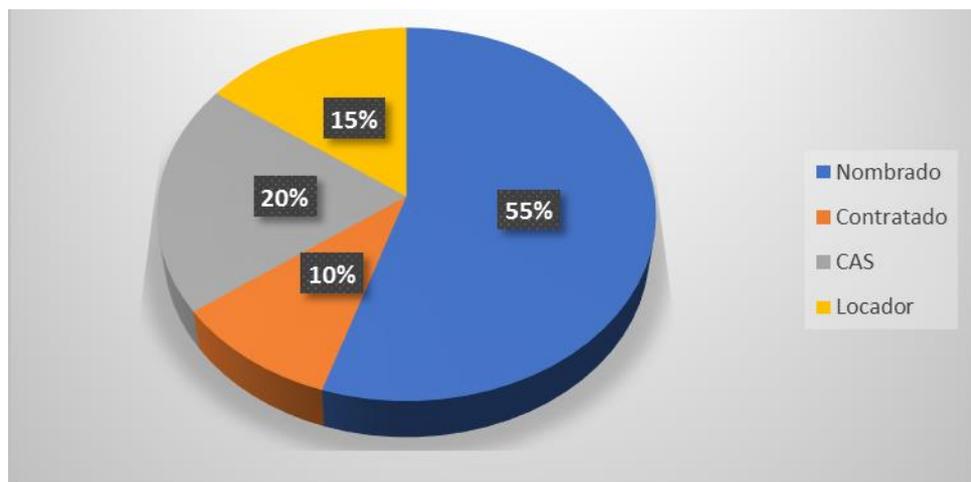
	Mejor Puesto
Nombrado	11
Contratado	2
CAS	4
Locador	3
Total	20

Fuente: Cuestionario para medir la rotación de personal de la Dre-Amazonas.

Elaboración Propia

Figura 38

Rotación a mejores puestos



Fuente: Tabla 38

Interpretación:

En la presente tabla y figura se observa, que de acuerdo a la encuesta realizada al personal de la DRE Amazonas y de acuerdo al diseño muestral, en donde podemos decir, de los 20 trabajadores que son rotados, el 55% corresponden a personal nombrado que es rotado a un mejor puesto laboral.

4.1.- Identificar las características emergentes que tiene el incumplimiento de las metas en la DRE Amazonas.

Para identificar que características tienen que ver de manera directa o indirecta con el incumplimiento de las metas que se ha propuesto la DRE Amazonas, en sus distintas áreas.

- ✓ La inconformidad de su remuneración.
- ✓ El estrés que tienen los trabajadores.
- ✓ Personal nuevo en el área.
- ✓ El cambio de puesto de trabajo.

4.2.- Identificar las características emergentes que tiene la alta rotación de personal por órdenes de servicio en la DRE Amazonas.

Para identificar que características tienen que ver de manera directa o indirecta con la rotación de personal en la DRE Amazonas, en sus distintas áreas.

- ✓ Se ha podido ver que no existe una alta rotación de personal, ya que son pocos a los cuales se les rota de sus puestos de trabajo y siempre son por cuestiones Políticas.

4.3.- Identificar factores influyentes de una relación significativa entre incumplimiento de las metas y la alta rotación de personal por órdenes de servicio en la DRE Amazonas.

En la DRE Amazonas, no existe una relación entre la rotación de personal y el incumplimiento de metas.

- ✓ Las metas alcanzadas al 31 de diciembre del 2018, fueron:
 - Educación 69.5%
 - Protección Social 76.2%
 - Previsión Social 74.4%
- ✓ Los trabajadores conocen las metas, pero esas metas son desfasadas ya que no son actualizadas cada año.
- ✓ No existe una alta rotación de personal por lo tanto no hay una relación directa con el incumplimiento de metas. Sino que pueden ser otras razones, dando pase a otras investigaciones que determinen las relaciones existentes.

