UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

INFLUENCIA DE LA ROTACION LABORAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMNISTRATIVO EN LA DIRECCION SUB REGIONAL DE SALUD CHOTA - 2018.

Tesis

Para optar el título profesional de:

Licenciado (a) en Administración.

Autores:

Br. Concepción Dávalos, Heyver Stoyko

Br. Vásquez Coronel, Merli Roxana

Asesor:

Mg. Víctor Jiménez Ubillus

Trujillo – Perú

2019

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD

Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte. OFM

Fundador y Gran Canciller de la UCT Benedicto XVI

RP. Dr. Jhon Joseph Lydon Mc. Hugh. OSA

Rector Y Vice Gran Canciller

Dra. Sandra Mónica Olano Bracamonte

Vicerrectora Académica.

RP. Mg. Hipólito Purizaca Sernaqué

Sub-Gerente General

Ing. Marco Antonio Dávila Cabrejos

Gerente de Administración y Finanzas

Mg. José Andrés cruzado Albarrán

Secretario General

Dr. Carlos Alfredo Cerna Muñoz, Phd.

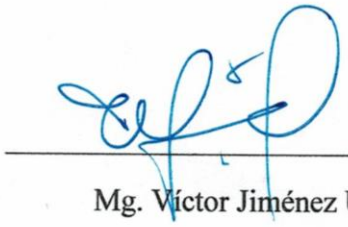
Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

Director del Instituto de Investigación.

APROBACIÓN DE LA TESIS.

El asesor y los miembros del jurado evaluador asignado, APRUEBAN la tesis desarrollada por los Bachilleres Concepcion Dávalos, Heyver Stoyko y Vásquez Coronel, Merli Roxana; denominada:

"INFLUENCIA DE LA ROTACION LABORAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCION SUB REGIONAL DE SALUD DE CHOTA – 2018".



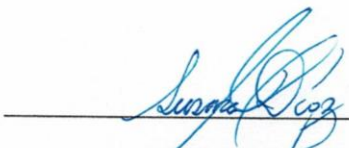
Mg. Víctor Jiménez Ubillus

ASESOR

Dr. Silva Balarezo, Mariana

JURADO

PRESIDENTE



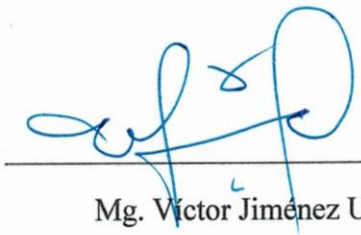
Mg. Díaz Mazabel, Susana

JURADO

SECRETARIA

VISTO BUENO DEL ASESOR

Yo, M Mg. Víctor Jiménez Ubillus con DNI N° 18208490, en mi calidad de asesor del trabajo de titulación sobre el tema "Influencia de la Rotación laboral en el Desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Sub Regional de Salud de Chota – 2018; desarrollada por Heyver Stoyko concepción Dávalos con DNI N° 77129860 y Merli Roxana Vásquez Coronel con DNI N° 70880188, egresados de la carrera de Administración y Finanzas, considero que dicho trabajo de titulación reúne los requisitos tanto técnicos como científicos y corresponde a las normas establecidas en el reglamento de titulación de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en lo normativo para la presentación de trabajo de titulación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas.



Mg. Víctor Jiménez Ubillus

ASESOR

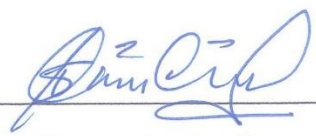
DECLARACIÓN DE AUNTENTICIDAD

Yo, Concepción Dávalos, Heyver Stoyko con DNI N° 77129860 y Vásquez Coronel, Merli Roxana con DNI N° 70880188, egresados de la carrera profesional de Administración perteneciente a la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto VXI.

Declaramos bajo juramento que:

1. Somos autores del presente trabajo de investigación, titulado "Influencia de la Rotación laboral en el Desempeño laboral del personal administrativo de la Dirección Sub Regional de Salud de Chota – 2018". La misma que se presento para optar por el título de Licenciado en administración.
2. La presente investigación es de carácter original, no ha sido plagiada, para el cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias de las fuentes a consultar.
3. La investigación presentada no ha sido publicada en su anterioridad y los datos numéricos fueron recolectados en base a la aplicación de encuestas a los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud de Chota.
4. Así mismo, el presente trabajo de investigación no afecta ni atenta contra los derechos de terceros, por tal motivo al evaluar la originalidad de la investigación por medio del programa TURNITIN se tuvo como resultado un 25% de similitud.

Por lo expuesto mediante el presente documento asumo ante la universidad cualquier responsabilidad producto de la originalidad y veracidad del contenido.



Br. Heyver Stoyko Concepcion Dávalos

AUTOR

Br. Vásquez Coronel, Merli Roxana.

AUTORA

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO

Anexo 11

Acta de Evaluación de Titulación Profesional por Presentación, Sustentación y Aprobación de Tesis

En la ciudad de Trujillo, a los 26 días del mes de Setiembre del 2019, siendo las 10:00 horas se reunieron los miembros del Jurado designado por la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas para evaluar el Examen de Titulación Profesional de Licenciado(a) en

ADMINISTRACIÓN
(Indicar la Carrera Profesional)

Especialidad: _____
(De ser el caso)

mediante la Modalidad de Presentación, Sustentación y Aprobación de Tesis de(l) (la)

Bachiller: CONCEPCIÓN DÁVALOS, Heyver Stoyko
(Apellidos y Nombres)

quien desarrolló la Tesis Titulada:
Influencia de la rotación laboral en el desempeño laboral del personal administrativo en la Dirección Sub Regional de Salud Chota, 2018

Concluido el acto, el Jurado dictaminó que el (la) mencionado(a) Bachiller fue

APROBADO (Aprobado o desaprobado (*)) por UNANIMIDAD (En caso de ser aprobado: Unanimidad o mayoría o grado de excelencia (**))

emitiéndose el calificativo final de Dieciocho (Letras) 18 (Números)

Siendo las 11:00 horas concluyó la sesión, firmando los miembros del Jurado.

Presidente: Dra. Silva Balarezo, Mariana (Dr. Mg. o Lic). (Apellidos y Nombres) (Firma)

Secretario: Ms. Díaz Mazabel, Susana (Dr. Mg. o Lic). (Apellidos y Nombres) (Firma)

Vocal: Ms. Jiménez Ubillús, Víctor (Dr. Mg. o Lic). (Apellidos y Nombres) (Firma)

(*) Desaprobado: 0-13; **Aprobado:** 14-20

(**) Mayoría: Dos miembros del jurado aprueban; **Unanimidad:** todos los miembros del jurado aprueban; **Grado de excelencia:** promedio 19 a 20

Anexo 11

Acta de Evaluación de Titulación Profesional por Presentación, Sustentación y Aprobación de Tesis

En la ciudad de Trujillo, a los 26 días del mes de Setiembre del 2019, siendo las 10:00 horas se reunieron los miembros del Jurado designado por la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas para evaluar el Examen de Titulación Profesional de Licenciado(a) en

ADMINISTRACIÓN
(Indicar la Carrera Profesional)

Especialidad: _____
(De ser el caso)

mediante la Modalidad de Presentación, Sustentación y Aprobación de Tesis de(l) (la)

Bachiller: VÁSQUEZ CORONEL, Merli Roxana
(Apellidos y Nombres)

quien desarrolló la Tesis Titulada:
Influencia de la rotación laboral en el desempeño laboral del personal administrativo en la Dirección Sub Regional de Salud Chota, 2018

Concluido el acto, el Jurado dictaminó que el (la) mencionado(a) Bachiller fue

APROBADO (Aprobado o desaprobado (*)) por UNANIMIDAD (En caso de ser aprobado: Unanimidad o mayoría o grado de excelencia (**))

emitiéndose el calificativo final de Dieciocho (Letras) 18 (Números)

Siendo las 11:00 horas concluyó la sesión, firmando los miembros del Jurado.

Presidente: Dra. Silva Balarezo, Mariana (Dr. Mg. o Lic). (Apellidos y Nombres) _____ (Firma)

Secretario: Ms. Díaz Mazabel, Susana (Dr. Mg. o Lic). (Apellidos y Nombres) _____ (Firma)

Vocal: Ms. Jiménez Ubillús, Víctor (Dr. Mg. o Lic). (Apellidos y Nombres) _____ (Firma)

(*) Desaprobado: 0-13; **Aprobado:** 14-20

(**) Mayoría: Dos miembros del jurado aprueban; **Unanimidad:** todos los miembros del jurado aprueban; **Grado de excelencia:** promedio 19 a 20

"INFLUENCIA DE LA ROTACION LABORAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMNISTRATIVO EN LA DIRECCION SUB REGIONAL DE SALUD CHOTA, 2018"

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%	23%	1%	3%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	api.ning.com Fuente de Internet	1%
2	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	1%
3	icayuda.blogspot.com Fuente de Internet	1%
4	administracionunidesceiba.blogspot.com Fuente de Internet	1%
5	www.disajaen.gob.pe Fuente de Internet	1%
6	campus-oei.org Fuente de Internet	1%
7	www.iapar.br Fuente de Internet	1%
8	www.elprisma.com	

Trujillo, Setiembre de 2019

ANEXO 1:

FORMULARIO DE CESIÓN DE DERECHOS PARA LA PUBLICACIÓN DIGITAL DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

A: Carlos Alfredo Carna Muñoz

Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

Nombres y apellidos de cada investigador (a):

Yo ☐ Nosotros (as) ☒

Concepción Davalos Heyver Stoyku

Vásquez Coronel Merli Roxana

Autor (es) de la investigación titulada:

"Influencia de la Rotación Laboral en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo en la DISA Chota-2018"

Sustentada y aprobada el 26 de Setiembre del 2019 para optar el Grado Académico/ Título Profesional de:

Administración

CEDO LOS DERECHOS a la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI para publicar por plazo indefinido la versión digital de esta tesis en el repositorio institucional y otros, con los cuales la universidad firme convenio, consintiendo que cualquier tercero podrá acceder a dicha obra de manera gratuita pudiendo visualizarlas, revisarlas, imprimirlas y/o grabarlas siempre y cuando se respeten los derechos de autor y sea citada correctamente. En virtud de esta autorización, la universidad podrá reproducir mi tesis en cualquier tipo de soporte, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la tesis o trabajo de investigación es una creación de mi autoría o coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultada(o)(s) a conceder la presente autorización y además declaro bajo juramento que dicha tesis no infringe los derechos de autor de terceras personas.

Datos del investigador (a)

Heyver Stoyko Concepción Dávalos

DNI: 77129860

Teléfono celular 948 876 359

Email cd7.24@hotmail.com

Firma

Datos del investigador (a)

Merli Roxana Vásquez Coronel

DNI: 70880188

Teléfono celular 920 793 641

Email merli-vc@hotmail.com

Firma

Datos del investigador (a)

DNI:

Teléfono celular

Email

Firma

Dedicatoria

El presente informe de tesis lo dedico en primer lugar a Dios por ser quién ilumina nuestras vidas y direcciona nuestro futuro, para lograr nuestras metas y objetivos trazados, personales y profesionales.

A mis padres, Agusto Vásquez Mejía y Teresa Coronel Tapia, hermanos Yaquelini Vásquez Coronel y Jhordan Yair Vásquez Coronel y familiares en general, que con su apoyo moral, económico, y su amor infinito, contribuyeron para llevar a cabo la presente investigación.

Merli Roxana

Dedicatoria

A Dios, por ser quien guía nuestras Vidas, por darnos Fortaleza y sabiduría para lograr nuestros objetivos.

A mi Familia especialmente a mis Padres y hermanos por su paciencia, comprensión y apoyo para la realización de nuestros objetivos

Heyver Stoyko

Agradecimiento

A la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, por darme la oportunidad de superación en mi vida profesional y poder prepararnos para afrontar los retos del nuevo mundo, emanados por la competitividad profesional.

Al Docente Mg. Víctor Jiménez Ubillus por su asesoramiento desinteresado durante el desarrollo del presente informe de investigación, por su comprensión y paciencia.

También al asesor especialista y asesor metodólogo por incentivarnos y adentrarnos en el apasionante campo de la investigación.

Y a quienes colaboraron directa o indirectamente en el desarrollo de la presente investigación. Ya que sin su apoyo no hubiese sido posible lograrlo.

Merli Roxana

Agradecimiento

A la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, por darme la oportunidad de superación en mi vida profesional y poder prepararnos para afrontar los retos del nuevo mundo, emanados por la competitividad profesional.

Al docente Mg. Víctor Jiménez Ubillus por su asesoramiento desinteresadamente durante el desarrollo del proyecto de investigación, por compresión y paciencia.

Le agradezco la confianza, apoyo y dedicación de tiempo de mis profesores por haberme compartido conmigo sus conocimientos, y por haberme brindado la oportunidad de desarrollar nuestra tesis profesional y por todo el apoyo y facilidad que nos otorgaron en la institución por darnos la oportunidad de crecer profesionalmente y aprender cosas nuevas

Heyver Stoyko

ÍNDICE

PAGINA DE JURADO ..... **ii**
DEDICATORIA ..... **iii**
AGRADECIMIENTO ..... **iv**
ÍNDICE ..... **vii**
ÍNDICE DE TABLAS ..... **ix**
ÍNDICE DE FIGURAS ..... **xi**
RESUMEN ..... **xii**
ABSTRACT……..……..……..**xiii**
I. INTRODUCCIÓN *21*
1.1. Orientaciones Generales: 21
1.2. Planteamiento del Problema. 22
1.2.1. Descripción de la realidad problemática. 22
1.3. Formulación del problema. 24
1.3.1. Problema general. 24
1.3.2. Problemas específicos. 24
1.4. Objetivos de la investigación. 24
1.4.1. Objetivo general. 24
1.4.2. Objeticos específicos. 24
1.5. Hipótesis. 25
1.6. Justificación e importancia de la investigación. 26
2.1. Trabajos Previos. 28
II. MARCO TEÓRICO *34*
2.2. Rotación de Personal 34
2.3. Desempeño Laboral 42
III. MATERIAL Y MÉTODOS *56*
3. 1.Métodos y técnicas. 56
3.2. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad. 60
3.3. Métodos de Análisis de Datos. 61
3.4. Operacionalización de variables: 62
IV. RESULTADOS: ***64***
V. DISCUSIÓN: ***72***
VI. CONCLUSIONES: ***75***

VII. SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES:..... 76
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS: 77
IX. ANEXOS:..... 81

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 3.1: Personal según modalidad de contrato de la Dirección Sub Regional de Salud Chota 57
Tabla 3.2: Personal de la Dirección Sub Regional de Salud Chota 58

Tabla 3.3: Personal Administrativo De La Dirección Sub Regional de Salud Chota 50

Tabla 4.1: Distribución del tipo de rotación de personal en los trabajadores en la Dirección Sub Regional de Salud Chota, 2018. 55

Tabla 4.2: Identificar el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud Chota, 2018 56

Tabla 4.3: Prueba de Normalidad de Shapiro Wilk (SW) del desempeño Laboral y sus dimensiones en el personal de la Dirección Sub Regional de Salud Chota, 2018. 61

Tabla 4.4: Influencia de la Rotación en el Desempeño Laboral en el personal de la Dirección Sub Regional de Salud Chota, 2018 62

ÍNDICE DE FIGURAS:

Figura 4.1: Tipos de Rotación. 64
Figura 4.2: desempeño de trabajadores ascendidos 66
Figura 4.3 . Desempeño de trabajadores Promocionales 67
Figura 4..4. Desempeño de trabajadores Transferidos 68
Figura 4.5. Desempeño de trabajadores descendidos 69

RESUMEN

El presente informe de tesis titulada “influencia de la Rotación Laboral en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo en la Dirección Sub Regional de Salud Chota 2018”, tuvo como objetivo general: Determinar influencia de la Rotación Laboral en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la DISA.

Para la cual se realizó una investigación de diseño no experimental - transversal. En palabras de Hernández, ct al (2014); el presente trabajo de investigación se sujeta a la realización del estudio sin manipulación de las variables ya que permitirá solo observar las dos variables en estudio para después analizarlo, así como explicarlos teniendo como población 107 trabajadores del personal administrativo de la dirección sub regional de salud chota, a los cuales se aplicó el instrumento del cuestionario, en base a la escala de Likert.

