

**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
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**ROTACIÓN DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN
LA UGEL CONDORCANQUI, 2021 – 2022**

Autor: Bach. Diego de Almagro Vilchez Chapoñan

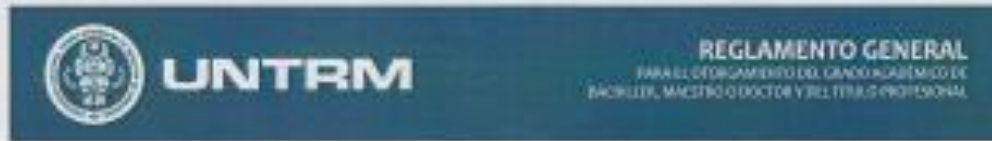
Asesor: Econ. Carlos Raúl Poémape Oyanguren M.Sc.

Registro: ()

CHACHAPOYAS – PERÚ

2023

Autorización de publicación de la Tesis en el Repositorio Institucional de la UNTRM



ANEXO 3-H

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNTRM

1. Datos de autor 1

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): VILCHEZ CHAPOYAN DIEGO DE ALMAGRO
 DNI N°: 48472816
 Correo electrónico: vilchezchapoan.diego.de.almagro@gmail.com
 Facultad: Ciencias Económicas y Administrativas
 Escuela Profesional: Administración de Empresas

Datos de autor 2

Apellidos y nombres (tener en cuenta las tildes): _____
 DNI N°: _____
 Correo electrónico: _____
 Facultad: _____
 Escuela Profesional: _____

2. Título de la tesis para obtener el Título Profesional

ROTACION DE PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA
UBEL COMERCIAL S.A., 2021 - 2022

3. Datos de asesor 1

Apellidos y nombres: POEMAPE OYANGUIZEN CARLOS RAÚL
 DNI, Pasaporte, C.E.N°: 33430187
 Open Research and Contributor ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9127-2404>

Datos de asesor 2

Apellidos y nombres: _____
 DNI, Pasaporte, C.E.N°: _____
 Open Research and Contributor ORCID: (<https://orcid.org/0000-0001-9127-2404>)

4. Campo del conocimiento según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos: OCDE (ejemplo: Ciencias médicas, Ciencias de la Salud-Medicina básica-inmunología)

<https://catalogos.concytes.gob.pe/vocabulario/codigos-traducidos>
5.02.00 Economía, Negocios 5.02.04 Negocios, Administrat


5. Originalidad del Trabajo

Con la presentación de esta ficha, el/los autor(es) señalan expresamente que la obra es original, ya que sus contenidos son producto de su directa contribución intelectual. Se reconoce también que todos los datos y las referencias a materiales ya publicados están debidamente identificados con su respectivo crédito e incluidos en las notas bibliográficas y en las citas que se destacan como tal.

6. Autorización de publicación

El/los Titular(es) de los derechos de autor otorga a la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM), la autorización para la publicación del documento indicado en el punto 2, bajo la licencia creativa contenidos de tipo BY-NC. Licencia que permita distribuir, remezclar, reoccar, y crear a partir de su obra de forma no comercial por lo que la Universidad deberá publicar la obra poniéndola en acceso libre en el repositorio institucional de la UNTRM y o su web en el Registro Nacional de Trabajos de Investigación-RENATI, dejando constancia que el archivo digital que se está entregando, contiene la versión final del documento sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador.

Chapoyas, 17, 04, 2022



 Firma del autor 1

 Firma del autor 2



 Firma del Asesor 1

 Firma del Asesor 2

Dedicatoria

A mis padres y mi hija Ashly por ser el motor y motivo, brindarles este logro a ellos.

A mi esposa, por su tiempo y apoyo incondicional, su entusiasmo transmitido para alcanzar mis objetivos anhelados.

Diego

Agradecimiento

Agradecer a la directora Norma Isabel Zegarra Bautista por la oportunidad y apoyo incondicional para el desarrollo de esta investigación en la UGEL Condorcanqui en Santa María de Nieva.

Al personal involucrado en esta investigación y el apoyo incondicional brindado.

A mis amigos y compañeros de trabajo de Nieva por su entusiasmo y motivación que me dieron para realizar esta investigación.

El autor

Autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas

Ph. D. Jorge Luis Maicelo Quintana
RECTOR

Dr. Oscar Andrés Gamarra Torres
VICERRECTOR ACADÉMICO

Dra. María Nelly Luján Espinoza
VICERRECTORA DE INVESTIGACIÓN

Mag. Cirilo Lorenzo Rojas Mallqui
DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS

Visto bueno del asesor de la tesis



UNTRM

REGLAMENTO GENERAL
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

ANEXO 3-L

VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

El que suscribe el presente, docente de la UNTRM (X)/Profesional externo (), hace constar que ha asesorado la realización de la Tesis titulada Rotación de Personal y Desempeño laboral en la UGEL Condorcangui, 2021-2022 del egresado Diego de Almagro Vilchez Chapoian de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Escuela Profesional de Administración de Empresas de esta Casa Superior de Estudios.

El suscrito da el Visto Bueno a la Tesis mencionada, dándole pase para que sea sometida a la revisión por el Jurado Evaluador, comprometiéndose a supervisar el levantamiento de observaciones que formulen en Acta en conjunto, y estar presente en la sustentación.

Chachapoyas, 29 de octubre de 2022

Firma y nombre completo del Asesor

MSc Carlos R. Yauranga Oyangorón



Jurado evaluador



Dr. Luis Gerardo Merino Cava
Presidente



Mag. Dennis Brayan Baique Timaná
Secretario



Mag. Juana del Pilar Contreras Portocarrero
Vocal

Constancia de originalidad de la tesis



ANEXO 3-Q

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador de la Tesis titulada:

Rotación de Personal y Desempeño Laboral en la UGEL
CONDORCANQUI, 2021 - 2022

presentada por el estudiante () Regresado () DIEGO DE ALMAGRO VILCENZ CHAPOÑAN

de la Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

con correo electrónico institucional Vilcenz.chapoyan@diego.de.almagro@gmail.com

después de revisar con el software Turnitin el contenido de la citada Tesis, acordamos:

- a) La citada Tesis tiene 14 % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es menor () / igual () al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM.
- b) La citada Tesis tiene _____ % de similitud, según el reporte del software Turnitin que se adjunta a la presente, el que es mayor al 25% de similitud que es el máximo permitido en la UNTRM, por lo que el aspirante debe revisar su Tesis para corregir la redacción de acuerdo al Informe Turnitin que se adjunta a la presente. Debe presentar al Presidente del Jurado Evaluador su Tesis corregida para nueva revisión con el software Turnitin.



Chachapoyas, 29 de Noviembre del 2023.

[Signature]
SECRETARIO

[Signature]
PRESIDENTE

[Signature]
VOCAL

OBSERVACIONES:

Acta de sustentación de tesis



ANEXO 3-5

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL

En la ciudad de Chachapoyas, el día 15 de diciembre del año 2023 siendo las 11:00 horas, el aspirante Diego de Almagro Vilchez Chapañan, asesorado por Econ Carlos Raúl Poemape Ayunguen defiende en sesión pública presencial () / a distancia () la Tesis titulada: Rotación de Personal y desempeño Laboral en la UGEL Condorcanqui, 2021-2022.

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

Presidente: Dr. Luis Gerardo Turino Cava.

Secretario: Mag. Dennis Bryan Baigue Timand.

Vocal: Mag. Juana del Pilar Contreras Botocanayo.

Procedió el aspirante a hacer la exposición de la introducción, Material y métodos, 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 de sustentación, para que formulen las cuestiones u objeciones que consideren pertinentes.

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

Aprobado () por Unanimidad () / Mayoría () / Desaprobado ()

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

Siendo las 11:55 horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis para obtener el Título Profesional.


SECRETARIO


VOCAL


PRESIDENTE

OBSERVACIONES:

Índice

Autorización de publicación de la Tesis en el Repositorio Institucional de la UNTRM	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Autoridades de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas	v
Visto bueno del asesor de la tesis	vi
Jurado evaluador	vii
Constancia de originalidad de la tesis	viii
Acta de sustentación de tesis	ix
Índice	x
Índice de tablas	xi
Índice de figuras	xiii
Resumen	xiv
Abstract	xv
I. INTRODUCCIÓN	16
II. MATERIAL Y MÉTODOS	20
2.1 Metodología de investigación	20
2.2 Población, muestra y muestreo	20
2.3 Variables de estudio	23
2.4 Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
2.5 Análisis de datos	24
III. RESULTADOS	25
3.1 Determinando el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Condorcanqui, período 2021 – 2022	25
3.2 Diagnóstico del índice de rotación del personal en la UGEL Condorcanqui, período 2021 – 2022	38
3.3 Estableciendo el grado de influencia de la rotación del personal sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Condorcanqui, período 2021 – 2022	48
IV. DISCUSIÓN	54
V. CONCLUSIONES	55
VI. RECOMENDACIONES	57
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	58
VIII. ANEXOS	61

