

UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN” DE
HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



“ROTACIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SUB
GERENCIA DE SUPERVISIÓN Y LIQUIDACIÓN DE OBRAS EN LA
MPHCO – 2019”

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN**

TESISTAS:

Bach. Callupe Chuquiyaury, Alexandra Amanda

Bach. Vásquez Soria, Carolina

ASESORA:

Mg. RASMUZZEN SANTAMARIA, Rocío.

HUÁNUCO – PERÚ

2019

DEDICATORIA

A Dios por darme fortaleza para seguir en mi día a día a pesar de mis tropiezos, a mi angelita por ser mi ejemplo de persona, por sus buenos consejos, que desde donde este siempre fue mi mayor motivo y amor, a mis padres Lorena y Leonel, por haberme encaminado, apoyado y brindado su amor incondicional en mi formación tanto personal como profesional, y a mis hermanos por su inmensa paciencia y buen humor.

Carolina

A Dios padre por darme salud y guiar mi día a día, a mi mamita Luzmila que desde el cielo me cuida y me protege, a mis padres Amanda y Javier por su sacrificio para sacarnos a adelante, por su apoyo motivacional y económico en mi formación tanto personal como profesional, a mis hermanos Javier y Jeanette por cuidar de mí y por ser su ejemplo, a mi sobrinito Matthews mi razón y motivo para que no le falte nada, y a mi compañero de siempre por su gran amor y paciencia.

Alexandra

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria	ii
Índice General	iii
Índice de cuadros	v
Índice de gráficos	vi
Resumen	vii
Summary	viii
Introducción	ix
I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
1.1 Planteamiento del Problema	14
1.2 Formulación del Problema	14
1.2.1 Problema General	14
1.2.2 Problema Específicos	14
1.3 Objetivos de la Investigación	15
2.2.1 Objetivo General	15
2.2.2 Objetivo Específicos	15
1.4 Hipótesis y Variables	16
1.4.1 Hipótesis	16
1.4.2 Hipótesis Específica	17
1.5 Variables e Indicadores	17
1.5.1 Variable independiente	17
1.5.2 Variable dependiente	17
1.6 Operacionalización de la Variable	18
1.7 Justificación e Importancia	20
1.8 Viabilidad	21
1.9 Limitaciones	23
II MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL	24
2.1 Antecedentes de la investigación	24
2.1.1 A nivel internacional	24
2.1.1 A nivel nacional	25
2.1.2 A nivel local	27
2.2 Bases teóricas	28
2.3 Definición de términos básicos	44

III	MARCO METODOLÓGICO	48
	3.1 Nivel de investigación	48
	3.2 Tipo de investigación	48
	3.3 Diseño de la Investigación	49
	3.4 Métodos de investigación	50
	3.5 Población	52
	3.6 Muestra	53
	3.7 Técnicas e instrumentos	53
	3.8 Procesamiento y presentación de datos	54
IV	PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	55
	4.1 Resultados obtenidos de los trabajadores	55
	4.2 Resultados obtenidos de los trabajadores	55
	4.3 Prueba de Hipótesis Principal	95
	4.4 Prueba de Hipótesis Específicas	97
V	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	103
	5.1 Antecedentes de Investigación	103
	5.2 Con la Variable Independiente	106
	5.2 Con la Variable Dependiente	108
	Conclusiones	110
	Sugerencias	111
	Bibliografía	112
	Anexos	115

ÍNDICE DE CUADROS

1. Su trabajo le ayuda en su desarrollo personal	55
2. Su trabajo actual, le ayuda a lograr objetivos personales	57
3. Cómo califica el clima organizacional en la Sub Gerencia	59
4. Cómo califica el nivel del entorno físico de trabajo	61
5. Cómo considera usted el nivel de la calidad de liderazgo	63
6. Cómo percibe usted el nivel de responsabilidad	65
7. Cómo califica usted el nivel de la oferta laboral brindada	67
8. Cómo califica el nivel de gestión de recursos	69
9. Está de acuerdo con las políticas laborales dentro de la institución	71
10. Cómo percibe el nivel del perfil de las autoridades	73
11. Cómo considera usted el nivel de la experiencia laboral	75
12. Qué nivel de estrés y presión siente usted laborando	77
13. Cómo considera el ambiente de trabajo	79
14. Cómo percibe el nivel establecido de los objetivos planteados	81
15. Trabajar para esta institución le hace sentir orgulloso	83
16. Le gusta lo que hace en su trabajo	85
17. Cómo califica el nivel de la calidad de servicio que brinda a los usuarios	87
18. Cómo considera usted el nivel de la productividad y satisfacción	89
19. Cómo considera el nivel de los recursos de apoyo con los que cuenta	91
20. Cómo percibe el nivel de las oportunidades ascenso que se da	93
21. Cuadro de escala de Correlación de Rho Spearman	95
22. Correlación entre Rotación de Personal y Desempeño Laboral	96
23. Correlación entre Factores Organizacionales y Desempeño Laboral	97
24. Correlación entre Factor Cargo y Desempeño Laboral	98
25. Correlación entre Factor Competitivo y Desempeño Laboral	99
26. Correlación entre Factores Personales y Desempeño Laboral	100

ÍNDICE DE GRÁFICOS

1. Su trabajo le ayuda en su desarrollo personal	55
2. Su trabajo actual, le ayuda a lograr objetivos personales	57
3. Cómo califica el clima organizacional en la Sub Gerencia	59
4. Cómo califica el nivel del entorno físico de trabajo	61
5. Cómo considera usted el nivel de la calidad de liderazgo	63
6. Cómo percibe usted el nivel de responsabilidad	65
7. Cómo califica usted el nivel de la oferta laboral brindada	67
8. Cómo califica el nivel de gestión de recursos	69
9. Está de acuerdo con las políticas laborales dentro de la institución	71
10. Cómo percibe el nivel del perfil de las autoridades	73
11. Cómo considera usted el nivel de la experiencia laboral	75
12. Qué nivel de estrés y presión siente usted laborando	77
13. Cómo considera el ambiente de trabajo	79
14. Cómo percibe el nivel establecido de los objetivos planteados	81
15. Trabajar para esta institución le hace sentir orgulloso	83
16. Le gusta lo que hace en su trabajo	85
17. Cómo califica el nivel de la calidad de servicio que brinda a los usuarios	87
18. Cómo considera usted el nivel de la productividad y satisfacción	89
19. Cómo considera el nivel de los recursos de apoyo con los que cuenta	91
20. Cómo percibe el nivel de las oportunidades ascenso que se da	93

RESUMEN

En la presente investigación que se realizó en la Municipal Provincial de Huánuco, titulado “Rotación del Personal y su Relación con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras en la MPHCO – 2019”. Tuvo como problema general: ¿Como la Rotación del Personal se relaciona con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO - 2019? y el objetivo general fue: Determinar como la Rotación de Personal se relaciona con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO - 2019.

El tipo de investigación fue un estudio descriptivo - correlacional, para encontrar las causas del comportamiento de ambas variables en un mismo entorno, el diseño fue no experimental. La muestra estuvo conformada por 7 trabajadores de la Sub Gerencia. Se aplicó la técnica de la encuesta con cuestionario tipo escala de Likert para ambas variables.

Según el análisis inferencial al que fueron sometidos los datos, se puede afirmar que existe influencia entre la rotación de personal sobre el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO 2019, con un nivel de significancia de Rho de Spearman = 0.200y $p = .000 < .05$.

Palabras claves: Rotación de personal, desempeño laboral.

SUMMARY

In the present investigation that was carried out in the Municipal Provincial of Huánuco, entitled "Personnel Rotation and its Relationship with the Labor Performance of the workers of the Sub-Department of Supervision and Liquidation of Works in the MPHCO - 2019". It had as a general problem: How the Rotation of Personnel is related to the Labor Performance of the workers of the Sub-Department of Supervision and Liquidation of Works of the MPHCO - 2019? and the general objective was: To determine how the Personnel Rotation is related to the Labor Performance of the workers of the Sub-Department of Supervision and Liquidation of Works of the MPHCO - 2019.

The type of research was a descriptive - correlational study, to find the causes of the behavior of both variables in the same environment, the design was not experimental. The sample consisted of 7 workers of the Sub Management. The survey technique was applied with a Likert scale questionnaire for both variables.

According to the inferential analysis to which the data were submitted, it can be affirmed that there is influence between the rotation of personnel on the work performance in the administrative workers of the Sub-Supervision and Liquidation of Works Division of the MPHCO 2019, with a level of significance of Spearman's $Rho = 0.200$ $p = .000 < .05$.

Keywords: Personnel rotation, work performance.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación nace con la iniciativa de estudiar e investigar la relación de las variables rotación del personal y desempeño laboral en un determinado contexto para demostrar la gran importancia que tiene estas dos variables de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la Municipalidad Provincial de Huánuco 2019.

Podemos decir que “la rotación es consecuencia de la influencia directa de variables externas tales como la oferta y demanda en el mercado, e internas que pueden referirse a políticas de recursos humanos de la empresa”. (Miranda S, 2007).

En la actualidad es de gran importancia para todas las instituciones públicas o privadas sin diferencia de rama o actividad a la que se dedique, que el trabajador se sienta entusiasmado y realmente satisfecho con su labor, situación que depende de diversos factores, que a fin de cuenta va a contribuir de una forma trascendental en el éxito de ésta en todas las áreas. Las constantes rotaciones de personal afectan el buen desempeño laboral y así se esfuerzan por tener un mejor desempeño en su trabajo. Consiste en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño, se puede mencionar que las culturas positivas las construyen las personas.

Cabe recalcar que el desempeño de los trabajadores dentro de la institución es vital para que ésta sea productiva y que tal desempeño está asociado con el nivel de satisfacción, razón por la cual las organizaciones se preocupan por crear las

condiciones para que el recurso humano pueda satisfacer sus necesidades, ya que son las personas encargadas de garantizar el éxito de la organización.

Chiavenato (2001), define que la rotación del personal se utiliza para definir la fluctuación del personal entre una organización y su ambiente; esto significa que el intercambio de personas que entre la organización y el ambiente se define por el volumen de personas que ingresan en la organización y el de las que salen de ella y la evaluación del desempeño, es definida por Dessler (2001) como: Una técnica que nos sirve de información base, en la cual puede tomarse decisiones de promoción y remuneración y a su vez ofrece una oportunidad para que el supervisor y su subordinado se reúnan y revisen el comportamiento de éste relacionado con respecto a su desempeño. Así mismo, permite que ambos desarrollen un plan para corregir cualquier deficiencia que la evaluación haya descubierto y les permite reforzar las cosas que el subordinado hace con la finalidad de tener personal competente para una optimización de los resultados en su desempeño laboral y así pueda lograr calidad en su trabajo.

En cuanto se refiere a la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO 2019, el estudio se realizó en opinión de los trabajadores, ayudando a analizar, describir y graficar los resultados obtenidos en las encuestas y apoyándonos con la entrevista del gerente. En tal sentido, la tesis se desarrolla en el siguiente orden:

PRIMER CAPITULO: Concerniente al Problema de investigación, su planteamiento y formulación, desarrollo de objetivos, hipótesis, variables,

descripción de la justificación e importancia, viable y limitaciones en el desarrollo de la Tesis.

SEGUNDO CAPÍTULO: Respectivo al Marco Teórico, que contiene los Antecedentes de la Investigación, Bases teóricas y Definición de Términos Básicos.

TERCER CAPÍTULO: Referido al Marco Metodológico, contiene el nivel, tipo y diseño de investigación, métodos, población y muestra, técnicas e instrumentos, procesamiento y presentación de datos.

CUARTO CAPÍTULO: Muestra los resultados del cuestionario aplicados tanto a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

QUINTO CAPÍTULO: Contiene la discusión de resultados comparado con los problemas y las Hipótesis planteadas.

Y como término de la presente Tesis se desarrolla las conclusiones, sugerencias y recomendaciones, se señala la Bibliografía y anexos importantes para la culminación de este trabajo de investigación.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Cuando surgen problemas en la estabilidad laboral de una organización, afectan el desempeño de la misma, razón por la cual se debe buscar las causas fundamentales que han dado origen a una excesiva rotación del personal.

Para las franquicias como KFC (Kentucky Fried Chicken) siempre ha sido importante entregar la máxima satisfacción a sus clientes con los servicios que ofrece, para que esto suceda debe de contar con colaboradores que estén capacitados y dispuestos a realizar de buena forma sus labores, es por ello que se efectúa la rotación de personal en busca de un personal idóneo, con el objetivo de buscar mejoras en el desempeño de los trabajadores prevaleciendo su bienestar y con esto la ayuda al cumplimiento de objetivos de la empresa, contando con capacitaciones, pago de salarios competitivos en el mercado, reconocimiento del desempeño a través de incentivos variables a todos los niveles cuando alcanzan o superan la meta establecida, enfatizar en los programas de incentivos como el empleado del mes, las actividades de integración de sus colaboradores cada mes; pero a su vez existe una insensibilidad de la empresa ante la problemática de los empleados que puede generar empleados insatisfechos, obteniendo renunciadas.

En el ámbito nacional también surgieron cambios en las últimas elecciones municipales realizadas en la ciudad de Lima, el cual ha generado polémicas. Tras la Gestión municipal que viene realizando el actual alcalde de la Victoria George Forsyth Sommer, se hicieron y siguen haciendo cambios radicales, el cual ha traído consigo grandes mejoras en dicho distrito en cuanto a la desarticulación de mafias, lucha contra la corrupción y la informalidad.

Una de las primeras acciones implementadas por el flamante alcalde de La Victoria ha sido el retiro de más de 100 serenos, quienes están siendo reemplazados por agentes que tengan estudios militares, esto ha sido visible en el gran emporio comercial de Gamarra.

La Municipalidad Provincial de Huánuco es una corporación autónoma del derecho público con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comunidad y asegurar su participación. Se pudo observar que existe una tasa desfavorable en cuanto a la rotación del personal, ya sea por mejores ofertas de trabajo, sobre carga laboral, falta de conocimiento, conflictos, arreglos políticos, etc. Estas plazas fueron cubiertas por nuevo personal en cada cambio de gestión y mucho de ellos con poca experiencia, generando este hecho que la productividad y la utilidad de trabajo sea ineficiente.

Para aportar profesionalmente a la Municipalidad Provincial, se realizará la investigación para saber la relación entre la Rotación del Personal y el Desempeño Laboral. La Rotación del Personal tomaremos la muestra de

Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras en la Municipalidad Provincial de Huánuco. Así poder describir la relación entre el Desempeño Laboral teniendo en cuenta los indicadores, como el Ambiente de Trabajo, Establecimiento de Objetivos, Reconocimiento de Trabajo, Calidad de Servicio, Productividad y Satisfacción del Personal, Recursos de Apoyo y Oportunidad de Ascenso; en el periodo 2019 del nuevo gobierno local de la Provincia de Huánuco.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

Las interrogantes planteadas al formular el trabajo de investigación fueron las siguientes:

1.2.1. Problema General

PG: ¿Como la Rotación del Personal se relaciona con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO - 2019?

1.2.2. Problema Específicos

PE₁: ¿Como los Factores Organizacionales se relacionan con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO 2019?

PE₂: ¿De qué manera los Factores de Cargo se relacionan con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub

Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO 2019?

PE3: ¿Como los Factores Competitivos se relacionan con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO 2019?

PE4: ¿De qué manera los Factores Personales se relacionan con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO 2019?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Los objetivos propuestos al formular el trabajo de investigación fueron:

1.3.1. Objetivo General

OG: Determinar como la Rotación de Personal se relaciona con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO - 2019.

1.3.2. Objetivos Específicos

OE1: Reconocer como los Factores Organizacionales se relacionan con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO 2019.

OE2: Determinar de qué manera los Factores de Cargo se relacionan con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO 2019.

OE3: Describir como los Factores Competitivos se relacionan con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO 2019.

OE4: Describir de qué manera los Factores Personales se relacionan con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO 2019.

1.4. HIPÓTESIS Y VARIABLES

1.4.1. Hipótesis General

H1: La Rotación del Personal se relaciona con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO 2019.

1.4.2. Hipótesis específicas

Ha₁: Los Factores Organizacionales se relacionan positivamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO 2019.

Ha₂: Los Factores de Cargo se relacionan positivamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO 2019.

Ha₃: Los Factores Competitivos se relacionan positivamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO 2019.

Ha₄: Los Factores Personales se relacionan positivamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO 2019.

1.5. VARIABLES E INDICADORES

1.5.1. Variable Dependiente

V.D: Desempeño Laboral.

1.5.2. Variable Independiente

V.I: Rotación del Personal.

1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

VARIABLE INDEPENDIENTE: ROTACIÓN DE PERSONAL			
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL		
	DIMENSIÓN	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Según la Teoría de Porter (1973) La rotación laboral está relacionada con la satisfacción laboral y con las recompensas extrínsecas suministradas por la organización, de tal forma que los individuos altamente satisfecho, tienden a preferir la misma organización. (p.152)	Factores Organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel del desarrollo personal. • Nivel del Clima organizacional • Nivel del entorno físico. • Nivel de la calidad de liderazgo. 	<p>Técnica 1: Encuesta</p> <p>Instrumento 1: Cuestionario. (Trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huánuco)</p> <p>Técnica 2: Entrevista</p>
	Factores del Cargo	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de responsabilidad. • Nivel de oferta laboral • Nivel de la gestión de recursos. • Nivel de política laboral. 	<p>Instrumento 2: Guía de entrevista. (Gerentes de la Municipalidad Distrital de Huánuco)</p> <p>Técnica 3: Observación:</p>
	Factores Competitivos	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel del perfil de Autoridades. 	<p>Instrumento3: Guía de observación (Investigadores)</p>
	Factores Personales	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de la experiencia Laboral. • Nivel de estrés y Presión. 	

VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL			
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL		
	DIMENSIÓN	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>El término desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales aspectos tales como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado), el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada.</p>	Factores Motivacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel del ambiente de Trabajo. • Nivel establecido de objetivos. • Nivel del reconocimiento de trabajo. 	<p>Técnica 1: Encuesta</p> <p>Instrumento 1: Cuestionario. (Trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Huánuco)</p> <p>Técnica 2: Guía de Entrevista</p> <p>Instrumento 2: Guía de análisis. (Gerentes de la Municipalidad Distrital de Huánuco)</p> <p>Técnica 3: Observación:</p> <p>Instrumento3: Guía de observación (Investigadores)</p>
	Eficiencia y Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de la Calidad de Servicio. • Nivel de la Productividad y Satisfacción del Personal. • Nivel de los Recursos de Apoyo. • Nivel de las Oportunidades de Ascenso. 	

