

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



**“ROTACIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SUB GERENCIA DE
PROYECTOS DE INVERSIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL DE
HUANUCO - 2020”**

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

TESISTA:

BACH. ROJAS CASTRO, FLOR DE MARÍA

ASESOR:

DR. DAVID MARTEL ZEVALLOS

HUÁNUCO – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A Dios por su fidelidad y darme fuerzas para continuar, a mis hijas Luana Alessandra y Luciana Alondra que son mi motor y motivo para luchar y ser mejor cada día, a mis padres Fausto y Margarita por darme la vida, a mis hermanos por estar presentes y acompañarme y su apoyo incondicional al largo de mi vida.

AGRADECIMIENTO

A todos los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la UNHEVAL, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de mi preparación profesional, y agradecer de manera especial a todo el equipo de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del Gobierno Regional Huánuco, por su amistad, compañerismo y colaboración para que este proyecto se pueda realizar.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se realizó en la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del Gobierno Regional de Huánuco, el Objetivo fue: Determinar como la Rotación del Personal influye en el Desempeño Laboral de los trabajadores de la sub Gerencia de Proyectos de Inversión del Gobierno Regional de Huánuco en el 2020.

El tipo de investigación fue Aplicada de naturaleza Descriptiva correlacional, para encontrar las causas del comportamiento de ambas variables en un mismo entorno, el diseño fue no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 22 trabajadores. Se aplicó la técnica de cuestionario de encuesta y de entrevista en días de la semana y por medios virtuales.

Según el análisis inferencial al que fueron sometido los datos, se puede afirmar que existe relación entre la variable rotación de personal y la variable desempeño laboral en los trabajadores de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO durante el periodo 2020.

SUMMARY

This research was carried out in the Investment Projects Sub-Management of the Regional Government of Huánuco, the objective was: To determine how the Staff Rotation influences the Labor Performance of the workers of the Investment Projects Sub-Management of the Regional Government of Huánuco in 2020.

The type of research was Applied of a Descriptive nature, to find the causes of the behavior of both variables in the same environment, the design was non-experimental, cross-sectional. The sample consisted of 22 workers. The survey and interview questionnaire technique was applied on days of the week and through the Internet ON DRIVE for both variables.

According to the inferential analysis to which the data were submitted, it can be affirmed that there is an influence between staff turnover on the work performance of the workers of the Sub-Management of Investment Projects of GOREHCO 2020. As shown in table 18.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
SUMMARY	v
INTRODUCCIÓN	ix
CAPÍTULO I	10
1.1 Planteamiento del problema.	10
1.2. Formulación del Problema	11
1.2.1. Problema General:	11
1.2.2. Problemas Específicos:	11
1.3. Objetivos de la Investigación	12
1.3.1. Objetivo General:.....	12
1.3.2. Objetivos Específicos:	12
1.4. Formulación de Hipótesis.....	12
1.4.1. HIPÓTESIS GENERAL:.....	12
1.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICO:.....	13
1.5. Variables e Indicadores	13
1.5.1. Variable 1:.....	13
1.5.2. Variable 2:.....	13
1.6. Operacionalización de La Variable	14
1.7. Justificación e Importancia.....	16
1.8. Viabilidad	17
1.9 Limitaciones	18
CAPÍTULO II	19
MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL	19
2.1. Antecedentes de La Investigación.....	19
2.1.1 Nivel Internacional	19
2.1.2 Nivel Nacional	21
2.1.2 Nivel Local	22
2.2. Bases Teóricas	22
2.2.1 Variable Independiente “Rotación de Personal”	22
2.2.1.1 Teorías de Rotación de Personal	23
2.2.1.2. Factores Organizacionales	28

2.2.1.3 Factores de Cargo.....	29
2.2.1.4 Factores Competitivos.....	29
2.2.1.5 Factores Personales	30
2.2.2 VARIABLE DEPENDIENTE “DESEMPEÑO LABORAL”	30
2.2.2.1 Factores Motivacionales:	31
2.2.2.2 Eficiencia y Eficacia	32
2.3. Definición de términos básicos	32
CAPÍTULO III.....	35
MARCO METODOLÓGICO	35
3.1. Nivel de Investigación.....	35
3.2. Tipo de Investigación	35
3.2.1. Por su Alcance Temporal.....	35
3.2.2. Por su Profundidad.....	35
3.2.3. Por su Fuente	35
3.2.4. Por su Carácter.....	35
3.2.5. Por su Marco	35
3.2.6. Por los Estudios a los que dan Lugar	36
3.2.7. Por el Objeto a que se Refiere	36
3.3. Diseño de Investigación	36
3.4. Métodos de Investigación.....	37
3.4.1 Método Principal.....	37
3.4.2 Métodos Secundarios	37
3.5 Población	38
3.6 Muestra	38
3.7. Técnicas e Instrumentos	39
3.8. Procesamiento y Presentación De Datos	39
CAPITULO IV	40
Resultados	40
4.1. Tabulación e interpretación de datos	40
4.2. Prueba de Hipótesis.	62
CAPITULO V.....	67
Discusión de Resultados.....	67
Conclusiones	70
Sugerencias	72
Referencias Bibliográficas	73

ANEXO 1	74
ANEXO N° 2.....	76
ANEXO N° 3.....	79
ANEXO N° 4.....	82

INTRODUCCIÓN

En los últimos años se ha percibido una crisis en lo que respecta a los recursos humanos sobre todo en la carencia de personal especializado en el área, y la inobservancia al momento de designar el personal que va ser rotado a las diferentes oficinas, Lo que ha motivado la siguiente investigación.

Existen normas aplicables para la designación de personal que será rotado, Son los Sub Gerentes y/o directores los encargados de seleccionar el personal que va a salir de su oficina para pasar a otras áreas que requiera su perfil.

Señalamos además que esta política de rotación de personal se aplica en casi todas las instituciones del Estado, solo que a Diferencia del Gobierno Regional los servidores que son rotados son los nombrados que solicitan su rotación, la mayoría de ellos por pertenecer al régimen 276, y tener trabajo estable no se comprometen con la institución, cuando los que merecen ser rotados por cumplir el perfil y compromisos son los trabajadores bajo el régimen CAS.

Asimismo, el desempeño de los trabajadores dentro de la organización es de vital importancia para que esta sea productiva y que tal desempeño este asociado con el nivel de satisfacción, razón por la cual es necesario que la Institución se preocupe por crear las condiciones para que el servidor pueda satisfacer sus necesidades, ya que so personas encargadas de garantizar el éxito de la Institución.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema.

Se puede dar una definición a rotación del personal como la persona idónea que ocupara los puestos, también se podría decir que es seleccionar entre un grupo de personas, seleccionar a los más adecuados para ocupar los cargos existentes en la organización, tratando de mantener o aumentar la eficacia y el rendimiento del personal.

La rotación de personal se relaciona directamente con la Administración de recursos humanos, es la función de la Administración de Personal que conduce al proceso de incorporación de personal y determinando las técnicas más convenientes para llevarlas a cabo en la práctica.