Índice de tablas

Tabla 1. Cargo y condición laboral de los trabajadores por áreas de la UGEL	21
Tabla 2. Grado de instrucción de los encuestados	26
Tabla 3. Rango de edades de los encuestados	26
Tabla 4. Antigüedad en la UGEL	27
Tabla 5. Rotación por áreas	27
Tabla 6. Se encuentra Ud. satisfecho con su sueldo o salario recibido por su trabajo en esta institución	28
Tabla 7. Su trabajo en esta UGEL le proporciona suficiente estabilidad económica o ingresos suficientes	28
Tabla 8. Se identifica con la misión y visión de la UGEL	29
Tabla 9. Depende de su salario recibido, realizar el mejor esfuerzo al efectuar sus labores diarias	29
Tabla 10. Algún incentivo adicional le impulsaría a realizar con mayor eficiencia su trabajo habitual aquí en la UGEL Condorcanqui	30
Tabla 11. En los últimos 3 años, recibió capacitaciones en general por esta institución	30
Tabla 12. Considera Ud. estar debidamente capacitado para este trabajo asignado	31
Tabla 13. Cuenta Ud. con la experiencia suficiente para este cargo asignado	31
Tabla 14. Ud. planifica sus labores diarias y alcanza a cumplirlas en su totalidad según lo planificado	32
Tabla 15. Con el nivel profesional alcanzado, cree Ud. poder ocupar un puesto de mayor jerarquía en la UGEL	32
Tabla 16. Le agrada el trabajo en equipo dentro de su área	33
Tabla 17. La UGEL le brinda seguridad laboral	33
Tabla 18. Considera tener relación apropiada entre sus superiores y compañeros	34
Tabla 19. Su puesto de trabajo está ligado de acuerdo con sus capacidades y aptitudes	34
Tabla 20. Se siente motivado para realizar este trabajo de manera diaria	35
Tabla 21. Mantiene el mismo puesto o cargo laboral que tenía al inicio de ingresar a esta institución	35
Tabla 22. Obtuvo ascenso o promociones dentro de este período laboral en la institución .	36
Tabla 23. Obtuvo descenso, amonestación o llamada de atención dentro de este período laboral	36
Tabla 24. Esta institución aplica evaluaciones que midan su desempeño laboral	37

Tabla 25. Está dispuesto a colaborar para mejorar la calidad en el desempeño de sus funciones	37
Tabla 26. Cuenta con alguna otra actividad que le genere ingresos económicos adicionales	38
Tabla 27. Considera recibir un salario mensual adecuado acorde con el mercado laboral	38
Tabla 28. En la actualidad, tiene mejores ofertas laborales u otras ofertas de trabajo	39
Tabla 29. Recibe reconocimiento laboral sin depender del salario recibido	39
Tabla 30. Recibió en los últimos 3 años incentivos laborales en esta institución	40
Tabla 31. Se siente conforme con el mismo puesto o cargo laboral actual a esta institución	40
Tabla 32. Tiene posibilidades de obtener ascensos o promociones en esta institución	41
Tabla 33. Tiene amplias perspectivas de promoción de empleo hacia otras áreas	41
Tabla 34. Considera Ud. contar con mayor capacidad para otros puestos o cargos superiores	42
Tabla 35. Está dispuesto a ser rotado según su evaluación obtenida	42
Tabla 36. Su productividad se vio mejorada con las capacitaciones recibidas por esta institución	43
Tabla 37. Siente usted tener estabilidad laboral en la UGEL Condorcanqui	43
Tabla 38. Esta institución le brinda oportunidades de crecimiento profesional	44
Tabla 39. Esta institución asigna metas de acuerdo con el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional	44
Tabla 40. Ud. se siente reconocido cuando alcanza las metas o labores asignadas	45
Tabla 41. Dentro de su área hay compañerismo y buen clima laboral	45
Tabla 42. La UGEL realiza acciones de integración para mejorar las relaciones laborales	46
Tabla 43. Considera ser escuchado al manifestar sus opiniones en reuniones de trabajo	46
Tabla 44. Sus valores y virtudes coinciden con su puesto de trabajo	47
Tabla 45. Se siente satisfecho porque cumple con las metas realizadas en este trabajo de manera diaria	47
Tabla 46. Descripción y resultados de variable desempeño laboral	49
Tabla 47. Descripción y resultados de variable rotación de personal	51
Tabla 48. Descripción de ambas variables de estudio	53

Índice de figuras

Figura 1. Organigrama UGEL Condorcanqui	25
---	----

Resumen

Esta investigación Rotación de personal y desempeño laboral en la UGEL Condorcanqui, 2021 – 2022 tuvo el objetivo Determinar la influencia del desempeño laboral en la rotación de personal. De metodología cualitativa, enfoque descriptivo, diseño no experimental, tipo longitudinal; su población fue 101 trabajadores, 43 su muestra aplicándoseles un cuestionario, el muestreo fue por conveniencia. Sus resultados indicaron influencia afirmativa entre desempeño y rotación laboral. Del desempeño laboral, el 56,3% manifestó a la compensación salarial transformada en capacidades del individuo, el 71,2% a la capacitación transformándose en esfuerzo individual, el 87% a la satisfacción del trabajo convirtiéndose en percepción del papel desempeñado, el 44,7% del desarrollo de la carrera ayuda en el desempeño del cargo. De la rotación de personal, el aspecto económico representó el 27% considerándose como retribución salarial, las oportunidades laborales representaron 59,5% generándose admisiones de personal, en cultura organizacional 60% permitiendo vinculación personal, las relaciones interpersonales al 83,7% representando el promedio efectivo laboral.

Palabras clave: Rotación de personal, desempeño laboral, UGEL.

Abstract

This research Personnel turnover and job performance at UGEL Condorcanqui, 2021 – 2022 had the objective of determining the influence of job performance on personnel turnover. Qualitative methodology, descriptive approach, non-experimental design, longitudinal type; Its population was 101 workers, 43 its sample was administered a questionnaire, sampling was by convenience. Their results indicated affirmative influence between performance and job rotation. Of job performance, 56.3% expressed salary compensation transformed into individual capabilities, 71.2% expressed training transformed into individual effort, 87% expressed job satisfaction becoming perception of the role played, 44% .7% of career development helps in the performance of the position. Of the personnel rotation, the economic aspect represented 27%, considered as salary compensation, job opportunities represented 59.5%, generating personnel admissions, in organizational culture 60% allowing personal connection, interpersonal relationships 83.7% representing the effective labor average.

Keywords: Personnel turnover, job performance, UGEL.

I. INTRODUCCIÓN

Para Rojas (2023), la alta rotación de personal es el mayor desafío que enfrenta toda empresa sobre todo en el trabajo operativo, principalmente al salir trabajadores ocasionando pérdidas al haber invertido en capacitaciones, inducciones, materiales de aprendizaje.

Intensificar la rotación del personal, se la conoce como fuga de talentos, ya que los trabajadores no permanecen ni un año en las organizaciones, causado por la poca flexibilidad y la adaptación tecnológica, Pérez (2021), considera aumentar la productividad mediante los salarios emocionales, flexibilidad en horarios y el plan complementario en salud.

En el Perú, es considerado el país de Latinoamérica con mayor índice de rotación de personal laboral, con 20% muy por encima del promedio de la región del 10,9%. Desmotivación entre la saturación de la persona y su puesto desempeñado, generando mayor inversión de cualquier organización para captar otra persona que cubra este puesto, con capacitarlo y el tiempo en que se adapte. Las estrategias de solución se basan en mayor formación continuán, beneficio escalonado, actualización de competencias, rediseño de puestos, capacitación, Conexión Esan (2019).

La Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL Condorcanqui, cuenta con este problema de rotación de su personal lo que genera menores desempeños en lo laboral, desprendiéndose el problema de investigación ¿Cuál es la influencia del desempeño laboral en la rotación de personal en la UGEL Condorcanqui, período 2021 - 2022? y el objetivo general: Determinar la influencia del desempeño laboral en la rotación de personal en la UGEL Condorcanqui, período 2021 - 2022. También a los objetivos específicos OE1: Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Condorcanqui, período 2021 – 2022; OE2: Diagnosticar el índice de rotación del personal en la UGEL Condorcanqui, período 2021 – 2022. Y, OE3: Establecer el grado de influencia de la rotación del personal sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Condorcanqui, período 2021 – 2022. La hipótesis es: Existe influencia afirmativa entre desempeño y rotación laboral en la UGEL Condorcanqui, período 2021 – 2022.

Los siguientes son considerados antecedentes para esta investigación:

Internacionales: tenemos a Espinoza et. al. (2021), en su artículo científico “El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cuantitativo”; el objetivo fue el análisis del desempeño laboral e intención de rotación de empleados en la unidad de recursos humanos; su metodología fue enfoque cualitativo con el uso de estudio de caso; su análisis de resultados lo realizó con la triangulación de las respuestas de las entrevistas; concluyó escuchar y atender los aportes del personal nombrado en la mejora de su bienestar tratando de compensar los desniveles en su remuneración, así mismo los trabajadores CAS mostraron mayor actitud y disposición en la mejora de sus labores.

Castillo y Sabando (2018), de su tesis “Estudio de la incidencia que tiene la rotación de personal en la productividad de la Compañía Exportadora del Sur en el período 2014 al 2017”; tuvo el objetivo de evidenciar y analizar esta incidencia en una compañía exportadora; investigación de enfoque mixto tipo descriptiva y correccional de diseño longitudinal; de sus resultados comparó información de la compañía y mediante el análisis comparativo de las entrevistas; concluyeron que la rotación del personal generó incidencia negativa en la productividad desde los años 2014 al 2017.