Dentro de los resultados tenemos que se aprecia el desempeño laboral en 100% de los trabajadores promocionados, quienes presentaron un nivel bueno en destreza en un 92%, habilidad en un 92%,comunicacion oral y escrita en un 69%, esfuerzo 85%, supervisión y liderazgo en un 69% laborales de apoyo y trabajo en equipo en un 92% . Finalmente concluye que la influencia de la rotación laboral en el desempeño laboral del personal administrativo en la dirección sub regional de salud chota, 2018 están en un nivel de desempeño regular, es decir que la entidad pública de salud venia cumpliendo sus metas y objetivos en el ámbito sub regional de salud chota

Palabras claves: influencia, rotación, desempeño

ABSTRAC:

The present thesis report entitled "The influence of labor turnover on the job performance of administrative personnel in the sub regional health department Chota 2018; The general objective was to determine the influence of the rotation of personnel on the job performance of administrative workers in the DISA Chota.

For which a non-experimental transverse design research was carried out. In the words of Hernandez, ct al (2014); the present research work is subject to the realization of the study without manipulation of the variables since it will only allow observing the two variables under study for later analysis, as well as explaining them as a population 107 administrative staff of the sub regional health directorate chota, to which the questionnaire instrument was applied, based on the likert scale.

Within the results we have to see the work performance in 100% of the promoted workers, who showed a good level of skill in 92%, skill in 92%, oral and written communication in 69%, effort 85%, Supervision and leadership in a 69% labor support and teamwork in a 92%. Finally, it concludes that the influence of labor turnover on the job performance of administrative personnel in the sub-regional health directorate, 2018, is at a level of regular performance, that is to say that the public health entity has been fulfilling its goals and objectives in the Sub regional health area Chota

Keywords: influence, rotation, performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Orientaciones Generales:

La rotación de personal y el desempeño laboral es un reto que afrontan las instituciones no solo a nivel regional, sino que es una consigna que implica a gran parte de empresas a nivel mundial, sucede que algunas de ellas se preocupan por brindar la mejor capacitación a sus colaboradores, pero dejan de lado un aspecto muy importante que es la rotación de personal para ver su desempeño y repotenciar sus conocimientos en otra área de la institución.

El principal recurso con el que cuentan las organizaciones e instituciones del estado son los Recursos Humanos para alcanzar, las metas, objetivos propuestos e indicadores trimestrales y mensuales, es por ello que la gestión del talento humano en la actualidad está enfocada a potenciar las capacidades y habilidades de cada uno de sus trabajadores, invirtiendo fuertes cantidades de dinero en su formación académica.

Desafortunadamente en el Perú y otros países, el problema se les presenta al Jefe de Recursos Humanos es como rotar al personal que labora en la institución, por lo general, en la mayor parte de los casos genera consecuencias negativas para cualquier tipo de entidad y que posteriormente se masifica cuando resulta extremadamente difícil cubrir el puesto de trabajo desocupado, sobre todo si se trata de puestos poco atractivos y con baja retribución; dicha situación, provoca que en muchos casos, se realice una rotación de personal sin tener en cuenta el perfil y experiencia adquirida dentro de la entidad.

En la Dirección Sub Regional de Salud de Chota, la rotación de personal se da siempre como pasa en la mayoría de las entidades públicas, esto debido a que hay una gran influencia política, la cual no permite mantener al personal laborando por años en un área, porque llegaría afectar la productividad de indicaciones en el estado.

1.2. Planteamiento del Problema.

1.2.1. Descripción de la realidad problemática.

En la actualidad las entidades del sector público están sumergidas en un medio muy inestable debido a la tecnología y la información del cambio continuo de acuerdo a las últimas actualizaciones de las normatividades, leyes, que se dan en los órganos jerárquicos de administración y gestión pública, por lo general se prioriza los objetivos, resultados e indicadores para el fortalecimiento y desarrollo de capacidades; esto también genera los rápidos cambios sociales, económicos y políticos.

Cada vez más las entidades del sector público, específicamente el área de Recursos Humanos debe enfrentar la salida de profesionales talentosos, que prefieren cambiarse de posición, enfocarse en iniciar nuevas expectativas fuera de la entidad a la que pertenece. (Diario Gestión, 2015).

El crecimiento económico en el Perú ha impulsado la rotación de personal y han generado una tendencia en los profesionales con alto desempeño, que deciden trabajar en diferentes entidades o empresas y así realizar diversas funciones para optimizar su experiencia, debido a que no son considerados en su entidad de origen, para ejercer funciones de acuerdo con su ultimo perfil alcanzado. (Arbaiza, 2013)

Según el autor, la rotación del personal en las entidades es inevitable por el contexto que algunos profesionales logran capacitarse y enriquecer sus conocimientos preparándose con diplomados, maestrías, etc esto conlleva a que el personal aspire a otro puesto de trabajo mejor remunerado.

Problemática local:

La dirección Sub Regional de Salud Chota - DISA CHOTA es un órgano descentralizado del Gobierno Regional Cajamarca, con autonomía

administrativa y presupuestal, normativamente depende de la Dirección Regional de Salud Cajamarca y del Ministerio de Salud.

Estructuralmente conformada por Redes, Micro Redes y Comités Locales de Administración en Salud (CLAS), donde laboran profesionales y técnicos calificados, eficaces, comprometidos a promover practicas saludable, brindado servicios con calidad y calidez a la persona, familia, comunidad, protegiendo el medio ambiente con enfoques territorial, intercultural e inclusión social con valor público.

La dirección Sub Regional de Salud Chota, no es ajena a la rotación de personal regulados en el Decreto Legislativo 276, Decreto Legislativo 1057 y Decreto Legislativo 728, donde establece que la rotación es la acción administrativa, que consiste en la reubicación del servidor al interior de la entidad para asignarle funciones según su grupo ocupacional y categoría remunerativa alcanzada. La rotación supone el desempeño de funciones similares, acordes con el grado ocupacional en el que se encuentra ubicado el servidor. En esa misma línea debe cumplirse las formalidades establecidas en el Manual normativo de personal N° 002-92 – DNP "Desplazamiento de Personal".

En la actualidad uno de los problemas más relevantes es la rotación del personal entre áreas de la misma entidad, por cual encontramos la necesidad de llevar a cabo la presente investigación, para encontrar una alternativa de solución y ver si influye significativamente en el desempeño de los trabajadores administrativos de la DISA Chota.

En ese sentido, se precisa que la rotación del personal es una de las modalidades de desplazamiento, que consisten en el traslado del servidor a otra área en la misma institución, para desempeñar iguales o diferentes funciones, teniendo en cuenta su formación, capacitación y experiencia, según su grupo y nivel de carrera profesional.

1.3. Formulación del problema.

1.3.1. Problema general.

¿Cómo influye la rotación personal en el desempeño laboral en los trabajadores administrativos en la Dirección Sub Regional de Salud Chota, 2018?

1.3.2. Problemas específicos.

¿Cuál es la rotación de personal en los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Chota, 2018?

¿Cómo es el de desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Chota, 2018?

¿Cómo afecta la rotación de personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud Chota, 2018?

1.4. Objetivos de la investigación.

1.4.1. Objetivo general.

Determinar la influencia de la rotación de personal en el desempeño laboral en los trabajadores administrativos en la Dirección Sub Regional de Salud Chota, 2018.

1.4.2. Objeticos específicos.

Identificar la rotación de personal en los trabajadores en la Dirección Sub Regional de Salud Chota, 2018.

Identificar el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud Chota, 2018.

Analizar el efecto de la rotación de personal en el desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud Chota, 2018.

1.5. Hipótesis.

La rotación del personal influye significativamente positiva en el desempeño laboral en los trabajadores administrativo en la Dirección Sub Regional de Salud Chota.

Hi= Existe influencia de la rotación de personal en el desempeño laboral en los trabajadores administrativo en la Dirección Sub Regional de Salud Chota

Ho= No existe influencia de la rotación de personal en el desempeño laboral en los trabajadores administrativo en la Dirección Sub Regional de Salud Chota.

1.6. Justificación e importancia de la investigación.

Para realizar la investigación se partirá de una problemática detectada, expresada mayormente en la influencia de la rotación laboral en el desempeño laboral en los trabajadores administrativos e la Dirección Sub Regional de Salud Chota.

La presente investigación se realiza porque permitirá determinar la influencia que ha tenido la rotación laboral en el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Dirección Sub Regional de Salud Chota, 2018; para contribuir a la gestión, proporcionando información para anticipar posibles falencias de la rotación de personal en la gestión actual.

1.6.1. Teórico.

Posibilitará al investigador acceder a la literatura científica con la finalidad de conocer sistemáticamente lo referente a los nuevos enfoques de la gestión de Recursos Humanos en el sector público y los requisitos fundamentales para la realización de rotación de personal, para poder enfocarlo en el contexto en la Dirección Sub Regional de Salud Chota, de modo que servirá para obtener un nuevo conocimiento de cómo se están presentando las variables en la entidad seleccionada.

1.6.2. Metodológico.

En la investigación se utilizó el método descriptivo – Correlacional, por lo cual se va a determinar de qué forma la variable la rotación del personal se va relacionar con la variable el desempeño laboral, siendo analizado mediante fuentes primarias y secundarias, con el apoyo de libros, tesis relacionadas al tema el cual será contrastado con la recolección de datos.

El estudio permitirá aportar a la Dirección Sub Regional de Salud Chota información para determinar las causas que influyen en la rotación del personal administrativo, así como también información referente al conjunto de procedimientos para llevar a cabo una evaluación del personal.

1.6.3. Social.

La ejecución de la investigación contribuirá a profundizar sobre el tema de la gestión pública que está muy enlazada con la problemática de los efectos y causas que influye en la rotación laboral en el desempeño laboral del personal administrativo, aspectos en los que se fundamenta una gestión de calidad, y que, finalmente, contribuirá a realizar sus funciones con eficacia, más aún si las autoridades subregionales asumen la responsabilidad de mejorar su gestión ante la ciudadanía.

2.1. Trabajos Previos.

2.1.1. **Internacional**:

Rubio y Villagrán (2017). En su tesis *"La Rotación del Personal y su Incidencia en el Desempeño del Talento Humano en la Corporación",* tiene por objetivo analizar la rotación del personal de la Corporación Filiales de la ciudad de Guayaquil y su incidencia en el desempeño del talento humano; concluye que: de acuerdo a la investigación realizada se concluye que la rotación del personal influye de manera directa en el comportamiento de las mismas, lo que conlleva a un bajo desempeño laboral y para ello se ha visto la necesidad de proponer un plan de acción.
Se concluye que, con la implementación de un plan de acción multidisciplinario se disminuirá la rotación de personal, promoviendo a la satisfacción laboral y a un mejor desempeño mediante la aplicación de acciones y estrategias en las áreas de mayor conflicto, que, de acuerdo a la investigación, es el área de entretenimiento de la Corporación "Fiales".

El trabajo que antecede tiene relación con el tema de investigación porque habla de la rotación de personal y su influencia en el desempeño laboral, además abarca los factores que influyen para que se lleve a cabo la rotación de personal.

Marroquín y Pérez (2011). En su tesis "*El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King*". Las autoras de la presente investigación señalan como objetivo principal: describir la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King. En cuanto al aspecto metodológico se tiene presente que la investigación es de tipo descriptivo y correlacional, la técnica que utilizo es el cuestionario. Presenta la siguiente conclusión: Que en los trabajadores de los restaurantes de Burger King se permite la libertad en la realización de sus labores, tiene una apreciación que sus condiciones laborales son buenas, las relaciones interpersonales con los compañeros de

trabajo responden a sus obligaciones, tienen calidad y compromiso de responsabilidad.

El trabajo de tesis tiene relación con la variable “desempeño laboral”, que se está investigando, la misma que nos da un alcance de información de compromiso, la calidad y las relaciones interpersonales dentro de la institución laborada.

Aguilar (2015). En su tesis “*Propuestas para reducir el índice de rotación en la empresa SALJAMEX Servicios S. A de C.V*.” El autor de la presente investigación señala como objetivo principal, determinar las causas que motivan la rotación de del personal operativo de la empresa Saljamex Servicios S.A de C.V. y presentar las diferentes propuestas para su control. El trabajo que se realiza es una correlación Transversal, con un alfa de 0.87. Entre las principales propuestas que menciona el autor encontramos: elaboración de formato para definir el perfil de puesto, lo cual será encargado por el área de administración de capital humano para seleccionar de manera adecuada al personal; establecer tiempo de entrevista por candidato, para así poder conocer mejor el perfil del postulante al puesto de trabajo; aplicación general de prueba psicométrica, este punto se evaluará el perfil pisco lógico y físico del postulante. Como conclusión menciona que se debe considerar al trabajador importante dentro de la empresa lo cual generara que el trabajador se sienta identificado con la empresa.

Este trabajo tiene un aporte a nuestra investigación, ya que habla del perfil del puesto a tomar en cuenta antes de rotar al personal a otra área, así mismo se deberá considerar las actitudes, valores, calidad de persona para tener un buen profesional dentro de la institución.

2.1.2. Nacional.

Rodríguez, M. (2006). En su tesis, "*Rotación de personal y desempeño laboral de los colaboradores en los órganos jurisdiccionales - Moyobamba, 2016*" tiene como objetivo general Evaluar la rotación de personal y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en los órganos jurisdiccionales - Moyobamba, 2016; concluye 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.

En el trabajo de tesis antes *mencionada*, tiene las dos variables iguales y es de mucha importancia para nuestra investigación, la misma que nos indica que la rotación del personal que se da con mayor frecuencia, para los que cuentan con muchos años de servicio en la misma institución.

Paz, (2017). En su tesis *"factores organizacionales y su influencia en la rotación de personal administrativo en la empresa inversiones PROMUTEL SAC, agencia Trujillo, año 2016"*, tiene como objetivo *Determinar* el nivel de influencia de los factores organizacionales en la rotación del personal administrativo de la empresa Inversiones PROMUTEL SAC, agencia Trujillo, año 2016; concluye que,

Que los factores organizacionales tienen una alta influencia en la rotación de personal administrativo, pues se ha encontrado que la inadecuada gestión de estos, que el índice de rotación del periodo en estudio sea elevado; ya que los trabajadores consideran prioritario tener oportunidades de crecimiento profesional, que reconozcan sus logros así también estar en puestos de acuerdo a su perfil.

El trabajo tiene relación con mi tema de investigación porque la rotación de personal administrativo se debe a varios factores tanto organizacionales, psicosociales y otros, por ende, se debe tomar en cuenta el crecimiento profesional para el puesto de trabajo.

Lazo, Rivera y Valencia, (2016). En su tesis *"Causas y efectos de la rotación del personal directivo y el programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal del ministerio de economía y finanzas en tres gobiernos locales de lima metropolitana entre los años 2011-2015"*, tiene como objetivo Determinar en qué medida la rotación del personal directivo incide en el Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal propuesto por el MEF, en los tres gobiernos locales analizados; concluye que,

S**egún** la percepción de los especialistas, la rotación del personal directivo incide negativamente en la "eficacia" y "eficiencia" del cumplimiento en la ejecución de las metas del Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal debido que: "a menores índices de permanencia en el tiempo, menor posibilidad de mejora continua" en los procesos graduales (conocimientos y experiencias), consecuencia de la interrupción de los mismos por el constante cambio de las gestiones locales.

La "mejora remunerativa" y "la búsqueda de un puesto de mayor jerarquía" son factores desencadenantes de la rotación del personal directivo en las municipalidades; sin embargo, no se evidenció grado de incidencia en lo que respecta al cumplimiento de la ejecución de las metas del Programa de *Incentivos* a la Mejora de la Gestión Municipal. Cabe acotar que, la baja percepción de ingresos remunerativos está relacionada a la posibilidad de contratar directivos poco calificados, además de la consideración de otros factores motivacionales.