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 renuncias.

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.

El Gobierno Regional de Huánuco (GOREHCO) 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 al Gobierno Regional de Huánuco, realizaremos el estudio de investigación para saber la medida de la relación entre la Rotación del Personal y el Desempeño Laboral. La Rotación del Personal tomaremos la muestra de Sub Gerencia de Proyectos de Inversión en el Gobierno Regional 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 2020 del Gobierno Regional de Huánuco.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General:

PG: ¿De qué manera la Rotación del Personal se relaciona con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020?

1.2.2. Problemas Específicos:

PE1: ¿De qué manera los Factores Organizacionales se relacionan con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020?

PE2: ¿De qué manera los Factores de Cargo se relacionan con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020?

PE3: ¿De qué manera los Factores Personales se relacionan con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General:

OG: Determinar de qué manera la Rotación de Personal se relaciona con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020.

1.3.2. Objetivos Específicos:

OE1: Reconocer de qué manera los Factores Organizacionales se relacionan con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020.

OE2: Determinar de qué manera los Factores de Cargo se relacionan con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020.

OE3: Describir de qué manera los Factores Personales se relacionan con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020.

1.4. Formulación de Hipótesis

1.4.1. HIPÓTESIS GENERAL:

Ha: La Rotación del Personal se relaciona positivamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020.

Ho: La Rotación del Personal se relaciona negativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020.

1.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICO:

Ha1: Los Factores Organizacionales se relacionan positivamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020.

Ho1: Los Factores Organizacionales se relacionan negativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020.

Ha2: Los Factores de Cargo se relacionan positivamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020.

Ho2: Los Factores de Cargo se relacionan negativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020.

Ha3: Los Factores Personales se relacionan positivamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020.

Ho3: Los Factores Personales se relacionan negativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020.

1.5. Variables e Indicadores

1.5.1. Variable 1:

Rotación del Personal.

1.5.2. Variable 2:

Desempeño Laboral.

1.6. Operacionalización de La Variable

VARIABLE 1: 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 satisfechos, tienden a preferir la misma organización. (p.152)	Factores Organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel del desarrollo profesional. • 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 del Gobierno Regional 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 del Gobierno Regional de Huánuco)</p> <p>Técnica 3: Observación:</p>
	Factores Personales	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de la experiencia Laboral. • Nivel de estrés y Presión. 	<p>Instrumento3: Guía de observación (Investigadores)</p>

VARIABLE 2: 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 de establecimiento de objetivos. • Nivel del reconocimiento de trabajo. 	<p><u>Técnica 1:</u> Encuesta</p> <p>Instrumento 1: Cuestionario. (Trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Huánuco)</p> <p><u>Técnica 2:</u> Guía de Entrevista</p> <p>Instrumento 2: Guía de análisis. (Gerentes del Gobierno Regional de Huánuco)</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. 	<p><u>Técnica 3:</u> Observación:</p> <p>Instrumento3: Guía de observación (Investigadores)</p>

1.7. Justificación e Importancia

La presente investigación pretende definir los factores que incurren en la Rotación del Personal y su relación con el Desempeño Laboral de los de los trabajadores de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO.

En la actualidad es importante considerar que el elemento humano, es el pilar fundamental dentro de la organización, es decir de el depende el buen funcionamiento de las mismas y puede evitar contra tiempos.

Los benéficos que se lograra al realizar la presente investigación va dirigido al Gobierno regional Huánuco, pero fundamental al personal que se ven afectados por el clima laboral existente en la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión, entre otros elementos que se tomara en consideración para mejorar el desempeño laboral se puede mencionar.

Métodos de comunicación más eficientes, disminución de conflictos, entre otros aspectos que les permitirá estar motivados ser más competentes entre compañeros para lograr una mayor satisfacción personal que les obligue a realizar un mejor trabajo buscando alternativas de solución para que mediante este proyecto se pueda controlar la inestabilidad laboral debido a que le personal se encuentra insatisfecho ya que por diferentes razones como por ejemplo por sobre carga de trabajo., lo que está provocando la insatisfacción de los usuarios y por ende el incumplimiento del buen servicio.

Debemos tener en cuenta que esta investigación se enfoca en la creación de un modelo de Gestión que servirá de apoyo al personal y al jefe recursos Humanos para mejorar sus procesos.

Tiene un impacto administrativo, con el cual ayudaremos a los empleados en diferentes áreas a su desarrollo integral y fortaleceremos las estrategias y técnicas de trabajo enfocándose a una una organización continua y preparada con el fin de encontrar estrategias efectivas para para poder controlar y evitar la rotación del personal es la implementación de un modelo de gestión que permitirá 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

La presente investigación es viable, porque tenemos acceso directo a las fuentes de información ya que el investigador es servidor del Gobierno Regional Huánuco, además los costos para llevar a cabo la presente investigación son accesibles al investigador y se cuenta con el asesoramiento del asesor designado por la Universidad. Contamos además con la autorización del Sub Gerente de Proyectos de Inversión para llevar a cabo la presente investigación.

Accesibilidad: Se cuenta con autorización verbal del sub gerente de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, para tener acceso a la información pertinente y veraz que nos permita desarrollar el presente trabajo de investigación.

Bibliografía: En la Biblioteca Ricardo Palma 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 temas relacionados al presente proyecto 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 proyecto de investigación serán proporcionados por la investigadora, quienes garantizan la disposición económica al 100%.

Potencial humano: Para el desarrollo del proyecto se cuenta con potencial humano necesario, los cuales estarán conformados por la responsable del proyecto, en calidad de egresada de la carrera profesional de Ciencias

Administrativas, también contamos con el apoyo del asesor al Dr. David Martel Zevallos, y también con el apoyo de algunos docentes de la E.P de Ciencias Administrativas de la UNHEVAL.

Tiempo: Se dispone con el tiempo necesario para desarrollar el presente proyecto de investigación.

1.9 Limitaciones

No existieron limitaciones metodológicas para su desarrollo ya que por ser un estudio descriptivo los datos están ligados a la veracidad de la respuesta. Describe características propias de una población estática perteneciente a una región geográfica determinada (Sub Gerencia de Proyectos de inversión del GOREHCO).

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.

El presente trabajo de investigación ha sido tratado en diferentes contextos, tiempos y sobre todo con diversos fines, estos sirven como un marco referencial los cuales refuerzan el sustento de un nuevo trabajo.

Este comentario no es ajeno al presente proyecto, ya se realizaron investigaciones previas con semejanza parcial al presente proyecto:

2.1.1 Nivel Internacional

Pérez (2014), refiere en su tesis “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”, señalando, “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(2016), 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 (2020) 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.