Rubio y Villagrán (2017), en su tesis “La rotación del personal y su incidencia en el desempeño del talento humano en la organización FIALES”; su objetivo fue el análisis de la rotación del personal en una corporación y su incidencia en el desempeño del talento humano; su investigación fue exploratoria – descriptiva – bibliográfico documental y de campo; sus resultados realizó el diagnóstico situacional y los resultados encuesta y entrevista; concluyeron existir influencia entre ambas variables de manera directa permitiéndoles proponer implementar un plan de acción de varias disciplinas y estrategias nuevas en la rotación del personal.

Nacionales: Laiza (2021), en su tesis “Rotación de personal y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Macga sede Bolívar Trujillo, 2020”; propuso el objetivo de analizar la influencia entre ambas variables en una empresa privada; de investigación básica de diseño no experimental; sus resultados fueron la descripción de las variables y su interpretación; concluyó influir de manera significativa la rotación de personas sobre el desempeño laboral motivado por cierta estabilidad laboral no teniendo intenciones de buscar

otros empleos y, principalmente por ser mínimas las rotaciones internas o externas en esta empresa.

Dávila y Quirós (2020), en su tesis de rotación de personal y desempeño laboral, tuvo el objetivo de determinar el nivel de relación existente entre sus variables propuestas. De investigación básica de nivel descriptivo y correlacional. Concluyeron establecer una correlación alta positiva entre estas variables, demostrando si las condiciones laborales son favorables al trabajador estos se sentirán motivados y aportarán mayor valor agregado a sus labores.

Altamirano y Encajima (2019), respecto a su tesis del análisis de rotación de personas y el desempeño laboral, cuyo objetivo fue el análisis de esta rotación sobre el desempeño laboral en una empresa privada. Investigación del tipo descriptiva – explicativa, de diseño no experimental; de sus resultados concluyeron ser el 100% el nivel de rotación de su personal y del 70% el desempeño laboral.

Concepción y Vásquez (2019), dentro de su tesis de la influencia de la rotación laboral en el desempeño laboral, con el objetivo de determinar la influencia entre ambas variables en una dirección subregional de salud. Su investigación fue de diseño no experimental y transversal; de sus resultados concluyó que las rotaciones del personal por transferencias ascienden al 63% y por promociones es el 17% causado por la política aplicada para adquirir nuevos conocimientos y distintas experiencias, siendo el 58% sus niveles de desempeño bueno y del 56% son considerados como desempeño regular.

Dávila y Maguiña (2019), en su tesis del impacto de la rotación laboral en el desempeño organizacional, con el objetivo de comprobar la relación inversa entre rotación laboral y desempeño organizacional de las microempresas manufactureras. Usó metodología cuantitativa del tipo no experimental – transversal – correlacional. Concluyeron validar que a mayores rotaciones de personal ocasiona reducciones en el desempeño organizacional, existiendo una relación inversa en ambas variables.

Castañeda y Chiclayo (2017) en su tesis de rotación y desempeño laboral, definió su objetivo, determinar la relación de estas variables en un establecimiento penitenciario. Su investigación fue descriptiva y correlacional de diseño no experimental de corte transversal; concluyeron demostrar la relación entre sus variables entre la normativa institucional y clima organizacional tienen relación con el desempeño laboral, y las relaciones interpersonales no tienen relación con el desempeño laboral.

Regionales: Marin (2021), en su tesis del desempeño laboral del personal y satisfacción del usuario, tuvo el objetivo de determinar la relación existente de sus variables. La investigación fue descriptiva no experimental y transeccional; concluyó existir relación directa entre desempeño laboral y satisfacción del usuario, principalmente por la motivación de los usuarios y su satisfacción al realizar sus trámites a tiempo por los colaboradores de la institución analizada.

Rojas (2019) en su tesis del desempeño laboral y los resultados obtenidos de trabajadores administrativos, tuvo el objetivo de evaluar el desempeño laboral y su incidencia. Usó la investigación no experimental, concluyó la existencia de relación directa y significativa entre desempeño laboral y el logro de los objetivos deseados, es el talento humano manifestado por las competencias laborales alcanzadas fueron de importancia para lograr los resultados esperados.

Y Carranza (2017) en su tesis sobre la propuesta de un modelo de gestión de incentivos estratégicos para mejorar el desempeño laboral, con el objetivo de proponer este modelo de gestión que mejore el desempeño laboral de sus trabajadores en una municipalidad de ámbito provincial. Su metodología fue del tipo descriptivo y propositivo y de diseño no experimental – transversal; concluyó ser del 54% satisfactorio el desempeño laboral de los trabajadores municipales, y su modelo propuesto mejorará este desempeño sobre la base de la teoría de gestión de los recursos humanos.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1 Metodología de investigación

Método de investigación: Cualitativa, mediante el análisis de sus características, comportamientos o tendencias explicado por los motivos que los produjeron (Arbaiza, 2014). Para la investigación serán analizadas las variables desempeño laboral y la rotación de personal en esta UGEL.

Enfoque de investigación: Descriptiva, es el detalle de las manifestaciones de tendencias o procesos de un grupo de personas sin relacionarlas (Arbaiza, 2014). Mediante la descripción del desempeño laboral mediante la rotación del personal en el periodo de análisis, tal y como se presentan.

Diseño de investigación: No experimental, sin realizar alguna manipulación de datos de las variables realizada mediante la observación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Al no manipularse ninguna variable, sino netamente serán observadas tal y como se presentan.

Tipo de investigación: Longitudinal, al ser analizados series de datos en más de un momento o año (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Dentro del período 2021 y 2022.

2.2 Población, muestra y muestreo

Población, son todos los trabajadores bajo cualquier condición de contratación en la UGEL Condorcanqui, ascienden a 101 personas, detalle presentado a continuación:

Tabla 1*Cargo y condición laboral de los trabajadores por áreas de la UGEL*

Área de trabajo	Cargo	Tipo de contrato	Nº trabajadores
Dirección	Director de UGEL	Cargo de confianza	1
	Secretaria	Contrato administrativo	1
	Asistente	Locación de servicios	1
Administración	Administrador	Cargo de Confianza	1
	Asistente	Destacado necesidad servicio	1
Contabilidad	Contador	Contrato CAS	1
Tesorería	Tesorero	Contrato necesidad servicio	1
Abastecimiento o logística	Responsable	Destacado necesidad servicio	1
	Responsable SIGA	Destacado necesidad servicio	1
	Asistente	Destacado necesidad servicio	1
Patrimonio	Responsable	Destacado necesidad servicio	1
Imagen Institucional	Responsable	Destacado bolsa de horas	1
Informática	Responsable	Contrato CAS permanente	1
	Asistente	Destacado bolsa de horas	1
Área de Gestión Institucional (AGI)	Responsable	Destacado necesidad servicio	1
	Secretaria	Destacado necesidad servicio	1
	Arquitecto	Contrato CAS	1
	Asistente arquitecto	Destacado bolsa de horas	1
	Racionalización	Destacado bolsa de horas	1
	Evaluación Docente	Contrato CAS	1
	Responsable Estadística	Contrato administrativo	1
CPAD	Presidente	Destacado necesidad servicio	1
	Responsable de apoyo	Destacado bolsa de horas	1
	Secretaria de asesoría	Destacado bolsa de horas	1
	Abogados	Destacado bolsa de horas	2
Recursos Humanos	Responsable docentes	Destacado necesidad servicio	1
	Secretaria	Destacado bolsa de horas	1
	Asistente	Destacado bolsa de horas	1

	Planillas docentes	Destacado necesidad servicio	1
	Planillas CAS	Destacado necesidad servicio	1
	Apoyo contratos y preparación de clases	Destacado necesidad servicio	1
	Responsable Nexus	Destacado necesidad servicio	1
	Responsable de asistencia	Destacado necesidad servicio	1
	Responsable	Destacado necesidad servicio	1
Tramite	Secretaria	Destacado necesidad servicio	1
Documentario	Responsable mesa de partes	Por necesidad de servicios	1
	Apoyo mesa de partes	Por necesidad de servicios	1
	Abogado	Destacado bolsa de horas	1
Asesoría Legal	Asistente	Destacado necesidad servicio	1
	Abogado responsable procesos administrativos	CAS Administrativo	1
	Responsable	Destacado necesidad servicio	1
	Secretaria	Destacado bolsa de horas	1
	Asistente	Destacado bolsa de horas	1
	Especialistas de primaria	Destacado necesidad servicio	5
Área de Gestión Pedagógica (AGP)	Especialistas de secundaria	Destacado necesidad servicio	5
	Coordinadora de inicial	Destacado necesidad servicio	2
	Promotoras de inicial	Contrato CAS	6
	Formadores tutores de primaria y secundaria	Contrato CAS	27
OSCI - Área de control interno	Responsable	Destacado necesidad servicio	1
Escalafón	Responsable	Contrato Cas Administrativo	1
	Responsable	Destacado bolsa de horas	1
Almacén	Asistente	Destacado bolsa de horas	1
Vigilancia	Responsables	Destacado locación de servicios	5

Limpieza	Responsables	Destacado bolsa de horas	2
Motorista	Responsable	CAS Administrativo	1
Total			101

Muestra, se encontró aplicando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{d^2 (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

	$1.96^2 \times 0.95 \times 0.05 \times 101$		18.43		
n =	-----	n =	-----	n =	43
	$0.05^2 (101-1) + 1.96^2 \times 0.95 \times 0.05$		0.43		

Arrojando 43 trabajadores de esta UGEL.

Muestreo, será del tipo no probabilístico por conveniencia.

2.3 Variables de estudio

Variable 1: Rotación de personal.