El "despido" es una causa que motiva la rotación del personal directivo en las municipalidades e incide *negativamente* en el cumplimiento de la ejecución de las metas del Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión

Municipal, más aún si su origen se debe factores políticos o injustificados que no corresponden a razones vinculadas con el desempeño del cargo del personal directivo.

El trabajo que antecede tiene relación con la presente investigación ya que menciona ampliamente sobre los factores y causas que inciden en la rotación de personal, variable que estudiaremos a lo largo de esta *investigación*, para ello se debe tomar en cuenta que el personal, debe ser incentivado o premiado por la labor que realiza de acuerdo a su calidad, eficiencia y compromiso con la institución.

Pérez (2013). En su tesis Propuesta para reducir la rotación de personal en la distribuidora de productos Coca-Cola de la ciudad de Chiclayo. El autor de la presente de investigación señala como **objetivo principal:** establecer si es viable elaborar una propuesta para reducir la rotación de personal en la distribuidora de productos Coca-Cola en la ciudad de Chiclayo. En cuanto al aspecto metodológico se tiene presente que la investigación se realizó con un enfoque cuantitativo y un alcance *descriptivo* experimental, la técnica que se utilizo fue la de encuestas y entrevistas. La población de estudio estuvo conformada por 152 colaboradores de la distribuidora de productos Coca-Cola de la ciudad de Chiclayo los cuales se encuestaron para obtener resultados óptimos para el estudio y procesamiento de los datos Las principales conclusiones fueron: **conclusión:** La rotación de personal que presenta la distribuidora de productos Coca- Cola, se debe a múltiples factores tales como el descontento en horario de trabajo (49%), mala remuneración (39%), insatisfacción laboral (36%), todos estos factores perjudican en la fluctuación de personal, en la cual se obtiene un elevado índice de rotación (30%). Los elementos que comúnmente inciden en la salida y/o renuncia del personal de la distribuidora son, un salario bajo (21%), en la cual esto provoca que los empleados estén desmotivados, otro elemento por el cual inciden es renunciar a la empresa para buscar un mejor

trabajo (36%) como consecuencia buscan mejorar su calidad de vida, por lo tanto, los trabajadores piensan irse a trabajar a otro lugar.

El trabajo de tesis contiene propuestas para reducir la rotación de personal, la cual es muy importante ya que, en la presente investigación también desarrollaremos la variable tomando en cuenta la información que contiene en la conclusión de la tesis, esto nos ayudara a evaluar, analizar.

2.1.3. Local

Urteaga (2015). En su Tesis *"La satisfacción laboral y su relación con la motivación y la rotación de* personal *en mi caja Cajamarca"*, tiene como objetivo Conocer la relación que hay entre la satisfacción laboral con la motivación y la rotación de personal de Mi Caja Cajamarca; concluye que, La rotación de personal durante el periodo 2014, se manifiesta en las cifras emitidas por el área de recursos humanos que indica que ingresaron 80 trabajadores y salieron en total 95 trabajadores, lo cual se debe a que la satisfacción laboral es "regular" y por lo tanto el factor motivación laboral también es "regular", lo cual desencadena en una rotación de personal significativa y preocupante porque ello ocasiona que se tenga que estar constantemente capacitando al personal en las labores que van a desarrollar como parte de sus responsabilidades cotidianas.

El trabajo de tesis tiene relación con mi tema de investigación es la satisfacción laboral y la incidencia que tiene en la rotación de personal, a veces por factores administrativos, políticos e injustificados.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Rotación de Personal

Espinoza (2013). se define como el número de trabajadores que cambian de puesto, sin salir de la empresa, La rotación interna ha demostrado ser una importante herramienta no solo de desarrollo para el personal, sino también se ha convertido en un elemento motivador eficaz frente a la rutina, entonces la rotación interna busca enfrentar a los trabajadores a situaciones totalmente nuevas, así tenemos:

- Las Transferencias: Se entiende por ésta, el cambio estable a otro puesto, no supone mayor jerarquía, ni mayor remuneración.
- Los Ascensos: Puede considerarse como el cambio de un trabajador a un puesto de mayor importancia y remuneración.
- Las promociones: Se entiende por estas, el cambio de categoría, consecuentemente, un incremento de la remuneración del trabajador, sin cambiar de puesto.
- Los Descensos: Consiste en el paso de puestos de mayor importancia y remuneración a otros, que suponen características inferiores en estos dos elementos.

Casares (2008). Es importante mencionar que la rotación del personal también puede darse de manera interna en una organización, esto se presenta cuando se dan transferencias entre sucursales o departamentos, promoción, ascensos o descensos.

La rotación es el cambio que los empleados realizan de un área a otra, con el objeto de desarrollar su carrera profesional mediante procesos de promoción o adquisición de nuevas experiencias que les permitirán enriquecer sus conocimientos, habilidades y potencial profesional, así como mejorar su nivel retributivo. Se ha demostrado que la rotación laboral está relacionada con la satisfacción laboral (SL) y con las recompensas extrínsecas suministradas por la organización (Porter y Steers, 1973).

Paredes (2011). Renovación constante de personas en una empresa debido a las bajas (retiros) y altas (ingresos) que haya durante un período específico de tiempo.
Chiavenato (2011) Afirma el termino de rotación de recursos humanos se utiliza para definir la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente entre otras palabras, el intercambio de personas entre la organización y el ambiente es definido por el volumen de personas que ingresan a la organización y de las que salen de ella (p.188)

Castillo (2006). Como el número de trabajadores que ingresan a laborar dentro de una organización y los trabajadores que salen de la misma y se traduce por los índices mensuales o anuales de salida y entrada a la organización.

2.2.1. Importancia de la rotación:

Paredes (2011). Si los porcentajes de rotación son muy bajos esto quiere decir que existe un estancamiento y envejecimiento del personal; si los porcentajes de rotación son muy altos significa que hay muchas personas retirándose de la organización lo cual puede perjudicar a la misma.

Las organizaciones estiman cuantos de sus empleados se marchan, ya sea que la compañía o que los empleados decidan dichas partidas, y cuántos empleados permanecen en ellas. Cuando se separan los trabajadores, se debe contratar y formar a nuevos empleados, por lo que resulta esencial, estimar y predecir las separaciones con el fin de planificar las estrategias de planificación futura. Los costos de separación no solo incluyen los costos de seleccionar y contratar a las personas que harán los reemplazos, sino también la pérdida de productividad si un puesto permanece vacante, la carga extra que deben cumplir los empleados, y la actividad de supervisión adicional dedicada a dirigir el proceso de separación y reemplazo. No es sorprendente que muchas organizaciones consideren que debe reducirse el problema de las

separaciones. Sin embargo, dicho enfoque carece de previsión y puede conducir a decisiones incorrectas. (Milkovic, G. Y Boudreau, G. 1988)

Lo más importante en la rotación de personal es llevar índices para todas las entidades y por cada uno de sus sectores, categorías de personal y quizá aún para cada uno de los puestos que tienen un número mayor de empleados, a fin de conocer cuáles son las razones a las que obedece la rotación, y fijar cual es la deseable en cada grupo o tipo de trabajo.

2.2.2. Causas de la Rotación

Werther (2004). Cuando surgen problemas en la estabilidad laboral en una organización que afectan el desempeño de la misma hay que buscar las causas fundamentales que han dado origen a una excesiva rotación del personal. Generalmente detrás de una excesiva rotación laboral se oculta la desmotivación, el descontento, la insatisfacción laboral y esto a su vez está influenciado por un conjunto de aspectos vinculados en muchos casos a una insuficiente gestión de los Recursos Humanos.

Samaniego (1998). Indica que dentro de las posibles causas de rotación está el deseo del trabajador a buscar nuevas oportunidades y nuevos alicientes económicos y profesionales para mejorar el status personal y profesional, es algo ineludible a la naturaleza humana y entraña múltiples aspectos positivos para el desarrollo de la carrera profesional del individuo.

Otra de las posibles causas que puede generar la rotación del personal en la organización según opina Dessler (1991) .Es la insatisfacción laboral, sobre todo si la persona insatisfecha constituye un recurso humano altamente demandado, estableciéndose una competencia entre oferta y demanda donde es el trabajo quien tomara la decisión final y donde la satisfacción juega un importante papel. Una de las formas más frecuentes de manifestar la insatisfacción consiste en el abandono de la organización y que se comienza

con la búsqueda de otro empleo y que culmina con la renuncia, cuando aparece lo que el trabajador está buscando.

Chiavenato (2011). Plantea una serie de causas por la que se produce la rotación de personal. Las cuales se dividen en causas de rotación forzosa y causas de rotación voluntaria. Entre las primeras cabe señalar:

a. **Por muerte.** Al morir un trabajador, normalmente hay que substituirlo por otro.
b. **Por jubilación.** Las empresas frecuentemente tienen ciertos planes que permiten o en otros casos obligan a los trabajadores a salir de la empresa cuando se ha cumplido cierto número de años de trabajo, ordinariamente combinados con cierta edad.
c. **Por incapacidad permanente**: El trabajador que se incapacite para poder seguir trabajando debe ser substituido por otro.
d. **Por enfermedad:** Hay ocasiones en las que, aunque no se trate precisamente de la incapacidad, en términos de ley, ciertas enfermedades crónicas obligan al trabajador a dejar su puesto.

Entre las causas de rotación que de algún modo no dependen del trabajador, podemos señalar:

a. **Por despido:** Cuando exista razón que justifique la rescisión del contrato de un trabajador, o que la entidad considere indispensable prescindir de él, aunque tenga que substituirlo.

b. **Por mala selección y acomodación:** cuando la selección del personal se ha hecho inadecuadamente, se darán en su trabajo razones de descontento para él y para la entidad, que llevarán a la rotación.

Entre las causas de rotación que de algún modo si dependen del trabajador, podemos señalar:

a. **Por razones personales o familiares:** muchas veces no puede señalarse una causa propiamente de descontento del trabajador con su puesto, sino que su salida se debe a problemas tales como cambio de domicilio.

b. **Por inestabilidad natural:** existen trabajadores que, por razones sociológicas, psicológicas o de educación, en muchas ocasiones no adquieren estabilidad en una empresa, sino que constantemente están necesitando cambiar de una a otra. Esto debe vigilarse en la selección de personal, pues, por lo dicho anteriormente, causaran gastos innecesarios a la empresa.

c. **Por renuncia del trabajador.** Esta es quizá la causa que mejor puede controlarse y, por ello, deben investigarse, a través de los medios que señalemos adelante, las verdaderas causas de renuncias.
   - Búsqueda de mejores salarios
   - Trato inadecuado por parte de algún jefe
   - Ausencia de todo progreso o ascenso en un tiempo considerable.
   - Tipo de trabajo no satisfactorio para el obrero o empleado.
   - Condiciones de trabajo inadecuadas, entre ellos.

Otras de las causas que reflejan las investigaciones relacionadas con las salidas de los trabajadores son las condiciones laborales; cuando el ambiente laboral donde el trabajador desempeña su labor no es el más adecuado hace que este se sienta insatisfecho y en casos extremos conduce a la rotación laboral. Otra causa está relacionada con el sistema de estimulación moral y material vigente en la empresa que hace que los trabajadores se desmotiven y decidan marcharse de la misma.

Otro motivo que aducen los trabajadores es que consideran que el sistema de pago vigente no corresponde con el esfuerzo realizado y con los resultados obtenidos sobre todo en trabajos manuales y altamente monótonos. También

puede suceder que el trabajador perciba pocas posibilidades de superación y promoción en la entidad o sienta inconformidad hacia los métodos y estilos de dirección. Así como los escasos beneficios, y prestaciones que se les brindan por pertenecer a la entidad en cuestión.

Todos estos motivos conducen a la desmotivación e insatisfacción laboral aumentando la rotación laboral. Los motivos que implican la salida de los trabajadores son fundamentalmente laborales y en la mayoría de los casos pueden ser detectados mediante el estudio de la fluctuación potencial por lo que si se toman las medidas necesarias se puede reducir la rotación real.

También ha quedado demostrado que la rotación se manifiesta de manera diferente según la edad, el sexo, territorio geográfico, nivel ocupacional y la antigüedad en la organización pues las personas jóvenes fluctúan más. En el caso de los motivos personales la mayor fluctuación está en las mujeres y cuando son motivos laborales la rotación es mayor en los hombres.

2.2.3. Ventajas de la rotación del personal:

Zulema (2009). La rotación en las organizaciones puede tener las siguientes ventajas:

- Permitir que la persona al ejecutar sus trabajos dentro de la organización manifieste su potencial, destrezas y habilidades que no desarrollaron en el área en el que se desempeñaban.
- Permite a cada equipo responsable interactúe con los nuevos integrantes en forma periódica, con el fin de contribuir ideas en un equipo de trabajo.
- Permitir a las personas para ayudar a los novatos a desarrollarse en su dependencia y descubrirse el líder que pueda ser.
- Permitirse ser líder de un equipo laboral y desenvolverse en la empresa con su compañero o si lo permiten trabajar en otra dependencia en la que no ha laborado anteriormente.

- Permitir que los colaboradores no se sitúen cargos.
- Permitir que los miembros de los equipos tengan oportunidades por igual, para rendir en diferentes áreas, con el fin de conocer nuevas habilidades y adquirir nuevos conocimientos.

2.2.4. Desventajas de la rotación del personal:

Zulema (2009). Los problemas que puede dar una rotación de personal en la organización son:

- Los empleados no se consideran preparados para ocupar nuevas funciones dentro de un área de la organización.
- Los trabajadores no se sienten bien porque piensan que perderán a sus amigos cuando son cambiados a otro grupo.
- Los empleados que no toleran el ascenso o sean promovidos sus compañeros dentro de la organización para un mejor puesto.
- Los trabajadores que no se adaptan a las nuevas personas en su grupo.
- Existen personas que no pueden cumplir mandatos de nuevos líderes.
- Trabajadores que no pueden adaptarse a ser líder de un grupo de colaboradores, porque nunca tuvieron estos encargos.
- Existen empleados que no pueden socializar a un grupo y cuando lo logran no es fácil comenzar en un nuevo puesto.
- Los empleados que no saben su labor y no saben ayudar a otros, prepararlos en puestos nuevos.
- Los empleados que no quieren ayuda, y quieren que todos se adecúen a él, en vez de adaptarse al nuevo equipo de trabajo.
- Los colaboradores que pretenden saber instruir, pero en sí confunden, porque no saben lo que se requiere para un nuevo puesto.
- Existen trabajadores que no trabajan en equipo solo individualmente.
- A los trabajadores que les toca liderarlos a sus compañeros, finalizan cortando relaciones y no les quieren como líderes.

2.2.5. Tipos de rotación de personal:

Chiavenato (1990). afirma que la rotación o fluctuación puede ser real o potencial:

Real. - es la salida consumada ante lo cual no se puede tomar ninguna medida pues el trabajador ya se ha marchado.
Potencial. - está relacionada con el deseo latente del trabajador de marcharse, el cual no se ha hecho efectivo por no haber encontrado un empleo que reúna los requisitos que está buscando y que corresponda con sus expectativas.

La fluctuación real puede tomar para su medición los registros de personal que existen en la organización, mientras que la potencial presupone la utilización de encuestas o entrevistas para ser detectada.

Si bien es importante conocer y medir la fluctuación real es más importante el estudio de la fluctuación potencial, la cual se convierte en una salida definitiva por ello se dice que tiene un carácter preventivo. El estudio de la fluctuación potencial pone al descubierto los motivos por los cuales algunas personas desean marcharse de la organización y conociendo los mismos se puede trabajar en la búsqueda de soluciones y lograr que esos trabajadores no causen baja de la organización.

2.2.6. Índice de rotación:

El cálculo del índice de rotación de personal se basa en la relación porcentual entre el volumen de entradas y salidas, y los recursos humanos disponibles en la organización durante cierto periodo.

En el cálculo del índice de rotación de personal para efectos de la planeación de RH, se utiliza la ecuación:

Donde:

A = Admisiones de personal durante el periodo considerado (entradas).

$$\text{Índice de rotación de personal} = \frac{\frac{A + D}{2} \times 100}{PE}$$

D = Desvinculación de personal durante el periodo considerado (salidas).