1.7. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de investigación se justificó en las siguientes razones:

En el aspecto teórico: Las diversas fuentes bibliográficas de diversos autores basados en teorías, conceptos etc., relacionados al área de RRHH facilitaron la elaboración de este trabajo de investigación.

La presente investigación es un proyecto relevante, ya que busca desarrollar una propuesta que permite reducir la rotación del personal, estableciendo mejor su desempeño, aprovechando su máxima productividad y a la vez contribuir al mejoramiento de la empresa encaminándose al beneficio común.

En el aspecto metodológico: El estudio propuesto permitió determinar si la Rotación del Personal son acordes con los modelos y paradigmas formulados por la ciencia de la administración en la Gestión del Talento Humano (Recursos Humanos). Utilizando conocimientos del método de investigación científica. Para así, permitir conocer de manera profunda el objeto de estudio, como cambio la situación actual del personal dentro de la institución, las actitudes, capacidades, actividades, procesos, personas y responsabilidades recolectando diferentes datos e identificando aspectos importantes los cuales ayudaran en el desarrollo del presente trabajo de investigación. Además, se emplearán técnicas para la recolección de datos más utilizados en el proceso de investigación como encuesta y entrevista, la población que se analizó

fue a los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

En el aspecto práctico: Este trabajo de investigación consistió en describir las causas que provoca la rotación de personal de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO, con el fin de encontrar estrategias efectivas para disminuirlas. Una de las estrategias más predominantes para poder controlar y evitar la rotación del personal es la implementación de un modelo de gestión que permitieron fortalecer las relaciones humanas entre el personal administrativo y operativo, es mas de realizar las respectivas evaluaciones y capacitaciones de acuerdo a cada una de las funciones y actividades que realice el personal, mejorando el rendimiento de la institución y un mejor desenvolvimiento a la hora de realizar sus actividades correspondientes, Además de motivar al personal permitiendo así que se sienta más satisfecho en la función que desarrolla dentro de la organización y establecer un puesto seguro gozando de mayor estabilidad en la institución.

1.8. VIABILIDAD

El trabajo de investigación que se desarrolló es considerado viable por las siguientes razones:

Los aspectos que contribuirán al desarrollo del trabajo de investigación planteados, se señalan a continuación:

Accesibilidad: Se contó con autorización verbal del sub gerente de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO, para tener acceso a la información pertinente y veraz que nos permita desarrollar el presente trabajo de investigación.

Bibliografía: En la Biblioteca Central Javier Pulgar Vidal de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" cuenta con bibliografía actualizada. Así mismo, se ha encontrado algunas publicaciones de autores que hablan en sus ediciones sobre Rotación de Personal, Desempeño Laboral, también se han identificado páginas web, en las que se publican tema relacionados al presente trabajo de investigación y del mismo modo en el internet se pueden bajar publicaciones o información actualizada de libros digitales en formatos PDF, DOC, PPT, etc.

Económico: Los recursos necesarios para el desarrollo del trabajo de investigación fueron proporcionados por las investigadoras, quienes garantizaron la disposición económica al 100%.

Potencial humano: Para el desarrollo del trabajo de investigación se contó con potencial humano necesario, los cuales estuvieron conformados por las responsables del trabajo de investigación, en calidad de bachiller de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas, también contamos con el apoyo de nuestra asesora la Mg. Rocío Rasmuzzen Santamaría, y con el apoyo de algunos docentes de la E.P de Ciencias Administrativas de la UNHEVAL.

Tiempo: Se dispuso con el tiempo necesario para desarrollar el presente trabajo de investigación.

1.9. LIMITACIONES

No existieron limitaciones significativas alguna que obstaculizaron el desarrollo del trabajo de investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

2.1. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

Con el fin de indagar acerca de investigaciones similares que se han realizado en el área de Recursos Humanos, se realizó la búsqueda de trabajos tanto a nivel de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo de la UNHEVAL Huánuco, como de otras universidades nacionales y extranjeras mediante el Internet; en el cual se encontraron varios trabajos que a continuación mencionamos:

2.1.1. Nivel Internacional

- A. Haro, M. (2014). "La Rotación Del Personal y su Relación con el Desempeño Laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de Octubre Ltda. Agencia Ambato, Ecuador 2014". Establece el objetivo general de diseñar un modelo de gestión de talento humano que permita elevar el desempeño laboral en la Cooperativa de ahorro y Crédito 29 de octubre Ltda. Agencia Ambato. Para alcanzar este objetivo emplea los conceptos propuestos por Chiavenato: quien "define la fluctuación de personal en una organización y el ambiente está definido por la cantidad de personas que integran y salen de la organización". El concepto propuesto por Westmarker quien da muchas definiciones sobre el desempeño laboral: "como metas generadas dentro de la

empresa en un tiempo determinado”. Con ello nos damos cuenta que el comportamiento de los trabajadores dependerá de la motivación generada por la empresa y así mejorar la productividad. Asimismo, el autor empleo la Investigación Cuanti-cualitativo, nivel Descriptiva, llegamos a la siguiente conclusión:

Que existe una relación entre el desempeño laboral y la motivación que obtienen los trabajadores, satisfaciendo su desarrollo personal, profesional y laboral; por otro lado, la rotación del personal del ámbito laboral en el que se vive en la empresa.

2.1.2. Nivel Nacional

B. Flores J. (2016) en su tesis titulada “*ROTACIÓN DE EMPLEADOS Y SU EFECTO EN LA UTILIDAD DE LA CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CRÉDITO AREQUIPA EN EL PERIODO 2011-2015*”, Moquegua Perú, Universidad de Moquegua José Carlos Mariátegui.

Que la rotación de los empleados afecta negativamente a la utilidad de la CAJA MUNICIPAL DE AREQUIPA como se ha demostrado se puede observar que a medida que se incrementa el nivel de rotación la utilidad disminuye ya que muchos de los que salen son personas con experiencia por lo cual han acumulado conocimientos y experiencias por el

tiempo de servicios, en ese tiempo se han adecuando a la normatividad, al clima a la cultura organizacional, llegamos a la siguiente conclusión:

A medida que exista mayor número de rotación del personal, la productividad disminuirá, ya que en su mayoría el personal que culminó su trabajo, sus actividades laborales se encontraban estandarizadas, generando mayor utilidad en el tiempo.

- C. Gonzales, I. (2015) "La Rotación de Personal en el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad de Medicina de la UNFV, Lima 2015". Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo.

Se confirma que la rotación de personal influye sobre el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Facultad de Medicina de la Universidad Federico Villarreal. De tal modo, se confirma que influye positiva y altamente significativa entre la admisión del personal y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad de Medicina de la Universidad Federico Villarreal. Y la investigación se confirma que influye positiva y altamente significativa entre el retiro del personal y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad de

Medicina de la Universidad Federico Villarreal, llegamos a la siguiente conclusión:

Que la rotación del personal influye positivamente sobre el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad de Medicina de la Universidad Federico Villarreal.

Se confirma que influye positiva y altamente significativa entre la admisión del personal y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad de Medicina de la Universidad Federico Villarreal.

Se confirma que influye positiva y altamente significativa entre el retiro del personal y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad de Medicina de la Universidad Federico Villarreal.

2.1.3. Nivel Local

D. Paulino R. (2013) "Relación entre la Rotación del Personal y la Productividad del Gobierno Regional Huánuco 2012 – 2013 Huánuco". Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizan".

Se llegó a determinar que el grado de rotaciones del personal tiene un impacto significativo ya que la renuncia de un personal se ve afectado en la productividad y el clima

laboral, también en la disminución del desempeño el ausentismo o la rotación voluntaria, llegamos a la siguiente conclusión:

Que la rotación del personal afecta negativamente a la organización, porque reduce la productividad y desestabiliza el clima laboral.

2.2. BASE TEÓRICAS

Según Chiavenato, Edilberto (2009) define la Gestión del Talento Humano como: “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”

Para Eslava, Edgar (2004) afirma que es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento, capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesario para ser competitivo en el entorno actual y futuro.

2.2.1. Variable Independiente “Rotación De Personal”

Chiavenato, (2001), define que “La rotación del personal se utiliza para definir la fluctuación del personal entre una organización y su ambiente; esto significa que el intercambio de

personas que entre la organización y el ambiente se define por el volumen de personas que ingresan en la organización y el de las que salen de ella". Casi siempre la rotación se expresa en índices mensuales o anuales con el fin de permitir comparaciones, para desarrollar diagnósticos, promover disposiciones, inclusive con carácter predictivo". La salida de personas de sus puestos de trabajo, hace necesario compensarlas mediante el aumento de entradas con el objetivo de mantener un nivel óptimo del elemento humano para que opere el sistema. Fue en 1910 en Norteamérica donde se dio inicio al estudio de las causas y consecuencias que traía la rotación del personal. Los empresarios que iban a despedir a algún empleado a la mínima falta y seguros de poder reemplazar el elemento se percataron que cada despido tenía un costo y que en cantidad no se podía pasar por alto, ese mismo razonamiento servía para los que renunciaban a los cargos.

A la rotación del personal, la debemos entender como un efecto de fenómenos producidos tanto al interior como al exterior de la organización y no como una causa, estos fenómenos influyen en la actitud y en el comportamiento de las personas, por lo que la rotación es una variante de los fenómenos internos y externos de la organización.

Las causas de la rotación del personal las podemos establecer en un triple orden, las cuales son: Las de carácter general, independientes de la empresa y de cada persona; carácter empresarial, ligadas a la implantación de la política del personal; carácter personal, estrechamente relacionadas al sujeto, a sus condiciones personales y familiares generalmente extra empresariales.

Dentro de los primeros factores están las situaciones del mercado de trabajo, características del trabajo femenino; en las segundas existen causas relativas a la política del personal, ligadas a las condiciones de trabajo y relacionadas con el nivel de capacidad de los jefes; en las terceras las causas están relacionadas a la personalidad de la gente, a sus condiciones familiares, hábitos, etc.

Poniendo énfasis en el factor personal, desde el punto de vista de la psicología, el hombre es un ser muy complejo, y debemos estar analizando en todo momento cada uno de los elementos de satisfacción en el trabajo, tanto ambientales como personales, que puedan ser claves para mantener la estabilidad emocional del individuo en su trabajo que condicionan la actitud y el comportamiento del personal. (p.177-277).

2.2.1.1. Teorías de la Rotación de Personal

Para fines de investigación mencionamos las teorías más relevantes sobre la Rotación de Personal, las cuales son:

Teoría de Taylor (1999, p.6), menciona que existen 3 tipos de desvinculación en las organizaciones:

La rotación laboral voluntaria: se produce cuando un empleado decide, por motivos personales o profesionales, finalizar la relación con la empresa. Esta Decisión puede surgir porque el empleado haya encontrado un trabajo mejor, quiera cambiar de profesión o quiera tener más tiempo para su familia o para su propio negocio y la decisión puede deberse a que el empleado considera que el trabajo actual no es satisfactorio, y esto puede ser debido a las malas condiciones laborales, bajos salarios, Recibe pocas prestaciones, a que tiene una mala relación con su jefe, etc.

Rupturas laborales voluntarias inevitables: se deben a decisiones vitales del empleado que van más allá del control del empresario.

Ruptura laboral involuntaria: se produce cuando la dirección decide acabar una relación laboral con un empleado por necesidad económica o un mal funcionamiento entre el empleado y la organización. Las rupturas laborales involuntarias suponen el resultado de decisiones muy difíciles, que tienen un

profundo impacto sobre toda la organización y, sobre todo, sobre el empleado que pierde su puesto de trabajo.

Con lo antes expuesto por Taylor se puede deducir que la rotación de personal siempre existirá en las organizaciones y que estas se pueden dar por decisión propia de los trabajadores o cuando los empleadores deciden acabar la relación laboral por diferentes motivos.

La empresa tendrá entonces un indicador de las magnitudes de los retiros, para investigar sus causas y tomar los correctivos necesarios. Mediante la entrevista de salida se puede identificar algunas de las razones por las cuales las personas deciden abandonar el empleo.

Teoría de Porter W. (1973, p.152) menciona que:

“la rotación laboral está relacionada con la satisfacción laboral y con las recompensas extrínsecas suministradas por la organización, de tal forma que los individuos altamente satisfecho, tienden a preferir la misma organización”.

Teoría de Herzberg

La primera teoría de la satisfacción laboral es la del psicólogo Frederick Herzberg, la “Teoría de los Dos Factores”, que ha estimulado gran expectativa, por ello muchos autores han intentado comprobar, como rebatir su validez su validez.

Supone que la satisfacción o insatisfacción del individuo en el trabajo es producto de la relación con su empleo y sus actitudes frente al mismo. Herzberg desarrolló su teoría con base en una investigación realizada en 200 ingenieros y contadores quienes “relataron una experiencia de trabajo excepcionalmente buena y otra, excepcionalmente mala”.

Posteriormente los relatos se analizaron y el contenido de las historias, reveló que los incidentes donde la causa del estado psicológico el protagonista era la tarea en sí, la sensación de logro, el avance profesional, la responsabilidad y el reconocimiento, habían sido recordados principalmente como fuentes de experiencias positivas; mientras que aquellos donde el rol causal eran factores como el pago, la supervisión, las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo y políticas de la empresa, eran recordadas principalmente como fuentes de experiencias negativas.

a) **Ventajas**

La rotación tiene en cambio, entre sus principales ventajas, las siguientes:

La empresa cuenta siempre con personal más joven, lo cual, sobre todo tratándose del que está en contacto con el público, principalmente cuando se trata de personal

femenino, puede ser una razón importante para aceptar una rotación mayor a la normal.

El personal nuevo devengará salarios menores que el personal que tiene mayor antigüedad.

Por otra parte, se tendrá personal cuyos derechos de antigüedad serán menores para los costos de retiro.

A pesar de estas ventajas, las desventajas de la alta rotación suelen ser mayores.

Lo importante no es tener alta ni baja rotación, sino que esta no puede evaluarse, mientras no se determine cuál debe ser la rotación normal y conveniente. Y esto no debe hacerse, de ordinario, solo para el conjunto de la empresa, sino además para cualquier nivel, sector, departamento o puesto.

b) **Desventajas**

El costo que represente, ya sea por trámites de selección, adiestramiento de los nuevos trabajadores, su escasa eficiencia, etc. Para lo cual señala como elementos de costo los siguientes:

- Costos del departamento de empleo – tiempo y facilidades – usadas para entrevistar al solicitante, preparar los registros necesarios, hacer los exámenes médicos, etc.
- Costos de entrenamiento – tiempo del supervisor, del entrenador, o de otro empleado que explique el trabajo al nuevo trabajador.

- Pago al entrenador, superior a lo que produce, especialmente si está a base de destajo y existe un mínimo garantizado que, desde luego, no devenga al principio de sus actividades.
- Roturas, desperdicios e inutilización de materiales al principio del periodo de aprendizaje o entrenamiento.
- Costos posibles por concepto de accidentes al propio trabajador o a los demás, en tanto adquiere la habilidad necesaria.
- Costo de tiempo extra de trabajo, necesario para mantener la producción a su nivel, hasta que el nuevo trabajador pueda rendir su producción normal.
- Pérdida de producción en el intervalo comprendido entre la separación del empleado anterior, y la fecha en que aquél que le reemplaza, se halla enteramente preparado.
- Gastos de equipo productivo, que no se utiliza completamente mientras dura el periodo de entrenamiento.

La falta de integración y coordinación. Cuando el personal está constantemente cambiado, evidentemente es imposible vincularlo a la empresa en forma de que sienta formar parte de ella y tome interés en los problemas de ésta. Por la misma razón, ese personal difícilmente se coordinará con el resto de los trabajadores y empleados.

La imagen de la empresa. Cuando una negociación constantemente está viéndose en la necesidad de cambiar su personal, muy frecuentemente se juzga que esto se debe a que el personal, que sale no encuentra en ella condiciones y tratos satisfactorios.

Posibilidad de divulgación de sistema, fórmulas, etc. Cuando un personal numeroso de la empresa sale de ella, fácilmente se cree en la licitud moral de aplicar, o por lo menos dar a conocer, sistemas, métodos, etc.; usados en su empresa anterior, ya sea porque le ayudan en su nuevo trabajo, o se gane con ello la aceptación de sus nuevos jefes.

Pero, encima de todas las razones anteriores, consideramos debe tomarse en cuenta que la rotación excesiva de personal es efecto (y por lo tanto suele ser indicio) de alguna situación indeseable para los trabajadores, las más frecuentes: salarios o sueldos inadecuados. Pero puede ser también trato inadecuado al personal por algunos jefes; nulas posibilidades de progreso; distancia y transportes inconvenientes, etc. Por eso medir la rotación puede indicar cosas muy interesantes.

c) **Causas**

Las causas de rotación se dividen en causas de rotación forzosa y causas de rotación voluntaria. Entre las primeras cabe señalar.

- Por muerte. Al morir un trabajador, normalmente hay que sustituirlo por otro.
- Por jubilación. Las empresas frecuentemente tienen ciertos planes que permiten o en otros casos a los trabajadores a salir de la empresa cuando se ha cumplido cierto número de años de trabajo, ordinariamente combinados con cierta edad.
- Por incapacidad permanente. El trabajador que se incapacite para poder seguir trabajando, debe ser sustituido por otro.
- 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 dependen del trabajador, podemos señalar:

- Por renuncia del trabajador. Esta es quizá la causa que mejor puede controlarse y, por ello, deben investigarse, a través de los medios que señalaremos adelante, las verdaderas causas de renuncia.

Entre las principales, suelen estar algunas de las siguientes:

- 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: la lejanía de su hogar.

- Por despido: cuando exista razón que justifique la recesión del contrato de un trabajador, o que la empresa considere indispensable prescindir de él, aunque tenga que sustituirlo.