Concepción (2020), concluyen en su investigación señalando:

La rotación de personal en la organización es representativa y están ligados a procesos administrativos implícitos en la búsqueda de nuevos talentos, generando costos intangibles relacionados con la capacitación, formación de los colaboradores, adaptación, adiestramiento, la calidad y servicio hacia el cliente. La investigación consistió en la elaboración de un estudio enfocado a identificar las principales variables causantes de la rotación de personal, para conocer la relación que existe entre cada una de las dimensiones que obtuvieran la media baja, del personal de trabajo en una empresa de seguridad privada. Con el fin de proponer mejoras que permitan tener un control interno. Se seleccionó una empresa del sector servicios, específicamente en la rama económica de comercialización de productos de seguridad y la prestación de equipo e instrumentos para el monitoreo de seguridad de instalaciones particulares, que presenta problemas con su capital humano, haciendo evidente una grave rotación de personal, que impacta directamente sobre la productividad y rentabilidad de las compañías. La investigación por su naturaleza tendrá un enfoque mixto cuantitativo/cualitativo, el cual permitirá la recolección y el análisis de datos, así como su integración para posteriormente analizarla mediante la aplicación de instrumentos de recopilación de información. Se encontró una inclinación negativa en la motivación de los trabajadores y reconocimiento del personal.

Huapaya (2020), indica: La investigación tuvo como objetivo principal analizar las causas que originan la alta rotación del personal operativo en una empresa dedicada al rubro del entretenimiento en el año 2018. Para el desarrollo, se empleó un diseño de investigación descriptivo, transversal y no experimental orientado hacia el análisis de la variable, en un momento determinado. Se trabajó con una muestra de 20 colaboradores del área operativa de una empresa del rubro entretenimiento (tragamonedas). El instrumento para la recolección de datos utilizado, fue la encuesta estructurada, de forma virtual, el que fue validado por 3 especialistas. El propósito de la encuesta fue recoger, medir y analizar la información acerca de las causas que originan la rotación de personal. Finalmente, esta investigación

concluyó, que entre las causas principales que originan la rotación del personal están, la escala remunerativa, debido a que los colaboradores están en desacuerdo con la remuneración que perciben, el desarrollo de la línea de carrera que la

empresa tiene y que no promueve, y las condiciones de trabajo que originan disconformidad a los colaboradores. Se han encontrado resultados que amplían las perspectivas para sugerir recomendaciones con la posibilidad de mejorar la situación actual de la empresa.

2.1.2 Nivel Nacional

Flores,(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 “, señala:

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 adecuados 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.

(Gonzales, 2015), en su “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, dice:

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, ya sea en la admisión o en el retiro de estos.

2.1.2 Nivel Local

Paulino (2014), en su tesis “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”, concluye:

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. Bases Teóricas

Según (Chiavenato, 2001), 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, 2008), 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 (2016), define:

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 Rotación de Personal

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

Torres (2018) 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. (12016) 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 satisfechos, tienden a preferir la misma organización”.

Teoría de Herzberg

La primera teoría de la satisfacción laboral es la del psicólogo (Herzberg, 2000), considera en su “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 devengara 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 trato 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 substituirlo 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 substituido 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: o Búsqueda de mejores salarios.

- o Trato inadecuado por parte de algún jefe.
- o Ausencia de todo progreso o ascenso en un tiempo considerable.
- o Tipo de trabajo no satisfactorio para el obrero o empleado. Condiciones de trabajo inadecuadas, entre ellos: la lejanía de su hogar.
- o 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 (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 (2018) 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 (2018) es la manera de conducirse, interactuar o proceder de las personas u organizaciones con el entorno.

Resultados:

Para Chiavenato (2018) 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” Kreitner (2013).

2.2.2.2 Eficiencia y Eficacia

Chiavenato (2016) define eficiencia como: "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, (2020), 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, (2020) 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 (2020), 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 perciben 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 (2006), 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 (2017), 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 proyecto 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 presente trabajo de investigación es de tipo aplicada, pues se pretende demostrar la teoría existente respecto a las variables rotación de personal y desempeño laboral en un contexto y tiempo determinado (Gobierno Regional de Huánuco, periodo 2021), asimismo es de tipo deductivo pues parte de la teoría existente para llegar a la particularidad.

3.2.1. Por su Alcance Temporal

El presente proyecto es seccional o diacrónica porque el problema materia de estudio se investigó en un periodo concreto en el tiempo

3.2.2. Por su Profundidad

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

3.2.3. Por su Fuente

El presente proyecto de investigación es mixto porque se utilizó datos primarios recogidos por la investigadora exclusivamente para el proyecto de investigación y datos secundarios recogidos con otros fines (antecedentes).

3.2.4. Por su Carácter

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

3.2.5. Por su Marco

El presente proyecto de investigación es de campo, porque para recoger los datos la investigadora acudió al local Central del Gobierno Regional de Huánuco.

3.2.6. Por los Estudios a los que dan Lugar

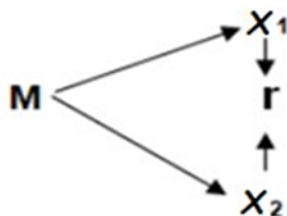
El presente proyecto fue evaluativo, porque se determinó la relación que existe entre la Rotación del Personal y el Desempeño Laboral; así mismo se desarrolló encuestas porque se utilizó esta técnica para el acopio de datos respectivos.

3.2.7. Por el Objeto a que se Refiere

Es disciplinario, porque en el desarrollo de la tesis se utilizó dos disciplinas de las Ciencias Administrativas las cuales son: Talento Humano (Recursos Humanos) y Gerencia.

3.3. Diseño de Investigación

El presente proyecto de estudio de investigación se adapta a la tipología de diseño no experimental pues no habrá manipulación de las variables y solo se tiene un grupo experimental y no existe grupo control, de la misma manera es transversal pues solo se toman datos en un momento en el tiempo, además el diseño se enmarca dentro de la decisión descriptiva correlacional como lo manifiesta Hernández (2018) El diseño descriptivo correlacional solo cuenta con grupo experimental el cual se recibe y se intenta correlacionar dos o más variables con alguna técnica de naturaleza cuantitativa. El esquema correspondiente a este diseño es:



DÓNDE:

M_o = Observación de la muestra (Trabajadores de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión)

X_1 = Observación de la variable 1: Rotación del Personal. r = Indica la relación que existe entre las variables que se someterán al estudio

X_2 = Observación de la variable 2; Desempeño Laboral.

3.4. Métodos de Investigación

En el desarrollo del proyecto de investigación se utilizó un 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 ayudará 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 en Gobierno Regional de Huánuco (GOREHCO).

Método Explicativo

Se utilizó el método explicativo para mostrar la relación de la variable 1 (Rotación de Personal) en la variable 2 (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 el Gobierno Regional de Huánuco (GOREHCO).