PE= Promedio efectivo del periodo considerado. Puede ser obtenido sumando los empleados existentes al comienzo y al final del periodo, y dividiendo entre dos.

El índice de rotación de personal expresa un valor porcentual de empleados que circulan en la organización con relación al promedio de empleados. Por ejemplo, si el índice de rotación de personal es 3%, esto significa que la organización puede contar con sólo 97 % de su fuerza laboral en ese periodo. Para poder contar con el 100%, la organización necesitaría planear un excedente de 3 % de personal para compensar el flujo de recursos humanos.

2.2. Desempeño Laboral

Chiavenato (2007). Expone que el desempeño es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral, en este sentido el rendimiento de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados obtenidos. (p.26).

Dessler (2015). Define el desempeño como el proceso de mejora continua de los empleados o trabajadores de la institución que facilita la ejecución de la estrategia del negocio, la gestión del desempeño es sobre todo una visión positiva de los colaboradores y ayuda a reforzar conductas e incorporar variables en las conductas no deseadas. Para ello, la organización debe adoptar un sistema de evaluación valido, confiable, efectivo y aceptado para poderse llevar a cabo.

Robbins y Coulter (2013). Definen que es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimento de las metas estratégicas a nivel individual. (p.234)

Campbell (1990). Son las acciones y conductas relevantes para las metas de la organización; y se miden de acuerdo al rendimiento del trabajador.

Landy y Conte (2005). El desempeño es una conducta que se manifiesta y se observa. En muchos empleos la conducta se traduce en pensar, planear o resolver problemas y la cual no se puede observar, solo se logra describir con la ayuda del trabajador. El desempeño laboral encierra las acciones y conductas que son relevantes para las metas de la organización y se mide en términos del rendimiento del trabajador.

Palaci (2005). Plantea que: “El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un período de tiempo”.

Según Chiavenato (2000). El desempeño laboral “es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos”, se puede mencionar de este apartado que el desempeño funciona también por la búsqueda en conjunto de los objetivos trazados

en la organización, la cual se logra de forma individual, ya que todos quieren llegar a cumplir estos objetivos, existen características individuales, entre las cuales se pueden mencionar: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades, entre otros, que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que afectan los resultados, hace mención a las características que posee el ser humano, habla acerca de que cada una de estas características que tenemos, permite producir comportamientos que pueden hacer que la empresa logre los resultados deseados (p. 359).

Arias (1999). El desempeño laboral es un proceso de planificación, seguimiento, observación y apreciación de conductas que los empleados establecen en sus deberes y consecuencias que crean previamente, para que la organización tome las decisiones contra el personal.

“El desempeño laboral viene a ser que los miembros de la organización trabajen eficazmente y alcancen metas comunes, en base a reglas básicas establecidas”. Esta definición plantea que el desempeño laboral es la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización eficientemente, con el fin de alcanzar las metas propuestas. Stoner, (1996)

Stoner (1996) Sobre la base de su definición plantea que el Desempeño Laboral está referido a la ejecución de funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas, cita los siguientes elementos:

Desempeño Grupal. Es un conjunto de personas que se comunican con frecuencia durante cierto tiempo. Los grupos pueden ser analizados en términos de desempeño de la misma forma que la organización a la que pertenecen: Éste será igualmente el resultado de la combinación de una serie de componentes: Los productos de la empresa, los procesos y sistemas de trabajo, la forma en la que se ejerce el liderazgo, la calidad y cantidad de tecnología puesta al servicio del grupo de empleados que se

analiza, entre otros elementos que permitirán un mayor o menor aprovechamiento del talento de los miembros del equipo.

Desempeño Individual: El desempeño individual, no sólo es el más importante porque garantiza los demás, sino el más complejo, puesto que intervienen elementos individuales, diferentes de persona a persona. Las personas han sido vistas desde diferentes perspectivas en especial los conceptos relativos a la manera que actúan o se desempeñan dentro de las organizaciones

2.2.1. Importancia del desempeño laboral.

Un desempeño constante y sobre todo sostenible a través del tiempo es crítico para el éxito de la empresa Wade (2014). Sin embargo, las empresas deben propiciar las condiciones para que esto se dé y así verse beneficiadas.

Esto no es fácil debido a que se tiene una noción de que los aspectos blandos de la vida son responsabilidad personal del ejecutivo y deben ser logrados y buscados fuera de horas laborales. Una de esas medidas es el balance de vida y trabajo, donde según estudios del Instituto internacional de administración (IMD) de Suiza Wade (2014). Los ejecutivos en buen estado mental, físico y emocional tienen un desempeño superior, toman mejores decisiones y saben transmitir ideas a sus equipos. (p. 87).

2.2.2. Factores que influyen en el desempeño laboral:

Chiavenato (2007). Comenta que el desempeño de una persona se ve influido por diversos factores que lo rodean; ese desempeño depende de las habilidades y las capacidades con las que cuente el empleado.

Por su parte, Bittel (2000). Plantea que el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño se relaciona o

vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa.

Robbins (2004). Dice que existen variables que repercuten en la productividad de los empleados. Aunque la lista es larga, existen factores fácilmente de definir y poder obtener resultados sobre el desempeño laboral.

Los factores que influyen en el desempeño considerados en la presente investigación son los siguientes:

a) Incentivos

Laffont y Mortimer (2002). El incentivo es la promesa de una compensación por realizar cierta acción que desea quien ofrece el incentivo. Town et al (2004). Es la recompensa total, que abarca los aspectos financieros y no financieros, condicionada a la medición del resultado de un trabajo o a la observancia de ciertas normas de conducta.

b) Aptitudes.

Fernández (2005). Manifiesta que las aptitudes que manifiestan los empleados en organizaciones se clasifican en tres categorías: (a) conceptuales, para conocer bien su entorno; (b) humanas, para relacionarse en su trabajo y (c) técnicas, para la realización de las tareas asignadas.

c) Capacitación.

Alles (2005). Menciona que es un proceso de aprendizaje en el que se adquieren habilidades y conocimientos que se necesitan en la consecución de los objetivos definidos previamente. Este entrenamiento implica el uso de información, el desarrollo de habilidades y la capacidad de modificar actitudes y desarrollo de conceptos.

Grados (1999). Es la acción tendiente a desarrollar los conocimientos, habilidades y actitudes del trabajador con el propósito de prepararlo para que se desempeñe correctamente en un puesto específico de trabajo.

d) Formación profesional.

Palaci (2005). La Formación Profesional es el conjunto de modalidades de aprendizaje sistematizado que tienen como objetivo la formación socio - laboral, para y en el trabajo, involucrando desde el nivel de calificación de introducción al mundo del trabajo hasta el de alta especialización. Está conformada por instituciones diversas, públicas y/o privadas, que especializan su oferta formativa en modalidades de formación integral, integradora y permanente y que focalizan sus acciones por población objetivo y/o por saberes profesionales a impartir.

La caracterización actual de la Formación Profesional tiene en cuenta tres variables fundamentales:

- El dinamismo: Desde el diseño mismo se ha de considerar su actualización permanente. Este es un requisito ligado estrechamente a la dinámica de cambio tecnológico y organizacional que enfrenta hoy el mundo del trabajo.
- La participación: El diseño, implementación y evaluación eficiente de estas modalidades requieren de la activa intervención de todos los actores involucrados (empresarios, sindicatos, organizaciones comunitarias, Estado nacional, provincial y municipal).
- La adaptación: Resolver la complejidad educativa, de sociedades como las nuestras, obliga a afrontar los problemas específicos de Formación Profesional de poblaciones con necesidades formativas heterogéneas (jóvenes, adultos, mujeres, trabajadores en proceso de reconversión o de profesionalización) y a demandas productivas diversas.

e) Motivación.

Según las teorías de Robbins (1999). "La motivación viene a ser el resultado de la interacción entre el individuo y la situación, variando tanto de un individuo a otro, como en diferentes momentos en un mismo individuo". Es necesario destacar que cuando se habla de conducta motivada se la está diferenciando claramente de conducta instintiva. Mientras la conducta instintiva no requiere voluntad por parte del sujeto, la conducta motivada si la requiere. Así pues, no conviene confundir la motivación con los estímulos ni con los instintos; los tres impulsan a actuar, pero su origen y sus funciones son muy diferentes.

Jiménez & Bueno (2003). Señalan que para que una persona comprometida en su trabajo y se dé la realización del mismo, no necesariamente ésta debe estar satisfecha con su trabajo, sino que se encuentre comprometida con su labor. Pueden existir cientos de condiciones que motiven aquel desempeño en el trabajo sea muy elevado, más elevado que el de cualquier persona que tenga el "trabajo de su vida".

2.2.3. Componentes del desempeño laboral:

Entre los componentes del desempeño laboral según Campbell (1990). se distinguen las siguientes dimensiones básicas:

- **Destreza**: La destreza es la habilidad que se tiene para realizar correctamente algo. No se trata habitualmente de una pericia innata, sino que normalmente es adquirida.

- **Habilidad:** La habilidad supone una aptitud por parte del individuo para ejecutar una tarea, actividad o acción específica. Se relaciona con la capacidad, aunque ésta solamente entendida como una posibilidad del ser humano (habilidad y capacidad no se relacionan si hablamos por ejemplo

de capacidad de almacenamiento en una computadora). Existen diferentes tipologías de habilidades, como las intelectuales o las físicas.

- **Comunicación oral y escrita:** Puede entenderse como intercambio, interrelación, como diálogo, como vida en sociedad, todo ello relacionado indisolublemente con las necesidades productivas de los hombres y no puede existir sin el lenguaje. Comunicación es pensamiento compartido y no puede existir pensamiento sin palabras. Es la expresión más compleja de las relaciones humanas donde se produce un intercambio de ideas, motivaciones, actitudes, representaciones y vivencias entre los hombres, que constituye un medio esencial de funcionamiento y formación de la personalidad.

  En otras palabras es la forma de expresarnos mediante el habla o dialogo en un mismo lenguaje y que existen varias herramientas que utilizamos para poder emitir como gesto, movimientos corporales, entonación de voz.

- **Esfuerzo:** se refiere al uso intenso de la fuerza, el vigor o la mente para alcanzar un objetivo o superar determinados obstáculos. Por lo general, esforzarse resulta imprescindible para conseguir éxito.

- **Supervisión y Liderazgo: Supervisión. -** Es parte del proceso administrativo, y busca el logro de los objetivos de una empresa. Que consiste en el cumplimiento de los objetivos ya planeados y ver que estos se cumplan de la mejor manera por parte de los empleados. Liderazgo. - Es la influencia, el arte o proceso de influir en las personas para que se esfuercen con buena disposición y entusiastamente hacia la consecución de metas grupales. En el cual las personas deben sentirse alentadas a desarrollar no solamente buena disposición para trabajar, sino también el deseo de trabajar con celo y confianza. Celo es ardor, firmeza e intensidad en la ejecución del trabajo; confianza refleja experiencia y habilidad técnica.

- **Labores de apoyo a otros y trabajo de equipo.** El trabajo en equipo es el trabajo hecho por varias personas donde cada uno hace una parte, pero todos con un objetivo común. Pero para que se considere trabajo en equipo o cooperativo, el trabajo debe tener una estructura organizativa que favorezca la elaboración conjunta del trabajo y no que cada uno de los miembros realicen una parte del trabajo y juntarlas.

2.2.4. Etapas del Desempeño Laboral.

Alles (2008). El análisis del desempeño de una persona tiene a su vez momentos diferentes:

"Una etapa inicial de fijación de objetivos: Se establecen los requerimientos principales del puesto y los prioritarios para el año".

"Etapas intermedios o de evaluación del progreso: Antes del período final de evaluación se debe establecer con cierta periodicidad una reunión de progreso".

"Al final del período: Se realiza una reunión de retroalimentación de los resultados".

2.2.5. Evaluación del desempeño laboral:

Chiavenato (2000). La evaluación del desempeño, es una apreciación sistemática de cada persona en el potencial de desarrollo futuro. La evaluación del desempeño es dinámico, porque las organizaciones evalúan a los empleados con cierta continuidad, sea formal o informalmente. Permite localizar problemas de supervisión de personal, al cargo que ocupa a la actualidad, desacuerdos, derroches de empleados con potencial más altos que el requerido por el cargo, motivación entre otros.

Werther y Davis (2007). La evaluación del desempeño es el proceso mediante el cual se estima el rendimiento global del empleado, e igualmente, constituye

una función esencial que de una u otra forma, suele efectuarse en toda organización moderna.

Robbins y Judge (2009). Explican que, en las organizaciones solo evalúan la forma en que los empleados realizan sus actividades y estas incluyen una descripción del puesto de trabajo, sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información, hoy en día se reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral.

Desempeño de las tareas: Se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio a la realización de las tareas administrativas.

Civismo: Se refiera a las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a los demás, aunque esta no se solicite respaldar objetivos organizaciones, tratar a los compañeros con respecto, hacer sugerencia constructiva y decir cosas positivas y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo.

Falta de productividad: Esto incluye las acciones que dañan de manera activa a la organización, tales conductas incluyen el robo, daños a la propiedad de la compañía, comportándose de forma agresiva con los compañeros y ausentarse con frecuencia.

2.2.6. Importancia de la evaluación del desempeño laboral:

Dessler, (2015). Menciona 3 razones por que es importante la evaluación del desempeño laboral.

Primero: la mayoría de los empleadores basan sus salarios, ascensos, descensos y decisiones de rotación en la evaluación de personal.

Segundo: las evaluaciones son fundamentales para el proceso de administración del desempeño del empleado. La administración del desempeño consiste en asegurarse de que el rendimiento de los trabajadores respalde las metas estrategias de la empresa.

Tercero: con la evaluación, el gerente y el subalterno puede elaborar un plan para corregir cualquier deficiencia, así como para reforzar las fortalezas del trabajador.

2.2.7. Causas para evaluar el desempeño laboral

Toda persona debe recibir retroalimentación respecto de su desempeño, para saber cómo marcha en el trabajo, sin esta retroalimentación, las personas caminan a ciegas. La organización también debe saber cómo se desempeñan las personas en las actividades para tener una idea de sus potencialidades. Así, las personas y la organización deben conocer su desempeño. Werter & Davis (2005) mencionan que las principales razones para que las organizaciones se preocupen por evaluar el desempeño de sus empleados son:

- Proporciona un juicio sistemático para fundamentar aumentos salariales, promociones, transferencias y en muchas ocasiones, despido de empleados.
- Permite comunicar a los empleados como marchan en el trabajo, que debe cambiar en el comportamiento, en las actitudes, las habilidades o los conocimientos.
- Posibilita que los subordinados conozcan lo que el jefe piensa de ellos. La evaluación es utilizada por los gerentes para guiar y aconsejar a los subordinados respecto de su desempeño.

2.2.8. Fines de la evaluación del desempeño

Algunos de los principales objetivos vinculados a este subsistema de la gestión del desempeño según Chiavenato (2005), son:

- Adecuación del individuo al cargo.
- Capacitación.
- Promoción.
- Incentivos salariales por un buen desempeño.
- Mejoramiento de las relaciones humanas entre superiores y subordinados;
- Autoperfecionamiento del empleado.
- Informaciones básicas para las investigaciones de recursos humanos.
- Estimación del potencial de desarrollo de los empleados.
- Estímulo a mayor productividad.
- Oportunidad de conocimiento de los patrones de desempeño de la empresa.
- Retroalimentación de información al propio individuo evaluado.
- Permitir condiciones de medición del potencial humano en el sentido de determinar su plena planeación.
- Permitir el tratamiento de los recursos humanos como un recurso básico de la empresa y cuya productividad puede desarrollarse indefinidamente dependiendo de la forma de administración.
- Otras decisiones de personal, como transferencia, licencias, cancelaciones, traslados.

2.2.9. Objetivos de la evaluación de desempeño.

Lado (2013). Menciona que la evaluación del desempeño laboral aparte de ser un procedimiento sistemático y periódico, es cuantitativo y cualitativo ya que mide la manera de actuar y la ejecución de tareas de un individuo en su puesto de trabajo en un período de tiempo determinado; con el propósito de conocer si sus comportamientos y resultados corresponden a las metas esperadas por la organización, o bien si debería mejorarlos.