2.2.1.2. Factores Organizacionales

Existe una gran variedad de factores organizacionales que pueden provocar en el empleado la intención de abandonar la empresa. Estos factores pueden ser por ejemplo, la misión o valores de la empresa, las políticas y prácticas organizacionales, las retribuciones, contenido del trabajo, supervisión por parte de los superiores, grupos de trabajo, condiciones y clima organizacional, entre otras. Sin embargo, sobresalen cuatro dimensiones a considerar para el estudio de la rotación, las cuales son: Desarrollo profesional, desarrollo personal, clima organizacional, entorno físico y calidad de liderazgo.

Como también, satisfacción del empleado con respecto a su trabajo, con la gente con la cuál labora, con sus jefes y con sueldos brindados por la empresa; los cursos de capacitación otorgados al empleado y los incentivos tanto monetarios como no monetarios

2.2.1.3. Factores de Cargo

Por su parte Chiavenato lo define como "... una unidad de la organización, cuyo conjunto de deberes y responsabilidades de un cargo, que corresponde al empleado que lo desempeña, proporcionan los medios para que los empleados contribuyan al logro de los objetivos en una organización" (p. 333)

- Trabajo monótono carente de interés y de mayor esfuerzo.
- Remuneración percibida insatisfactoria.
- Disgusto de los trabajadores con las políticas de compensación, entre ellas aumentos salariales, ascensos injustos, y otros asuntos personales afines.
- Insatisfacción de los empleados con las condiciones que rodean el cargo, trabajo excesivo sujeto a alta presión.
- Disgusto y mala relación con los supervisores, jefes directos, colegas y/o subalternos.

Falta de autonomía en el desempeño del cargo, ya que no permite la participación de los empleados y a falta de ello los trabajadores sienten frustración.

2.2.1.4. Factores Competitivos

Para Michael Porter (1990) "La Competitividad de una nación depende de la capacidad de su industria para innovar y mejorar; las compañías a su vez ganan ventajas sobre los mejores

competidores del mundo debido a la presión y al reto”, de acuerdo a Sharon Oster “La Competitividad de una empresa es la capacidad que tiene para producir bienes con patrones de calidad específicos, utilizando más eficientemente sus recursos, en comparación con empresas semejantes en el resto del mundo durante un cierto periodo de tiempo”.

- Oferta de mejor remuneración.
- Nuevo empleo considerado como más satisfactorio en algunos aspectos (distintos de remuneración) si se lo compara con el empleo actual.

2.2.1.5. Factores Personales

- Ya no hay motivos para trabajar (retiro del trabajo de tiempo completo).
- El trabajo ya no atrae al tener en cuenta los costos de oportunidad.
- Los factores organizacionales y del cargo suelen tratarse bajo el concepto de satisfacción con el cargo, y los indicios muestran una relación directa entre la insatisfacción con el cargo y la rotación.

2.2.2. Variable Dependiente “Desempeño Laboral”

Se define el desempeño como el proceso de mejora continua de los empleados que facilita la ejecución de la estrategia del

negocio, la gestión del desempeño es sobre todo una visión positiva de las personas y ayuda a reforzar conductas e incorporar variables en las conductas no deseadas. Para ello, la organización debe adoptar un sistema de evaluación válido, confiable, efectivo y aceptado para poderse llevar a cabo.

Palaci (2005) Argumenta que “El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un periodo de tiempo. Estas conductas de un mismo o varios individuos en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional” (p.155).

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.

Chiavenato (2000), expone que el desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. En ese sentido, el desempeño laboral de las personas va a depender de

su comportamiento y también de los resultados obtenidos” (p.360).

Se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales aspectos tales como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado), el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada.

Existe una correlación directa entre los factores que caracterizan el desempeño laboral y la idoneidad demostrada.

Dimensiones de desempeño laboral.

Para Chiavenato (1998) Desempeño Laboral es 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. El desempeño laboral de las personas va a depender de su comportamiento y también de los resultados.

Comportamiento:

Para Chiavenato (1998) es la manera de conducirse, interactuar o proceder de las personas u organizaciones con el entorno.

Resultados:

Para Chiavenato (1998) es la solución final de un análisis o efecto y consecuencia de un hecho, actividad, operación o evento.

2.2.2.1. Factores Motivacionales:

Motivación, "son procesos psicológicos que producen el despertar, dirección y persistencia de acciones voluntarias y orientadas a los objetivos" (Kinicki & Kreitner, 2003, p.32)

2.2.2.2. Eficiencia y Eficacia

Según Idalberto Chiavenato, eficiencia "significa utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles. Puede definirse mediante la ecuación $E=P/R$, donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados"

Según el Diccionario de Marketing, de Cultural S.A. (1999), la eficiencia es el "nivel de logro en la realización de objetivos por parte de un organismo con el menor coste de recursos financieros, humanos y tiempo, o con máxima consecución de los objetivos para un nivel dado de recursos (financieros, humanos, etc.)".

Freeman (1982, p.12), expresa que "la eficacia es el grado de congruencia entre objetivos organizacionales y resultados

observables. La eficacia está bien definida, solo si tanto los objetivos como los resultados, están bien definidos y la comparación entre los dos, es significativa".

LOGRO DE OBJETIVOS

Freeman (1982, p.12), expresa que "la eficacia es el grado de congruencia entre objetivos organizacionales y resultados observables. La eficacia está bien definida, solo si tanto los objetivos como los resultados, están bien definidos y la comparación entre los dos, es significativa".

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

A. Rotación Personal

Para Chiavenato (2007), el término rotación de recursos humanos se usa para definir la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; en otras palabras, el intercambio de personas entre la organización y el ambiente es definido por el volumen de personas que ingresan y salen de la organización.

B. Satisfacción Laboral

Según Valencia (2006), la supervisión es un elemento de la dirección que se encarga del estudio y vigilancia de las condiciones de un grupo de personas en relación con el progreso alcanzado.

C. Relaciones con los Compañeros

Según Arnulf (1983), Las relaciones con los compañeros se percibe mediante la interacción entre miembros de la organización, los cuales comparten actividades y roles los que conllevan a un solo objetivo.

D. Rendimiento

Según Valencia (2002), describe el grado en que los resultados del trabajo del personal ayudan al logro de los objetivos y hasta qué punto cumple el personal con los requisitos de su puesto.

E. Adaptación al Trabajo

Ginebra (2002), abarca la adaptación o el nuevo diseño de herramientas, maquinarias, puesto de trabajo y entorno laboral en función de las necesidades de cada persona. También puede incluir la introducción de ajustes en la organización del trabajo, los horarios de trabajo, la secuencia de las tareas y el desglose de estas en sus elementos básicos.

F. Desempeño Laboral

Para Campelo (2013), define el desempeño laboral como aquella conducta cognitiva, motora, psicomotora o interpersonal controlada por un individuo, relevante para las metas de la organización y graduable en términos de habilidad.

G. Eficacia

Según Chiavenato (2007), es una medida de logro de resultados. La eficacia de una empresa se refiere a la capacidad de satisfacer una necesidad a través de productos (bienes o servicios). Podemos definirla como el nivel de consecución de metas y objetivos. La eficacia hace referencia a nuestra capacidad para lograr lo que nos proponemos.

H. Eficiencia

Según Chiavenato (2007), es una medida de la utilización de los recursos en el proceso de alcanzar los resultados; es la relación entre insumos y productos. Se entiende que la eficiencia se da cuando se utilizan menos recursos para lograr un mismo objetivo.

I. Calidad de Liderazgo

El Liderazgo de Calidad es un proceso que significa una actuación en todas las operaciones de la empresa. En este sentido es de vital importancia que "cada empleado se mueva, paso a paso, con un enfoque total hacia el cliente".

J. Responsabilidad

Según la Real Academia Española (RAE), hace referencia al compromiso u obligación de tipo moral que surge de la posible equivocación cometida por un individuo en un asunto específico.

K. Gestión de Recursos

La gestión de recursos es la implementación eficiente y eficaz de los recursos de una organización cuando se necesiten. Estos recursos pueden incluir recursos financieros, inventario, habilidades humanas, los recursos de producción, o tecnología de la información (IT).

L. Experiencia Laboral

La experiencia laboral es la acumulación de conocimientos prácticos que una persona o empresa ha adquirido en el desempeño de sus funciones. Así, la experiencia laboral está estrechamente relacionada con la cantidad de años que una persona lleve ejerciendo un cargo: cuanto más tiempo ejerciendo dicho cargo, mayor será el conocimiento del mismo que se le presupondrá.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de Investigación de acuerdo con su naturaleza de estudio reúne por su nivel las características planteadas, de un estudio descriptivo - correlacional.

3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El trabajo de investigación corresponde al tipo de investigación teórica, porque se enmarca en las siguientes:

3.3.1. Por su Alcance Temporal

El presente trabajo de investigación es seccional o diacrónica porque el problema materia de estudio se investigó en un periodo corto de un año, de diciembre 2018, hasta diciembre de 2019.

3.3.2. Por su Profundidad

El presente trabajo de investigación es descriptivo – correlacional, porque se describirá la relación que existe entre la variable dependiente (Desempeño Laboral), con la variable independiente (Rotación del Personal).

3.3.3. Por su Fuente

El presente trabajo de investigación es mixto porque se utilizarán datos primarios recogidos por las investigadoras exclusivamente para el trabajo de investigación y datos secundarios recogidos con otros fines (antecedentes).

3.3.4. Por su Carácter

El presente trabajo de investigación es cuantitativo, porque se utilizan técnicas que obedecen a la Estadística Descriptiva y a la Estadística Inferencial.

3.3.5. Por su Marco

El presente trabajo de investigación es de campo, porque para recoger los datos el investigador se acudirá al local Central de la Municipalidad como a sus gerencias.

3.3.6. Por los Estudios a los que dan Lugar

El presente trabajo será evaluativo, porque se determinó la relación que existe entre las Rotación del Personal y el Desempeño Laboral; así mismo se desarrollará encuestas porque se utilizará esta técnica para el acopio de datos respectivos.

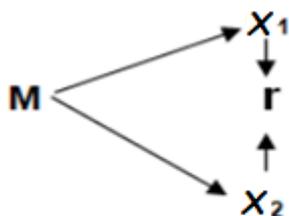
3.3.7. Por el Objeto a que se Refiere

Es disciplinario, porque en el desarrollo del presente trabajo de investigación se utilizarán dos disciplinas de las Ciencias Administrativas las cuales son: Talento Humano (Recursos Humanos) y Gerencia.

3.3 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de investigación de estudio de investigación se adapta a la tipología de diseño no experimental según Hernández et al. (2010) y es descriptivo correlacional. Es no experimental porque no existe manipulación de la variable independiente. Es transversal porque se

recogerá la información en un solo momento en el tiempo, mediante el empleo de instrumentos. El esquema correspondiente a este diseño es:



DÓNDE:

M₀ = Observación de la muestra (Trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras)

X₁ = Observación de la variable independiente: Rotación del Personal.

r = Indica la relación que existe entre las variables que se someterán al estudio

X₂ = Observación de la variable dependiente: Desempeño Laboral.

3.4 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

En el desarrollo del trabajo de investigación se utilizó el método principal y métodos secundarios que se detallan a continuación:

3.4.1 MÉTODO PRINCIPAL

Como método principal se utilizó el Método Científico, con la finalidad de desarrollar los cuatro procesos con sus respectivos procedimientos que son los siguientes:

Planteamiento del problema (caracterización y objetivos), construcción de un modelo teórico (teorías, variables, hipótesis), deducción de consecuencias y la prueba de Hipótesis (diseño metodológico, recolección y presentación de datos, análisis e interpretación, conclusión).

3.4.2 MÉTODOS SECUNDARIOS

MÉTODO ANALÍTICO

Se utilizó el método analítico para analizar la información desempeño laboral, tanto, así como las encuestas, entrevistas que ayudaron con el cumplimiento de la investigación.

MÉTODO DESCRIPTIVO

Se utilizó el método descriptivo por cuanto se describe o analiza la Rotación del Personal y su relación con el Desempeño Laboral de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la municipalidad Provincial de Huánuco.

MÉTODO EXPLICATIVO

Se utilizó el método explicativo para mostrar la relación de la variable independiente (Rotación de Personal) en la variable dependiente (Desempeño Laboral).

MÉTODO CORRELACIONAL

Se utilizó el método correlacional para explicar la relación que existe entre la Rotación de Personal y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Huánuco.

3.5 POBLACIÓN

Para fines del trabajo de investigación se ha considerado como población a los siete (7) trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la Municipalidad Provincial de Huánuco, que señalamos en el siguiente cuadro:

SUB GERENCIA DE SUPERVISIÓN Y LIQUIDACIÓN DE OBRAS					
N°	NOMBRES Y APELLIDOS	MODALIDAD	CARGO	CANTIDAD	INSTRUMENTOS
01	Gerly Ramos Leandro	CAS	Sub Gerente	1	Guía de entrevista
01	Frank Edwin Santiago Hidalgo	CAS	Asistente N°2	1	Encuesta
02	Romel Justiniano Caballero	CAS	Liquidador Financiero	1	Encuesta
03	Cesar Orlando Jaimes del Río	CAS	Liquidador Técnico	1	Encuesta
04	Rosella Badaraco Rapri	CAS	Secretaria	1	Encuesta
05	Marco Antonio Vásquez Lavado	Locador	Asistente de Liquidación de Consultoría de Obras	1	Encuesta
06	Juan Manuel Santos Nieto	Locador	Apoyo Técnico en Monitoreo de Obras	1	Encuesta
TOTAL DE TRABAJADORES				7	

Fuente: Elaboración Propia.

3.6 MUESTRA

La muestra del trabajo de investigación es no probabilística y estuvieron constituido por los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO.

$$N = n$$

Donde:

$$N = 7$$

$$n = 7$$

El total de la muestra para fines de investigación es en total siete (07) trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO. De las cuales la encuesta se aplicó a los seis trabajadores (06) y la entrevista se realizó al sub gerente (01).

3.7 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Las técnicas que se utilizó son las siguientes:

- La Encuesta. - Se utilizó para formular el cuestionario de preguntas relacionados con el tema de investigación, dirigido a los seis (6) trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la Municipalidad Provincial Huánuco, tal como se especifica en la selección de la muestra.
- La Entrevista, el cual se utilizó para recabar información del Sub Gerente de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la Municipalidad Provincial Huánuco, el cual estará basado en una guía de entrevista.

Los Instrumentos que se utilizó fueron:

- Cuestionario de preguntas (6)
- Guía de entrevista (1)
- Cuaderno de apuntes.
- Servicio de Internet.

3.8 PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS

Para procesar los datos, que se obtuvieron mediante las técnicas señaladas en el párrafo anterior fueron el ordenamiento y clasificación, procesamiento manual, procesamiento computarizado con el software SPSS, con la presentación de Tablas y Gráficos Circulares. Así mismo, se utilizó la prueba de Rho Spearman.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Resultados obtenidos de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la Municipalidad Provincial Huánuco.

CUADRO N° 01

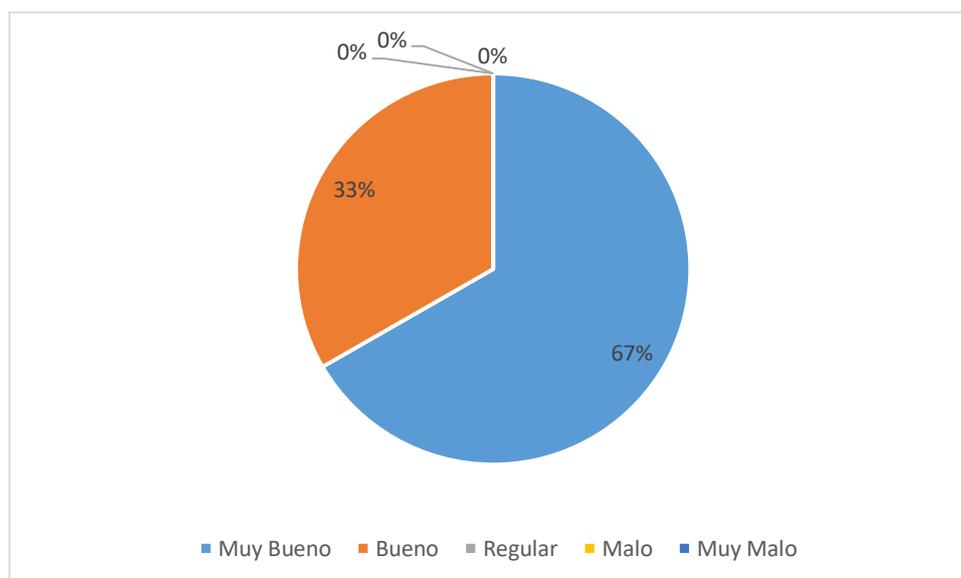
TRABAJO LE AYUDA EN SU DESARROLLO PERSONAL

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy Bueno	4	67%
Bueno	2	33%
Regular	0	0%
Malo	0	0%
Muy Malo	0	0%
Total	6	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Los investigadores

GRÁFICO N° 01



Fuente: Resultados del cuadro N° 01

Elaboración: Los investigadores

Interpretación Preliminar

Los resultados que se muestran en el Cuadro y Gráfico N° 01, responden a la pregunta: ¿Su trabajo le ayuda en su desarrollo personal? De los datos obtenidos mediante el procesamiento estadístico se puede apreciar que el 66% de los trabajadores señalaron que su trabajo le ayuda en su desarrollo personal de manera “Bueno”. Así mismo un 33% de los servidores públicos encuestados respondieron que su trabajo le ayuda es su desarrollo personal de manera “Muy Bueno”.

Por lo tanto, contesto la mayoría de los trabajadores encuestados de la Sub Gerencia que el trabajo le ayuda en el nivel de su desarrollo personal marcando “Muy bueno, 67%” y “Bueno con 33%” se logró apreciar que la gran mayoría esta de acuerdo con el nivel de desarrollo personal que le brinda la Institución.