IV. DISCUSIÓN

La rotación de personal afecta significativamente a la organización, según Cano (2018), en la empresa Dimevar la alta rotación de personal ha generado una mala imagen y sobre todo la carencia de empleados experimentados, ocasionando problemas en la empresa. Las empresas en la actualidad tienden a elegir personal solo para cubrir vacantes e incluso personal sin experiencia en dicho cargo que llegue a establecerse, muchas de ellas no toman en consideración las consecuencias que podría este generar en un futuro para la empresa. Las variables de motivación e insatisfacción son las principales causas que influyen directamente en la alta rotación laboral es por ello que muchas organizaciones se rigen en solo liquidar al trabajador con el sueldo fijo y no ofrecer un incentivo adicional que mejore el clima laboral para dicho empleado.

De acuerdo a Haro (2014) el alto porcentaje de rotación de personal ha incidido directamente con la desmotivación de los empleados quienes no cumplen a cabalidad sus labores. Existe en la cooperativa un alto porcentaje con respecto a la rotación del personal lo cual incide en la desmotivación de los empleados quienes no cumplen a cabalidad sus labores. De los resultados obtenidos en la encuesta se pudo detectar que la falta de información clara, precisa y confiable del personal ha ocasionado que los socios pierdan el interés de utilizar los servicios de la Cooperativa y por ende ir a la competencia.

Según Sandoval (2018) determina que existe una relación directa entre la motivación y la rotación de personal. Entre más alta sea la rotación de personal, menor será la motivación de los trabajadores ocasionando incumplimiento de sus funciones. La relación entre la necesidad fisiológica de motivación y los factores satisfacción laboral y expectativas laborales de rotación, fue una correlación directa y altamente significativa. La relación entre la necesidad fisiológica de motivación y los factores de Percepciones laborales, y Valores y contingencias no laborales de rotación, fue una correlación directa y significativa. No existió relación entre la necesidad seguridad de motivación y todos los factores de rotación. La relación entre la necesidad dimensión social de motivación y los factores satisfacción laboral y Valores y contingencias no laborales de rotación, fue una correlación directa y

significativa. La relación entre la necesidad autoestima de motivación y el factor satisfacción laboral de rotación, fue una correlación directa y significativa. La relación entre la necesidad autorrealización de motivación y el factor satisfacción laboral de rotación, fue una correlación directa y altamente significativa. La relación entre la necesidad autorrealización de motivación y el factor expectativas laborales de rotación, fue una correlación directa y significativa.

Martínez (2017) y Cancho (2017) consideran que existe una relación entre la rotación de personal y la productividad en los trabajadores; en la cual, a mayor rotación de personal, menor productividad.

- ✓ Primera. En el primer objetivo específico se logró determinar que existe una correlación positiva baja en los factores externos y el nivel de productividad en los trabajadores. Por lo tanto se concluye indicando que los factores externos vienen relacionado con el nivel de productividad. Ya que ello a su vez nos permitió crecer de acuerdo a nuestro resultado.
- ✓ Segundo. En el segundo objetivo específico se determinó que existe una correlación positiva baja en los factores externos y el nivel de productividad en los trabajadores. Por lo tanto se concluye indicando que los factores internos vienen relacionado con el nivel de productividad. Ya que ello a su vez nos permitió crecer de acuerdo a nuestro resultado.
- ✓ Analizar la incidencia de la rotación voluntaria en la productividad en la empresa Sociedad Minera Corona S.A. – Unidad Yauricocha, fue uno de los objetivos específicos de la tesis. Donde la hipótesis específica aclaraba que la rotación voluntaria incide significativamente en la productividad. Se ha demostrado como el valor de significancia (0,341) es mayor a 0.05 se aprueba la hipótesis nula por lo que podemos afirmar que la rotación de personal no incide significativamente en la productividad de la empresa Sociedad Minera Corona – Yauricocha, 2017, con una relación correlativa negativa muy baja inversa de -0.059 entre la rotación voluntaria y productividad; puesto que la mayoría de veces que el personal se retira de manera voluntaria de la empresa, el área de administración se encarga de realizar las convocatorias respectivas para suplir de forma inmediata el puesto disponible para que la productividad de la empresa no se vea afectada.