Lado, establece que la evaluación del desempeño busca diferentes objetivos, tanto para la institución como para los jefes y empleados; los mismos se definen a continuación:

a. Objetivos para la organización:

- Mejorar la transparencia y equidad de las decisiones que se tomaran en la institución.
- Promover las políticas del departamento de Recursos Humanos.
- Estimar las necesidades de desarrollo, así como detectar potencialidades en diferentes competencias, con el propósito de implementar nuevos planes de desarrollo adecuados.
- Comprobar el grado de adecuación de cada persona a su puesto de trabajo.
- Validar procesos de selección, formación y desarrollo.
- Valorar de forma objetiva las habilidades de cada persona.
- Motivar y promover en las personas el logro de metas y resultados efectivos.

b. Objetivos para los Jefes

- Fomentar canales de comunicación verticales.
- Dar retroalimentación a las personas acerca de su último desempeño.
- Obtener el compromiso de mejora por parte de las personas.

c. Objetivos para los colaboradores

- Facilitar el canal de comunicación ascendente.
- Conocer el objetivo de la evaluación del desempeño y la manera en que ésta, le beneficiará. Conocer la valoración de su desempeño actual.
- Participar en la definición de los próximos objetivos institucionales.

2.2.10. Beneficios de la evaluación del desempeño

Alles (2006) indica que una evaluación del desempeño facilita:

- La detección de necesidades de capacitación.
- Descubrir personas claves.
- Descubrir inquietudes del evaluado.
- Encontrar la persona idónea para un puesto.
- Motivar a las personas a través de la comunicación de su desempeño, involucrándolos en la definición de los objetivos de la organización.
- Reuniones clave para que jefes y empleados expongan cómo están realizando las labores.
- Tomar decisiones sobre salarios y promociones.

III. MATERIAL Y MÉTODOS.

3.1. Métodos y técnicas.

Diseño de investigación: El diseño del presente trabajo de investigación es: diseño no experimental – transversal.

Diseño No Experimental

Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlo. (Hernández, et al. 2014).

El presente trabajo de investigación se sujeta a la realización del estudio sin la manipulación de las variables ya que permitirá solo observar las dos variables en estudio para después analizarlos, así como también explicarlos.

Investigación Transversal.

El propósito de la investigación es describir las variables planteadas y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. (Hernández, et al. 2010).

En el presente trabajo de investigación se describe ambas variables y se explica cuál es la influencia. Así que se adopta este diseño de investigación porque permitirá recolectar datos en un solo momento y en un tiempo único.

El diseño o modelo gráfico que corresponde a esta tipología es:

M1 -- O1
M2 -- O2
M3 -- O3
M4 -- O4

$$\begin{array}{ccccccc} & \equiv & & \equiv & & \equiv & \\ O_1 & = & O_2 & = & O_3 & = & O_4 \\ & \neq & & \neq & & \neq & \end{array}$$

Donde:

M1, M2, M3, M4: Trabajadores ascendidos, promocionados, transferidos y descendidos de los trabajadores de la DISA Chota.

O1, O2, O3, O4: Desempeño laboral de los trabajadores rotados de la DISA Chota.

3.2. Población y Muestra.

Población

Carrasco, (2014). La población es el conjunto de todos los elementos o unidades de análisis que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrollará el estudio de investigación. Por tal razón:

Para la realización de la presente investigación, la población esta conformada por todos los colaboradores (trabajadores) de la Dirección Sub Regional de Salud Chota, según la presente tabla:

Tabla 3.1: Personal según modalidad de contrato de la Dirección Sub Regional de Salud Chota

PROFESIONAL SEGÚN MODALIDAD DE CONTRATO	DISA CHOTA	TOTAL GENERAL
NDDOUE (personal nombrado destacado de otra unidad ejecutora)	1	**1**
CONTRATADO 276	10	**10**
CONTRATADO ACLAS (asociación comunidad local de administración de salud) 728	0	**0**
NOMBRADOS	75	**75**
SERVICIO DE TERCEROS	1	**1**
CONTRATADO CAS	20	**20**
TOTAL GENERAL	**107**	**107**

Fuente: Base de Datos INFORHUS - DISA CHOTA
Elaboración: Propia

Como se muestra en la tabla N° 01, es el total de la población (Colaboradores/Trabajadores) de la Dirección Sub Regional de Salud Chota, según el objeto de estudio de la presente investigación la población y el criterio del investigador la población está distribuida por Direcciones/Oficinas/Áreas, según la presente tabla.

Tabla 3.2: Personal de la Dirección Sub Regional de Salud Chota

Departamento	Total
ADMINISTRACIÓN	**2**
ALMACEN	3
ARCHIVO GENERAL	**3**
ÁREA MATERNO	3
ÁREA NIÑO	3
ASESORIA	**5**
CADENA DE FRIO	**3**
CALIDAD EN SALUD	**2**
CHOFERES	**2**
COMUNICACIONES	**3**
DEFENSA NACIONAL	**2**
DEMID	**9**
DESA	**5**
DIRECCIÓN GENERAL	**2**
DSP	**2**
ECONOMIA	**5**
EPIDEMIOLOGÍA	**3**
ESTADISTICA	**5**
LABORATORIO REFERENCIAL	**7**
LIMPIEZA	**2**
LOGISTICA	**6**
PATRIMONIO	**3**
PRESUPUESTO	**3**
PROMSA	**4**
RECURSOS HUMANOS	**9**
SERVICIOS DE SALUD	**4**
SIS	**4**
TRAMITE	**2**
VIGILANCIA	**1**
Total general	**107**

Fuente: Base de Datos INFORHUS – DISA CHOTA

Elaboración: Propia

Muestra

Ñaupas, Novoa, Mejía y Villegas (2013). Señala que la muestra es el subconjunto, o parte del universo o población, seleccionado por métodos diversos.

El tipo de muestra de la presente investigación es no probabilística, ya que se orientó la muestra solo al personal nombrado de la Dirección Sub regional de Salud Chota, ya que solo estos pueden ser rotados, y que son un total de 76 colaboradores.

Las muestras no probabilísticas, también llamadas muestras dirigidas, suponen un procedimiento de selección orientado por las características de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización.

Tabla 3.3: Personal Administrativo De La Dirección Sub Regional de Salud Chota

Departamento	Total
ADMINISTRACIÓN	**2**
ALMACEN	3
ARCHIVO GENERAL	**3**
ASESORIA	**5**
CADENA DE FRIO	**3**
COMUNICACIONES	**2**
CALIDAD EN SALUD	**2**
DEFENSA NACIONAL	**2**
DIRECCIÓN GENERAL	**2**
ECONOMIA	**5**
ESTADISTICA	**5**
LABORATORIO REFERENCIAL	**7**
LOGISTICA	**6**
PATRIMONIO	**3**
PRESUPUESTO	**3**
PROMSA	**4**
RECURSOS HUMANOS	**9**
SERVICIOS DE SALUD	**4**
SIS	**4**
TRAMITE	**2**
Total general	**76**

Fuente: Base de Datos INFORHUS - DISA CHOTA

Elaboración: Propia

3.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad.

3.3.1. Técnica de recolección de datos:

La encuesta

Carrasco (2014). “La encuesta es una técnica para la investigación social por excelencia debido a la utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtiene” (p.314). Razón por la cual se utilizó para determinar la influencia entre ambas variables de estudio y luego realizar la sistematización de resultados.

Observación

Hernández, et al. (2014). Este método de recolección de datos consiste en el registro sistemático, válido y confiable de comportamientos y situaciones observables, a través de un conjunto de categorías y subcategorías.

3.3.2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario

Es un procedimiento de investigación a fin de recopilar información. Tamayo (2012). “Es un cuestionario que lee el respondedor, contiene una serie de ítems o preguntas estructuradas, formuladas y llenadas por un empadronador frente a quien responde” (p.216).

Registro de observación

Cuauro (2014). Es un instrumento que permite asentar la información recolectada durante la observación. La estructura de formato en su mayoría es sistemática en la descripción de la realidad en donde se sitúa la atención de observar. La observación no directa Se emplea en la recolección de información de manera indirecta, la cual es proporcionada por otros sujetos.

Validez del instrumento

Hernández et al. (2010). La validez de un instrumento de medición se evalúa sobre la base de todos los tipos de evidencia. Cuanta mayor evidencia de validez de contenido, de validez de criterio y de validez de constructo tenga un instrumento de medición, éste se acercará más a representar las variables que pretende medir. (pág. 204).

En lo que concierne a la validez del instrumento para esta investigación se tomó un cuestionario utilizado en la tesis "Rotación de personal y desempeño laboral de los colaboradores en los órganos jurisdiccionales - Moyobamba, 2016", de Rodríguez, M. Cabe mencionar que se modificó moderadamente el instrumento, por lo cual se volvió a validar.

3.3.3. Métodos de Análisis de Datos.

El análisis de los datos se realizó aplicando la estadística descriptiva en las tablas de distribución de frecuencias absolutas simples y relativas porcentuales para identificar el tipo de rotación y el nivel de desempeño laboral, continuando con el análisis inferencial mediante la prueba de Normalidad de Shapiro Wilk con la que se identificó una distribución asimétrica en el desempeño laboral y sus dimensiones dentro de cada grupo, decidiéndose analizar la influencia de la rotación en el desempeño laboral mediante la prueba no paramétrica H de Kruskal Wallis, considerando un nivel de significancia del 0.05.

3.3.4. Operacionalización de variables:

VARIABLE I	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Variable Independiente (VI) Rotación del Personal	Espinoza (2013). Se define como el número de trabajadores que cambian de puesto, sin salir de la empresa, "La rotación interna ha demostrado ser una importante herramienta no solo de desarrollo para el personal, sino también se ha convertido en un elemento motivador eficaz frente a la rutina, entonces la rotación interna busca enfrentar a los trabajadores a situaciones totalmente nuevas.	Se entiende como rotación de personal al estudio de las siguientes dimensiones: transferencias, ascensos, promociones y descensos, serán analizados mediante el instrumento (registro de observación) en el que indica las dimensiones, números de indicadores, ítems, opción de respuestas.	Transferencias: Ascensos: Promociones: Descenso:	Es el cambio estable a otro puesto, sin mayor jerarquía ni mayor remuneración. Es el cambio de un trabajador a un puesto de mayor importancia y remuneración. Incremento de la remuneración del trabajador, sin cambiar de puesto. Paso de puestos de mayor importancia y remuneración a otros, con característica inferiores en estos dos elementos.	Ordinal.

VARIABLE II	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Variable Dependiente (VD) Desempeño Laboral	Según Chiavenato (2007), se refiere que el desempeño laboral es: la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, donde funciona el individuo con una gran labor y satisfacción laboral, en este sentido, el rendimiento de las personas va a depender de su comportamiento y de la eficacia de los resultados obtenidos.	Desempeño l. en la presente investigación viene a ser el resultado de: Destreza en tareas relacionadas con la interacción con el entorno interno de la organización y para determinarlo se aplicara una encuesta que comprenda las dimensiones que son expresadas en sus indicadores que se plantean a continuación.	Destreza en labores. Habilidad para realizar labores. Comunicación oral y escrita. Esfuerzo. Supervisión y Liderazgo. Labores de apoyo a otros y trabajo de equipo.	Son actividades que diferencian una ocupación concreta, haciendo cada trabajo único. Aptitud por parte del trabajador para realizar labores y/o funciones. Dirigida a expresar ideas o dar información. Demuestran impulso extra los empleados en sus comportamientos. Dirigir, influenciar, planificar y controlar los trabajos del grupo. Bienestar de los demás compañeros y disposición para colaborar.	Ordinal

IV. RESULTADOS:

El objetivo de la presente investigación es: identificar el tipo de rotación de personal en los trabajadores en la Dirección Sub Regional de Salud Chota, 2018, para ello se ha realizado un registro de observación basado en el recojo de información por parte de los jefes inmediatos y nos ha conducido a los siguientes resultados:

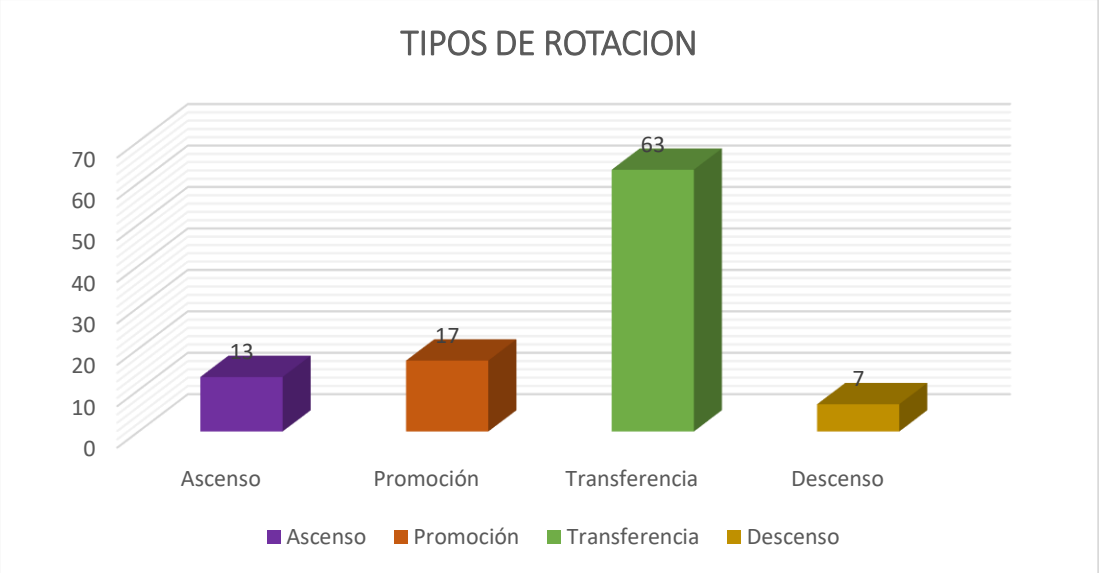
Tabla 4.1: Distribución del tipo de rotación de personal en los trabajadores en la Dirección Sub Regional de Salud Chota, 2018.

Tipo de Rotación	F	%
Ascenso	10	13
Promoción	13	17
Transferencia	48	63
Descenso	5	7
Total	76	100

Fuente: Elaboración Propia

Figura 4.1: Tipos de Rotación

Fuente: Elaboración propia.



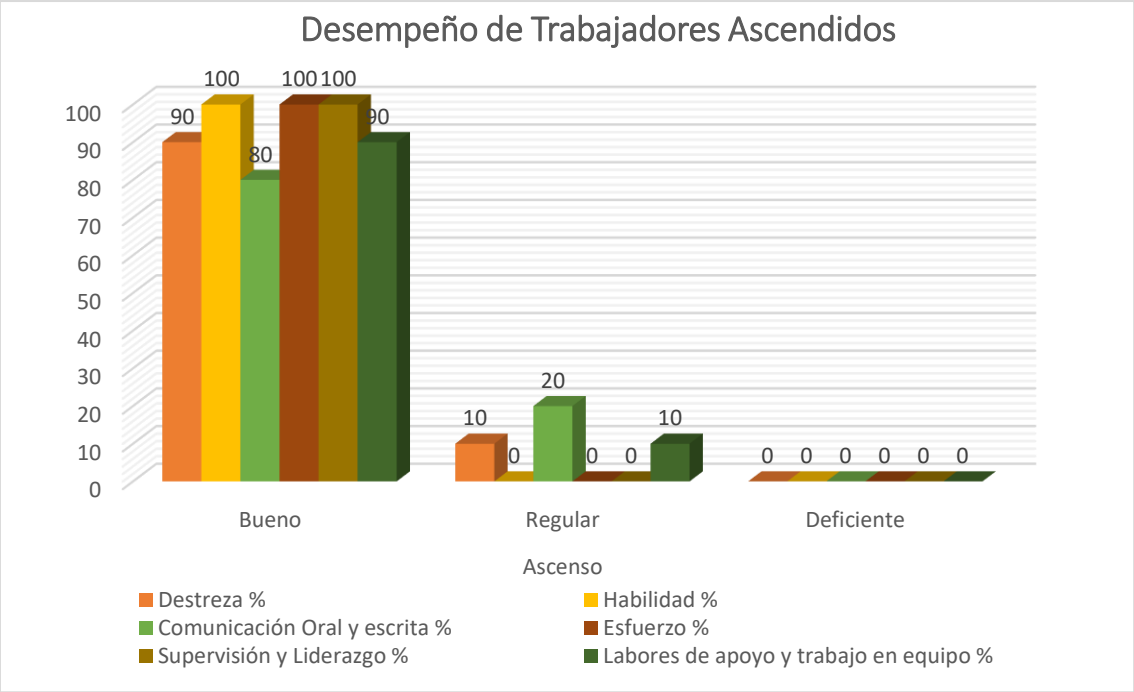
En la figura 4.1, se aprecia a un 63% de personal transferido a otras áreas de la misma empresa, un 17% ha sido promocionado y un 13% ha sido Ascendido y un 7% ha sido descendido, en la Dirección Subregional de Salud de Chota.