CUADRO N° 02

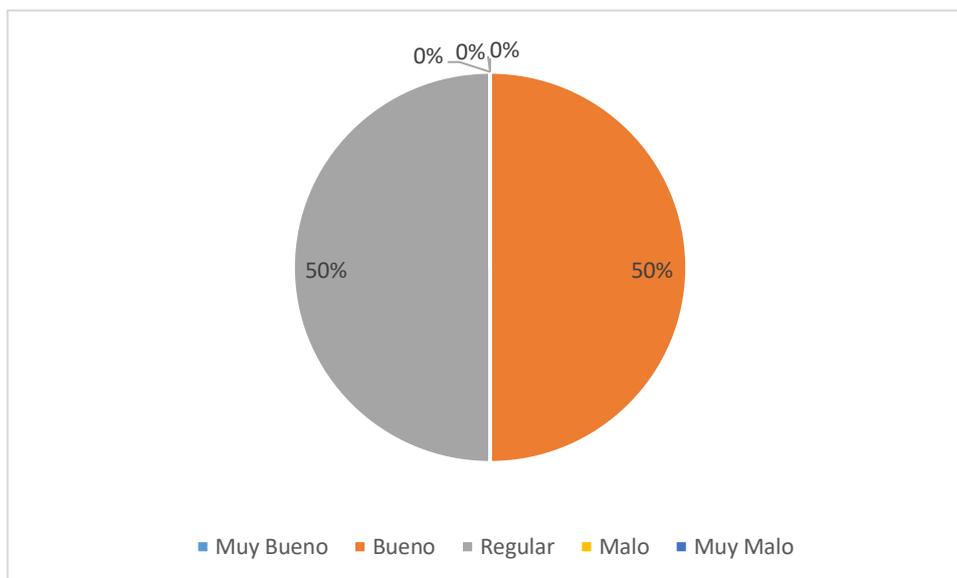
SU TRABAJO LE AYUDA A LOGRAR OBJETIVOS PERSONALES

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy Bueno	0	0%
Bueno	3	50%
Regular	3	50%
Malo	0	0%
Muy Malo	0	0%
Total	6	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Los investigadores

GRÁFICO N° 02



Fuente: Resultados del cuadro N° 02

Elaboración: Los investigadores

Interpretación Preliminar

Los resultados que se muestran en el Cuadro y Gráfico N° 02, responden al enunciado: ¿Su trabajo actual, le ayuda a lograr objetivos personales? De los datos obtenidos mediante el procesamiento estadístico se puede apreciar que el 50% de los trabajadores respondieron que su trabajo actual les ayuda a lograr objetivos personales de manera “Regular”. Así mismo, el otro 50% de los trabajadores encuestados indicaron que su trabajo actual les ayuda a lograr objetivos personales de manera “Bueno”.

Por lo tanto, los trabajadores respondieron que el trabajo les ayuda a lograr objetivos personales de manera “Bueno y Regular” obteniendo cada uno de los dos un 50%.

CUADRO N° 03

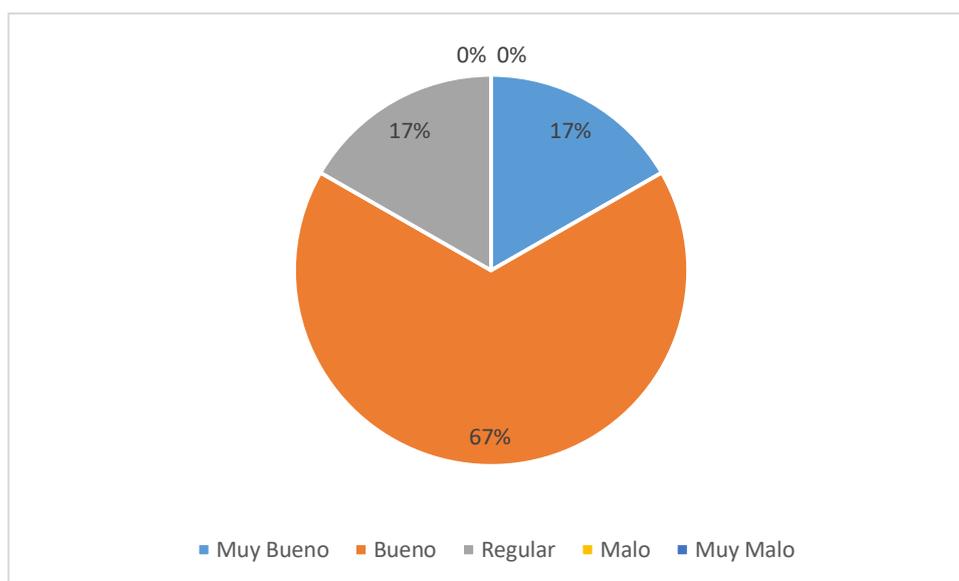
CALIFICACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SUB GERENCIA

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy Bueno	1	17%
Bueno	4	67%
Regular	1	17%
Malo	0	0%
Muy Malo	0	0%
Total	6	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Los investigadores

GRÁFICO N° 03



Fuente: Resultados del cuadro N° 03

Elaboración: Los investigadores

Interpretación Preliminar

Los resultados que se muestran en el Cuadro y Gráfico N° 03, responden a la pregunta: ¿Cómo califica el clima organizacional en la Sub Gerencia? De los datos obtenidos mediante el procesamiento estadístico se puede apreciar que el 66% de los trabajadores calificaron de forma “Bueno” el clima organizacional en la Sub Gerencia. Así mismo el 16% de los trabajadores encuestados calificaron de forma “Regular” el clima organizacional en la Sub Gerencia. Finalmente, un grupo del 16% de los encuestados calificaron de forma “Muy Bueno” el clima organizacional.

Por lo tanto, contestó la mayoría de trabajadores “67%” que la calificación del clima organizacional en la Sub Gerencia es de manera “Bueno”.

CUADRO N° 04

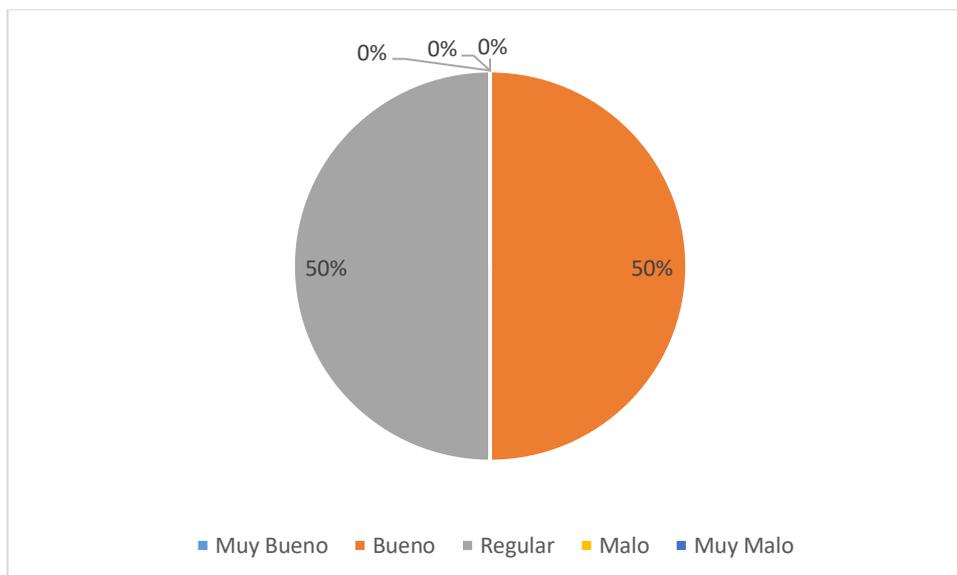
CALIFICACIÓN DEL NIVEL DE ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO EN EL CUAL ESTÁ UBICADO LA SUB GERENCIA

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy Bueno	0	0%
Bueno	3	50%
Regular	3	50%
Malo	0	0%
Muy Malo	0	0%
Total	6	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Los investigadores

GRÁFICO N° 04



Fuente: Resultados del cuadro N° 04

Elaboración: Los investigadores

Interpretación Preliminar

Los resultados que se muestran en el Cuadro y Gráfico N° 04, responden a la pregunta: ¿Cómo califica el nivel del entorno físico de trabajo en el cual está ubicado la Sub Gerencia? De los datos obtenidos mediante el procesamiento estadístico se puede apreciar que el 50% de los trabajadores encuestados calificaron de forma “Regular” el nivel del entorno físico de trabajo en el cual está ubicado la Sub Gerencia. Del mismo modo otro 50% de los trabajadores calificaron de forma “Bueno” el nivel del entorno físico de trabajo en el cual está ubicado la Sub Gerencia.

Por lo tanto, los trabajadores calificaron el nivel del entorno físico de trabajo en el cual esta ubicado la Sub Gerencia de manera “Bueno y Regular” obteniendo cada uno de los dos un 50%.

CUADRO N° 05

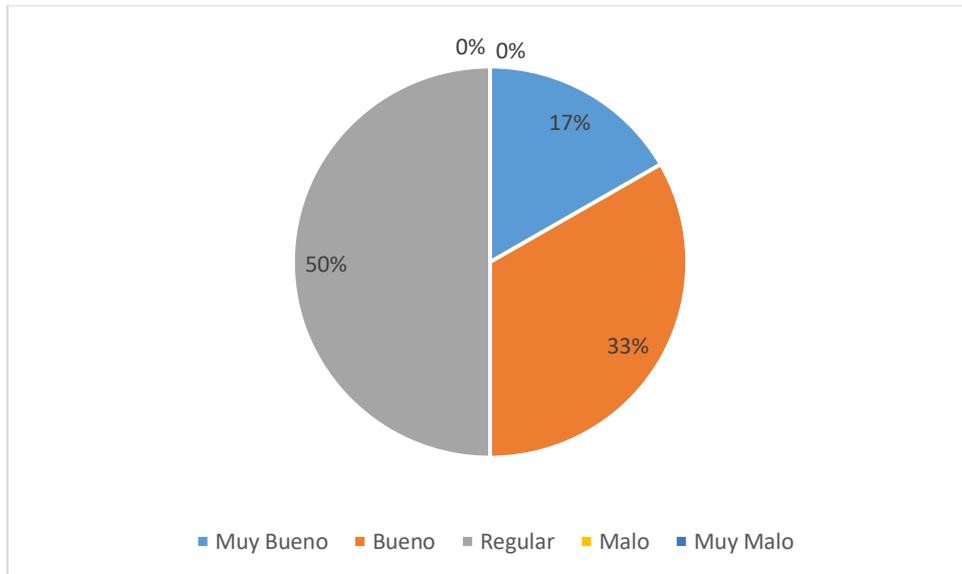
CONSIDERACIÓN DEL NIVEL DE LA CALIDAD DE LIDERAZGO

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy Bueno	1	17%
Bueno	2	33%
Regular	3	50%
Malo	0	0%
Muy Malo	0	0%
Total	6	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Los investigadores

GRÁFICO N° 05



Fuente: Resultados del cuadro N° 05

Elaboración: Los investigadores

Interpretación Preliminar

Los resultados que se muestran en el Cuadro y Gráfico N° 05, responden a la pregunta: ¿Cómo considera usted el nivel de la calidad de liderazgo en la Sub Gerencia? De acuerdo con los resultados obtenidos mediante el procesamiento y tabulación, se puede apreciar que el 50% de los trabajadores encuestados señalaron que consideran el nivel de la calidad de liderazgo de forma “Regular” en la Sub Gerencia. Así mismo, el 33% de los trabajadores encuestados señalaron que consideran el nivel de la calidad de liderazgo de forma “Bueno” en la Sub Gerencia. Finalmente, un 20% de los trabajadores encuestados señalaron que consideran el nivel de la calidad de liderazgo de forma “Muy Bueno” en la Sub Gerencia.

Por consiguiente, indicaron la mayoría de los trabajadores de la Sub Gerencia en un 50% que consideran el nivel de calidad de liderazgo de manera “Regular”.

CUADRO N° 06

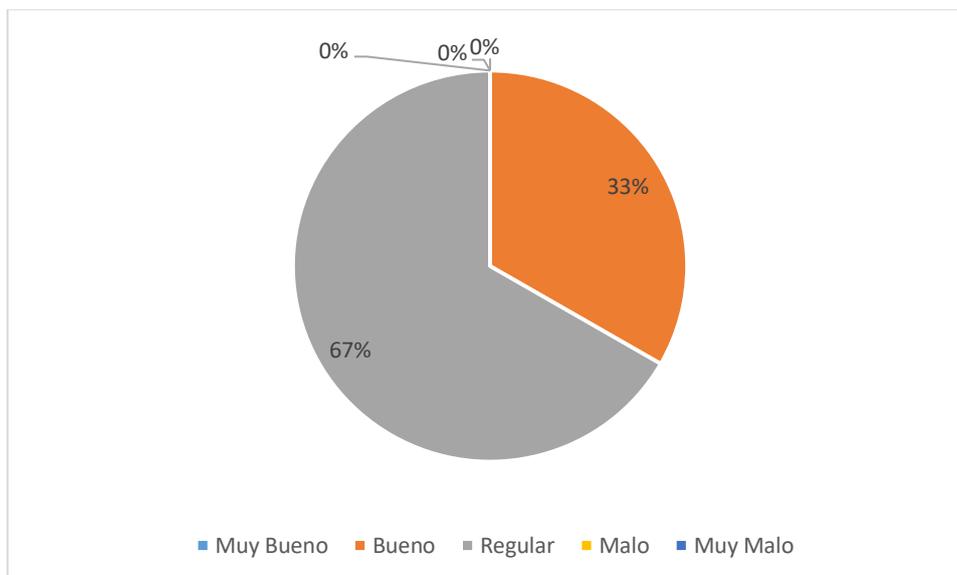
CÓMO PERCIBE USTED EL NIVEL DE RESPONSABILIDAD DENTRO DE LA SUB GERENCIA

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy Bueno	0	0%
Bueno	2	33%
Regular	4	67%
Malo	0	0%
Muy Malo	0	0%
Total	6	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Los investigadores

GRÁFICO N° 06



Fuente: Resultados del cuadro N° 06

Elaboración: Los investigadores

Interpretación Preliminar

Los resultados que se muestran en el Cuadro y Gráfico N° 06, responden a la pregunta: ¿Cómo percibe usted el nivel de responsabilidad dentro de la Sub Gerencia? De los resultados obtenidos se puede apreciar que el 66% trabajadores encuestados señalaron que perciben de manera “Regular” el nivel de responsabilidad dentro de la Sub Gerencia. Finalmente, el 33% trabajadores encuestados señalaron que perciben de manera “Bueno” el nivel de responsabilidad dentro de la Sub Gerencia.

En consecuencia, se pudo observar que la mayoría de los trabajadores en un 67% perciben de manera “Regular” el nivel de responsabilidad dentro de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras.

CUADRO N° 07

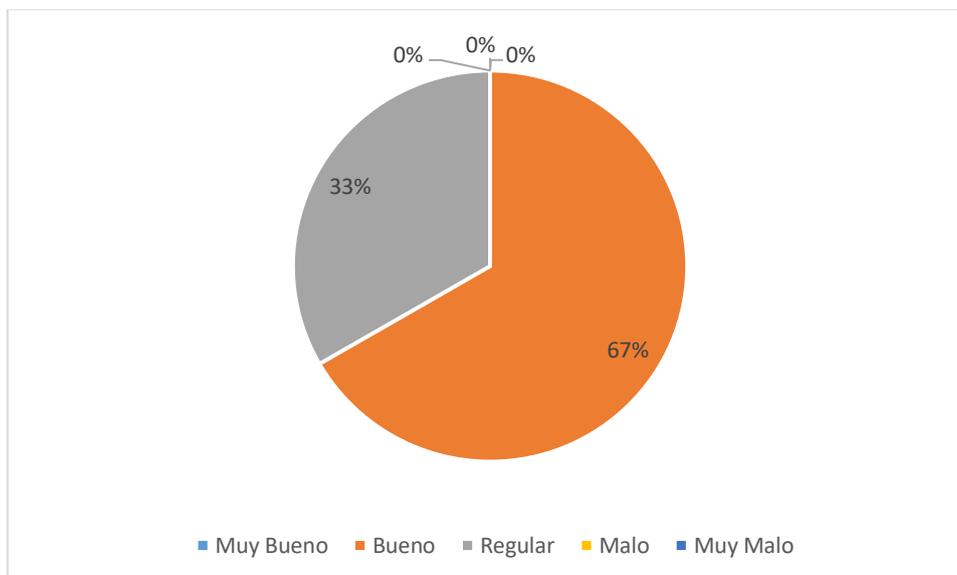
CALIFICACIÓN DEL NIVEL DE LA OFERTA LABORAL BRINDADA POR LA SUB GERENCIA

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy Bueno	0	0%
Bueno	4	67%
Regular	2	33%
Malo	0	0%
Muy Malo	0	0%
Total	6	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Los investigadores

GRÁFICO N° 07



Fuente: Resultados del cuadro N° 07

Elaboración: Los investigadores

Interpretación Preliminar

Los resultados que se muestran en el Cuadro y Gráfico N° 07, responden a la pregunta: ¿Cómo califica usted el nivel de la oferta laboral brindada por la Sub Gerencia? De los resultados obtenidos se puede apreciar que el 66% de los trabajadores encuestados calificaron que el nivel de la oferta laboral brindada por la sub Gerencia es “Bueno”. Finalmente, un 33% de los trabajadores encuestados calificaron que el nivel de la oferta laboral brindada por la sub Gerencia es “Regular”.

Por lo tanto, contestó la mayoría de los trabajadores en un 67% indicando que califican de manera “Bueno” el nivel de la oferta laboral brindada por la Sub Gerencia.