Variable 2: Desempeño laboral.

2.4 Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

Métodos: Analítico, mediante la aplicación de instrumentos sobre ambas variables de estudio se analiza la probable influencia para determinar su grado de relación. Deductivo, de la información individual de los involucrados directos, se procedió a la generalización de la información para realizar la deducción de estas generando dar respuestas a los objetivos planteados.

Técnicas: Encuesta, aplicada directamente a la muestra de 43 trabajadores de la UGEL Condorcanqui, y Entrevista, realizada a 8 trabajadores que tienen a condición de directivos o funcionarios en el área de recursos humanos.

Instrumentos: Cuestionario y entrevista estructurada.

2.5 Análisis de datos

Con el uso de los instrumentos que sirvieron para recolectar datos previamente diseñados y debidamente aplicados al personal de la UGEL Condorcanqui, se procedió a ordenar toda la información, tabulándola con el uso del Microsoft Excel y para su procesamiento a través de la estadística descriptiva con la herramienta SPSS. La presentación fue mediante tablas debidamente ordenadas y cotejadas con la base de datos y presentadas en hojas de texto con ayuda del Microsoft Office.

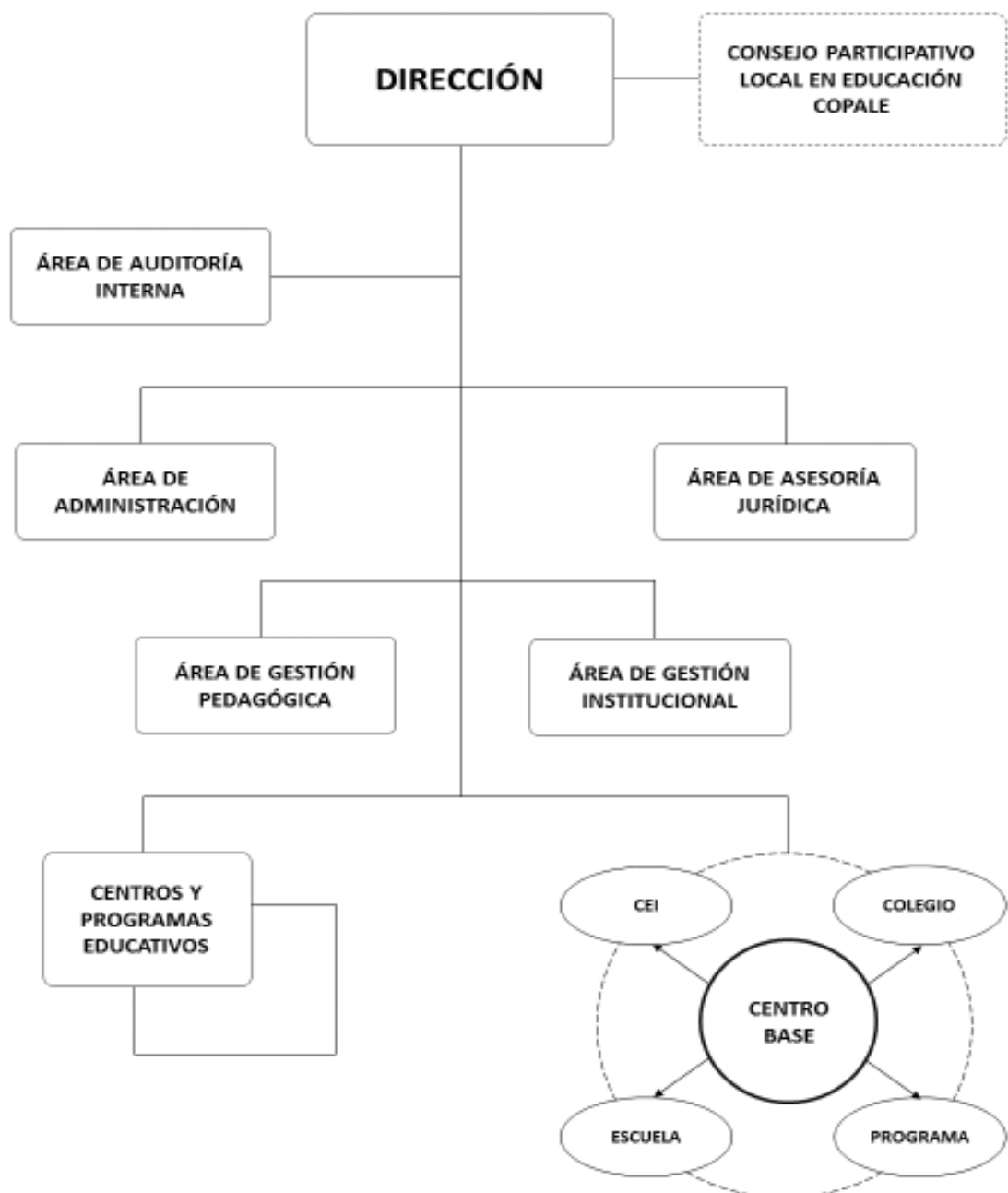
III. RESULTADOS

3.1 Determinando el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Condorcanqui, período 2021 – 2022

Son en total 101 trabajadores en 8 dependencias, según lo establecido en su organigrama siguiente:

Figura 1

Organigrama UGEL Condorcanqui



Realizada la encuesta 43 de sus trabajadores, presentamos la siguiente información:

Tabla 2

Grado de instrucción de los encuestados

Grado de instrucción	Cantidad	Porcentaje
Secundaria	4	9,3%
Técnico	14	32,6%
Universitaria	24	55,8%
Posgrado	1	2,3%
Total	43	100,0%

Nota: Se muestra datos sobre grado de instrucción.

De la muestra, indica que un 65% tiene educación universitaria, sólo el 9,3% tiene secundaria, generalmente son cargos de vigilancia.

Tabla 3

Rango de edades de los encuestados

Rango de edades	Cantidad	Porcentaje
De 18 a 36 años	22	51,2%
De 37 a 55 años	20	46,5%
Mayor a 55 años	1	2,3%
Total	43	100,0%

Nota: Se muestra datos sobre sus edades.

El 51% tienen hasta 36 años, y de 37 a 55 años son el 47%.

Tabla 4*Antigüedad en la UGEL*

Antigüedad en la UGEL	Cantidad	Porcentaje
Menor a 1 año	14	32,6%
Mayor a 1 año y menor a 5	17	39,5%
Mayor a 1 año y menor a 10	6	14,0%
Mayor a 10 años	6	14,0%
Total	43	100,0%

Nota: Se muestra datos sobre antigüedad laboral.

La tercera parte de los encuestados viene laborando menos de un año, el 40% lo hace entre 1 y 5 años, el 28% labora más de 10 años.

Tabla 5*Rotación por áreas*

Rotación por áreas	Cantidad	Porcentaje
No fue rotado	30	69,8%
Sí fue rotado	13	30,2%
Total	43	100,0%

Nota: Se muestra datos sobre rotación laboral.

Un 70% manifestó no haber sido rotado en su puesto laboral, frente al 30%.

Respecto al desempeño laboral, presentamos el indicador de compensación salarial:

Tabla 6

Se encuentra Ud. satisfecho con su sueldo o salario recibido por su trabajo en esta institución

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Nunca	10	23,3%
Casi nunca	3	7,0%
A veces	6	14,0%
Casi siempre	13	30,2%
Siempre	11	25,6%
Total	43	100,0%

Nota: Se muestra resultados de satisfacción salarial.

El 23,3% no está satisfecho con el sueldo recibido, y el 14% lo está de vez en cuando.

Tabla 7

Su trabajo en esta UGEL le proporciona suficiente estabilidad económica o ingresos suficientes

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Nunca	4	9,3%
Casi nunca	6	14,0%
A veces	12	27,9%
Casi siempre	13	30,2%
Siempre	8	18,6%
Total	43	100,0%

Nota: Se muestra resultados sobre ingresos suficientes.

El 30% señaló que su trabajo casi siempre le proporciona ingresos suficientes.

Respecto al desempeño laboral, presentamos el indicador de compensación salarial:

Tabla 8

Se identifica con la misión y visión de la UGEL

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Nunca	1	2,3%
Casi nunca	0	0,0%
A veces	4	9,3%
Casi siempre	8	18,6%
Siempre	30	69,8%
Total	43	100,0%

Nota: Se muestra resultados de conocer la misión y visión.

Casi el 70% de ellos, conoce y se identifica con la misión y visión de esta UGEL.

Tabla 9

Depende de su salario recibido, realizar el mejor esfuerzo al efectuar sus labores diarias

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Nunca	11	25,6%
Casi nunca	5	11,6%
A veces	5	11,6%
Casi siempre	7	16,3%
Siempre	15	34,9%
Total	43	100,0%

Nota: Se muestra resultados sobre condicionamiento a efectuar mejores labores con el sueldo recibido.

La tercera parte de ellos señalaron que el sueldo recibido no los condiciona para efectuar de la mejor manera el trabajo encomendado.

Respecto al desempeño laboral, presentamos el indicador de compensación salarial:

Tabla 10

Algún incentivo adicional le impulsaría a realizar con mayor eficiencia su trabajo habitual aquí en la UGEL Condorcanqui

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Nunca	9	20,9%
Casi nunca	6	14,0%
A veces	12	27,9%
Casi siempre	4	9,3%
Siempre	12	27,9%
Total	43	100,0%

Nota: Se muestra resultados sobre incentivos para ser más eficiente.