Tabla 4IV.2: Identificar el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud Chota, 2018.

Tipo de Rotación	Nivel	Destreza		Habilidad		Comunicación Oral y escrita		Esfuerzo		Supervisión y Liderazgo		Labores de apoyo y trabajo en equipo		Desempeño Laboral	
		f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%
Ascensos	Bueno	9	90	10	100	8	80	10	100	10	100	9	90	10	100
	Regular	1	10	0	0	2	20	0	0	0	0	1	10	0	0
	Deficiente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	10	100	10	100	10	100	10	100	10	100	10	100	10	100
Promociones	Bueno	12	92	12	92	9	69	11	85	9	69	12	92	13	100
	Regular	1	8	1	8	4	31	2	15	4	31	1	8	0	0
	Deficiente	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	13	100	13	100	13	100	13	100	13	100	13	100	13	100
Transferencias	Bueno	23	48	30	63	18	38	18	38	20	42	26	54	21	44
	Regular	22	46	16	33	30	63	30	63	27	56	22	46	27	56
	Deficiente	3	6	2	4	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0
	Total	48	100	48	100	48	100	48	100	48	100	48	100	48	100
Descensos	Bueno	0	0	1	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Regular	5	100	3	60	3	60	5	100	5	100	5	100	5	100
	Deficiente	0	0	1	20	2	40	0	0	0	0	0	0	0	0
	Total	5	100	5	100	5	100	5	100	5	100	5	100	5	100

Fuente: Elaboración Propia

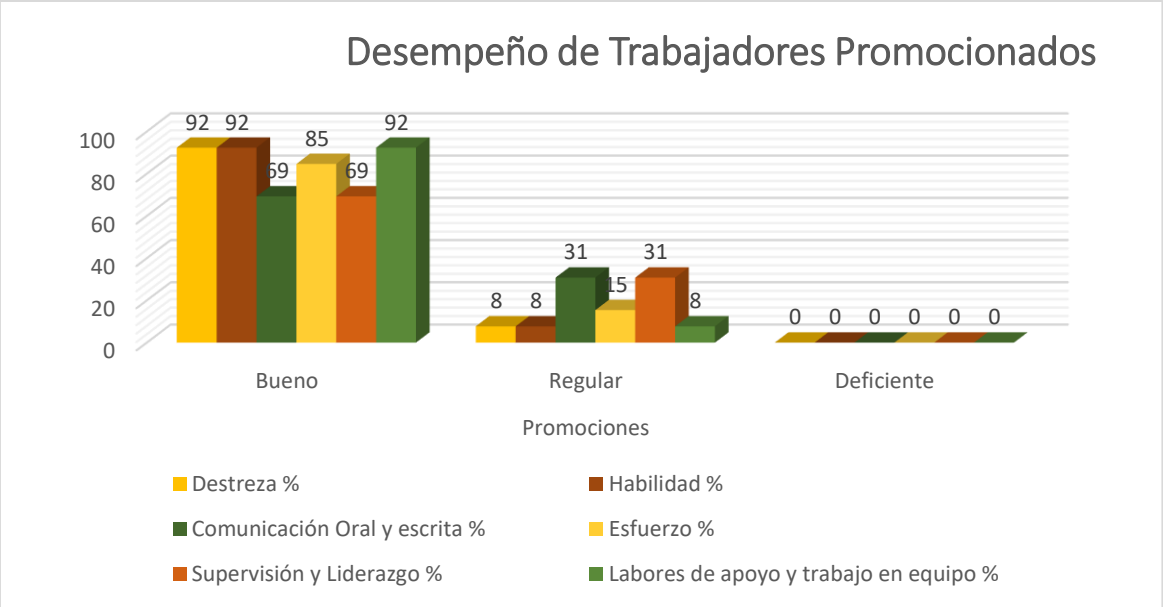
Figura 4.2: desempeño de trabajadores ascendidos



Fuente: Elaboración Propia

En la Figura 2, se aprecia el Desempeño Laboral bueno en un 100% de los trabajadores ascendidos, quienes además presentaron un nivel bueno en destreza en un 90%, habilidad en un 100%, comunicación oral y escrita en un 80%, esfuerzo en un 100%, supervisión y liderazgo en un 100%, labores de apoyo y trabajo en equipo en un 100%.

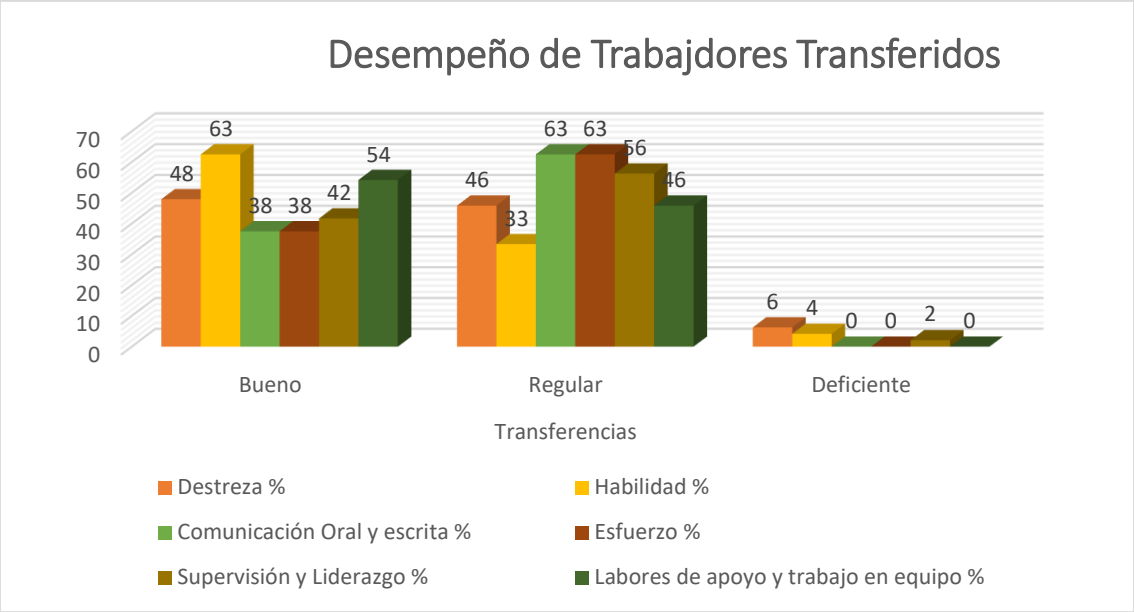
Figura 4.3 . Desempeño de trabajadores Promocionados.



Fuente: Elaboración propia.

Asimismo, se aprecia el Desempeño Laboral bueno en un 100% de los trabajadores promocionados, quienes además presentaron un nivel bueno en destreza en un 92%, habilidad en un 92%, comunicación oral y escrita en un 69%, esfuerzo en un 85%, supervisión y liderazgo en un 69%, labores de apoyo y trabajo en equipo en un 92%.

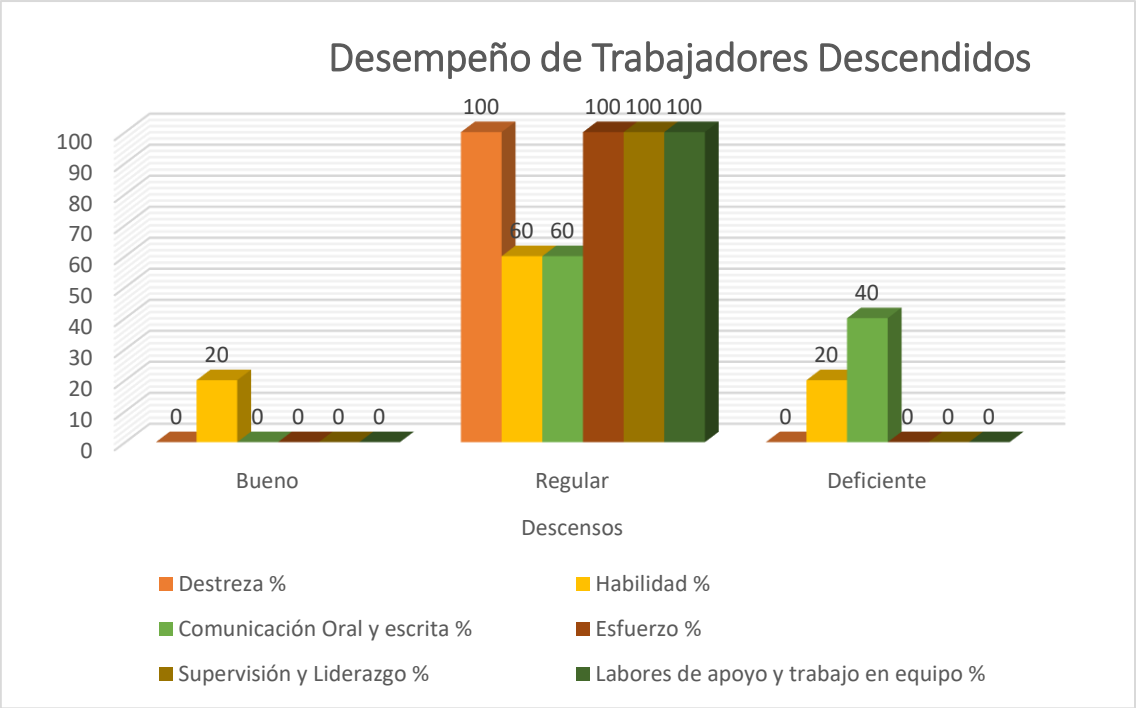
Figura 4..4. Desempeño de trabajadores Transferidos



Fuente: Elaboración Propia

Además, se aprecia el Desempeño Laboral regular en un 56% de los trabajadores transferidos, quienes además presentaron un nivel bueno en destreza en un 48%, habilidad en un 63% y labores de apoyo y trabajo en equipo en un 54%, además un nivel regular en comunicación oral y escrita en un 63%, esfuerzo en un 63%, supervisión y liderazgo en un 56%.

Figura 4.5. Desempeño de trabajadores descendidos



Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, aprecia el Desempeño Laboral regular en un 100% de los trabajadores descendidos, quienes además presentaron un nivel regular en destreza en un 100%, habilidad en un 60%, comunicación oral y escrita en un 60%, esfuerzo en un 100%, supervisión y liderazgo en un 100%, labores de apoyo y trabajo en equipo en un 100%

Tabla 4.3: Prueba de Normalidad de Shapiro Wilk (SW) del desempeño Laboral y sus dimensiones en el personal de la Dirección Sub Regional de Salud Chota, 2018.

Dimensiones	Tipo de Rotación							
	Ascenso (n=10)		Promoción (n=13)		Transferencia (n=48)		Descenso (n=5)	
	SW	p	SW	p	SW	p	SW	p
Desempeño Laboral	,810	,019*	,883	,078	,880	,000**	,902	,421
Destreza	,802	,015*	,675	,000**	,849	,000**	,684	,006**
Habilidad	,802	,015*	,766	,003**	,807	,000**	,952	,754
Comunicación Oral y escrita	,833	,036*	,599	,000**	,923	,004**	,963	,826
Esfuerzo	,640	,000**	,754	,002**	,901	,001**	,961	,814
Supervisión y Liderazgo	,655	,000**	,825	,014*	,882	,000**	,883	,325
Labores de apoyo y trabajo en equipo	,911	,287	,645	,000**	,932	,008**	,902	,421

Fuente: Elaboración Propia.
Nota:
p: Significancia
**p<.01
*p<.05

Los resultados de la Tabla 3, muestran p-valores menores a .05 e incluso menores a .01, evidenciando una distribución estadísticamente diferente a la distribución normal en el desempeño laboral y sus dimensiones en los cuatro grupos de comparación (tipos de rotación). Decidiéndose realizar el análisis comparativo para evidenciar la influencia de la rotación sobre el desempeño laboral mediante la prueba no paramétrica H de Kruskal Wallis, considerando una significancia de 0.05.

Tabla 4.4: Influencia de la Rotación en el Desempeño Laboral en el personal de la Dirección Sub Regional de Salud Chota, 2018.

Dimensión	Tipo de Rotación (Rangos promedio)				Prueba de Kruskal Wallis	
	Ascenso (n=10)	Promoción (n=13)	Transferencia (n=48)	Descenso (n=5)	X^2	p
Desempeño Laboral	71,5	59,7	29,6	3,0	5 5,3	,000**
Destreza	54,9	50,1	35,0	9,0	21,0	,000**
Habilidad	59,0	49,0	33,7	15,9	22,2	,000**
Comunicación Oral y escrita	56,4	47,2	35,7	7,3	20,5	,000**
Esfuerzo	63,7	52,0	32,0	15,6	29,4	,000**
Supervisión y Liderazgo	60,8	48,1	34,5	7,0	26,2	,000**
Labores de apoyo y trabajo en equipo	56,3	47,2	35,1	13,1	17,4	,001**

Fuente: Elaboración Propia.

**p<.01

En la Tabla 4, se muestran los rangos promedios obtenidos en cada grupo en el Desempeño Laboral y sus dimensiones donde se observan rangos promedio mayores en el grupo del personal ascendido, seguidos por el personal promocionado, con menor rango en el personal transferido y con los rangos promedios más bajos en el grupo de trabajadores descendidos. Asimismo, se muestran los resultados de la prueba de Kruskal Wallis, donde se presentan p-valores menores a .01, evidenciando una influencia estadísticamente significativa (p<.05) de la Rotación en el Desempeño Laboral y en sus dimensiones destreza, habilidad, comunicación oral y escrita, esfuerzo, supervisión y liderazgo, labores de apoyo y trabajo colectivo en el personal de la Dirección Sub Regional de Salud Chota, 2018.

V. DISCUSIÓN:

En La Dirección sub regional de salud (DISA) Chota, la Administración de Recursos Humanos es quien está a cargo del capital humano desde el inicio hasta el fin de la relación laboral donde se encargan de buscar el compromiso y la productividad máxima de los colaboradores.

En esta entidad pública, basándonos en la investigación se puede alegar que el tipo de rotación con más alto porcentaje es la modalidad de transferencias (63%), esto obedece mayormente a la política de la organización para generar que el personal adquiera mayores conocimientos y experiencias de las tareas y funciones de las diferentes áreas; mostrando un enfoque similar al de Porter y Steers (1973) que afirman que la rotación es el cambio que los empleados realizan de un área a otra, con el objeto de desarrollar su carrera profesional mediante procesos de promoción o adquisición de nuevas experiencias que les permitirán enriquecer sus conocimientos, habilidades y potencial profesional, así como mejorar su nivel retributivo. Se ha demostrado que la rotación laboral está relacionada con la satisfacción laboral (SL) y con las recompensas e6xtrínsecas suministradas por la organización.

Chiavenato (2007) comenta que el desempeño de una persona se ve influido por diversos factores que lo rodean; ese desempeño depende de las habilidades y las capacidades con las que cuente el empleado. Contrastando con lo que menciona este autor, afirmamos que en la DISA Chota el buen desempeño que presentan los trabajadores se debe mayormente a las habilidades y capacidades que estos tienen, más que por otros factores como pueden ser el ambiente en que se desempeñan o tal vez los incentivos monetarios que perciben, ya que de acuerdo a la investigación, la mayor parte de trabajadores está percibiendo el salario mínimo vital establecido por el gobierno.