CUADRO N° 08

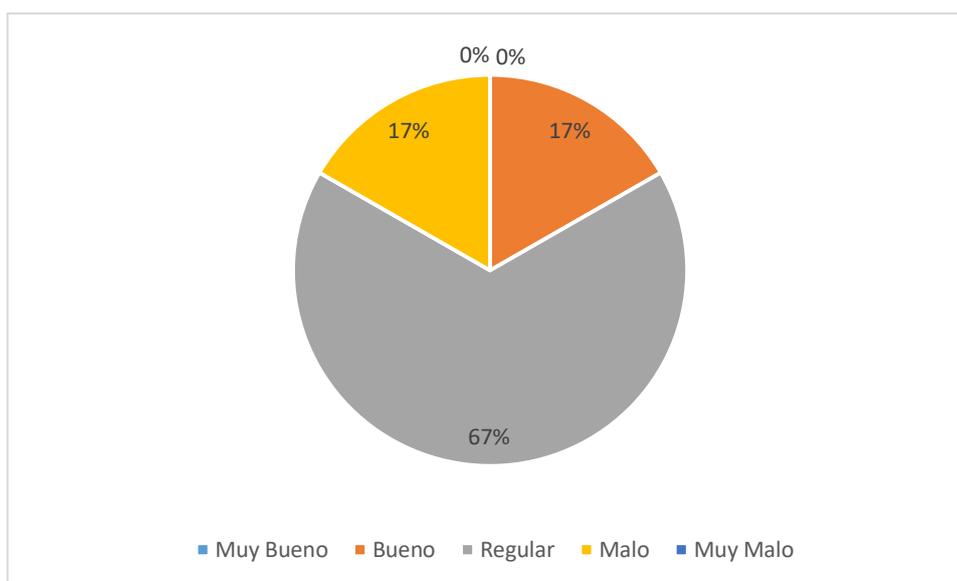
CALIFICACIÓN DEL NIVEL DE GESTIÓN DE RECURSOS

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy Bueno	0	0%
Bueno	1	17%
Regular	4	67%
Malo	1	17%
Muy Malo	0	0%
Total	6	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Los investigadores

GRÁFICO N° 08



Fuente: Resultados del cuadro N° 08

Elaboración: Los investigadores

Interpretación Preliminar

Los resultados que se muestran en el Cuadro y Gráfico N° 08, responden a la pregunta: ¿Cómo califica el nivel de gestión de recursos? De los resultados obtenidos se puede apreciar que el 66% de los trabajadores encuestados señalaron que califican el nivel de gestión de recursos de manera “Regular”. Otro sector minoritario del 16% de los trabajadores encuestados indicaron que califican el nivel de gestión de recursos de manera “Bueno”. Finalmente, un 16% de los trabajadores encuestados manifestaron que califican el nivel de gestión de recursos de manera “Malo”.

En consecuencia, se pudo apreciar que la mayoría de los trabajadores encuestados en un total 67%, calificaron de “Regular” el nivel de gestión de recursos en la Sub Gerencia.

CUADRO N° 09

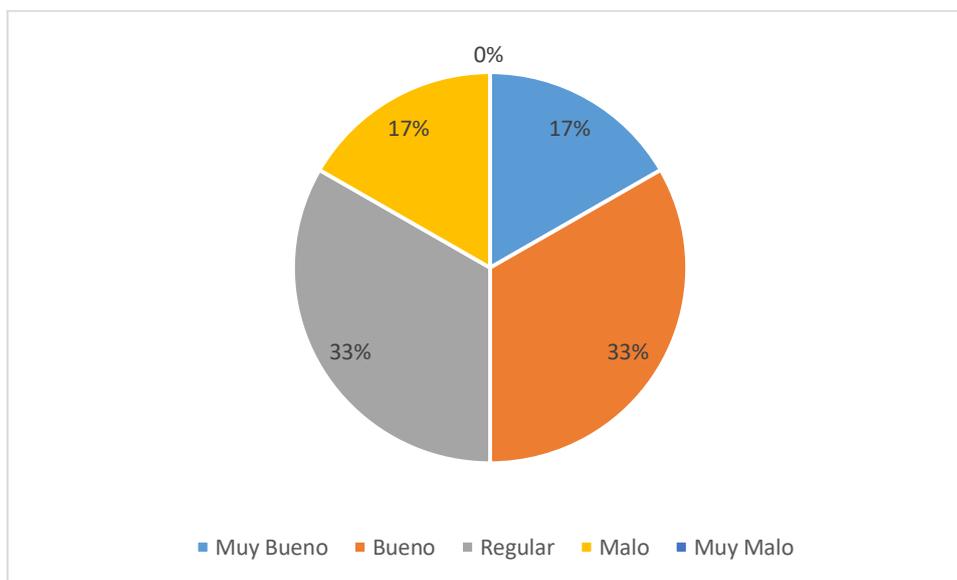
ESTÁ DE ACUERDO CON LAS POLÍTICAS LABORALES DENTRO DE LA INSTITUCIÓN

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy Bueno	1	17%
Bueno	2	33%
Regular	2	33%
Malo	1	17%
Muy Malo	0	0%
Total	6	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Los investigadores

GRÁFICO N° 09



Fuente: Resultados del cuadro N° 09

Elaboración: Los investigadores

Interpretación Preliminar

Los resultados que se muestran en el Cuadro y Gráfico N° 09, responden a la pregunta: ¿Está de acuerdo con las políticas laborales dentro de la institución? De los resultados obtenidos se puede apreciar que el 33% de los trabajadores señalan que consideran de manera “Bueno” las políticas laborales dentro de la institución. Por otro lado, el 33% de los trabajadores indicaron de manera “Regular” las políticas laborales dentro de la institución. Así mismo, el 16% de los trabajadores indicaron de manera “Malo” las políticas laborales dentro de la institución. Finalmente, un 16% de los trabajadores señalaron “Muy Bueno” “Bueno” las políticas laborales dentro de la institución.

Por lo tanto, respondieron la mayoría de los trabajadores están de acuerdo con las políticas laborales dentro de la institución de manera “Bueno y Regular” obteniendo cada uno de los dos un 33%.

CUADRO N° 10

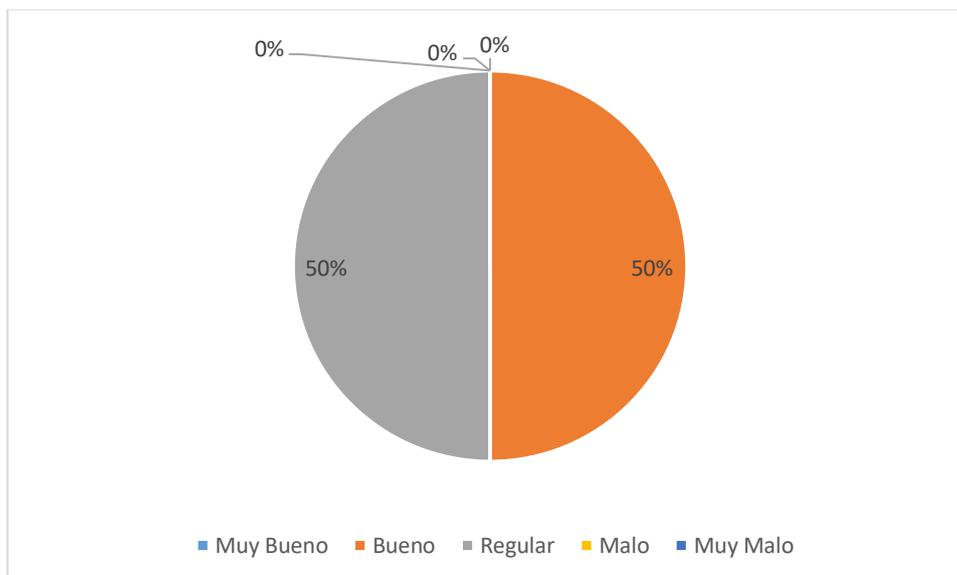
PERCIBE EL NIVEL DEL PERFIL DE LAS AUTORIDADES DENTRO DE LA SUB GERENCIA

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy Bueno	0	0%
Bueno	3	50%
Regular	3	50%
Malo	0	0%
Muy Malo	0	0%
Total	6	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Los investigadores

GRÁFICO N° 10



Fuente: Resultados del cuadro N° 10

Elaboración: Los investigadores

Interpretación Preliminar

Los resultados que se muestran en el Cuadro y Gráfico N° 10, responden a la pregunta: ¿Cómo percibe el nivel del perfil de las autoridades dentro de la Sub Gerencia? De los resultados obtenidos se puede apreciar que el 50% de los trabajadores encuestados señalaron que perciben de manera “Regular” el nivel del perfil de las autoridades dentro de la Sub Gerencia. Finalmente, el 24% de los trabajadores encuestados indicaron que perciben de manera “Bueno” el nivel del perfil de las autoridades dentro de la Sub Gerencia.

Por consiguiente, los trabajadores indicaron que perciben el nivel del perfil de las autoridades dentro de la Sub Gerencia de manera “Bueno y Regular” obteniendo cada uno un 50%.

CUADRO N° 11

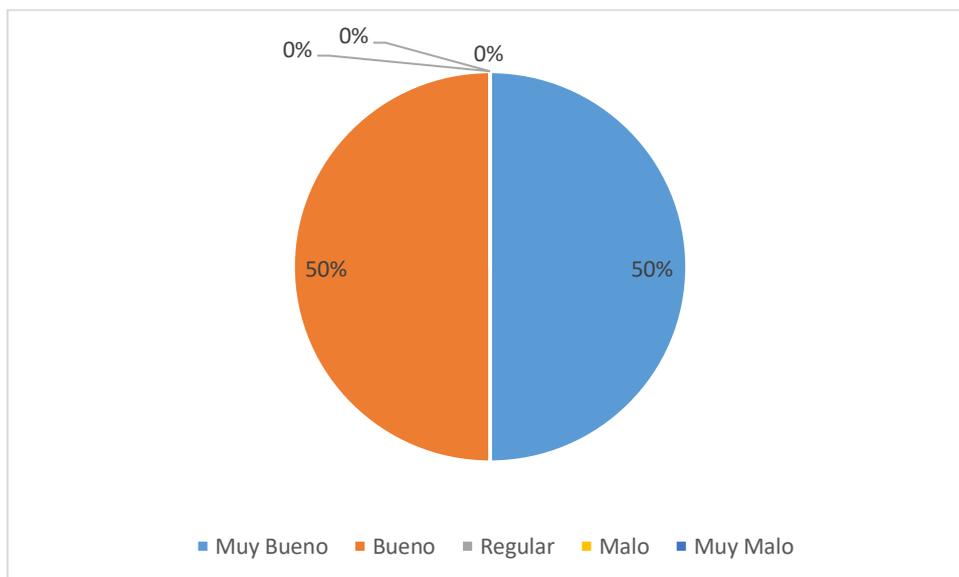
CONSIDERACIÓN DEL NIVEL DE EXPERIENCIA LABORAL QUE ESTÁ OBTENIENDO DENTRO DE LA SUB GERENCIA

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy Bueno	3	50%
Bueno	3	50%
Regular	0	0%
Malo	0	0%
Muy Malo	0	0%
Total	6	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Los investigadores

GRÁFICO N° 11



Fuente: Resultados del cuadro N° 10

Elaboración: Los investigadores

Interpretación Preliminar

Los resultados que se muestran en el Cuadro y Gráfico N° 11, responden a la pregunta: ¿Cómo considera usted el nivel de la experiencia laboral que está obteniendo dentro de la Sub Gerencia? De los resultados obtenidos se puede apreciar que el 50% de los trabajadores encuestados señalaron que consideran de manera “Bueno” el nivel de la experiencia laboral que está obteniendo dentro de la Sub Gerencia. Por otro lado, un 50% de los trabajadores encuestados respondieron que consideran de manera “Muy Bueno” el nivel de la experiencia laboral que está obteniendo dentro de la Sub Gerencia.

Por lo tanto, los trabajadores de la Sub Gerencia tienen una consideración del nivel de experiencia laboral que están obteniendo dentro de la institución de manera “Muy Bueno y Bueno” obteniendo cada uno un 50%.

CUADRO N° 12

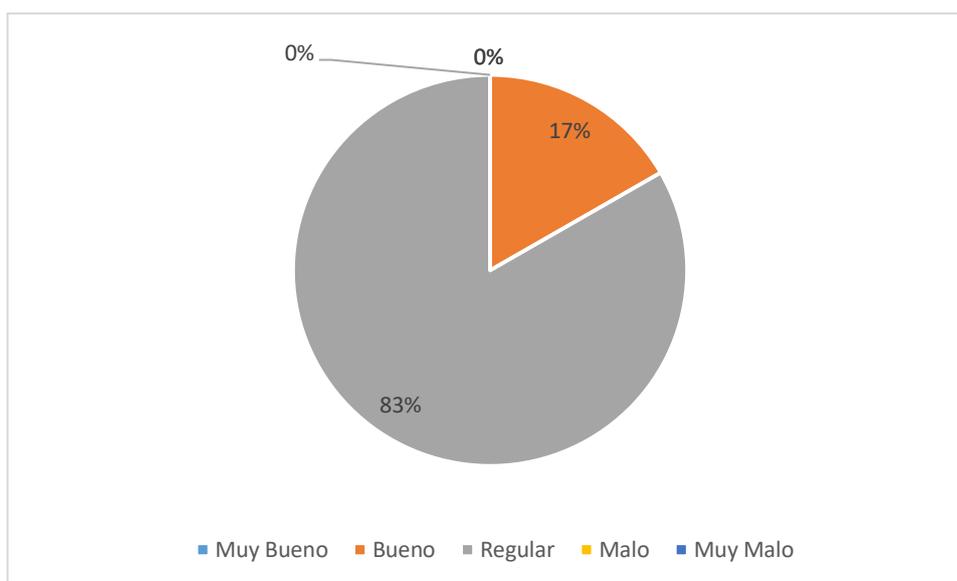
NIVEL DE ESTRÉS Y PRESIÓN QUE SIENTE LABORANDO EN LA SUB GERENCIA

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy Bueno	0	0%
Bueno	1	17%
Regular	5	83%
Malo	0	0%
Muy Malo	0	0%
Total	6	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Los investigadores

GRÁFICO N° 12



Fuente: Resultados del cuadro N° 12

Elaboración: Los investigadores

Interpretación Preliminar

Los resultados que se muestran en el Cuadro y Gráfico N° 12, responden a la pregunta: ¿Qué nivel de estrés y presión siente usted laborando en la Sub Gerencia? De los datos obtenidos mediante los procesamientos estadísticos se puede apreciar que el 83% de los trabajadores encuestados respondieron que el nivel de estrés y presión que siente laborando en la Sub Gerencia es “Regular”. Finalmente, el 16% de los trabajadores encuestados manifestaron que el nivel de estrés y presión que siente laborando en la Sub Gerencia es “Bueno”.

Por lo tanto, contesto la mayoría de los trabajadores encuestados de la Sub Gerencia que el nivel de estrés y presión que siente laborando es de manera “Regular, 83%”.

CUADRO N° 13

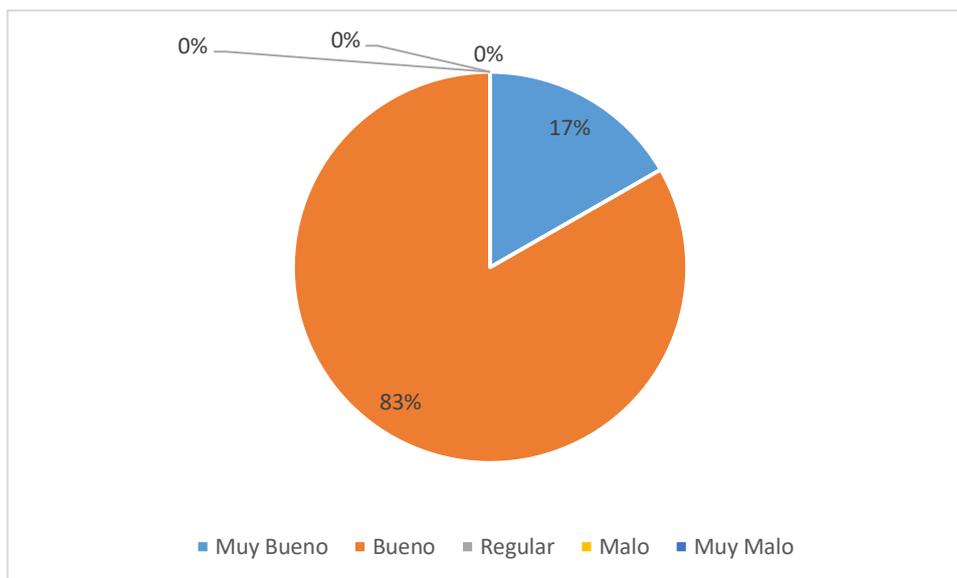
CONSIDERACIÓN DEL AMBIENTE DE TRABAJO DENTRO DE LA SUB GERENCIA

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy Bueno	1	17%
Bueno	5	83%
Regular	0	0%
Malo	0	0%
Muy Malo	0	0%
Total	6	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Los investigadores

GRÁFICO N° 13



Fuente: Resultados del cuadro N° 13

Elaboración: Los investigadores

Interpretación Preliminar

Los resultados que se muestran en el Cuadro y Gráfico N° 13, responden a la pregunta: ¿Cómo considera el ambiente de trabajo dentro de la Sub Gerencia? De los datos obtenidos mediante los procesamientos estadísticos se puede apreciar que el 83% de los trabajadores encuestados respondieron que consideran “Bueno” el ambiente de trabajo dentro de la Sub Gerencia. Finalmente, un 16% de los trabajadores encuestados señalaron que consideran “Muy Bueno” el ambiente de trabajo dentro de la Sub Gerencia.

Por consiguiente, la mayoría de trabajadores respondieron de manera “Bueno” en un 83% la consideración del ambiente de trabajo dentro de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras.

CUADRO N° 14

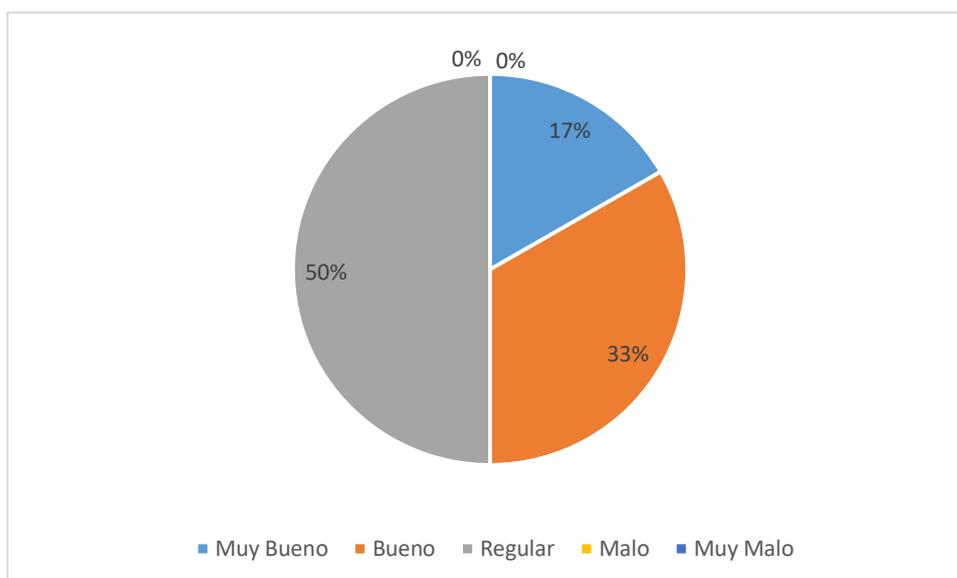
CÓMO PERCIBE EL NIVEL ESTABLECIDO DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS DENTRO DE LA SUB GERENCIA

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy Bueno	1	17%
Bueno	2	33%
Regular	3	50%
Malo	0	0%
Muy Malo	0	0%
Total	6	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Los investigadores

GRÁFICO N° 14



Fuente: Resultados del cuadro N° 14

Elaboración: Los investigadores

Interpretación Preliminar

Los resultados que se muestran en el Cuadro y Gráfico N° 14, responden a la pregunta: ¿Cómo percibe el nivel establecido de los objetivos planteados dentro de la Sub Gerencia? De los datos obtenidos mediante los procesamientos estadísticos se puede apreciar que el 50% de los trabajadores encuestados respondieron que perciben de manera “Regular” el nivel establecido de los objetivos planteados dentro de la Sub Gerencia. Así mismo, el 33% de los trabajadores encuestados señalaron que perciben de manera “Bueno” el nivel establecido de los objetivos planteados dentro de la Sub Gerencia. Finalmente, el 16% de los trabajadores encuestados marcaron que perciben de manera “Muy Bueno” el nivel establecido de los objetivos planteados dentro de la Sub Gerencia.