3.5 Población

Para fines del trabajo de investigación se considera como población a veintidós (22) trabajadores entre trabajadores de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión y del GOREHCO, que señalamos en el siguiente cuadro:

SUB GERENCIA DE PROYECTOS DE INVERSION				
N°	NOMBRES Y APELLIDOS	MODALIDAD	CARGO	CANTIDAD
1	Maximiliano Cruz Huacachino	Nombrado	Sub Gerente	1
2	Fredy Ureta Alania	Nombrado	Programador de Inversiones	1
3	Teófanos Huerta Ureta	Nombrado	Programador de Inversiones	1
4	Shereiber Modesto Martines	Contrato CAS	Programador de Inversiones	1
5	Camila Alexandra Vergara Castillo	Contrato CAS	Ingeniera Civil	1
6	Mercedes Bernardo Ramon	Contrato CAS	Especialista en Programación Multianual de Inversiones III	1
7	Jose Antonio Benancio Tello	Contrato CAS	Especialista en Programación Multianual de Inversiones II	1
8	Hilda Luz Deza Reyna	Contrato CAS	Secretaria	1
9	Trabajadores del GORECHO			14
TOTAL, DE TRABAJADORES				22

3.6 Muestra

La muestra del proyecto de investigación es no probabilística y está constituido por los 8 trabajadores de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión y por 12 trabajadores del Gobierno Regional de Huánuco (GOREHCO).

N = 22

Donde: N = 22

El total de la muestra para fines de investigación es en total veintidós (22) trabajadores del Gobierno Regional de Huánuco (GOREHCO).

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 trabajadores de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del Gobierno Regional de 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 Proyectos de Inversión del Gobierno Regional de Huánuco, el cual estaba basado en una guía de entrevista.

Los Instrumentos que se utilizó fueron:

- Cuestionario de preguntas.
- Guía de entrevista.
- Cuaderno de apuntes.
- La Estadística.
- 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 fue el ordenamiento y clasificación, procesamiento manual, procesamiento computarizado con Excel y proceso computarizado con SPSS.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. Tabulación e interpretación de datos

Tabla 1

¿Cómo considera usted su nivel de desarrollo profesional dentro de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy bueno	5	22,7	22,7	22,7
Bueno	8	36,4	36,4	59,1
Regular	8	36,4	36,4	95,5
Malo	1	4,5	4,5	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta.

Nota: Elaboración Propia,2021

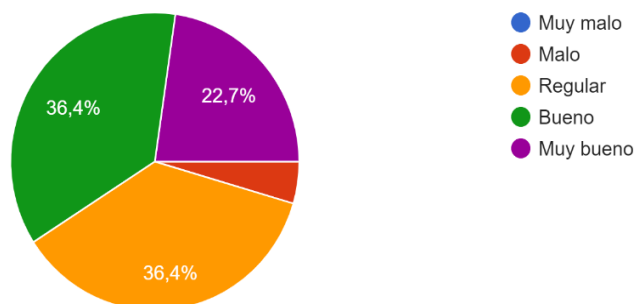
Análisis e Interpretación.

De la encuesta aplicada a la muestra de estudio, respecto al nivel de desarrollo profesional dentro de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, se tiene que el 22.7% refieren que es muy bueno, el 36.4% dicen que es bueno, el 36.4 % señalan que es regular, y el 4.5% dicen que es malo Conclusión: nivel de desarrollo profesional dentro de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, es bueno.

Gráfico 1

¿Cómo considera usted su nivel de desarrollo profesional dentro de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?

22 respuestas



Fuente: Tabla 1

Nota: Elaboración Propia,2021.

Tabla 2

¿Cómo percibe usted su nivel de desarrollo personal dentro de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy bueno	3	13,6	13,6	13,6
Bueno	10	45,5	45,5	59,1
Regular	8	36,4	36,4	95,5
Malo	1	4,5	4,5	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta.

Nota: Elaboración Propia,2021.

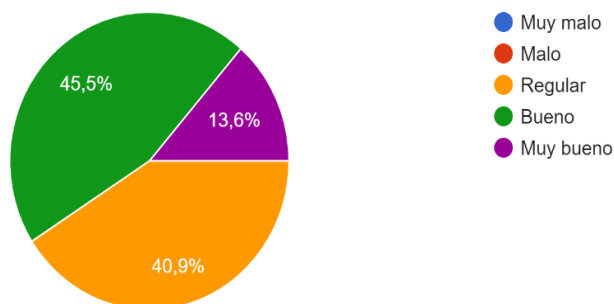
Análisis e Interpretación.

De la encuesta aplicada a la muestra de estudio, respecto al nivel de desarrollo personal dentro de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, se tiene que el 13.6% refieren que es muy bueno, el 45.5% dicen que es bueno, el 36.4% señalan que es regular, y el 4.5% dicen que es malo Conclusión: nivel de desarrollo profesional dentro de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, es bueno.

Gráfico 2

¿Cómo percibe usted su nivel de desarrollo personal dentro de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?

22 respuestas



Fuente: Tabla 2.

Nota: Elaboración Propia,2021.

Tabla 3

¿Cómo califica usted el nivel del clima organizacional dentro de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy bueno	3	13,6	13,6	13,6
Bueno	12	54,5	54,5	68,2
Regular	7	31,8	31,8	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta.

Nota: Elaboración Propia,2021.

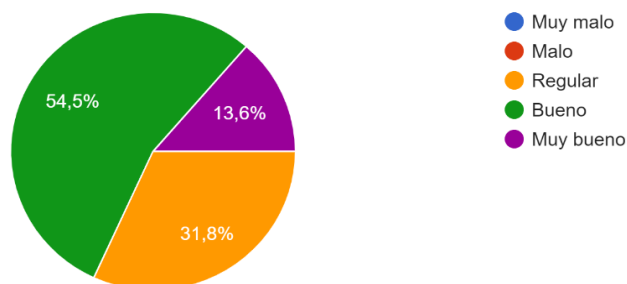
Análisis e Interpretación.

De la encuesta aplicada a la muestra de estudio, respecto al nivel del clima organizacional dentro de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, se tiene que el 13.6% refieren que es muy bueno, el 54.5% dicen que es bueno, el 31.8% señalan que es regular. Conclusión: nivel del clima organizacional profesional dentro de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, es bueno.

Gráfico 3

¿Cómo califica usted el nivel del clima organizacional dentro de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?

22 respuestas



Fuente: Tabla 3.

Nota: Elaboración Propia,2021.

Tabla 4
¿Cómo califica usted nivel del entorno físico de trabajo en el cual está ubicado los Proyectos de Inversión del GOREHCO?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bueno	5	22,7	23,8	23,8
	Bueno	7	31,8	33,3	57,1
	Regular	8	36,4	38,1	95,2
	Malo	1	4,5	4,8	100,0
	Total	21	95,5	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,5		
Total		22	100,0		

Fuente: Encuesta.

Nota: Elaboración Propia,2021.

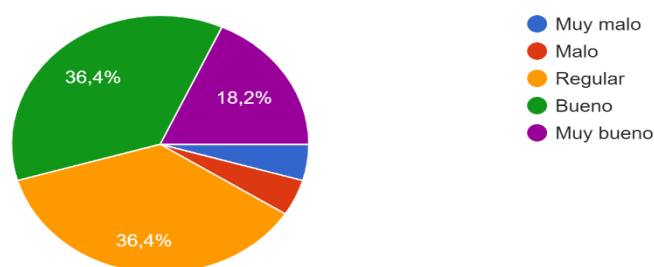
Análisis e Interpretación.