Un 28% señalaron que algunos incentivos siempre les impulsarán a trabajar con mayor eficiencia.

Respecto al desempeño laboral, presentamos el indicador de capacitación:

Tabla 11

En los últimos 3 años, recibió capacitaciones en general por esta institución

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Nunca	15	34,9%
Casi nunca	3	7,0%
A veces	16	37,2%
Casi siempre	6	14,0%
Siempre	3	7,0%
Total	43	100,0%

Nota: Se muestra resultados sobre capacitaciones recibidas.

El 35% nunca recibió capacitaciones por parte de la UGEL.

Respecto al desempeño laboral, presentamos el indicador de capacitación:

Tabla 12

Considera Ud. estar debidamente capacitado para este trabajo asignado

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Nunca	1	2,3%
Casi nunca	3	7,0%
A veces	5	11,6%
Casi siempre	11	25,6%
Siempre	23	53,5%
Total	43	100,0%

Nota: Se muestra resultados sobre estar capacitado para el trabajo asignado.

El 54% indicó siempre estar debidamente capacitado para el puesto en el que labora.

Tabla 13

Cuenta Ud. con la experiencia suficiente para este cargo asignado

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Nunca	0	0,0%
Casi nunca	1	2,3%
A veces	5	11,6%
Casi siempre	12	27,9%
Siempre	25	58,1%
Total	43	100,0%

Nota: Se muestra resultados sobre experiencia en el cargo.

El 58% siempre se siente contar amplia experiencia para el cargo asignado.

Respecto al desempeño laboral, presentamos el indicador de capacitación:

Tabla 14

Ud. planifica sus labores diarias y alcanza a cumplirlas en su totalidad según lo planificado

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Nunca	0	0,0%
Casi nunca	1	2,3%
A veces	1	2,3%
Casi siempre	18	41,9%
Siempre	23	53,5%
Total	43	100,0%

Nota: Se muestra resultados respecto a la planificación de sus labores.

El 54% indicó siempre planificar sus labores diarias y su cumplimiento.

Tabla 15

Con el nivel profesional alcanzado, cree Ud. poder ocupar un puesto de mayor jerarquía en la UGEL

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Nunca	2	4,7%
Casi nunca	2	4,7%
A veces	7	16,3%
Casi siempre	9	20,9%
Siempre	23	53,5%
Total	43	100,0%

Nota: Se muestra resultados respecto a ocupar un puesto de mayor jerarquía.

El 54% siempre está apto a ocupar un puesto de mayor jerarquía con el nivel profesional que posee.

Respecto al desempeño laboral, presentamos el indicador satisfacción en el trabajo:

Tabla 16

Le agrada el trabajo en equipo dentro de su área

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Nunca	0	0,0%
Casi nunca	0	0,0%
A veces	0	0,0%
Casi siempre	16	37,2%
Siempre	27	62,8%
Total	43	100,0%

Nota: Se muestra resultados en cuanto a trabajar en equipo.

El 63% manifestó siempre agradecerle el trabajo en equipo dentro de su área laboral.

Tabla 17

La UGEL le brinda seguridad laboral

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Nunca	2	4,7%
Casi nunca	4	9,3%
A veces	11	25,6%
Casi siempre	11	25,6%
Siempre	15	34,9%
Total	43	100,0%

Nota: Se muestra resultados respecto a sentirse seguro laboralmente.

El 35% siempre se siente seguro en su centro de labores por parte de la UGEL.

Respecto al desempeño laboral, presentamos el indicador satisfacción en el trabajo:

Tabla 18

Considera tener relación apropiada entre sus superiores y compañeros de trabajo

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Nunca	0	0,0%
Casi nunca	1	2,3%
A veces	3	7,0%
Casi siempre	13	30,2%
Siempre	26	60,5%
Total	43	100,0%

Nota: Se muestra resultados en cuanto a relacionarse adecuadamente con sus compañeros y superiores en su trabajo.

El 61% manifestó siempre sentirse adecuadamente relacionado con sus compañeros y superiores en su trabajo.

Tabla 19

Su puesto de trabajo está ligado de acuerdo con sus capacidades y aptitudes

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Nunca	0	0,0%
Casi nunca	3	7,0%
A veces	0	0,0%
Casi siempre	12	27,9%
Siempre	28	65,1%
Total	43	100,0%

Nota: Se muestra resultados respecto a ocupar su puesto en relación con su capacidad y aptitud.

El 65% siempre está ligado sus capacidades y aptitudes con el puesto laboral que ocupa.

Respecto al desempeño laboral, presentamos el indicador satisfacción en el trabajo:

Tabla 20

Se siente motivado para realizar este trabajo de manera diaria

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Nunca	1	2,3%
Casi nunca	1	2,3%
A veces	2	4,7%
Casi siempre	9	20,9%
Siempre	30	69,8%
Total	43	100,0%

Nota: Se muestra resultados en cuanto a motivación para realizar su trabajo.

El 70% manifestó siempre sentirse motivado para realizar de manera adecuada sus labores diarias.

Respecto al desempeño laboral, presentamos el indicador desarrollo de la carrera:

Tabla 21

Mantiene el mismo puesto o cargo laboral que tenía al inicio de ingresar a esta institución

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Nunca	5	11,6%
Casi nunca	4	9,3%
A veces	4	9,3%
Casi siempre	9	20,9%
Siempre	21	48,8%
Total	43	100,0%

Nota: Se muestra resultados sobre ocupar el mismo puesto desde el inicio de sus labores.

El 49% siempre ocupó el mismo puesto laboral desde que ingresó a esta UGEL.

Respecto al desempeño laboral, presentamos el indicador desarrollo de la carrera:

Tabla 22

Obtuvo ascenso o promociones dentro de este período laboral en esta institución

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Nunca	22	51,2%
Casi nunca	6	14,0%
A veces	8	18,6%
Casi siempre	4	9,3%
Siempre	3	7,0%
Total	43	100,0%

Nota: Se muestra resultados en cuanto a ascensos en su trabajo.

Un 51% aseveró nunca haber recibido ascensos o promociones en su trabajo.

Tabla 23

Obtuvo descenso, amonestación o llamada de atención dentro de este período laboral

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Nunca	38	88,4%
Casi nunca	2	4,7%
A veces	1	2,3%
Casi siempre	1	2,3%
Siempre	1	2,3%
Total	43	100,0%

Nota: Se muestra resultados en cuanto a descensos en su trabajo.

Un 88% aseveró nunca haber recibido descensos o amonestaciones en su trabajo.

Respecto al desempeño laboral, presentamos el indicador desarrollo de la carrera:

Tabla 24

Esta institución aplica evaluaciones que midan su desempeño laboral

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Nunca	10	23,3%
Casi nunca	1	2,3%
A veces	15	34,9%
Casi siempre	10	23,3%
Siempre	7	16,3%
Total	43	100,0%

Nota: Se muestra resultados de aplicar evaluaciones por parte de la UGEL.

El 35% indicó que la UGEL a veces aplica evaluaciones de rendimiento del desempeño laboral.

Tabla 25

Está dispuesto a colaborar para mejorar la calidad en el desempeño de sus funciones

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Nunca	0	0,0%
Casi nunca	0	0,0%
A veces	3	7,0%
Casi siempre	10	23,3%
Siempre	30	69,8%
Total	43	100,0%

Nota: Se muestra resultados en cuanto a descensos en su trabajo.

El 70% se encuentra siempre dispuesto a colaborar en la mejora de la calidad del desempeño laboral.

3.2 Diagnóstico del índice de rotación del personal en la UGEL Condorcanqui, período 2021 – 2022

Respecto a la rotación de personal, presentamos el indicador aspecto económico:

Tabla 26

Cuenta con alguna otra actividad que le genere ingresos económicos adicionales

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Nunca	19	44,2%
Casi nunca	4	9,3%
A veces	12	27,9%
Casi siempre	5	11,6%
Siempre	3	7,0%
Total	43	100,0%

Nota: Se muestra resultados de contar con otra actividad generadora de ingresos.

El 44% indicó no tener otra actividad que le genere ingresos.

Tabla 27

Considera recibir un salario mensual adecuado acorde con el mercado laboral

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Nunca	6	14,0%
Casi nunca	6	14,0%
A veces	10	23,3%
Casi siempre	11	25,6%
Siempre	10	23,3%
Total	43	100,0%

Nota: Se muestra resultados de considerar su salario recibido acorde con el mercado actual.

El 23% a veces considera el salario recibido está acorde con el mercado actual, también el 23% siempre lo considera.

Respecto a la rotación de personal, presentamos el indicador aspecto económico:

Tabla 28

En la actualidad, tiene mejores ofertas laborales u otras ofertas de trabajo

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Nunca	7	16,3%
Casi nunca	4	9,3%
A veces	22	51,2%
Casi siempre	6	14,0%
Siempre	4	9,3%
Total	43	100,0%

Nota: Se muestra resultados de tener ofertas laborales.

El 51% manifestó a veces le proponen otras ofertas laborales.

Tabla 29

Recibe reconocimiento laboral sin depender del salario recibido

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Nunca	20	46,5%
Casi nunca	9	20,9%
A veces	2	4,7%
Casi siempre	10	23,3%
Siempre	2	4,7%
Total	43	100,0%

Nota: Se muestra resultados de haber recibido reconocimientos.

El 47% nunca recibió algún reconocimiento laboral.