Según los resultados obtenidos en la presente investigación realizada en la DISA Chota, el nivel de desempeño más común en los trabajadores es el “bueno” (58%), esto explica que la entidad pública de salud viene cumpliendo sus metas y objetivos a un nivel “bueno”; todo esto basándose en la definición de desempeño

dada por Robbins y Coulter (2013) que afirman que el desempeño es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimento de las metas estratégicas a nivel individual.

Según Stoner (1996), el desempeño laboral es igual al resultado de la combinación de una serie de componentes: Los productos de la empresa, los procesos y sistemas de trabajo, la forma en la que se ejerce el liderazgo, la calidad y cantidad de tecnología puesta al servicio del grupo de empleados que se analiza, entre otros elementos que permitirán un mayor o menor aprovechamiento del talento de los trabajadores; cotejando con los resultados de la presente investigación se puede afirmar que en la DISA Chota hay un "buen" rendimiento o nivel de desempeño del personal, y habría un mejor desempeño aún, si los directivos gestionaran y proporcionaran a los trabajadores la serie de componentes que menciona Stoner, en efecto se obtendría un mejor aprovechamiento del talento del personal de los trabajadores de la DISA Chota.

Los resultados de la presente investigación muestran que el nivel de desempeño de los trabajadores de la dirección sub regional de salud Chota en cuanto a la dimensión de "habilidad" es bueno ya que solo el 4% del total de trabajadores presenta un rendimiento malo; reafirmando de esta manera lo dicho por Chiavenato (2007) que el desempeño depende de las habilidades y las capacidades con las que cuente el empleado.

Además, los resultados muestran que en la dimensión de "destreza" se puede afirmar que en la DISA Chota el nivel de desempeño de los trabajadores en su mayoría es bueno (57%), y mínimamente malo o deficiente con tan solo 3% del total de trabajadores.

En cuanto a la dimensión "comunicación oral y escrita", del total de trabajadores solo el 2% presente un nivel de desempeño deficiente, estando la gran mayoría en un nivel regular y bueno con un 51% y 46% respectivamente.

Por otro lado del 100% de los trabajadores en cuanto a dimensione de “esfuerzo” el nivel de desempeño se reparte solo en regular y bueno con un 49% y 51% respectivamente, existe un porcentaje nulo de nivel de desempeño deficiente, lo que indica que todos los trabajadores al menos en cuanto a dicha dimensión ponen un gran empeño en el desarrollo de sus funciones.

En la dimensión de “supervisión y liderazgo” el 51% de los trabajadores presentan un nivel de desempeño “bueno”, el porcentaje restante presenta un nivel regular 47%, y tan solo el 1% con un nivel de desempeño “malo” esto demuestra las buenas cualidades de los trabajadores de esta institución. Entonces podemos afirmar que la rotación de los trabajadores en cuanto a esta dimensión influye significativamente de manera positiva.

Y finalmente la dimensión de “labores de apoyo y trabajo en equipo” presenta un mejor panorama ya que no solo no presenta trabajadores con un nivel de desempeño deficiente si no que la mayoría (61%) tiene un nivel de desempeño bueno y el 39% restante presenta un nivel de desempeño regular, demostrando de esta manera según resultados que el desempeño en general de los trabajadores de la DISA Chota es bueno y que la política de rotar a los trabajadores para que adquieren experiencias en las distintas áreas es positiva sin, embargo aún existe un porcentaje de trabajadores que puede mejorar su desempeño.

VI. CONCLUSIONES:

Esta investigación realizada en la Dirección sub regional de salud Chota presenta las siguientes conclusiones:

- ✓ Dentro de los tipos de rotación de personal que existen en la dirección sub regional de salud Chota 2018, encontramos que "trasferencias" es el que constituye el mayor porcentaje con un 63% en comparación con los otros tres tipos de rotación, (promociones (17%), ascensos(13%), descensos(5%)) esto obedece a una política de la organización por lograr que sus colaboradores adquieran nuevos conocimientos y experiencias en las distintas áreas de esta entidad, por otro lado, "descensos" es el tipo de rotación que presenta menor porcentaje con apenas un 7%, esto debido a que la gran mayoría de los trabajadores de la DISA Chota presentan un nivel regular – bueno.

- ✓ De acuerdo con la investigación, el mayor porcentaje del total de trabajadores (58%) presenta un nivel de desempeño bueno, a pesar de las diferentes desventajas y deficiencias en temas de infraestructuras y gestión que existen en la Dirección Subregional de Salud Chota; por otro lado, cabe mencionar que gran parte de los trabajadores trasferidos (56 %), presentan un nivel de desempeño regular, esto en consecuencia del constante desplazamiento dentro de las áreas de la DISA Chota, como aspecto positivo de ello, podemos agregar que cuentan con conocimientos variados referente a la realización de labores de más de un área.

- ✓ Luego de haber procesado los datos y realizado la prueba de Kruskal Wallis para determinar la influencia, los resultados presentan p-valores menores a .01, evidenciando una influencia estadísticamente significativa ($p<.05$) de la Rotación en el Desempeño Laboral y en sus dimensiones destreza, habilidad, comunicación oral y escrita, esfuerzo, supervisión y liderazgo, labores de apoyo y trabajo colectivo en el personal administrativo de la dirección sub regional de salud Chota.

VII. SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES:

- ✓ Priorizar la especialización de funciones por encima de la variedad de conocimientos en la realización de funciones para contrarrestar el alto porcentaje que presenta la rotación tipo transferencias (63%), de esta forma, ya con personal más especializado, agilizar los distintos procesos de la dirección subregional de salud Chota.
- ✓ Darle mayor importancia a los factores (incentivos, aptitudes, capacitación, formación profesional, motivación.) que influyen en el nivel de desempeño de los trabajadores, para conseguir mejores resultados en la consecución de objetivos institucionales.
- ✓ Lograr mejorar el ambiente organizacional en el que se desempeñan los trabajadores para conseguir mayor esfuerzo en la realización de las tareas así como también conseguir que los trabajadores se sientan identificados con la DISA Chota.
- ✓ Reconocer que la rotación de personal, además de otros factores, tienen gran influencia en el desempeño laboral, por lo tanto hacer énfasis en crear un buen contexto de trabajo para lograr lo que afirma Wade, (2014), los trabajadores en buen estado mental, físico y emocional tienen un desempeño superior, toman mejores decisiones y saben transmitir ideas a sus equipos.
- ✓ Realizar una investigación especifica que estudie a fondo el desempeño laboral y evaluación de los trabajadores de la dirección sub regional de salud Chota, para mejorar y determinar que todos los colaboradores cuenten con el perfil exigido para cubrir cada puesto en esta institución.
- ✓ Implementar un programa de retención de los trabajadores más calificados, de esta manera evitar que lleven sus conocimientos, experiencias y competencias a otras organizaciones, con el fin de que se queden y apliquen todo ello en la DISA Chota, para lograr que esta institución de salud consiga ser una de las mejores de la región.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

Aguilar, A. (2015). En su tesis "*Propuestas para reducir el índice de rotación en la empresa SALJAMEX Servicios S. A de C.V.*" (Tesis de pregrado) Universidad Nacional Autónoma de México. Cuautitlán Izcalli, México.

Alles, M. (2005) Desempeño por competencias: evaluación de 360°, Editorial Granica SA, 2da edición. Buenos Aires, Argentina.

Arbaiza, L. (2013), "*Administración y Organización: un enfoque contemporáneo."* México: Cengage Learning.

Arias, F. (1999), *Administración de Recursos Humanos,* México, Editorial Trillas.

Bittel, L. (1996). "Administración de Personal". Editorial Mc Graw Hill. México.

Campbell, J. P. (1990). *Modelo del problema de desempeño en psicología industrial y organizacional,* 2da edición.

Carrasco, S. (2014). "*Metodología de la Investigación Científica."* Lima: San Marcos E.I.R.L.

Chiavenato I. (2000). *Administración de recursos humanos.* 5ª Ed. McGraw-Hill Interamericana. Bogotá.

Chiavenato, I. (2009). "*Gestión del talento humano"*, México, McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2005). *Administración de Recursos Humanos.* Santa Fe de Bogotá. Colombia: Editorial McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2011). "*Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones."* México D.F.: McGraw-Hill.

Castillo, J. (2006). *Administración de personal: Un enfoque hacia la calidad.* Segunda Edición. ECOE Ediciones. Bogotá, Colombia. p. 68-69

Cuauro, N. (2014), *Guía Didáctica Metodológica para el estudiante,* Perú.

Decreto Legislativo N° 276: Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

Decreto Legislativo N° 1057: Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios - CAS.

Definición MX, 22/05/2013, Editorial Definición MX, URL: https://definicion.mx/habilidad/. México.

Dessler, G. (2015) *Administración de Recursos Humanos,* México, Prentice Hall, Sexta Edición.

Diario gestión. (9 de febrero 2015). Obtenido de diario gestión virtual: http://gestion.pe/empleo-management/politicas-retencion-remedio-efectivo-contra-rotacion-laboral-2122840.

Domínguez, R. H. & Sanchez, F. M. (2013). En su tesis *"Relación entre la rotación de personal y la productividad y rentabilidad de la empresa Cotton Textil S.A.A. – planta Trujillo 2013"* (Tesis de pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú.

Espinoza, E. (2013*). Rotación de personal en una empresa de retail de Arequipa en el periodo enero septiembre del año 2012*. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional de San Agustín. Perú.

Fernández, M. y Gutiérrez, M. (2005). Organización escolar, profesión docente y entorno comunitario". Universidad Internacional de Andalucía. España. Ediciones AKAL.

Grados, J. (1999). Capacitación y Desarrollo de Personal. 1era Edición. Editorial Trillas. México.

Hernández, Fernández, & Baptista. (2010). *"Metodología de la investigación."* México: McGRAW- HILL Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Lado, M. (2013). *Introducción a la auditoría sociolaboral*. España: Bubok Publishing S.L.

Laffont, J. y D. Martimort (1997). *La firma como organización Multicontractual*, Revista de economía y estrategia de gestión, pp. 201-234

Manual normativo de personal N° 002-92 – DNP "*Desplazamiento de Personal*".

Marroquin, S. A. & Perez, L. (2011), en su tesis "*El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King",* Guatemala (tesis de pregrado). Universidad San Carlos de Guatemala. Antigua Guatemala, Guatemala.

Mayuri, J. V. (2006). En su tesis "*capacitación empresarial y desempeño laboral en el fondo de empleados del Banco de la Nación - feban, Lima 2006"* (Tesis de pregrado). Universidad Mayor de San Marcos. Lima, Perú.

Milkovic, G. Y Boudreau, G. (1988), *Dirección y Administración de Recursos Humanos*, México, McGraw-Hill.

Ñaupas, Mejía, Novoa & Villagómez. (2013). *"Metodología de la Investigación Científica y la Elaboración de Tesis."* (Vol. Tercera Edición). Lima, Perú: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Palaci, F. (2005). Psicología de la Organización. Pearson Prentice Hall. Madrid, España

Paúl Santiago Guevara Sánchez (2016): "*Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua*".

Paz, J. A. (2017). En su tesis "*factores organizacionales y su influencia en la rotación de personal administrativo en la empresa inversiones PROMUTEL SAC, agencia Trujillo, año 2016"* (Tesis de pregrado) Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo, Perú.

Perez, F. I. (2013). En su tesis "*Propuesta para reducir la rotación de personal en la distribuidora de productos Coca-Cola de la ciudad de Chiclayo"* (Tesis de pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Lambayeque, Perú.

Porter, L., Steers, R. (1973), *"Trabajo organizacional, y factores en la rotación de personal y ausentismo."*

Robbins S. (1999). Comportamiento organizacional. (4 Ed). México: Prentice Hall.

Robbins, S. & Coulter, M. (2014), *Administración,* México, Pearson Editorial, 12° Edición.

Robbins, S. & Judge, T. (2009), *Comportamiento organizacional*. Pearson-Prentice hall. México.

Rubio, J. R. & Villagrán, D. A. (2017), en su Tesis "*La Rotación del Personal y su Incidencia en el Desempeño del Talento Humano en la Corporación Fiales*" (tesis de pregrado). Universidad Guayaquil. Guayaquil, Ecuador.

Samaniego, C. (1998) Absentismo, Rotación Productividad. Introducción a la psicología del trabajo y las organizaciones. Andrés Rodríguez Fernández (Coordinador) Ediciones Pirámide Madrid (pp.247-256)

Stoner, J. (1996). *Administración*. México. Prentice hall.

Urteaga, L.W. (2015). En su tesis "*La satisfacción laboral y su relación con la motivación y la rotación de personal en mi caja Cajamarca"* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Cajamarca. Cajamarca, Perú.

Wade, M. (2014). ¿Eres un ejecutivo completo? Instituto Internacional de Administración (IMD), Suiza.

Werther, W. y Davis, K. (2004). Administración de personal y recursos humanos. (5ta ed.). México, Mc Graw Hill interamericana.

IX. ANEXOS:

Anexo N° 01: Cuestionario para la variable desempeño laboral.

CUESTIONARIO DIRIGIDO AL TRABAJADOR.

Instrumento **adaptado** del elaborado por la Lic. En administración la Srta. Marisela Soplin Rodríguez.

Objetivo. Recolectar información referente al desempeño del personal rotado en la Dirección sub regional de salud Chota.

Nombres:_____

Edad: _____ Grado de instrucción: _____ Antigüedad en la empresa: _____ Áreas que fue Rotado: _____

Instrucciones: Escriba el numero en el recuadro de cada pregunta según la escala que se presenta a continuación.

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

INDICADOR	N°	DESTREZA	1	2	3	4	5
Tareas específicas del puesto.	01	Conozco las actividades establecidas por la empresa para mi puesto.					
	03	A menudo me solicitan realizar actividades adicionales y que no están fijadas para mi puesto de manera formal en un documento.					
	04	Siento que mi puesto no me permite desarrollar mis habilidades y competencias al máximo.					
INDICADOR	**N°**	**HABILIDAD**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
Labores genéricas o comunes.	04	Me hace sentir bien realizar otras actividades delegadas en mi institución.					
	05	Suelo realizar actividades que desconozco o de las que no recibido inducción.					
	06	Suelo realizar actividades que le corresponden a otros compañeros y que me restan tiempo.					

INDICADOR	N°	COMUNICACIÓN ORAL Y ESCRITA	1	2	3	4	5
Expresan ideas y dan información.	07	Frente a problemas o incidentes suelen solicitar mi opinión dentro de la institución.					
	08	En ciertas ocasiones he sentido la libertad de poder tomar decisiones importantes que aporten a mi trabajo y el del resto.					
	09	Me siento bien cuando logro influir en los demás aportando ideas y conocimientos.					

INDICADOR	N°	ESFUERZO	1	2	3	4	5
Demostrando impulso extra.	10	Mis jefes suelen reconocer el buen trabajo que realizo dentro de la institución.					
	11	Cuando realizo una actividad busco realizarla de forma eficaz y eficiente.					
	12	Aunque no suelen solicitármelo siempre estoy a disposición del trabajo.					

INDICADOR	N°	SUPERVISION Y LIDERAZGO	1	2	3	4	5
Actividades a influenciar, planificar y controlar.	13	Suelo hacer uso de planificadores u organizadores para realizar mis actividades en el tiempo establecido.					
	14	Recibo capacitaciones sobre gestión del tiempo y planificación.					
	15	Suelo culminar mis actividades siguiendo cada una de las instrucciones que mis jefes me solicitan.					

INDICADOR	N°	LABORES DE APOYO Y TRABAJO EN EQUIPO	1	2	3	4	5
Procurando el bienestar de los demás compañeros y mostrando disposición para colaborar.	16	La confianza entre compañeros es buena.					
	17	Cuando mis compañeros de área necesitan de mi apoyo cuentan con mi disposición.					
	18	El trabajo en equipo es indispensable en nuestra institución para lograr las tareas asignadas.					

ANEXO N° 01: REGISTRO DE LEVANTAMIENTO DE INFORMACIÓN PARA VARIABLE ROTACION DE PERSONAL.