De la encuesta aplicada a la muestra de estudio, respecto al nivel del entorno físico de trabajo en el cual está ubicado los proyectos de inversión de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, se tiene que el 23.8% refieren que es muy bueno, el 33.3% dicen que es bueno, el 38.1% señalan que es regular, y el 4.8% dicen que es malo. Conclusión: nivel del entorno físico de trabajo en el cual está ubicado los proyectos de inversión de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, es regular.

Gráfico

¿Cómo califica usted nivel del entorno físico de trabajo en el cual está ubicado la Proyectos de Inversión del GOREHCO?

22 respuestas



Fuente: Tabla 4.

Nota: Elaboración Propia,2021.

Tabla 5

¿Cómo considera usted el nivel de la calidad de liderazgo en la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Muy bueno	2	9,1	9,1	9,1
Bueno	8	36,4	36,4	45,5
Regular	12	54,5	54,5	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta.

Nota: Elaboración Propia,2021.

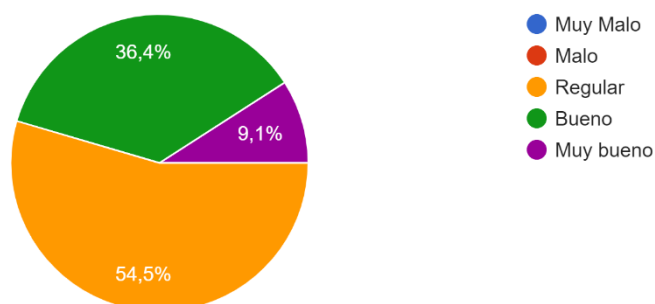
Análisis e Interpretación.

De la encuesta aplicada a la muestra de estudio, respecto al nivel de calidad de liderazgo en la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, se tiene que el 9.1% refieren que es muy bueno, el 36.4% dicen que es bueno, el 54.5% señalan que es regular. Conclusión: nivel de calidad de liderazgo en la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, es regular.

Gráfico 5

¿Cómo considera usted el nivel de la calidad de liderazgo en la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?

22 respuestas



Fuente: Tabla 5.

Nota: Elaboración Propia,2021.

Tabla 6

¿Cómo percibe usted el nivel de responsabilidad dentro de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy bueno	4	18,2	18,2	18,2
Bueno	10	45,5	45,5	63,6
Regular	7	31,8	31,8	95,5
Malo	1	4,5	4,5	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta.

Nota: Elaboración Propia,2021.

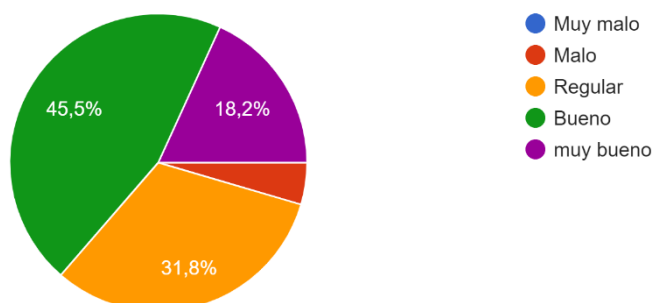
Análisis e Interpretación.

De la encuesta aplicada a la muestra de estudio, respecto al nivel de responsabilidad dentro de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, se tiene que el 18.2% refieren que es muy bueno, el 45.5% dicen que es bueno, el 31.8% señalan que es regular, y el 4.5% dicen que es malo Conclusión: nivel de responsabilidad dentro de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, es bueno.

Gráfico 6

¿Cómo percibe usted el nivel de responsabilidad dentro de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?

22 respuestas



Fuente: Tabla 6

Nota: Elaboración Propia,2021.

Tabla 7

¿Cómo califica usted el nivel de la oferta laboral brindada en la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bueno	7	31,8	31,8	31,8
Regular	13	59,1	59,1	90,9
Malo	2	9,1	9,1	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta.

Nota: Elaboración Propia,2021.

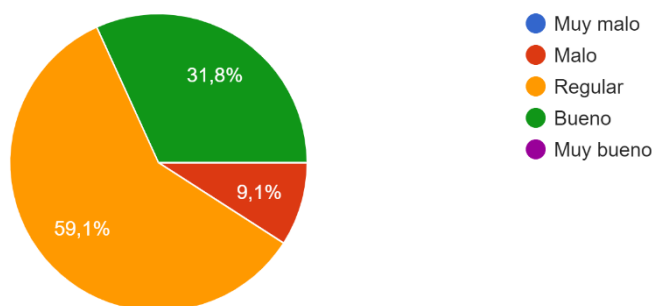
Análisis e Interpretación.

De la encuesta aplicada a la muestra de estudio, respecto al nivel de la oferta laboral brindada en la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, se tiene que el 31.8% refieren que es bueno, el 59.1% dicen que es regular, el 9.1% señalan que es que es malo Conclusión: nivel de la oferta laboral brindada en la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, es regular.

Gráfico 7

¿Cómo califica usted el nivel de la oferta laboral brindada en la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?

22 respuestas



Fuente: Tabla 7.

Nota: Elaboración Propia,2021.

Tabla 8

¿Cómo considera usted el nivel de la gestión de recursos de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bueno	1	4,5	4,5	4,5
Bueno	11	50,0	50,0	54,5
Válido Regular	9	40,9	40,9	95,5
Malo	1	4,5	4,5	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta.

Nota: Elaboración Propia,2021.

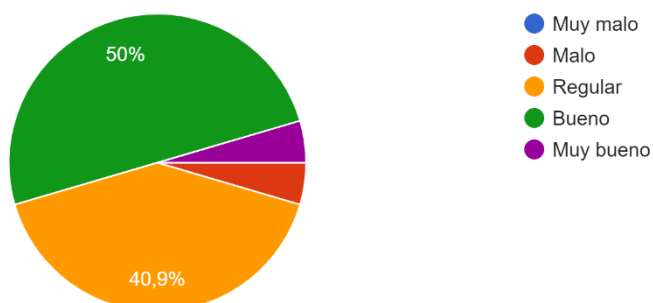
Análisis e Interpretación.

De la encuesta aplicada a la muestra de estudio, respecto al nivel de la gestión de recursos de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, se tiene que el 4.5% refieren que es muy bueno, el 50.0% dicen que es bueno, el 40.9% señalan que es regular, y el 4.5% dicen que es malo Conclusión: nivel de la gestión de recursos de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, es bueno.

Gráfico 8

¿Cómo considera usted el nivel de la gestión de recursos de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?

22 respuestas



Fuente: Tabla 8.

Nota: Elaboración Propia,2021.