Respecto a la rotación de personal, presentamos el indicador aspecto económico:

Tabla 30

Recibió en los últimos 3 años incentivos laborales en esta institución

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Nunca	27	62,8%
Casi nunca	5	11,6%
A veces	4	9,3%
Casi siempre	2	4,7%
Siempre	5	11,6%
Total	43	100,0%

Nota: Se muestra resultados de incentivos laborales.

El 63% manifestó nunca haber recibido incentivo laboral en los últimos 3 años.

Respecto a la rotación de personal, presentamos el indicador oportunidades laborales:

Tabla 31

Se siente conforme con el mismo puesto o cargo laboral actual a esta institución

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Nunca	0	0,0%
Casi nunca	1	2,3%
A veces	14	32,6%
Casi siempre	7	16,3%
Siempre	21	48,8%
Total	43	100,0%

Nota: Se muestra resultados de sentirse conforme en su mismo puesto laboral.

El 49% siempre se sintió conforme al ocupar el mismo puesto laboral.

Respecto a la rotación de personal, presentamos el indicador oportunidades laborales:

Tabla 32

Tiene posibilidades de obtener ascensos o promociones en esta institución

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Nunca	8	18,6%
Casi nunca	9	20,9%
A veces	11	25,6%
Casi siempre	5	11,6%
Siempre	10	23,3%
Total	43	100,0%

Nota: Se muestra resultados de tener posibilidad de obtener ascensos o promociones.

El 26% indicó tener posibilidades de promoción a ascenso laboral.

Tabla 33

Tiene amplias perspectivas de promoción de empleo hacia otras áreas

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Nunca	9	20,9%
Casi nunca	5	11,6%
A veces	9	20,9%
Casi siempre	11	25,6%
Siempre	9	20,9%
Total	43	100,0%

Nota: Se muestra resultados de haber recibido reconocimientos.

El 26% siempre tiene perspectivas de alguna promoción de empleo.

Respecto a la rotación de personal, presentamos el indicador oportunidades laborales:

Tabla 34

Considera Ud. contar con mayor capacidad para otros puestos o cargos superiores

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Nunca	2	4,7%
Casi nunca	3	7,0%
A veces	5	11,6%
Casi siempre	8	18,6%
Siempre	25	58,1%
Total	43	100,0%

Nota: Se muestra resultados de sentirse con capacidades para ocupar otros puestos laborales.

El 58% siempre se considera tener capacidad para ocupar otros puestos.

Tabla 35

Está dispuesto a ser rotado según su evaluación obtenida

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Nunca	3	7,0%
Casi nunca	1	2,3%
A veces	7	16,3%
Casi siempre	8	18,6%
Siempre	24	55,8%
Total	43	100,0%

Nota: Se muestra resultados de estar dispuesto a ser rotado.

El 56% siempre está dispuesto a ser rotado de acuerdo con su evaluación obtenida.

Respecto a la rotación de personal, presentamos el indicador cultura organizacional:

Tabla 36

Su productividad se vio mejorada con las capacitaciones recibidas por esta institución

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Nunca	3	7,0%
Casi nunca	3	7,0%
A veces	10	23,3%
Casi siempre	15	34,9%
Siempre	12	27,9%
Total	43	100,0%

Nota: Se muestra resultados de haber mejorado su productividad con capacitaciones recibidas.

El 35% casi siempre siente haber mejorado su productividad con capacitaciones recibidas.

Tabla 37

Siente usted tener estabilidad laboral en la UGEL Condorcanqui

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Nunca	6	14,0%
Casi nunca	7	16,3%
A veces	10	23,3%
Casi siempre	7	16,3%
Siempre	13	30,2%
Total	43	100,0%

Nota: Se muestra resultados de sentirse estable laboralmente.

El 30% siempre siente tener estabilidad laboral.

Respecto a la rotación de personal, presentamos el indicador cultura organizacional:

Tabla 38

Esta institución le brinda oportunidades de crecimiento profesional

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Nunca	6	14,0%
Casi nunca	4	9,3%
A veces	7	16,3%
Casi siempre	11	25,6%
Siempre	15	34,9%
Total	43	100,0%

Nota: Se muestra resultados sobre oportunidades de crecimiento profesional.

El 35% siempre cuenta con oportunidades para crecer profesionalmente.

Tabla 39

Esta institución asigna metas de acuerdo con el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Nunca	2	4,7%
Casi nunca	4	9,3%
A veces	5	11,6%
Casi siempre	10	23,3%
Siempre	22	51,2%
Total	43	100,0%

Nota: Se muestra resultados de las metas de acuerdo con un Plan.

El 51% siempre considera las metas asignadas son planificadas.

Respecto a la rotación de personal, presentamos el indicador cultura organizacional:

Tabla 40

Ud. se siente reconocido cuando alcanza las metas o labores asignadas

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Nunca	6	14,0%
Casi nunca	6	14,0%
A veces	7	16,3%
Casi siempre	8	18,6%
Siempre	16	37,2%
Total	43	100,0%

Nota: Se muestra resultados de sentirse reconocido al alcanzar metas.

El 37% siempre siente ser reconocido cuando alcanzan las metas laborales.

Respecto a la rotación de personal, presentamos el indicador relaciones interpersonales:

Tabla 41

Dentro de su área hay compañerismo y buen clima laboral

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Nunca	0	0,0%
Casi nunca	1	2,3%
A veces	1	2,3%
Casi siempre	11	25,6%
Siempre	30	69,8%
Total	43	100,0%

Nota: Se muestra resultados de compañerismo y clima laboral.

El 70% siempre considera existir compañerismo y buen clima laboral.

Respecto a la rotación de personal, presentamos el indicador relaciones interpersonales:

Tabla 42

La UGEL realiza acciones de integración para mejorar las relaciones laborales

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Nunca	2	4,7%
Casi nunca	3	7,0%
A veces	10	23,3%
Casi siempre	9	20,9%
Siempre	19	44,2%
Total	43	100,0%

Nota: Se muestra resultados de existir integración laboral.

El 44% siempre siente que la UGEL realiza labores para mejor integración.

Tabla 43

Considera ser escuchado al manifestar sus opiniones en reuniones de trabajo

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Nunca	1	2,3%
Casi nunca	1	2,3%
A veces	10	23,3%
Casi siempre	8	18,6%
Siempre	23	53,5%
Total	43	100,0%

Nota: Se muestra resultados de sentirse escuchado.

El 54% siempre considera sentirse escuchado cuando interviene en reuniones.

Respecto a la rotación de personal, presentamos el indicador relaciones interpersonales:

Tabla 44

Sus valores y virtudes coinciden con su puesto de trabajo

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Nunca	0	0,0%
Casi nunca	0	0,0%
A veces	4	9,3%
Casi siempre	10	23,3%
Siempre	29	67,4%
Total	43	100,0%

Nota: Se muestra resultados de calificar sus valores y virtudes acordes con su trabajo.

El 67,4% siempre siente que sus valores y virtudes están acordes con su trabajo.

Tabla 45

Se siente satisfecho porque cumple con las metas realizadas en este trabajo de manera diaria

Descripción	Cantidad	Porcentaje
Nunca	0	0,0%
Casi nunca	0	0,0%
A veces	2	4,7%
Casi siempre	9	20,9%
Siempre	32	74,4%
Total	43	100,0%

Nota: Se muestra resultados de sentirse satisfecho al cumplir las metas.

El 74,4% siempre considera sentirse satisfecho al cumplir con las metas realizadas.

3.3 Estableciendo el grado de influencia de la rotación del personal sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Condorcanqui, período 2021 – 2022

Esta UGEL sufrió algunos cambios buscando beneficiar a sus usuarios con retos para un mejor desarrollo educativo a nivel de la provincia de Condorcanqui, que a la fecha funciona con personal destacado y personal con contrato administrativo de servicios.

Es la unidad ejecutora 302, cuya misión propone brindar una gestión educativa de calidad, dinámica con acción presencial y semipresencial público y privada, mediante la conservación de su identidad étnica – awajun wampis. Basada en valores institucionales: La ética, tolerancia, democracia, superación, responsabilidad y respeto.

Por ello, dentro del periodo de análisis, hubo rotación de personal buscando mejorar el desempeño laboral como institución acorde con el avance científico y tecnológico que cumpla el proyecto educativo local y regional.

A continuación, presentamos la descripción de ambas variables y se establece el grado de influencia entre las mismas:

Tabla 46*Descripción y resultados de variable desempeño laboral*

Variable	Dimensión	Indicador analizado	Resultados (Criterio: Casi siempre + siempre)
Desempeño laboral	Evaluación	Compensación salarial	55,8% satisfecho con sueldo recibido
			48,8% este trabajo le proporciona suficiente estabilidad económica
			88,4% se identifica con la misión y visión de esta UGEL
			51,2% realiza el mejor esfuerzo diario con el salario recibido
			37,2% considera incentivos adicionales impulsará a mayor eficiencia
	Evaluación	Capacitación	20,9% recibió capacitación en los últimos 3 años
			79,1% se considera capacitado para este trabajo
			86,0% considera tener experiencia suficiente para este cargo
			95,3% planifica sus labores diarias y las cumple
			74,4% considera ocupar un mayor puesto de jerarquía
Evaluación	Satisfacción en el trabajo	100,0% le agrada el trabajo en equipo en su área	
		60,5% considera a la UGEL brindarle seguridad laboral	
		90,7% tiene relación apropiada con sus superiores y compañeros	
		93,0% considera a su puesto laboral ligado a sus capacidades y aptitudes	
		90,7% está motivado en realizar este trabajo diariamente	

	69,8% mantiene el mismo puesto que tenía al ingresar a la UGEL
	16,3% obtuvo ascenso dentro del período laboral
Desarrollo de la carrera	4,7% obtuvo descenso o amonestación dentro del período laboral
	39,5% indica que la UGEL mide su nivel de desempeño laboral
	93,0% está dispuesto a colaborar en mejorar la calidad del desempeño laboral

Nota: Se muestra el consolidado de primera variable, en cuanto a los resultados que suman el criterio de casi siempre y siempre.