Por lo tanto, contestó la mayoría de los trabajadores en un 50% indicaron que perciben el nivel establecido de los objetivos planteados dentro de la Sub Gerencia de manera “Regular”.

CUADRO N° 15

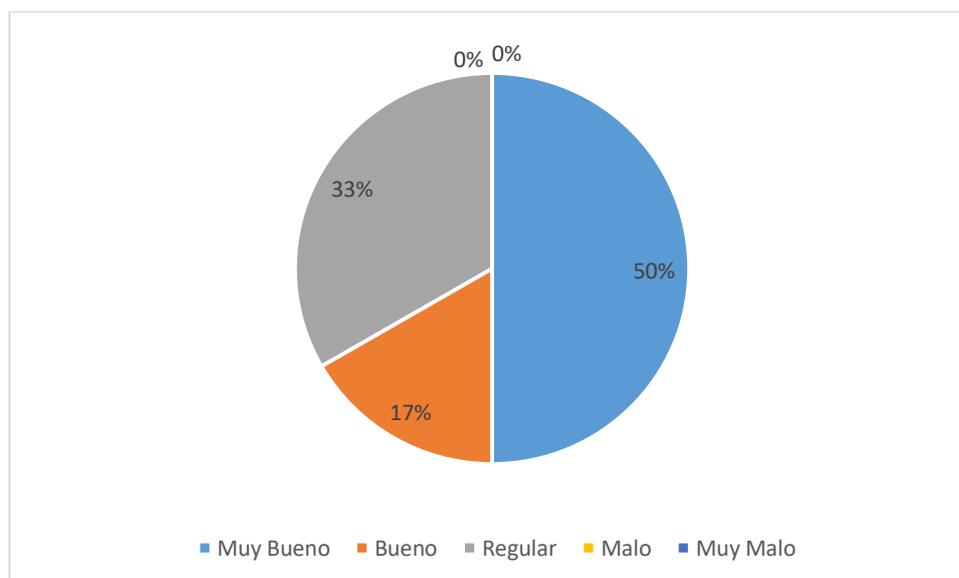
TRABAJAR PARA ESTA INSTITUCIÓN LE HACE SENTIR ORGULLOSO

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy Bueno	3	50%
Bueno	1	17%
Regular	2	33%
Malo	0	0%
Muy Malo	0	0%
Total	6	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Los investigadores

GRÁFICO N° 15



Fuente: Resultados del cuadro N° 15

Elaboración: Los investigadores

Interpretación Preliminar

Los resultados que se muestran en el Cuadro y Gráfico N° 15, responden a la pregunta: ¿Trabajar para esta institución le hace sentir orgulloso? De los datos obtenidos mediante los procesamientos estadísticos se puede apreciar que el 50% de los trabajadores encuestados respondieron de manera “Muy Bueno”. Así mismo, un 33% de los trabajadores encuestados señalaron de manera “Regular”. Finalmente, un 16% de los trabajadores encuestados respondieron de manera “Bueno”.

CUADRO N° 16

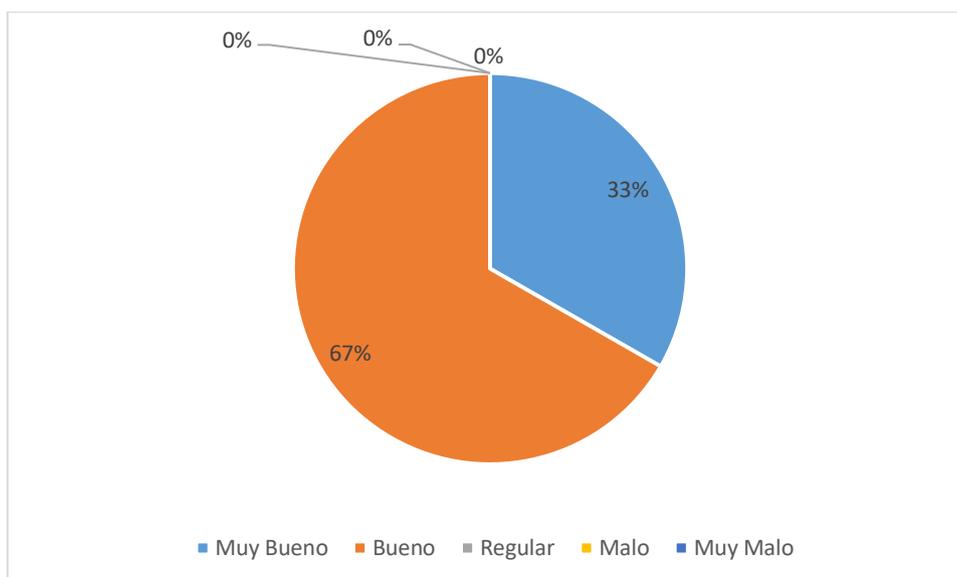
LE GUSTA LO QUE HACE EN SU TRABAJO

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy Bueno	2	33%
Bueno	4	67%
Regular	0	0%
Malo	0	0%
Muy Malo	0	0%
Total	6	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Los investigadores

GRÁFICO N° 16



Fuente: Resultados del cuadro N° 16

Elaboración: Los investigadores

Interpretación Preliminar

Los resultados que se muestran en el Cuadro y Gráfico N° 16, responden a la pregunta: ¿Le gusta lo que hace en su trabajo? De los datos obtenidos mediante los procesamientos estadísticos se puede apreciar que el 66% de los trabajadores encuestados respondieron de manera “Regular” le gusta lo que hace en su trabajo. Finalmente, el 33% de los trabajadores encuestados marcaron que perciben de manera “Bueno” le gusta lo que hace en su trabajo.

Por consiguiente, la mayoría de trabajadores respondieron de manera “Bueno” en un 67%, le gusta lo que hace en su trabajo que permite que tengan un buen desempeño en la Sub Gerencia.

CUADRO N° 17

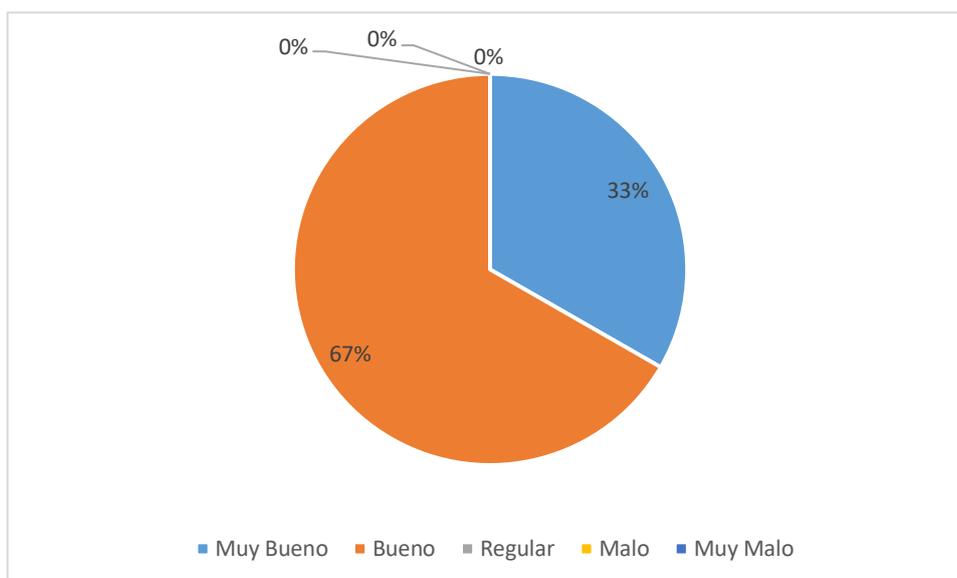
CALIFICACIÓN DEL NIVEL DE CALIDAD DE SERVICIO QUE BRINDA LA SUB GERENCIA DE SUPERVISIÓN A LOS USUARIOS

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy Bueno	2	33%
Bueno	4	67%
Regular	0	0%
Malo	0	0%
Muy Malo	0	0%
Total	6	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Los investigadores

GRÁFICO N° 17



Fuente: Resultados del cuadro N° 17

Elaboración: Los investigadores

Interpretación Preliminar

Los resultados que se muestran en el Cuadro y Gráfico N° 17, responden a la pregunta: ¿Cómo califica el nivel de la calidad de servicio que brinda la Sub Gerencia de Supervisión a los usuarios? De los datos obtenidos mediante los procesamientos estadísticos se puede apreciar que el 66% de los trabajadores encuestados respondieron que califican de manera “Bueno” el nivel de la calidad de servicios que brinda la Sub Gerencia de Supervisión a los usuarios. Finalmente, el 33% de los trabajadores encuestados marcaron que perciben de manera “Muy Bueno” el nivel de la calidad de servicios que brinda la Sub Gerencia de Supervisión a los usuarios.

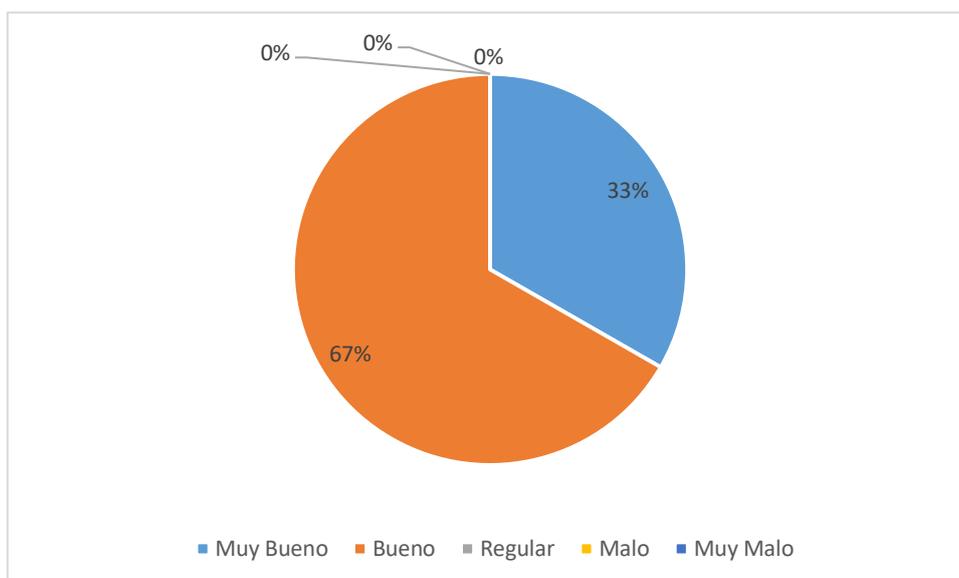
Por lo tanto, respondieron la mayoría de los trabajadores que califican de manera “Bueno, con un 67%” el nivel de calidad de servicio que brinda la Sub Gerencia a los usuarios.

CUADRO N° 18**CONSIDERACIÓN DEL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD Y SATISFACCIÓN DEL PERSONAL DENTRO DE LA SUB GERENCIA**

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy Bueno	2	33%
Bueno	4	67%
Regular	0	0%
Malo	0	0%
Muy Malo	0	0%
Total	6	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Los investigadores

GRÁFICO N° 18

Fuente: Resultados del cuadro N° 18

Elaboración: Los investigadores

Interpretación Preliminar

Los resultados que se muestran en el Cuadro y Gráfico N° 18, responden a la pregunta: ¿Cómo considera usted el nivel de la productividad y satisfacción del personal dentro de la Sub Gerencia? De los datos obtenidos mediante los procesamientos estadísticos se puede apreciar que el 67% de los trabajadores encuestados respondieron que consideran “Bueno” el nivel de productividad y satisfacción del personal dentro de la Sub Gerencia. Del mismo modo, un 33% de los trabajadores encuestados señalaron que consideran “Muy Bueno” el nivel de productividad y satisfacción del personal dentro de la Sub Gerencia.

Por lo tanto, respondieron la mayoría de los trabajadores están de acuerdo con las políticas laborales dentro de la institución de manera “Bueno y Regular” obteniendo cada uno de los dos un 33%.

Por lo tanto, contestó la mayoría de los trabajadores en un 67% indicando que consideran de manera “Bueno” el nivel de productividad y satisfacción del personal dentro de la Sub Gerencia.

CUADRO N°19

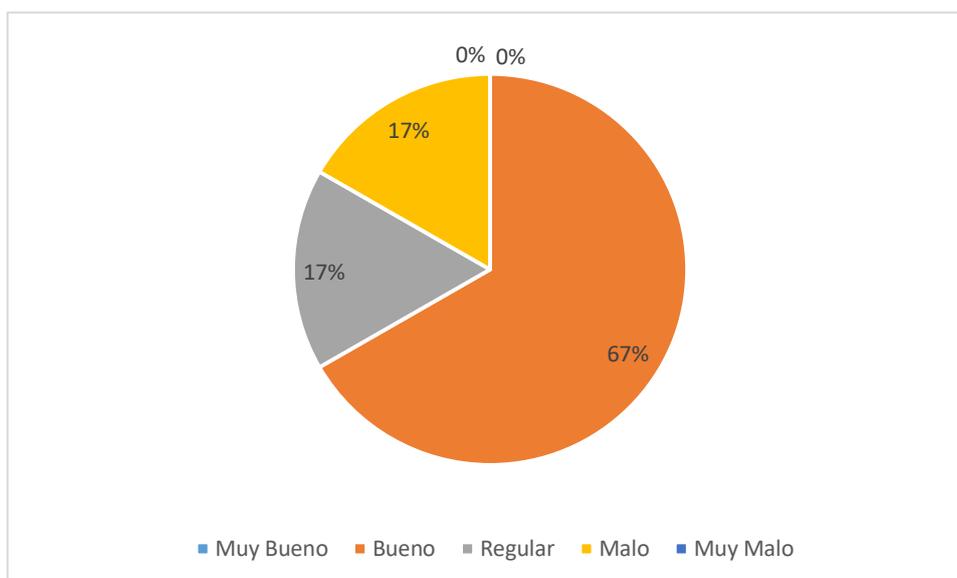
CONSIDERACIÓN DEL NIVEL DE RECURSOS DE APOYO CON LOS QUE
CUENTA LA SUB GERENCIA

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy Bueno	0	0%
Bueno	4	67%
Regular	1	17%
Malo	1	17%
Muy Malo	0	0%
Total	6	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Los investigadores

GRÁFICO N° 19



Fuente: Resultados del cuadro N° 19

Elaboración: Los investigadores

Interpretación Preliminar

Los resultados que se muestran en el Cuadro y Gráfico N° 19, responden a la pregunta: ¿Cómo considera el nivel de los recursos de apoyo con los que cuenta la Sub Gerencia? De los datos obtenidos mediante los procesamientos estadísticos se puede apreciar que el 66% de los trabajadores encuestados respondieron que consideran de manera “Bueno” el nivel de recursos de apoyo con los que cuenta la Sub Gerencia. Así mismo, un el 16% de los trabajadores encuestados señalaron que consideran de manera “Regular” el nivel de recursos de apoyo con los que cuenta la Sub Gerencia. Finalmente, el 33% de los trabajadores encuestados indicaron que consideran de manera “Malo” el nivel de recursos de apoyo con los que cuenta la Sub Gerencia.

Por consiguiente, contestó la mayoría de los trabajadores en un 67% indicando que consideran de manera “Bueno” el nivel de recurso de apoyo con los que cuenta la Sub Gerencia.

CUADRO N° 20

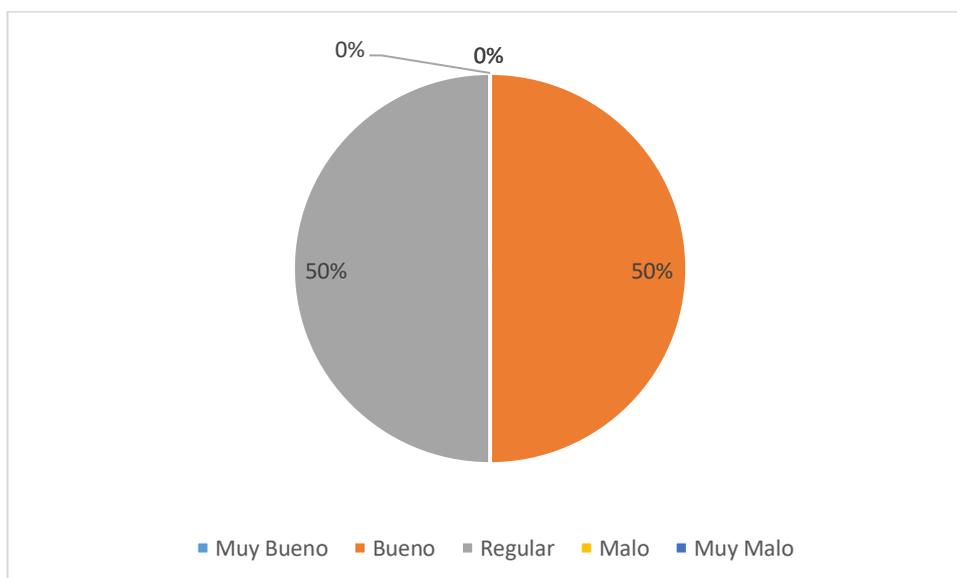
CÓMO PERCIBE EL NIVEL DE LAS OPORTUNIDADES ASCENSO QUE SE DA EN LA SUB GERENCIA DE SUPERVISIÓN Y LIQUIDACIÓN DE OBRAS DE LA MPHCO

CONCEPTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy Bueno	0	0%
Bueno	3	50%
Regular	3	50%
Malo	0	0%
Muy Malo	0	0%
Total	6	100%

Fuente: Encuesta

Elaboración: Los investigadores

GRÁFICO N° 20



Fuente: Resultados del cuadro N° 20

Elaboración: Los investigadores

Interpretación Preliminar

Los resultados que se muestran en el Cuadro y Gráfico N° 20, responden a la pregunta: ¿Cómo percibe el nivel de las oportunidades ascenso que se da en la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO? De los datos obtenidos mediante los procesamientos estadísticos se puede apreciar que el 50% de los trabajadores encuestados señalaron que perciben de manera “Regular” el nivel de ascenso que se da en la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO. Finalmente, el 50% de los trabajadores encuestados indicaron que perciben de manera “Bueno” el nivel de ascenso que se da en la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO.