Tabla 9

¿Cómo considera el nivel de la política laboral dentro de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bueno	1	4,5	5,0	5,0
Bueno	7	31,8	35,0	40,0
Válido Regular	11	50,0	55,0	95,0
Malo	1	4,5	5,0	100,0
Total	20	90,9	100,0	
Perdidos Sistema	2	9,1		
Total	22	100,0		

Fuente: Encuesta.

Nota: Elaboración Propia,2021.

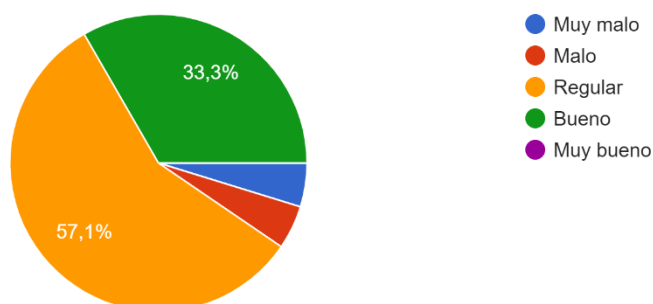
Análisis e Interpretación.

De la encuesta aplicada a la muestra de estudio, respecto al nivel de la política dentro de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, se tiene que el 5.0% refieren que es muy bueno, el 35.0% dicen que es bueno, el 55.0% señalan que es regular, y el 5.0% dicen que es malo Conclusión: nivel de la política laboral dentro de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, es regular.

Gráfico 9

¿Cómo considera el nivel de la política laboral dentro de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?

21 respuestas



Fuente: Tabla 9.

Nota: Elaboración Propia,2021.

Tabla 10

¿Cómo considera usted el nivel de la experiencia laboral que está obteniendo dentro de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bueno	2	9,1	9,1	9,1
	Bueno	10	45,5	45,5	54,5
	Regular	10	45,5	45,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta.

Nota: Elaboración Propia,2021.

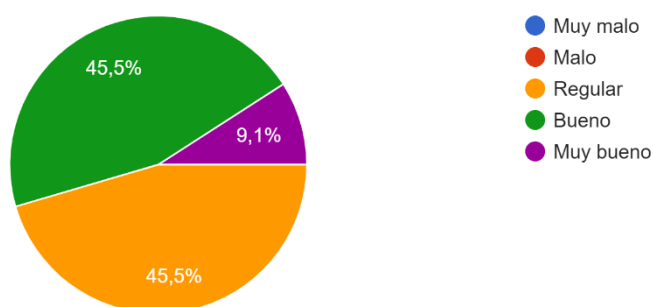
Análisis e Interpretación.

De la encuesta aplicada a la muestra de estudio, respecto al nivel de la experiencia laboral que está obteniendo dentro de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, se tiene que el 9.1% refieren que es muy bueno, el 45.5% dicen que es bueno, el 45.5% señalan que es regular. Conclusión: nivel de la experiencia laboral que está obteniendo dentro de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, es bueno.

Gráfico 10

¿Cómo considera usted el nivel de la experiencia laboral que está obteniendo dentro de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?

22 respuestas



Fuente: Tabla 10.

Nota: Elaboración Propia,2021.

Tabla 11
¿Qué nivel de estrés y presión siente usted laborando en la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	4	18,2	18,2	18,2
	Medio	17	77,3	77,3	95,5
	Bajo	1	4,5	4,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta.

Nota: Elaboración Propia,2021.

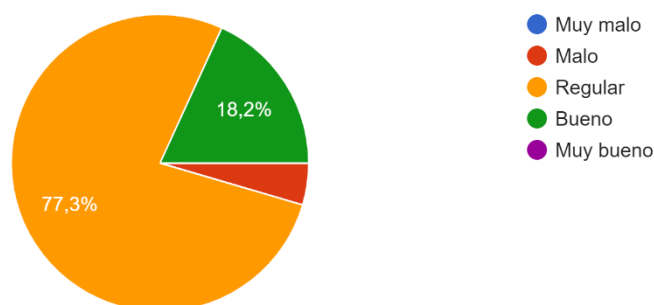
Análisis e Interpretación.

De la encuesta aplicada a la muestra de estudio, respecto al nivel de estrés y presión, que siente el trabajador de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, se tiene que el 18.2% refieren que es alto, el 77.3% dicen que es medio, el 4.5% señalan que es bajo. Conclusión: nivel del estrés y presión del trabajador de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, es medio.

Gráfico 11

¿Qué nivel de estrés y presión siente usted laborando en la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?

22 respuestas



Fuente: Tabla 11a.

Nota: Elaboración Propia,2021.

Tabla 12

¿Cómo considera usted el nivel del ambiente de trabajo dentro de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bueno	3	13,6	13,6	13,6
	Bueno	8	36,4	36,4	50,0
	Regular	11	50,0	50,0	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta.

Nota: Elaboración Propia,2021.

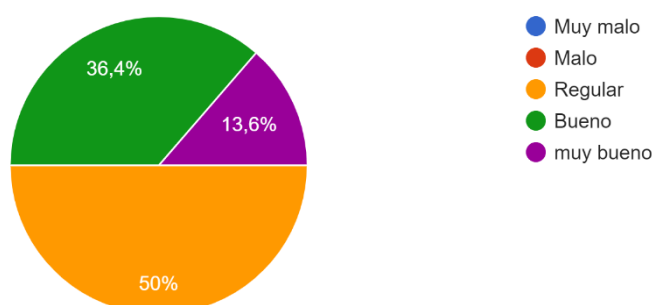
Análisis e Interpretación.

De la encuesta aplicada a la muestra de estudio, respecto al nivel del ambiente de trabajo dentro de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, se tiene que el 13.6% refieren que es muy bueno, el 36.4% dicen que es bueno, el 50.0% señalan que es regular. Conclusión: nivel del ambiente de trabajo dentro de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, es regular.

Gráfico 12

¿Cómo considera usted el nivel del ambiente de trabajo dentro de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?

22 respuestas



Fuente: Tabla 12

Nota: Elaboración Propia,2021.

Tabla 13

¿Cómo percibe usted el nivel del establecimiento de los objetivos planteados dentro de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy bueno	1	4,5	4,5	4,5
Bueno	12	54,5	54,5	59,1
Regular	9	40,9	40,9	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta.

Nota: Elaboración Propia,2021.

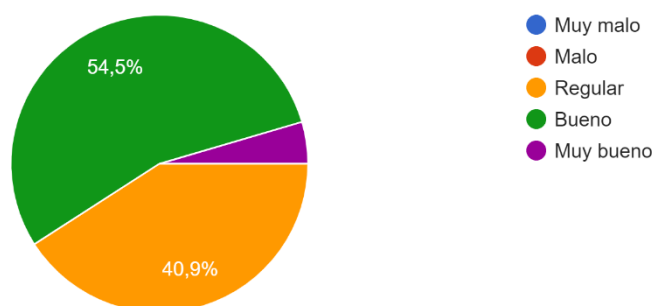
Análisis e Interpretación.