Registro de levantamiento de información:

1. Datos informativos.

    1.1. Institución: Universidad Católica de Trujillo

    1.2. Carrera Profesional: Administración.

    1.3. Investigador (es): Concepción Dávalos, Heyver Stoyko

    Vásquez Coronel, Merli Roxana.

2. Objetivo: Identificar los tipos rotación de personal en los trabajadores en la Dirección Sub Regional de Salud Chota, 2018.

N°	AREA	TIPO DE ROTACION				Total	Porcentaje.
		Asensos	Promociones	Transferencias	Descensos		
1	ALMANCEN GENERAL	0	1	0	0	1	1%
2	AREA DE COMUNICACIÓN	1	0	2	0	3	4%
3	AREA DE SANEAMINETO BASICO, HIGIENE ALIMENTARIA	1	0	1	1	3	4%
4	DEPTO DE ASUNTOS ECONOMICOS Y SOCIALES	1	1	1	0	3	4%
5	DIRECCION EJECUTIVA	2	0	1	0	3	4%
6	DIV. DE ANALISIS Y CONTROL EPIDEMIA	0	0	1	0	1	1%
7	DIV. DE ASEGURAMIENTO PUBLICO	0	0	0	1	1	1%
8	DIVISION DE ATENCION INTEGRAL DE SALUD	0	1	5	0	6	8%
9	DIVISION DE CENTRO DE PREVENCION Y CONTROL	0	0	2	0	2	3%

10	DIVISION DE ESTADISTICA	0	0	3	0	3	4%
11	DIVISION DE SUPERVICION Y CONTROL DE PATRIMONIO	0	0	4	0	4	5%
12	OFICINA DE ADMINISTRACION	0	2	2	0	4	5%
13	OFICINA DE ASESORIA JURIDICA	0	3	2	0	5	7%
14	OFICINA DE ECONOMIA	1	2	6	0	9	12%
15	OFICINA DE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO.	1	0	4	1	6	8%
16	UNIDAD DE GESTION Y DESARROLLO DE RR.HH.	1	0	4	0	5	7%
17	UNIDAD DE LOGISTICA Y PATRIMONIO	2	3	10	2	17	22%
	TOTAL	10	13	48	5	76	100%
	PORCENTAJE	13%	17%	63%	7%	100%	

Anexo N° 02: índice de confiabilidad de desempeño laboral.

Tabla 1

Índice de confiabilidad del desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,726	18

Tabla 2

Índices de validez de constructo del desempeño laboral

Ítem	r_{itc}
1	,28
2	,20
3	,33
4	,34
5	,24
6	,44
7	,31
8	,39
9	,34
10	,42
11	,43
12	,28
13	,30
14	,23
15	,21
16	,29
17	,20
18	,31

Anexo N° 03: Matriz de consistencia:

MATRIZ DE CONSISTENCIA								
TITULO	**PROBLEMA**	**HIPOTESIS**	**OBJETIVO GENERAL**	**OBJETIVOS ESPECIFICOS**	**VARIABLES**	**DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE VARIABLE**	**DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LAS VARIABLES**	**TIPO DE INVESTIGACIÓN**
INFLUENCIA DE LA ROTACIÓN LABORAL EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD CHOTA, 2018".	¿Cómo influye la rotación personal en el desempeño laboral en los trabajadores administrativos en la Dirección Sub Regional de Salud Chota, 2018?	La rotación del personal influye en el desempeño laboral en los trabajadores administrativo en la Dirección Sub Regional	Determinar cómo influye de la rotación de personal en el desempeño laboral en los trabajadores administrativos en la Dirección Sub Regional de Salud Chota, 2018.	**a)** Identificar el nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Sub Regional de Salud Chota, 2018. **b)** Encontrar el índice de rotación de personal en la Dirección Sub Regional de Salud Chota, 2018. **c)** Determinar la relación	Variable Independiente (VI) Rotación del Personal	Espinoza (2013). Se define como el número de trabajadores que cambian de puesto, sin salir de la empresa, "La rotación interna ha demostrado ser una importante herramienta no solo de desarrollo para el personal, sino también se ha convertido en un elemento motivador eficaz frente a la rutina, entonces la rotación interna busca enfrentar a los trabajadores a situaciones totalmente nuevas.	Se entiende como rotación de personal al estudio de las siguientes dimensiones: transferencias, ascensos, promociones y descensos, serán evaluados mediante el instrumento (cuestionario) en el que indica las dimensiones, números de indicadores, ítems, opción de respuestas y niveles se encuentran; indicadores, expresados a través de ítems cuyas opciones son de selección múltiples y establecen niveles de acuerdo con la escala lickert.	Enfoque Cuantitativo, Diseño No Experimental - Transversal
					Variable dependiente	Según Chiavenato (2007), se refiere que	Viene a ser el resultado de su destreza en	

		de Salud Chota.		que existe, entre el índice de rotación de personal y el desempeño laboral en la Dirección Sub Regional de Salud Chota, 2018.	(VD) Desempeño Laboral	el desempeño laboral es: El desempeño es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, donde funciona el individuo con una gran labor y satisfacción laboral, en este sentido, el rendimiento de las personas va a depender de su comportamiento y de la eficacia de los resultados obtenidos (p.26).	tareas relacionadas con la interacción con el entorno interno de la organización y se indica mediante una guía de observación de las dimensiones que son expresadas en sus indicadores que se plantea a través de ítems, cuya observación será evidenciará en los niveles.	

Anexo n° 04: validación de cuestionario.

INOFORME DE JUICIOS DE EXÉPERTOS SOBRE EL INSTRUMNETO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES :

Apellidos y Nombre del Experto : Mg. Cuadra Midzuaray Ana María

Institución donde labora : Universidad Nacional de Trujillo

Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario Dirigido al Trabajador

Autor del instrumento : Concepción Davalos / Vasquez Coronel

II. ASPECTOS DE VALIDACION:

DEFICIENTE (1) ACEPTABLE (2) BUENA (3) EXCELENTE (4)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4
Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.				X
Objetividad	Los ítems permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones en indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				X
Actualidad	El instrumento evidencia vigencia y es pertinente al contexto cultural, científico, Y tecnológico.				X
Organización	Los ítems del instrumento concuerdan con la definición operacional y conceptual de las variables en sus dimensiones e indicadores y permiten hacer abstracciones e indiferencias en función a la hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.				X
Suficiencia	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.				X
Intencionalidad	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para medir evidencias inherentes de los muéstrales.				X
Consistencia	La información que se obtendré, mediantes los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X
Coherencia	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.				X

1

Metodología	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.				X
Pertinencia	Los ítems son aplicables.				X
	SUBTOTAL				40
	TOTAL	40 puntos			

III. Opinión de aplicabilidad:

Debe aplicarse

IV. Promedio de valoración:

40 puntos.

FIRMA.

2

INOFORME DE JUICIOS DE EXÉPERTOS SOBRE EL INSTRUMNETO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES :

Apellidos y Nombre del Experto : Armas Chang Miretha

Institución donde labora : Universidad César Vallejo

Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario dirigido al trabajador.

Autor del instrumento : Concepción Dávalos / Vásquez Coronel

II. ASPECTOS DE VALIDACION:

DEFICIENTE (1) ACEPTABLE (2) BUENA (3) EXCELENTE (4)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4
Claridad	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.			X	
Objetividad	Los ítems permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones en indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.			X	
Actualidad	El instrumento evidencia vigencia y es pertinente al contexto cultural, científico, Y tecnológico.			X	
Organización	Los ítems del instrumento concuerdan con la definición operacional y conceptual de las variables en sus dimensiones e indicadores y permiten hacer abstracciones e indiferencias en función a la hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.			X	
Suficiencia	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.			X	
Intencionalidad	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para medir evidencias inherentes de los muéstrales.			X	
Consistencia	La información que se obtendré, mediantes los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.			X	
Coherencia	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.			X	

1

Metodología	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.			X	
Pertinencia	Los ítems son aplicables.			X	
	SUBTOTAL			30	
	TOTAL	30 puntos			

III. Opinión de aplicabilidad:

Es posible aplicarse

IV. Promedio de valoración:

30 puntos

.....

FIRMA.

Anexo n°05: Validación de Expertos para Registro de levantamiento de información:

INFORME DE JUICIO DE EXPERTOS SOBRE EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del Experto: CHACALTANA BUENAFUENTE CARLOS

Institución donde labora: UNIVERSIDAD CATOLICA DE TRUJILLO

Instrumento motivo de Evaluación: Registro de Observación.

Autor del instrumento: CONCEPCION DAVALOS HEYVER
VASQUES CORONEL MERLI

II. ASPECTOS DE VALIDACION:

DEFICIENTE (1) ACEPTABLE (2) BUENA (3) EXCELENTE (4)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4
Claridad	El instrumento está formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.				X
Objetividad	El instrumento permitirá mensurar la variable en todas sus dimensiones en indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				X
Actualidad	El instrumento evidencia vigencia y es pertinente al contexto cultural, científico, Y tecnológico.				X
Organización	El instrumento concuerda con la definición operacional y conceptual de las variables en sus dimensiones y permiten hacer abstracciones e indiferencias en función a la hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.				X
Suficiencia	El instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.				X
Intencionalidad	El instrumento evidencian ser adecuados para medir evidencias inherentes de los sujetos muéstrales.				X
Consistencia	La información que se obtendrá, mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				X

Coherencia	El instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.			X	
Metodología	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.			X	
Pertinencia	El instrumento es aplicable.			X	
	SUBTOTAL				
	TOTAL				

III. Opinión de aplicabilidad:

APLICABLE

IV. Promedio de valoración:

37 Puntos

FIRMA.

Anexo n° 06: Padrón de los trabajadores de la institución DISA Chota

GOBIERNO REGIONALCAJAMARCA
DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD CHOTA
OFICINA EJECUTIVA DE GESTION Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

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

Chota, 23 de enero de 2019

OFICIO N°025 -2019-GR-CAJ/DSRS-CH-OEGDRH.

SEÑORITA:
VASQUEZ CORONEL MERLI ROXANA

ASUNTO : HACER LLEGAR INFORMACIÓN.

REFERENCIA : SOLICTUD – REG 165 DE FECHA 11-01-2019

Es grato dirigirme a Ud. para saludarle cordialmente, Luego hacer llegar la información solicitada:

MODALIDAD	AÑOS	
	2017	2018
C-276	555	601
CAS	152	119
TOTAL	707	720

Es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima.

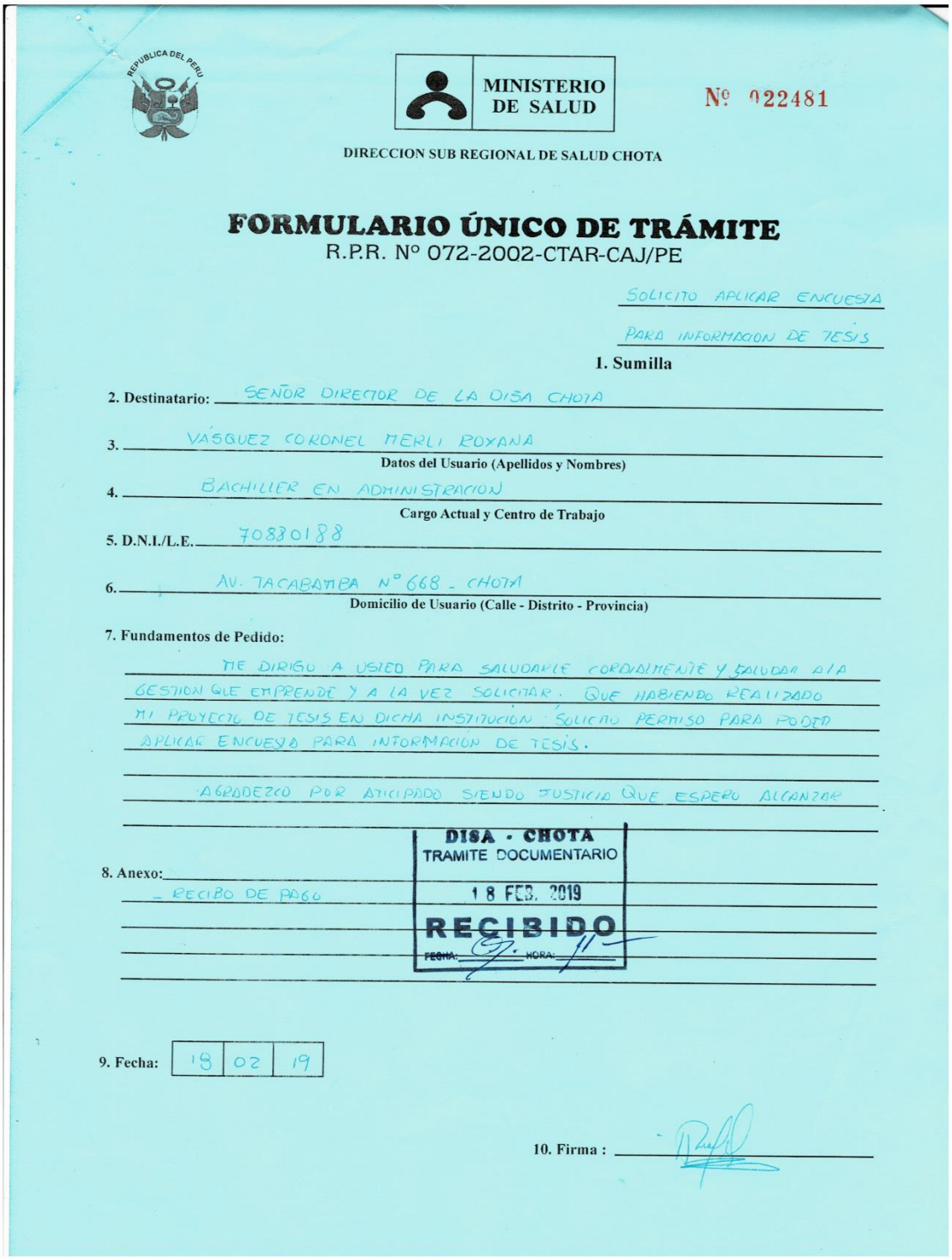
Atentamente,

ANM/DRRHH.
Tely/sec.
C.c.
Archivo.

GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD - CHOTA
Lic. Adm. Alfredo Navarrete Mendo
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS

076351241 – Anexo 118 disachotarh@speedy.com.Pe Rafael Vásquez Jorge
Director Recursos Humanos

Anexo n°06: Solicitud de información



MINISTERIO DE SALUD

Nº 022481

DIRECCION SUB REGIONAL DE SALUD CHOTA

FORMULARIO ÚNICO DE TRÁMITE

R.P.R. Nº 072-2002-CTAR-CAJ/PE

SOLICITO APLICAR ENCUESTA
PARA INFORMACION DE TESIS

1. Sumilla

2. Destinatario: SEÑOR DIRECTOR DE LA DISA CHOTA

3. VASQUEZ CORONEL MERLI ROXANA
Datos del Usuario (Apellidos y Nombres)

4. BACHILLER EN ADMINISTRACION
Cargo Actual y Centro de Trabajo

5. D.N.I./L.E. 70880188

6. AV. TACABAMBA Nº 668 - CHOTA
Domicilio de Usuario (Calle - Distrito - Provincia)

7. Fundamentos de Pedido:

ME DIRIGO A USTED PARA SALUDARLE CORDIALMENTE Y SALUDAR A LA GESTION QUE EMPRENDE Y A LA VEZ SOLICITAR. QUE HABIENDO REALIZADO MI PROYECTO DE TESIS EN DICHA INSTITUCION SOLICITO PERMISO PARA PODER APLICAR ENCUESTA PARA INFORMACION DE TESIS.

AGRADEZCO POR ATICIPADO SIENDO JUSTICIA QUE ESPERO ALCANZAR

DISA - CHOTA
TRAMITE DOCUMENTARIO
18 FEB. 2019
RECIBIDO
FECHA: HORA: 11

8. Anexo:
- RECIBO DE PAGO

9. Fecha: 18 | 02 | 19

10. Firma :