Tabla 47*Descripción y resultados de variable rotación de personal*

Variable	Dimensión	Indicador analizado	Resultados (Criterio: Casi siempre + siempre)
Rotación de personal	Aspecto económico		18,6% tiene otra actividad generadora de otros ingresos económicos
			48,8% recibe sueldo justo acorde con el mercado laboral
			23,3% tiene otras ofertas laborales a la fecha
	Oportunidades laborales		27,9% recibió reconocimiento laboral sin depender de su salario
			16,3% recibió incentivos laborales en los últimos 3 años
			65,1% está conforme con su puesto o cargo laboral
Cultura organizacional		34,9% tiene posibilidades de obtener ascensos o promociones	
		46,5% considera tener amplias perspectivas de promoción laboral	
		76,7% se considera con capacidad para ocupar otro puesto o cargo superior	
		74,4% está dispuesto a ser rotado según su evaluación obtenida	
		62,8% mejoró su productividad con la capacitación recibida	
		46,5% considera tener estabilidad laboral en la UGEL	
		60,5% es la UGEL la que brinda oportunidades de crecimiento personal	
		74,4% es la UGEL quién asigna metas acordes con su Plan Desarrollo	
		55,8% es reconocido al alcanzar metas o labores asignadas	

	95,3% indicó compañerismos y buen clima laboral
	61,1% señaló ser la UGEL quién realiza acciones de integración laboral
Relaciones interpersonales	72,1% es escuchado cuando opina en reuniones laborales
	90,7% considera tener los valores y virtudes para el puesto laboral
	95,3% está satisfecho al cumplir metas laborales diarias

Nota: Se muestra el consolidado de segunda variable, en cuanto a los resultados que suman el criterio de casi siempre y siempre.

Tabla 48*Descripción de ambas variables de estudio*

Variable	Indicador analizado	Resultados promedio	Conclusión
	Compensación salarial	56,3%	Capacidades del individuo
Evaluación del desempeño laboral	Capacitación	71,2%	Esfuerzo individual
	Satisfacción en el trabajo	87,0%	Percepción acerca del papel desempeñado
	Desarrollo de la carrera	44,7%	Desempeño del cargo
	Aspecto económico	27,0%	Retribución salarial
Índice de rotación de personal	Oportunidades laborales	59,5%	Admisiones de personal
	Cultura organizacional	60,0%	Vinculación de personal
	Relaciones interpersonales	83,7%	Promedio efectivo

Nota: Se muestra el consolidado de ambas variables de estudio.

IV. DISCUSIÓN

Del artículo científico de Espinoza et. al. (2021), del resultado del objetivo específico 4, las personas que entrevistaron manifestaron que es primordial que su autoridad los escuche y atienda sus aportes, requiriéndose estos sean valorados. En la presente investigación, del indicador relaciones interpersonales, ante la interrogante ¿Considera ser escuchado al manifestar sus opiniones en reuniones de trabajo? El 53,5% señaló siempre ser escuchado en esta UGEL, coincidiendo con los autores.

Castillo y Sabando (2018), indicaron en la compañía analizada evidenciaron alta rotación de personal generándoles insatisfacción de su personal al brindar condiciones inadecuadas de trabajo, a pesar de la expansión de la compañía a lo largo del tiempo. Esta investigación no presentó alta ni mediano movimiento de personal en sus cargos o puestos laborales.

Rubio y Villagrán (2017), aseveraron que la rotación de personal puede generar costos significativos al perder competitividad al renovar sus equipos de trabajo, al volver a invertir en reclutar, selección, contratar y capacitar a nuevas personas, hasta que los mismos alcancen destrezas y capacidades específicas propias del nuevo empleo. Esta investigación coincide en su totalidad con tal afirmación provocados por la rotación del personal, sobre todo externos.

Laiza (2021), mencionó sobre el desempeño laboral en la empresa analizada, no es el mejor, ya que sus trabajadores sienten no haber oportunidades de ascenso, o existen despidos constantes o nuevos ingresantes, llegando a conformarse con sus puestos actuales sin desenvolverse al máximo para el cumplimiento de sus metas. Esta investigación coincide con esta aseveración.

Altamirano y Encajima (2019), de sus resultados el 50% señaló alta rotación involuntaria debido a la inadecuada selección de personal, y el 70% del nivel de desempeño es alto debido a la producción es realizada a destajo. Estos datos no coinciden con la investigación actual, siendo nuestros resultados mucho menores en cuanto a rotación del personal.

Y Concepción y Vásquez (2019), concluyeron que la rotación laboral si influyó de manera regular en el desempeño laboral del personal administrativo. Esta investigación también obtuvo esta influencia de ambas variables.

V. CONCLUSIONES

Para el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Condorcanqui, son 101 trabajadores en 8 dependencias; de las 43 encuestas, el 56% tienen una profesión universitaria, sus rangos de edades mayormente están de 18 a 36 años, con una antigüedad laboral entre 1 y 5 años, el 70% no fue rotado, se dividió en 4 indicadores:

Indicador 1 Compensación salarial: el 55,8% se encuentra satisfecho con el sueldo recibido, el 48,8% señaló que su trabajo le proporciona ingresos suficientes, el 88,4% conoce y se identifica con la misión y visión de esta UGEL, el 51,2% señaló al sueldo recibido no les condiciona para efectuar su trabajo encomendado, y sólo el 37,2% señalaron a algunos incentivos les impulsarían a trabajar con mayor eficiencia.

Indicador 2 Capacitación: el 20,9% recibió capacitaciones, el 79,1% se siente debidamente capacitado, el 86% se siente contar amplia experiencia para el cargo asignado, el 95,3% planifica sus labores diarias y el 74,4% está apto a ocupar un puesto de mayor jerarquía con el nivel profesional que posee.

Indicador 3 Satisfacción en el trabajo: el 100% le agrada el trabajo en equipo, el 60,5% se siente seguro laboralmente, el 90,7% se relaciona con sus compañeros y superiores, el 93% tiene capacidades y aptitudes con el puesto laboral.

Indicador 4 Desarrollo de la carrera: el 69,8% ocupó el mismo puesto laboral desde que ingresó a esta UGEL, el 16,3% recibió ascensos o promociones laborales, el 4,7% recibió descensos o amonestaciones laborales, el 39,5% indicó aplicar evaluaciones de rendimiento del desempeño laboral, y el 93% está dispuesto a colaborar en mejorar la calidad del desempeño laboral.

Respecto a la rotación del personal de esta UGEL, se tuvo también 4 indicadores:

Indicador 1 Aspecto económico: el 18,6% tiene otra actividad generadores de ingresos, el 48,8% considera al salario recibido acorde con el mercado actual, el 23,3% le proponen otras ofertas laborales, el 27,9% recibió reconocimiento laboral, y el 16,3% recibió incentivo laboral en los últimos 3 años.

Indicador 2 Oportunidades laborales: el 65,1% está conforme con su puesto laboral, el 34,9% tiene posibilidades de promoción a ascenso laboral, el 46,5% tiene perspectivas de

alguna promoción de empleo, el 76,7% considera tener capacidad para ocupar otros puestos, y el 74,4% está dispuesto a ser rotado de acuerdo con su evaluación obtenida.

Indicador 3 Cultura organizacional: el 62,8% siente haber mejorado su productividad con capacitaciones recibidas, el 46,5% siente tener estabilidad laboral, el 60,5% tiene oportunidades para crecer profesionalmente, el 74,4% considera las metas asignadas son planificadas, y el 55,8% siente ser reconocido cuando alcanzan las metas laborales.

Indicador 4 Relaciones interpersonales: el 95,3% considera existir compañerismo y buen clima laboral, el 65,1% siente a la UGEL realiza labores para mejor integración, el 72,1% considera sentirse escuchado cuando interviene en reuniones, el 90,7% siente que sus valores y virtudes están acordes con su trabajo, y el 95,3% considera sentirse satisfecho al cumplir con las metas realizadas.

Evaluando el desempeño laboral, el 56,3% manifestó a la compensación salarial lo cual se transforma en las capacidades del individuo, el 71,2% a la capacitación transformándose en un esfuerzo individual, el 87% a la satisfacción del trabajo convirtiéndose en la percepción acerca del papel desempeñado, y el 44,7% del desarrollo de la carrera ayuda en el desempeño del cargo.

Evaluando el índice de rotación de personal, el aspecto económico representó sólo el 27% considerándose como retribución salarial, las oportunidades laborales representaron el 59,5% generándose principalmente en admisiones de personal, en cultura organizacional fue el 60% la que permite la vinculación personal, y las relaciones interpersonales fue el 83,7% para representar el promedio efectivo laboral.

Por lo tanto, por los resultados anteriores se tiene grado de influencia afirmativa de la rotación del personal sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Condorcanqui.

VI. RECOMENDACIONES

A los directivos de la UGEL Condorcanqui, hay que reconocer que una mala rotación de personal influirá negativamente en el desempeño laboral.