De la encuesta aplicada a la muestra de estudio, respecto al nivel del establecimiento de los objetivos planteados dentro de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, se tiene que el 4.5% refieren que es muy bueno, el 54.5% dicen que es bueno, el 40.9% señalan que es regular. Conclusión: nivel del establecimiento de los objetivos planteados dentro de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, es bueno.

Gráfico 13

¿Cómo percibe usted el nivel del establecimiento de los objetivos planteados dentro de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?

22 respuestas



Fuente: Tabla 13

Nota: Elaboración Propia,2021.

Tabla 14

¿Cómo considera el nivel del reconocimiento que ofrece a su trabajo la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	9	40,9	42,9	42,9
	Regular	11	50,0	52,4	95,2
	Malo	1	4,5	4,8	100,0
	Total	21	95,5	100,0	
Perdidos	Sistema	1	4,5		
	Total	22	100,0		

Fuente: Encuesta.

Nota: Elaboración Propia,2021.

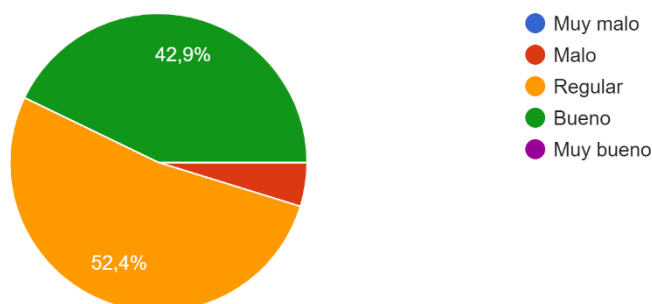
Análisis e Interpretación.

De la encuesta aplicada a la muestra de estudio, respecto al nivel del reconocimiento que ofrece la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, se tiene que el 42.9% refieren que es bueno, el 52.4% dicen que es regular, el 4.8% señalan que es malo. Conclusión: nivel del reconocimiento que ofrece al trabajo o desempeño del trabajador de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, es regular.

Gráfico 14

¿Cómo considera el nivel del reconocimiento que ofrece a su trabajo la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?

21 respuestas



Fuente: Tabla 14.

Nota: Elaboración Propia,2021.

Tabla 15
¿Cómo califica usted el nivel de la calidad de servicio que brinda la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO a la población?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bueno	3	13,6	13,6	13,6
	Bueno	12	54,5	54,5	68,2
	Regular	7	31,8	31,8	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta.

Nota: Elaboración Propia,2021.

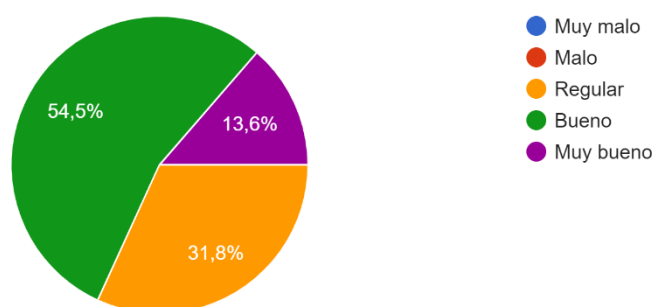
Análisis e Interpretación.

De la encuesta aplicada a la muestra de estudio, respecto al nivel de la calidad de servicio que brinda la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, se tiene que el 13.6% refieren que es muy bueno, el 54.5% dicen que es bueno, el 31.8% señalan que es regular. Conclusión: nivel de la calidad de servicio que brinda la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, es regular.

Gráfico 15

¿Cómo califica usted el nivel de la calidad de servicio que brinda la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO a la población?

22 respuestas



Fuente: Tabla 15.

Nota: Elaboración Propia,2021.

Tabla 16

¿Cómo considera usted el nivel de la productividad y satisfacción del personal dentro de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bueno	4	18,2	18,2	18,2
Bueno	9	40,9	40,9	59,1
Regular	9	40,9	40,9	100,0
Total	22	100,0	100,0	

Fuente: Encuesta.

Nota: Elaboración Propia,2021.

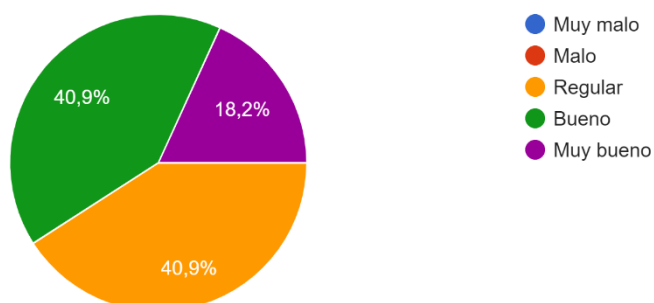
Análisis e Interpretación.

De la encuesta aplicada a la muestra de estudio, respecto al nivel de la productividad y satisfacción del personal dentro de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, se tiene que el 18.2% refieren que es muy bueno, el 40.9% dicen que es bueno, el 40.9% señalan que es regular. Conclusión: nivel de la productividad y satisfacción del personal dentro de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, es bueno.

Gráfico 16

¿Cómo considera usted el nivel de la productividad y satisfacción de del personal dentro de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?

22 respuestas



Fuente: Tabla 16.

Nota: Elaboración Propia,2021.

Tabla 17

¿Cómo considera usted el nivel de los recursos de apoyo con los que cuenta la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	8	36,4	36,4
	Regular	13	59,1	95,5
	Malo	1	4,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0

Fuente: Encuesta.

Nota: Elaboración Propia,2021.

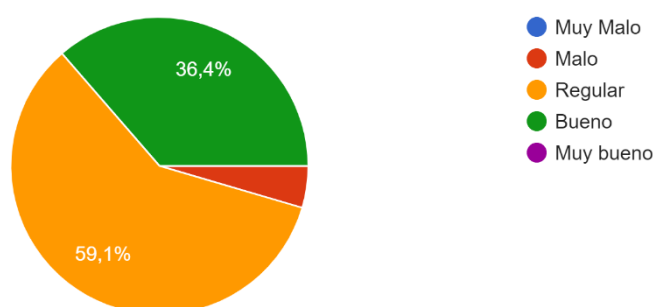
Análisis e Interpretación.

De la encuesta aplicada a la muestra de estudio, respecto al nivel de los recursos de apoyo con los que cuenta la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, se tiene que el 36.4% refieren que es bueno, el 59.1% dicen que es regular, el 4.5% señalan que es malo. Conclusión: nivel de los recursos de apoyo de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, es regular.

Gráfico 17

¿Cómo considera usted el nivel de los recursos de apoyo con los que cuenta la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?

22 respuestas



Fuente: Tabla 17.

Nota: Elaboración Propia,2021.

Análisis del Cuestionario de entrevista al jefe de la Sub Gerencia de Inversiones del GOREHCO.

1: ¿Dé que manera la sub gerencia de proyectos de inversión del contribuye GOREHCO en el nivel de su desarrollo profesional?