Por lo tanto, los trabajadores respondieron que perciben el nivel de las oportunidades de ascenso que se da en la Sub Gerencia es de manera “Bueno y Regular” obteniendo cada uno un 50%.

4.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS PRINCIPAL

Teoría de Rho Spearman

La función de la correlación de Spearman es determinar si existe una relación lineal entre dos variables a nivel ordinal y que esta relación no sea debida al azar; es decir, que la relación sea estadísticamente significativa. Si una de las variables es intervalar y la otra ordinal también se utiliza Spearman.

Cuadro N° 21
Cuadro de escala de Correlación de Rho Spearman

VALOR	SIGNIFICADO
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a 0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,1 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación Nula
-0,1 a -0,19	Correlación positiva muy baja
-0,2 a -0,39	Correlación positiva baja
-0,4 a -0,69	Correlación positiva moderada
-0,7 a -0,89	Correlación positiva alta
-0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Teoría Rho Spearman

a) Planteamiento de Hipótesis

H1: La Rotación del Personal se relaciona con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO 2019.

b) Cálculo del estadístico

CUADRO 22:
Correlación entre Rotación de Personal y Desempeño Laboral

Correlaciones			Rotación de Personal (Agrupada)	Desempeño Laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	Rotación de Personal (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,200
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	6	6
	Desempeño Laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,200	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	6	6

Fuente: encuesta, 2019 (Spss).

- c) Significancia bilateral (P-Valor):** el valor de la probabilidad indica que la correlación es significativa ($P\text{-Valor} < 0.05$).
- d) Coeficiente de correlación (r_s):** los resultados de la prueba estadística indican que existe una correlación positiva, con un grado de correlación calificado como bajo ($r_s = 0.200$).
- e) Decisión:** Como el P-Valor es menor que alfa ($P\text{-Valor} < \alpha$) ($0.04 < 0.05$), entonces se rechazó la Hipótesis nula (H_0), es decir, sí existe relación positiva entre Rotación de Personal y Desempeño Laboral.

4.4. PRUEBAS DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Prueba de Hipótesis específica N°1

a) Planteamiento de Hipótesis

HE1: Los Factores Organizacionales se relacionan positivamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO 2019.

b) Cálculo del estadístico

Tabla 23.
Correlación entre Factor Organizacionales y Desempeño Laboral

			Correlaciones	
			FACTORES ORGANIZACIONALES (D1) (Agrupada)	Desempeño Laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	FACTORES ORGANIZACIONALES (D1) (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,200
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	6	6
	Desempeño Laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,200	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	6	6

Fuente: encuesta, abril 2019 (Spss V.25).

c) Interpretación:

Como el coeficiente Rho de Spearman es 0,200 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman, existe una correlación positiva baja. Además, el nivel de significancia es menor que 0,05 esto indica que, si existe relación entre las variables, luego podemos concluir que Los Factores Organizacionales se relacionan positivamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO 2019.

Prueba de Hipótesis específica N°2

a) Planteamiento de Hipótesis

HE2: Los Factores de Cargo se relacionan positivamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO 2019.

b) Cálculo del estadístico

Tabla 24
Correlación entre los Factores de Cargo y Desempeño Laboral

		Correlaciones	
		FACTORES CARGO (D2) (Agrupada)	Desempeño Laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	FACTORES CARGO (D2) (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	6
	Desempeño Laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,316
		Sig. (bilateral)	,041
		N	6

Fuente: encuesta, abril 2019 (Spss V.25).

c) Interpretación:

Como el coeficiente Rho de Spearman es 0,316 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman, existe una correlación positiva baja. Además, el nivel de significancia es menor que 0,05 esto indica que, si existe relación entre las variables, luego podemos concluir que Los Factores Cargos se relacionan positivamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO 2019.

Prueba de Hipótesis Específica N°3

a) Planteamiento de Hipótesis

HE3: Los Factores Competitivos se relacionan positivamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO 2019.

b) Cálculo del estadístico

Tabla 25:
Correlación entre los Factores Competitivos y Desempeño Laboral

		FACTORES COMPETITIVOS (D3) (Agrupada)	Desempeño o Laboral (Agrupada)
FACTORES	Coeficiente de correlación	1	,200
COMPETITIVOS (D3) (Agrupada)	Sig. (bilateral)		,004
	N	6	6
Desempeño Laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,200	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	6	6

Fuente: encuesta, abril 2019 (Spss V.25).

c) Interpretación:

Como el coeficiente Rho de Spearman es 0,200 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman, existe una correlación positiva moderada. Además, el nivel de significancia es menor que 0,05 esto indica que, si existe relación entre las variables, luego podemos concluir que Los Factores Competitivos se relacionan positivamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO 2019.

Prueba de Hipótesis específica N°4

a) Planteamiento de Hipótesis

HE4: Los Factores Personales se relacionan positivamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO 2019.

b) Cálculo del estadístico

Tabla 26

Correlación entre los Factores Personales y Desempeño Laboral

		FACTORES PERSONALES (D4) (Agrupada)	Desempeño Laboral (Agrupada)
FACTORES PERSONALES (D4) (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1	,200
	Sig. (bilateral)		,004
	N	6	6
Desempeño Laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,200	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	6	6

Fuente: encuesta, abril 2019 (Spss V.25).

c) Interpretación:

Como el coeficiente Rho de Spearman es 0,200 y de acuerdo al baremo de estimación de la correlación de Spearman, existe una correlación positiva moderada. Además, el nivel de significancia es menor que 0,05 esto indica que, si existe relación entre las variables, luego podemos concluir que Los Factores Personales se relacionan positivamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO 2019.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En el último capítulo de la investigación se presenta la discusión de resultados, las mismas que se realizaron comparando con los antecedentes de investigación y la Hipótesis planteada; las cuales se detallan a continuación:

5.1 ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

Al estructurar del Trabajo de investigación, se mencionaron los antecedentes de trabajos que tengan relación directa con el trabajo de investigación presentada, que señalamos a continuación:

5.1.1 Con el Antecedente Internacional.

Tesis de Haro M. *“La Rotación Del Personal y su Relación con el Desempeño Laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de octubre Ltda.”* En una de sus conclusiones indica, que:

Existe una relación entre el desempeño laboral y la motivación que obtienen los trabajadores, satisfaciendo su desarrollo personal, profesional y laboral; por otro lado, la rotación del personal del ámbito laboral en el que se vive en la empresa.

Discusión de las Tesistas:

En el presente trabajo de investigación que hemos realizado, coincidimos con la conclusión a la cual llego el investigador mencionado. Del mismo modo, en la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la Municipalidad

Provincial de Huánuco, se comprobó la relación entre la variable Rotación del Personal y el indicador motivación satisfaciendo su desarrollo personal (Cuadro y gráfico N°02) donde los trabajadores respondieron que su trabajo les ayuda a lograr objetivos personales en un 50% de manera “Bueno y otro 50% de manera “Regular”. Con lo que coincidimos.

5.1.2 Con el Antecedente Nacional

Tesis Flores J. *“Rotación de Empleados y su Efecto en la Utilidad de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Arequipa en el Periodo 2011-2015”*. En una de sus conclusiones dice, que:

A medida que exista mayor número de rotación del personal, la productividad disminuirá, ya que en su mayoría el personal que culminó su trabajo, sus actividades laborales se encontraban estandarizadas, generando mayor utilidad en el tiempo.

Discusión de las Tesistas:

En el trabajo de investigación que hemos realizado, coincidimos con la conclusión que llegó el investigador, en cierto modo con nuestros resultados, nivel de la oferta laboral brindada por la Sub Gerencia (cuadro y gráfico N°07, pág. 63) ya que la mayoría de trabajadores manifestó que el nivel era de manera “Bueno”, un 33% resalto que el nivel de la oferta de manera “Regular”.

5.1.3 Con el Antecedente Local

Tesis de Paulino R. "Relación entre la Rotación del Personal y la Productividad del Gobierno Regional Huánuco 2012 – 2013 Huánuco" en una de sus conclusiones señala, que:

Se llegó a determinar que el grado de rotaciones del personal tiene un impacto significativo ya que la renuncia de un personal se ve afectado en la productividad y el clima laboral, también en la disminución del desempeño el ausentismo o la rotación voluntaria.

Discusión de las Tesistas:

En el presente trabajo de investigación que hemos realizado, coincidimos las conclusiones emitidas por los autores. La Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO, los trabajadores encuestados (cuadro y grafico N°03, pág. 57) señalaron que califican el clima organizacional en la Sub Gerencia en un 66% de manera "Bueno", en un 16% de manera "Regular" y en un 16% "Muy Bueno". Esto se debe a los Factores Motivacionales (nivel del ambiente de Trabajo, nivel establecido de objetivos y nivel del reconocimiento de trabajo) de la Sub Gerencia.

5.2 CON LA VARIABLE INDEPENDIENTE “ROTACIÓN DEL PERSONAL”

5.2.1 Con los Autores

Chiavenato, (2001), define que “La rotación del personal se utiliza para definir la fluctuación del personal entre una organización y su ambiente; esto significa que el intercambio de personas que entre la organización y el ambiente se define por el volumen de personas que ingresan en la organización y el de las que salen de ella”.

El autor nos da a entender que la Rotación de Personal es una consecuencia de variaciones internas y externas que pueden alterar e influir en el proceder de las personas. En la mayoría de casos la percepción de Rotación de Personal es negativa.

5.2.2 Con los Resultados

Se puede verificar que en el cuadro y gráfico del N° 02, donde se pregunta a los trabajadores que cuanto le ayuda para alcanzar sus objetivos personales su trabajo actual, se obtuvieron que el 50% respondieron de manera “Bueno” y el otro 50% de manera “Regular”, se puede concluir con el resultado mencionado, que los trabajadores al no tener la seguridad en su trabajo para cumplir sus metas personales, es relativamente probable que exista una rotación laboral voluntaria donde, el personal por motivos personales o profesionales decida finalizar la relación con la

institución. Según Porter “la rotación laboral está relacionada con la satisfacción laboral...”

5.2.3 Discusión de las Tesistas

Coincidimos que la Rotación del Personal con los autores mencionados, ya que el resultado del trabajo de campo se asemeja a nuestros hallazgos y la variable independiente en todas sus dimensiones (Factores Organizacionales, Factores Cargo, Factores Competitivos y Factores personales) fue verificado en cada uno de las preguntas realizadas a los trabajadores y al sub gerente. Y concluimos que los individuos (trabajadores) altamente satisfechos, tienden a preferir y quedarse en la misma organización.

5.3 CON LA VARIABLE DEPENDIENTE

5.3.1 Con los Autores

Palaci (2005) Argumenta que “El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un periodo de tiempo. Estas conductas de un mismo o varios individuos en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional”

Chiavenato (2000), expone que el desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral.

En la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras en la Municipalidad Distrital de Huánuco comprobamos que la consideración de la productividad y satisfacción del personal es en un 67% de manera “Bueno” y 33% de manera “Muy Bueno” con estos datos podemos coincidir con los autores, que los trabajadores contribuyen a la institución con un valor en las diferentes tareas cotidianas o tareas específicas, y así llegar a un fin común como trabajadores de la Sub Gerencia, cumplir los objetivos.

5.3.2 Con los Resultados

En el cuadro y gráfico N°13 la consideración del ambiente de trabajo en un 83% de manera “Bueno” y un 17% de manera “Muy bueno” estos datos obtenidos nos muestran que los trabajadores de la Sub Gerencia muestran satisfacción con su actual ambiente de trabajo, el cual es un indicador del Desempeño Laboral.

5.3.3 Discusión de las Tesistas

Coincidimos con los autores, ya que el resultado del trabajo las encuestas y entrevista, se asemeja a lo dicho por los autores. Nuestra variable Dependiente en todas sus dimensiones (Factores Motivacionales, Eficiencia y Eficacia) fueron verificadas en cada uno de las preguntas realizadas a los trabajadores y al sub gerente. Y concluimos que los trabajadores deben mantener la idoneidad del perfil del puesto, nos referimos a la aptitud, buena disposición, capacidades y cualidades personales.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que la Rotación de Personal se relaciona con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la Municipalidad Provincial de Huánuco - 2019. Con un coeficiente de correlación positiva, con un grado de correlación calificado como baja ($r_s = 0.200$).
2. Se reconoció los Factores Organizacionales se relacionan positivamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO 2019.
3. Se determinó la manera que los Factores Cargos se relacionan positivamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO 2019.
4. Se describió como los Factores Competitivos se relacionan positivamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO 2019.
5. Se logró describir de qué manera los Factores Personales se relacionan positivamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO 2019.

SUGERENCIAS

1. Se sugiere al Alcalde de la Municipalidad Provincial de Huánuco a mejorar continuamente en el nivel del desarrollo del personal con cursos o talleres, para los sub gerentes y trabajadores de la institución
2. Se sugiere al Sub Gerente de Supervisión y Liquidación de Obras de la Municipalidad Provincial de Huánuco mejorar el nivel del entorno físico tales como oficina y equipos de trabajo.
3. Se sugiere a los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la Municipalidad Provincial de Huánuco, mantener y mejorar el nivel de responsabilidad con la institución, actitud de servicio, seguridad en el manejo de la información y confidencialidad en el trabajo.
4. Se sugiere al Sub Gerente de Supervisión y Liquidación de Obras mantener el perfil de Autoridad y Liderazgo.
5. Se sugiere al Alcalde de la Municipalidad Provincial de Huánuco a programar charlas, talleres sobre el control de nivel de estrés y presión en el trabajo, para que los trabajadores puedan herramientas para poder sobrellevar la presión en el trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

- Arnulf, R. (1983) Psicología del Trabajo. España: Ediciones Morata S.A.
- Campelo, M. L. (2013). Introducción a la Auditoria Sociolaboral. España: Bubok Publishing.
- Chiavenato, E. (1998), Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano de las Organizaciones. 6ta Edición. México, DF.
- Chiavenato, E. (2001), Administración de Recursos Humanos. Colombia (p.177-277)
- Chiavenato, E. (2009), Administración de Recursos Humanos. 5ta Edición. Santa Fe, Bogotá. Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato, E. “Introducción a la Teoría General de la Administración”, Séptima Edición, de, McGraw-Hill Interamericana, 2004, (Pág. 52.)
- Castillo, J. (2006) Administración de Personal: un enfoque hacia la calidad. 2da. Edición. Colombia.
- Dessler (2001). Pasos para la Evaluación del Desempeño Laboral (pág. 165)
- Eslava, Edgar (2008) “Empowerment en la gestión gerencial” Revista Visión Humana de Panamá 2008.
- Freeman, C. (1982) The Economics of Industrial Innovation. (pág. 12)
- Ginebra, O. I. (2002). Gestión de las Discapacidades en el Lugar de Trabajo. Ginebra: Médica Panamericana S. A.
- Herzberg, F. (2000). Gestión Empresarial. 3ra Edición. México: Mc Graw.
- Jiménez, D. (2007), Manual de Recursos Humanos. 2da Edición. ESIC Editorial: Madrid. (pág.219).
- Kinicki & Kreitner (2003). Comportamiento Organizacional del Talento Humano en las Instituciones. (p.32).

- Diccionario de Marketing, de Cultural S.A., Edición 1999, de Cultural S.A., Pág. 106.
- Palaci, F. (2005), Psicología de la Organización. Madrid, España: Pearson Prentice Hall. (p.155).
- Porter W. (1973) “La rotación laboral relacionada con la satisfacción laboral y con las recompensas extrínsecas suministradas por la organización, de tal forma que los individuos altamente satisfecho, tienden a preferir la misma organización” (pág. 152)
- Sampieri, Fernandez, Baptista (2014) “Metodología de la Investigación Científica” Sexta Edición. Mc Graw Hill, México DF.2014
- Taylor (1999) Menciona la desvinculación de las organizaciones (pág. 6)
- Valencia, J. (2006). Dirección Moderna de Organizaciones. España: Thomsom.

INTERNET

<https://www.significados.com/gestióndetalento/>

<https://www.wikipedia.org/>

<https://www.gestiopolis.com/>

PÁGINAS WEB

- ✓ Municipalidad Provincial de Huánuco:

<http://www.munihuanuco.gob.pe/>

TESIS

- ✓ Haro M. (2014) “Rotación del Personal y su Relación con el Desempeño Laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito 29 de octubre LTDA. Agencia Ambato, Ecuador 2014”

- ✓ Flores J. (2016) “Rotación de Empleados y su Efecto en la Utilidad de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Arequipa en el Periodo 2011-2015”. Universidad César Vallejo.
- ✓ Gonzales, I. (2015) “La Rotación de Personal EN EL Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad de Medicina de la UNFV, Lima 2015”. Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo.
- ✓ Paulino R. (2013) “Relación entre la Rotación del Personal y la Productividad del Gobierno Regional Huánuco 2012 – 2013 Huánuco”. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, E.P de Ciencias Administrativas.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA PRINCIPAL	OBJETIVO PRINCIPAL	HIPÓTESIS PRINCIPAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	TIPO DE DISEÑO
¿Como la Rotación del Personal se relaciona con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO 2019?	Determinar como la Rotación de Personal se relaciona con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO 2019.	<p>Ha: La Rotación del Personal se relaciona positivamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO 2019.</p> <p>Ho: La Rotación del Personal se relaciona negativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO 2019.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE:</p> <p>Rotación del Personal.</p>	<p>Factores Organizacionales</p> <p>Factores del Cargo</p> <p>Factores Competitivos</p> <p>Factores Personales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo profesional. • Desarrollo personal. • Clima organizacional • Entorno físico. • Calidad de liderazgo. <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad. • Oferta laboral • Gestión de recursos. • Política laboral. <p>Perfil de Autoridades.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Experiencia Laboral. • Estrés y Presión. 	<p>TIPO: TEÓRICA</p> <p>NIVEL: DESCRIPTIVO -CORRELACIONAL DESCRIPTIVO</p> <p>DISEÑO: NO EXPERIMENTAL-TRANSVERSAL</p> <p>INSTRUMENTO: ENCUESTA Y ENTREVISTA</p>
PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVO ESPECÍFICO	HIPÓTESIS ESPECÍFICO				
¿Como los Factores Organizacionales se relacionan con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO 2019?	Reconocer como los Factores Organizacionales se relacionan con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO 2019.	Ha ₁ : Los Factores Organizacionales se relacionan positivamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO 2019.	Desempeño Laboral.	Factores Motivacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente de Trabajo. • Establecimiento de Objetivos. • Reconocimiento de Trabajo. 	