Al personal clave de la UGEL Condorcanqui, se propone identificar un programa de retención de trabajadores mayormente calificados con experiencia y compromiso con la institución para alcanzar la totalidad de metas y objetivos institucionales.

A la Dirección Regional de Educación de Amazonas, considerar que un buen clima laboral con estabilidad laboral implica mejor desempeño laboral, en las instituciones educativas involucradas a la misma.

A los estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, tomar esta investigación para futuros trabajos que contengan la variable rotación de personal en institución pública de índole educativa.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Altamirano Tineo, L.Y. y Encajima Gamonal, J.D. (2019). *Análisis de la rotación de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plátanos Chips Chiclayo 2017*. [Tesis de titulación, Universidad Señor de Sipán]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/6127>
- Arbaiza Fermini, L. (2014). *Cómo elaborar una tesis de grado*. (1ª ed.). ESAN ediciones.
- Carranza Guevara, R. (2017). *Propuesta de un modelo de gestión de incentivos estratégicos para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas – Amazonas 2016*. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19060>
- Castañeda Llancare, A.C. y Chiclayo Yataco, V.E. (2017). *Rotación y desempeño laboral en el establecimiento penitenciario de Chíncha, 2017*. [Tesis de titulación, Universidad Inca Garcilazo de La Vega]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4333>
- Castillo Smith, E.J. y Sabando Unda, J.M. (2018). *Estudio de la incidencia que tiene la rotación de personal en la productividad de la Compañía Exportadora del Sur en el período 2014 al 2017*. [Tesis de titulación, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/10174>
- Concepción Dávalos, H.S. y Vásquez Coronel, M.R. (2019). *Influencia de la rotación laboral en el desempeño laboral del personal administrativo en la Dirección Sub Regional de Salud Chota – 2018*. [Tesis de titulación, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI]. <http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/636>
- Conexión Esan. (02 de septiembre de 2019). Rotación laboral en el Perú: ¿qué hacer para disminuirla? *ESAN*. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/rotacion-laboral-en-el-peru-que-hacer-para-disminuirla>
- Dávila Asto, K.V. y Maguiña Diaz, R.R. (2019). *Impacto de la rotación laboral en el desempeño organizacional de las microempresas del sector manufactura en Lima Centro*. [Tesis de titulación, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <http://hdl.handle.net/10757/648696>

- Dávila Saavedra K.P. y Quirós Sánchez, A.C. (2020). *Rotación de personal y desempeño laboral de la empresa Pizza Hut – Delivery Trujillo - 2020*. [Tesis de titulación, Universidad Privada Antenor Orrego]. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/6854>
- Espinoza Galvez, R.; Ramos Huamán, O.M.; Espinoza Gonzáles, M.A. y Asca Agama, P.G. (2021). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cuantitativo. *Revista de la Universidad Internacional del Ecuador INNOVA Research Journal*, 6(1), 61-83. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1566>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6^a ed.). Edit. McGraw-Hill Education/Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Laiza Zevallos, E.M. (2021). *Rotación de personal y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Macga sede Bolívar Trujillo, 2020*. [Tesis de titulación, Universidad Nacional de Trujillo]. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/18200>
- Marin Delgado, S.A. (2021). *Desempeño laboral del personal y satisfacción del usuario de la Unidad de Gestión Educativa Local de Condorcanqui 2020*. [Tesis de titulación, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas]. <http://repositorio.unrtm.edu.pe/handle/UNTRM/2287>
- Pérez, M.C. (19 de noviembre de 2021). La rotación en empresas aumenta hoy porque trabajadores busca más flexibilidad. *La República*. <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/rotacion-en-empresas-aumenta-por-la-busqueda-de-flexibilidad-3263936>
- Rojas Puerta, C.A. (2019). *Desempeño laboral y resultados obtenidos de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas - 2018*. [Tesis de titulación, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas]. <http://repositorio.unrtm.edu.pe/handle/UNTRM/1947>
- Rojas, P. (17 de septiembre de 2023). Rotación laboral al alza: las razones detrás e incentivos para evitar renuncias. *Diario Gestión*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/rotacion-laboral-al-alza-las->

razones-detras-e-incentivos-clave-para-evitar-renuncias-management-
organizaciones-empresas-peruanas-noticia/

Rubio Suasti, J.R. y Villagrán Tomalá, D.A. (2017). *La rotación del personal y su incidencia en el desempeño del talento humano en la organización FIALES*. [Tesis de titulación, Universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/20744>

VIII. ANEXOS

Anexo 1

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
Rotación de personal	Es el intercambio o fluctuación del personal entre ambientes de una empresa u organización (Chiavenato, 2002)	Índice de rotación de personal	Admisiones de personal Desvinculación de personal Promedio efectivo	Cuestionario y entrevista estructurada
Desempeño laboral	Inspección de la calidad del recurso humano (Chiavenato, 2002)	Evaluación del desempeño laboral	Capacidades del individuo Esfuerzo individual Desempeño del cargo Percepción acerca del papel desempeñado	Cuestionario y entrevista estructurada

Anexo 2

Formato cuestionario

ENCUESTA A TRABAJADORES DE LA UGEL CONDORCANQUI

Título de la tesis: Rotación de personal y desempeño laboral en la UGEL Condorcanqui, 2021 – 2022

Datos generales:

Grado de instrucción: Edad: Antigüedad en la UGEL:

Área de trabajo: Áreas a las que rotado:

Marque solo una respuesta con una equis (x) en la columna de su elección: **Desempeño Laboral**

N°	Indicador: Desempeño Laboral	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
Factor: Compensación salarial						
1	Se encuentra Ud. satisfecho con su sueldo o salario recibido por su trabajo en esta institución					
2	Su trabajo en esta institución le proporciona suficiente estabilidad económica					
3	Se identifica con la misión y visión de la UGEL					
4	Depende de su salario recibido, realizar el mejor esfuerzo al efectuar sus labores diarias					
5	Algún incentivo adicional le impulsaría a realizar con mayor eficiencia su trabajo habitual					
Factor: Capacitación						
6	En los últimos 3 años, recibió capacitaciones por esta institución					
7	Se considera estar debidamente capacitado para este trabajo asignado					
8	Cuenta Ud. con la experiencia suficiente para este cargo asignado					
9	Ud. planifica sus labores diarias y alcanza a cumplirlas en su totalidad según lo planificado					
10	Con el nivel profesional alcanzado , cree Ud. poder ocupar un puesto de mayor jerarquía en la UGEL					

Factor: Satisfacción en el trabajo						
11	Le agrada el trabajo en equipo dentro de su área					
12	La UGEL le brinda seguridad laboral					
13	Considera tener relación apropiada entre sus superiores y compañeros de trabajo					
14	Su puesto de trabajo está ligado de acuerdo a sus capacidades y aptitudes					
15	Se siente motivado para realizar este trabajo de manera diaria					
Factor: Desarrollo de la carrera						
16	Mantiene el mismo puesto o cargo laboral que tenía al inicio de ingresar a esta institución					
17	Obtuvo ascenso o promociones dentro de este período laboral en esta institución					
18	Obtuvo descenso, amonestación o llamada de atención dentro de este período laboral					
19	Esta institución aplica evaluaciones que midan su desempeño laboral					
20	Está dispuesto a colaborar para mejorar la calidad en el desempeño de sus funciones					

ENCUESTA A TRABAJADORES DE LA UGEL CONDORCANQUI

Título de la tesis: Rotación de personal y desempeño laboral en la UGEL Condorcanqui, 2021 – 2022

Datos generales:

Grado de instrucción: Edad: Antigüedad en la UGEL:
 Área de trabajo: Áreas a las que rotado:

Marque solo una respuesta con una equis (x) en la columna de su elección: **Rotación de personal**

N°	Indicador: Rotación de personal	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
Factor: Aspecto económico						
1	Cuenta con alguna otra actividad que le genere ingresos económicos adicionales					
2	Considera recibir un salario mensual adecuado acorde con el mercado laboral					
3	En la actualidad, tiene mejores ofertas laborales					
4	Recibe reconocimiento laboral sin depender del salario recibido					
5	Recibió en los últimos 3 años incentivos laborales					
Factor: Oportunidades laborales						
6	Se siente conforme con el mismo puesto o cargo laboral actual a esta institución					
7	Tiene posibilidades de obtener ascensos o promociones en esta institución					
8	Tiene amplias perspectivas de promoción de empleo hacia otras áreas					
9	Considera Ud. contar con mayor capacidad para otros puestos o cargos superiores					
10	Está dispuesto a ser rotado según su evaluación obtenida					

Factor: Cultura organizacional						
11	Su productividad se vio mejorada con las capacitaciones recibidas por esta institución					
12	Siente usted tener estabilidad laboral					
13	Esta institución le brinda oportunidades de crecimiento profesional					
14	Esta institución asigna metas de acuerdo con el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional					
15	Ud. se siente reconocido cuando alcanza las metas o labores asignadas					
Factor: Relaciones interpersonales						
16	Dentro de su área hay compañerismo y buen clima laboral					
17	La UGEL realiza acciones de integración para mejorar las relaciones laborales					
18	Considera ser escuchado al manifestar sus opiniones en reuniones de trabajo					
19	Sus valores y virtudes coinciden con su puesto de trabajo					
20	Se siente satisfecho porque cumple con las metas realizadas en este trabajo de manera diaria					

Anexo 3

Fotografías del trabajo de campo