Una de las razones por las cuales los colaboradores no rinden adecuadamente sus funciones es debido a la rotación de personal, así lo afirma Rodríguez (2016). En donde se determinó que existe constantemente rotación del personal, con aquellos colaboradores que tienen años de servicios, su satisfacción disminuye en su comportamiento y emociones, para este fin es necesario ofrecer expectativas de crecimiento, para lograr una mayor satisfacción y motivación dentro de la organización, logrando que estén de acuerdo con la posibilidad de crecer y ser rotados.

V. CONCLUSIONES

A partir de los datos analizados, se concluye que no hay una relación entre el incumplimiento de las metas y la alta rotación de personal.

- Las características más resaltantes que se demostraron en esta investigación que ocasionan el incumplimiento de las metas son: Los bajos sueldos que perciben. La falta de incentivos tanto salariales como de reconocimientos. El estrés laboral que tienen los trabajadores.
- La característica más resaltante que se da la rotación de personal, es por un tema Político. Por ser una institución del Estado, siempre hay cambios de directores, los cuales siempre trabajan con gente de su confianza. Siendo estos cargos los que tienen mayor rotación en comparación con personal de planta y obreros que rara vez son cambiados de puesto.
- No existe una relación entre el incumplimiento de las metas y la rotación del personal.

VI. RECOMENDACIONES

- Debe elaborarse un plan de incentivos y de reconocimientos por el cumplimiento de las metas. Este plan debe estar considerado dentro del presupuesto, para que pueda contar con una partida y el área de personal debe de empezar a hacer público los reconocimientos a los trabajadores.

- Cuando se realice la rotación de personal, no se debe tomar en cuenta el tema político; sino el meritocrático. Para que así pueda ser una gestión más eficiente e incentivar en el desarrollo profesional de los trabajadores.

- Al determinar que no existe una relación directa entre la rotación de personal y el incumplimiento de metas. Esto abre pase a nuevas investigaciones que ayuden a determinar las consecuencias o causas que originan el incumplimiento en la DRE Amazonas.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Auqui Vargas, C. G. (2018). Gestión del talento humano y la rotación del personal en la agencia Carlos villarán - Banco Interbank en el distrito de la victoria, 2018 . Lima, Perú.
- Cancho Palomares, Y. (2017). La rotación de personal y la productividad en la empresa sociedad minera CORONA S.A - unidad Yauricocha 2017. Huanuco, Perú.
- Cano Leitong, J. E. (2018). Análisis de la rotación del personal de la empresa Dimevar Cia. Ltda. Guayaquil, Ecuador.
- Haro Pérez, M. d. (2014). La rotación del personal y su relación en el desempeño laboral en la cooperativa de ahorro y crédito 29 de octubre Ltda. agencia ambato. Ambato, Ecuador.
- Herrera Choque, S. B., & Aguilar Gonzales, E. L. (2014). CLIMA ORGANIZACIONAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA SERVICIOS EXTERNOS S.A.C., AREQUIPA – PERIODO ENERO A JUNIO DEL AÑO 2014. Arequipa, Perú.
- Martinez Rodriguez, T. (2017). LA ROTACIÓN DEL PERSONAL Y LA PRODUCTIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO, 2017. Lima, Perú.
- Rodriguez Soplín , M. (2016). Rotación de personal y desempeño laboral de los colaboradores en los órganos jurisdiccionales, Moyobamba 2016. Moyobamba, Perú.
- Sandoval Lozano, J. C. (2018). RELACIÓN DE LA MOTIVACIÓN CON LA ROTACIÓN DE PERSONAL DE LA OFICINA EJECUTIVA DE COOPERACIÓN TÉCNICA DE LA OFICINA GENERAL DE ASESORÍA TÉCNICA DEL INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DE LIMA, 2017. Pimentel, Perú.