¿De qué manera los Factores de Cargo se relacionan con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO 2019?	Determinar de que manera los Factores de Cargo se relacionan con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO 2019.	Ha2: Los Factores de Cargo se relacionan positivamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO 2019.				
¿Como los Factores Competitivos se relacionan con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO 2019?	Describir como los Factores Competitivos se relacionan con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO 2019	Ho3: Los Factores Competitivos se relacionan positivamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO 2019.		Eficiencia y Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad de Servicio. • Productividad y Satisfacción del Personal. • Recursos de Apoyo. • Oportunidades de Ascenso. 	
¿De qué manera los Factores Personales se relacionan con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO 2019?	Describir de que manera los Factores Personales se relacionan con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO 2019.	Ha4: Los Factores Personales se relacionan positivamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO 2019.				



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
E.P CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**



Somos estudiantes de administración y estamos realizando una investigación sobre cuáles son los factores y múltiples problemas que pueda ocasionar la rotación del personal y de qué manera se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO, para ello necesitamos saber sus respuestas ya que nos ayudará a realizar mejoras y priorizar nuevas funcionalidades.

Sírvase a responder las siguientes encuestas ya que su opinión es valiosa.

A continuación, usted encontrará un conjunto de preguntas que deben ser respondidas sinceramente, marca con una "X" en los cuadros respectivos la respuesta que considere pertinente, teniendo las siguientes escalas como referencia:

1=Muy malo 2=Malo 3=Regular 4=Bueno 5=Muy bueno

Agradecemos anticipadamente por su gentil colaboración

ITEM	VARIABLE: ROTACIÓN DE PERSONAL	ESCALA				
	Dimensión N°1: Factores Organizacionales	1	2	3	4	5
1.-	¿Su trabajo le ayuda en su desarrollo profesional?					
2.-	¿Su trabajo actual, le ayuda a lograr objetivos personales?					
3.-	¿Cómo califica el clima organizacional en la Sub Gerencia?					
4.-	¿Cómo califica el nivel del entorno físico de trabajo en el cual está ubicado la Sub Gerencia?					
5.-	¿Cómo considera usted el nivel de la calidad de liderazgo en la Sub Gerencia?					
	Dimensión N°2: Factores Cargo	1	2	3	4	5
6.-	¿Cómo percibe usted el nivel de responsabilidad dentro de la Sub Gerencia?					
7.-	¿Cómo califica usted el nivel de la oferta laboral brindada por la Sub Gerencia?					
8.-	¿Cómo califica el nivel de gestión de recursos?					
9.-	¿Está de acuerdo con las políticas laborales dentro de la institución?					
	Dimensión N°3: Factores Competitivos	1	2	3	4	5
10.-	¿Cómo percibe el nivel del perfil de las autoridades dentro de la Sub Gerencia?					
	Dimensión N°4: Factores Personales	1	2	3	4	5
11.-	¿Cómo considera usted el nivel de la experiencia laboral que está obteniendo dentro de la Sub Gerencia?					
12.-	¿Qué nivel de estrés y presión siente usted laborando en la Sub Gerencia?					

ITEM	VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL	ESCALA				
	Dimensión N°5: Factores Motivacionales	1	2	3	4	5
13.-	¿Cómo considera el ambiente de trabajo dentro de la Sub Gerencia?					
14.-	¿Cómo percibe el nivel del establecido de los objetivos planteados dentro de la Sub Gerencia?					
15.-	¿Trabajar para esta institución le hace sentir orgulloso?					
	Dimensión N°6: Eficiencia y Eficacia	1	2	3	4	5
16.-	¿Cómo califica el nivel de la calidad de servicio que brinda la Sub Gerencia de Supervisión a los usuarios?					
17.-	¿Cómo considera usted el nivel de la productividad y satisfacción del personal dentro de la Sub Gerencia?					
18.-	¿Cómo considera el nivel de los recursos de apoyo con los que cuenta la Sub Gerencia?					
19.-	¿Cómo percibe el nivel de las oportunidades ascenso que se da en la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO?					



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
E.P CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**



INSTRUMENTO (ENCUESTA A USUARIOS)

Somos estudiantes de administración y estamos realizando una investigación sobre cuáles son los factores y múltiples problemas que pueda ocasionar la rotación del personal y de qué manera se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO, para ello necesitamos saber sus respuestas ya que nos ayudará a realizar mejoras y priorizar nuevas funcionalidades.

Sírvase a responder las siguientes encuestas ya que su opinión es valiosa.

A continuación, usted encontrara un conjunto de preguntas que deben ser respondidas sinceramente, marca con una "X" en los recuadros respectivos la respuesta que considere pertinente, teniendo las siguientes escalas como referencia:

1=Muy malo 2=Malo 3=Regular 4=Bueno 5=Muy bueno

Agradecemos anticipadamente por su gentil colaboración.

ITEM	VARIABLE: ROTACIÓN DE PERSONAL	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1.-	¿Cómo califica la actitud de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO?					
2.-	¿Cómo califica el nivel del entorno físico de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO?					
3.-	¿La atención es la adecuada en la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO?					
4.-	¿El trámite documentario de su solicitud es atendido en el plazo establecido por Ley?					
5.-	¿Cómo califica el nivel de los servicios ofrecidos por la Sub gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO?					
6.-	Recomendación:					

ANEXO N°03

GUÍA DE ENTREVISTA**HOJA DE ENTREVISTA N°1****UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
E.P CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

Somos estudiantes de la E.P ciencias administrativas y estamos realizando una investigación sobre los factores y múltiples problemas que pueda ocasionar la rotación del personal y de qué manera tiene relación con el desempeño de los trabajadores de la Sub Gerencia de Supervisión y Liquidación de Obras de la MPHCO, para ello necesitamos saber sus respuestas ya que nos ayudara a realizar mejoras y priorizar nuevas funcionalidades, sus respuestas son valiosas para nosotros gracias.

1: ¿DÉ QUE MANERA LA SUB GERENCIA DE SUPERVISIÓN Y LIQUIDACIÓN DE OBRAS DE LA MPHCO CONTRIBUYE EN EL NIVEL DE SU DESARROLLO PROFESIONAL?

2: ¿DE QUÉ MANERA LA SUB GERENCIA DE SUPERVISIÓN Y LIQUIDACIÓN DE OBRAS DE LA MPHCO CONTRIBUYE EN EL NIVEL DE SU DESARROLLO PERSONAL?

3: ¿CÓMO PERCIBE USTED EL NIVEL DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DENTRO DE LA SUB GERENCIA DE SUPERVISIÓN Y LIQUIDACIÓN DE OBRAS DE LA MPHCO?

4: ¿CÓMO CONSIDERA USTED EL NIVEL DEL ENTORNO FÍSICO DE TRABAJO EN EL CUAL ESTÁ UBICADO LA SUB GERENCIA DE SUPERVISIÓN Y LIQUIDACIÓN DE OBRAS DE LA MPHCO?

5: ¿CÓMO CONSIDERA USTED EL NIVEL DE LA CALIDAD DE LIDERAZGO EN LA SUB GERENCIA DE SUPERVISIÓN Y LIQUIDACIÓN DE OBRAS DE LA MPHCO?

6: ¿CONSIDERA USTED EL NIVEL DE RESPONSABILIDAD DENTRO DE LA OFICINA DE SUB GERENCIA DE SUPERVISIÓN Y LIQUIDACIÓN DE OBRAS DE LA MPHCO?

7: ¿CÓMO CONSIDERA LA EL NIVEL DE LA OFERTA LABORAL Y QUÉ ASPECTOS SUGIERE PARA SU MEJORA EN LA SUB GERENCIA DE SUPERVISIÓN Y LIQUIDACIÓN DE OBRAS DE LA MPHCO?

8: ¿CÓMO PERCIBE USTED EL NIVEL DE LA GESTIÓN DE RECURSOS DE LA SUB GERENCIA DE SUPERVISIÓN Y LIQUIDACIÓN DE OBRAS DE LA MPHCO?

9: ¿ESTA DE ACUERDO CON EL NIVEL DE LAS POLÍTICAS LABORALES DENTRO DE LA SUB GERENCIA DE SUPERVISIÓN Y LIQUIDACIÓN DE OBRAS DE LA MPHCO O PROPONDRÍA ALGUNA SUGERENCIA?

10: ¿CÓMO PERCIBE USTED EL NIVEL DEL PERFIL DE SUS AUTORIDADES DENTRO DE LA SUB GERENCIA DE SUPERVISIÓN Y LIQUIDACIÓN DE OBRAS DE LA MPHCO?

11: ¿CÓMO CONSIDERA USTED EL NIVEL DE LA EXPERIENCIA LABORAL OBTENIENDA DENTRO DE LA SUB GERENCIA DE SUPERVISIÓN Y LIQUIDACIÓN DE OBRAS DE LA MPHCO?

12: ¿QUÉ NIVEL DE ESTRÉS Y/O PRESIÓN LE GENERA A USTED LABORANDO EN LA SUB GERENCIA DE SUPERVISIÓN Y LIQUIDACIÓN DE OBRAS DE LA MPHCO?

13: ¿CÓMO CONSIDERA USTED EL NIVEL DEL AMBIENTE DE TRABAJO DENTRO DE LA SUB GERENCIA DE SUPERVISIÓN Y LIQUIDACIÓN DE OBRAS DE LA MPHCO?

14: ¿CÓMO PERCIBE USTED EL NIVEL DEL ESTABLECIMIENTO DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS DENTRO DE LA SUB GERENCIA DE SUPERVISIÓN Y LIQUIDACIÓN DE OBRAS DE LA MPHCO?

15: ¿CÓMO CONSIDERA EL NIVEL DE RECONOCIMIENTO DEE SU TRABAJO EN LA SUB GERENCIA DE SUPERVISIÓN Y LIQUIDACIÓN DE OBRAS DE LA MPHCO?

16: ¿CÓMO CALIFICA USTED EL NIVEL DE LA CALIDAD DE SERVICIO QUE BRINDA LA SUB GERENCIA DE SUPERVISIÓN Y LIQUIDACIÓN DE OBRAS DE LA MPHCO A LA POBLACIÓN?

17: ¿CÓMO PERCIBE USTED EL NIVEL DE LA PRODUCTIVIDAD Y SATISFACCIÓN DE DEL PERSONAL DENTRO DE LA SUB GERENCIA DE SUPERVISIÓN Y LIQUIDACIÓN DE OBRAS DE LA MPHCO?

18: ¿CÓMO CONSIDERA USTED EL NIVEL DE LOS RECURSOS DE APOYO CON LOS QUE CUENTA LA SUB GERENCIA DE SUPERVISIÓN Y LIQUIDACIÓN DE OBRAS DE LA MPHCO?

19: ¿SE LE HA PRESENTADO NIVELES DE OPORTUNIDADES DE ASCENSO LABORANDO DENTRO LA SUB GERENCIA DE SUPERVISIÓN Y LIQUIDACIÓN DE OBRAS DE LA MPHCO?

ANEXO N°04

RESEÑA HISTÓRICA

En la Página Web (munihuanuco.gob.pe) encontramos la reseña histórica de la institución el cual, nos cuenta que:

La Provincia de Huánuco se encuentra asentada en la cuenca superior del río Huallaga. Está ubicada en la parte centro-oriental del Perú. Limita por el Norte con la provincia de Leoncio Prado; por el Sur, con la provincia de Ambo; por el Este, con la provincia de Pachitea y por el Oeste, con las provincias de Lauricocha y Yarowilca. Sus Distritos son: Huánuco, Chinchao (Acomayo), Churubamba, Santa María del Valle, Amarilis (Paucarbamba), San Francisco de Cayrán (Cayrán), Quisqui (Kichki), Margos, Yarumayo, San Pedro de Chaulán (Chaulán), Pillco Marca (Cayhuayna) y Yacus.

La Municipalidad Provincial de Huánuco es el Órgano de Gobierno Local emanado de la voluntad popular, con personería jurídica de derecho público y con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. Ejerce el gobierno local en su jurisdicción, la cual constituye una circunscripción político - administrativa de nivel provincial, que determina el ámbito territorial de gobierno y administración del Estado, que cuenta con una población caracterizada por su identidad histórico - cultural y un ámbito geográfico, que sirve de soporte de sus relaciones sociales, económicas y administrativas.

La Municipalidad Provincial de Huánuco ubicado en el Departamento, Provincia y Distrito de Huánuco, tiene domicilio legal en el Jirón General Prado N° 750 - Huánuco.

Misión

Huánuco, provincia moderna, segura, limpia, participativa, integrada, competitiva y ordenada.

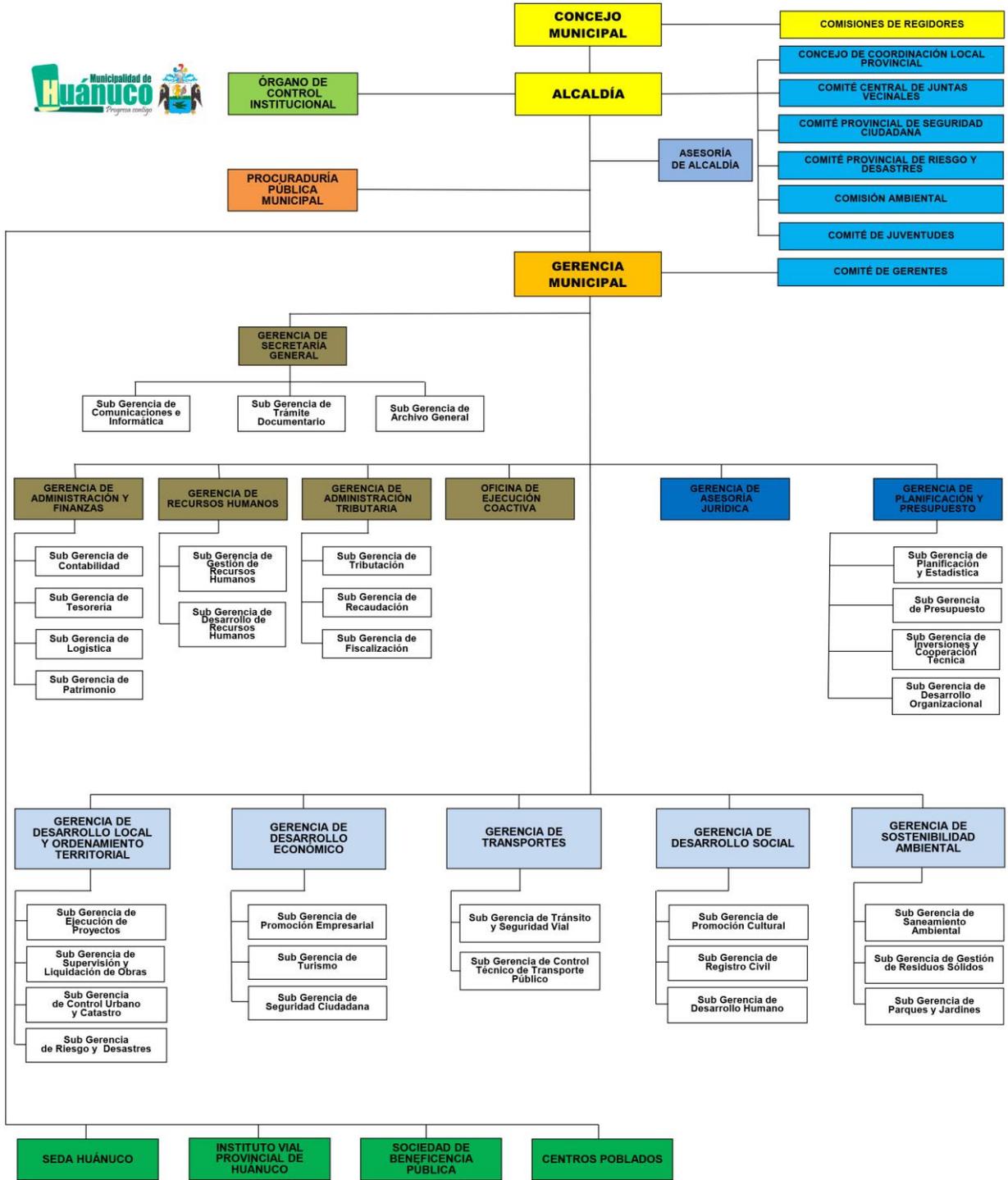
Visión

- Brindar los servicios públicos locales a la comunidad con eficiencia y equidad.
- Ejercer las gestiones del capital humano, materiales, económicas y financieras de la municipalidad.
- Promover el desarrollo integral, sostenible y armónico de la provincia de Huánuco.

ANEXO N°05 ORGANIZACIÓN

ESTRUCTURA ORGÁNICA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO - 2015

ANEXO: 1



LEYENDA:

- | | |
|---|---|
| : Órganos Normativos, de Fiscalización y de Gobierno | : Órganos de Apoyo |
| : Órgano de Alta Dirección | : Órganos de Asesoría |
| : Órganos Consultivos y de Participación Vecinal | : Órganos de Línea |
| : Órgano de Control | : Órganos Descentralizados |
| : Órgano de Defensa | : Sub Gerencias que se Dividen las Distintas Clases de Órganos |