VIII. ANEXOS

Anexo 01: Encuesta a trabajadores de la DRE - Amazonas

ENCUESTA

El motivo de la encuesta es recoger información sobre la rotación de personal y el cumplimiento del personal por Órdenes de Servicio en la DRE – AMAZONAS.

Lea cuidadosamente cada pregunta y seleccione la alternativa que usted considere refleja mejor su situación, marcando la respuesta con sinceridad y absoluta libertad, con una “X” la que corresponda, considerando la siguiente escala:

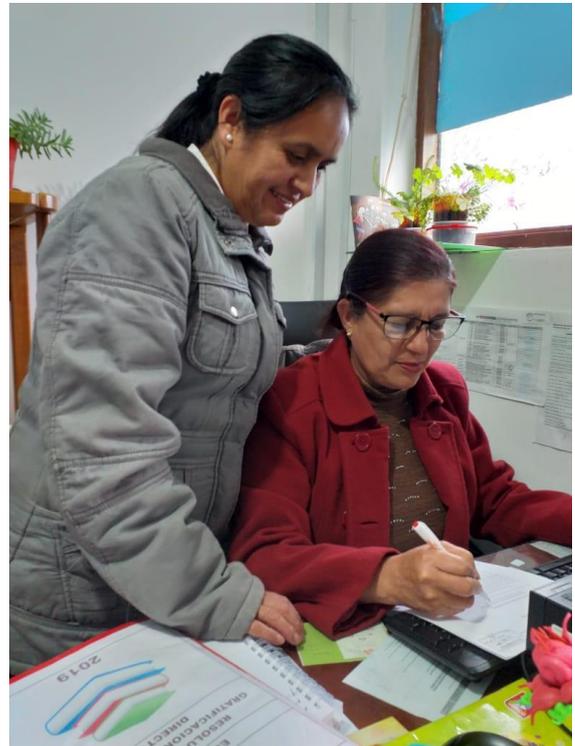
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Condición Laboral	
Nombrado	
Contratado	
CAS	
Locador	

Variables e Items	1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A Veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
Variable 1: Cumplimiento de metas					
1. ¿Conoce las metas de su área?					
2. ¿En su puesto de trabajo el tiempo que labora genera buena productividad?					
3. ¿Considera que rendirías más estando estable en un mismo puesto?					
4. ¿Consideras que un personal nuevo no tiene la misma capacidad de producir?					
5. ¿Cuenta con experiencia en cargo que se encuentra?					
6. Antes de iniciar las labores ¿Recibe las indicaciones necesarias para realizar su trabajo?					
7. ¿Existe colaboración y participación en su área de trabajo?					
8. ¿Las horas extras que realiza son recompensadas?					
Variable 2: Rotación de personal					
9. ¿Le rotan de su puesto de trabajo?					
10. ¿Tiene buena relación con sus compañeros de trabajo?					
11. ¿Cuándo lo rotan de puesto, es para un puesto más alto?					
12. ¿Suele sentirse estresado por la carga de trabajo?					
13. ¿Se siente satisfecho con su sueldo?					
14. ¿Te sientes incomodo cada vez que te cambian de puesto?					
15. ¿Tratas bien al público?					

Anexo 02: Fotos de las encuestas realizadas a los trabajadores de la DRE - Amazonas





Anexo 03: Documentos de Gestión de la DRE - Amazonas

La Dirección Regional de Educación Amazonas reportó 79 actividades operativas evaluadas de las 90 que fueron programadas en el POI 2018.

Presupuesto programado y ejecución presupuestal por unidad ejecutora del año fiscal 2018				
Unidad ejecutora	PIA	PIM	Ejecución	Avance %
DRE Amazonas	154,203,015.00	178,848,072.90	125,091,506.00	70%

Fuente: POI del Gobierno Regional de Amazonas