Constantemente, los profesionales de esta Sub Gerencia participan de las Capacitaciones virtuales implementadas por el Ministerio de Economía y Finanzas.

Apreciación y análisis:

Se desprende que los trabajadores de la Sub Gerencia de Proyectos de inversión del **GOREHCO**, están capacitándose de manera virtual.

2: ¿De qué manera la sub gerencia de proyectos de inversión del GOREHCO contribuye en el nivel de su desarrollo personal?

La Sub Gerencia no cuenta con programa de ascensos, tampoco se otorgan bonos laborales y no se cuenta con recursos para capacitación del personal; únicamente se participa de las capacitaciones establecidas por el MEF.

Apreciación y análisis:

No hay políticas de capacitación para el personal de la sub Gerencia de Proyectos de Inversión del **GOREHCO**.

3: ¿Cómo percibe usted el nivel del clima organizacional dentro de la sub gerencia de proyectos de inversión del GOREHCO?

Tenemos un buen clima organizaciones, hemos dividido la carga laboral respecto al seguimiento de los proyectos por sectores ya sea transportes, saneamiento, educación, etc.

Apreciación y análisis:

Se desprende que existe un buen clima laboral en la sub Gerencia de Proyectos de inversión del **GOREHCO**.

4: ¿Cómo considera usted el nivel del entorno físico de trabajo en el cual está ubicado la sub gerencia de proyectos de inversión del GOREHCO?

El entorno físico de la Sub Gerencia es amplio y adecuado; tenemos todos los equipos tecnológicos necesarios y contamos con materiales de escritorio disponibles para el óptimo desarrollo de las labores.

Apreciación y análisis:

El entorno físico y de ambientes es el adecuado para el desempeño del personal en la sub Gerencia de Proyectos de Inversión del **GOREHCO**.

5: ¿Cómo considera usted el nivel de la calidad de liderazgo en la sub gerencia de proyectos de inversión del GOREHCO?

En lo personal, considero que el nivel de calidad de liderazgo es adecuado; puesto que, esta sub gerencia se encarga de la programación de las inversiones y vela por el cumplimiento del ciclo de inversión de las mismas.

Apreciación y análisis:

El liderazgo es adecuado en la sub Gerencia de Proyectos de Inversión.

6: ¿Considera usted el nivel de responsabilidad dentro de la oficina de sub gerencia de proyectos de inversión del GOREHCO?

El nivel de responsabilidad de esta sub gerencia es importante, dado que somos los encargados de elaborar la programación de las inversiones que se ejecutarán en los años siguientes.

Apreciación y análisis:

Se aprecia que el nivel de responsabilidad es adecuado.

7: ¿Cómo considera la el nivel de la oferta laboral y qué aspectos sugiere para su mejora en la sub gerencia de proyectos de inversión del GOREHCO?

La oferta laboral es mínima, a pesar de que esta sub gerencia requiere de un mayor número de personal, el área de recursos humanos no permite la contratación de los profesionales requeridos en el área.

Apreciación y análisis

No hay oferta laboral, por inadecuada gestión del área de recursos humanos

8: ¿Cómo percibe usted el nivel de la gestión de recursos de la sub gerencia de proyectos de inversión del GOREHCO?

La gestión de recursos es óptima y se viene ejecutando con normalidad. Asimismo, la asignación presupuestal no supera los 200,000.00 soles.

Apreciación y análisis:

La asignación de recursos financieros, para esta área es óptima.

9: ¿Está de acuerdo con el nivel de las políticas laborales dentro de la sub gerencia de proyectos de inversión del GOREHCO o propondría alguna sugerencia?

Sí estoy de acuerdo con las políticas de la sub gerencia; manejamos un trato horizontal con todo el equipo técnico.

Apreciación y análisis:

La política laboral del área de la sub Gerencia de Proyectos de Inversión del **GOREHCO** es el adecuado.

10: ¿Cómo percibe usted el nivel del perfil de sus autoridades dentro de la sub gerencia de proyectos de inversión del GOREHCO?

Considero que cuentan con el nivel requerido según la normativa vigente.

Apreciación y análisis:

El perfil de las autoridades del área de la sub Gerencia de Proyectos de Inversión del **GOREHCO**, es el adecuado para ejercer los cargos.

11: ¿Cómo considera usted el nivel de la experiencia laboral obteniendo dentro de la sub gerencia de proyectos de inversión del GOREHCO?

Dentro de esta sub Gerencia la experiencia adquirida es importante dado que el sistema del Invierte.pe es nuevo y permite que los servidores estén continuamente aprendiendo al respecto.

Apreciación y análisis:

La experiencia para el desempeño de las funciones del personal de la sub gerencia es importante.

12: ¿Qué nivel de estrés y/o presión le genera a usted laborando en la sub gerencia de proyectos de inversión del GOREHCO?

En ocasiones si se genera un poco de estrés dado que el Gobierno cuenta con alrededor de 400 inversiones a las cuales hay que darles seguimiento y cada una presenta problemáticas o situaciones diferentes que pueden generar situaciones de estrés.

Apreciación y análisis;

El nivel de estrés de los trabajadores es generado por la presión en el cumplimiento de las metas.

4.2. Prueba de Hipótesis.

Hipótesis General:

Ha: La Rotación del Personal se relaciona positivamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020.

Ho: La Rotación del Personal se relaciona negativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020.

Tabla 18

Correlaciones

			ROTACIÓN DE PERSONAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	ROTACIÓN DE PERSONAL	Coefficiente de correlación	1,000	0,726**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
	N		22	22
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,726**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		22	22	

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

Nivel de Significancia:

$$\alpha = 5\%$$

Valor de la Prueba.: Rho calculado

$$\text{Spearman} = 0.726$$

Comparación de p y α

$$P \text{ valor} = 0.000 < \alpha = 0.05$$

Decisión

Rechazar Ho

Conclusión: Existe relación positiva, lineal alta, fuerte directa y significativa entre la Rotación del Personal con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020.

Hipótesis Específico1:

Ha1: Los Factores Organizacionales se relacionan positivamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020.

Ho1: Los Factores Organizacionales se relacionan negativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020.

Tabla 19
Correlaciones

			FACTORES ORGANIZACIONALES	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	FACTORES ORGANIZACIONALES	Coefficiente de correlación	1,000	,717**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		22	22
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,717**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		22	22	

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

Nivel de Significancia:

$\alpha = 5\%$

Valor de la Prueba.:

Spearman = 0.717

Comparación de p y α

P valor= 0,000 < $\alpha = 0.05$

Decisión

Rechazar H_0

Conclusión: Existe relación positiva, lineal alta, fuerte directa y significativa entre los Factores Organizacionales con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020.

Hipótesis Específico 2

Ha2: Los Factores de Cargo se relacionan positivamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020.

Ho2: Los Factores de Cargo se relacionan negativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020.

Tabla 20
Correlaciones

			FACTORES DEL CARGO	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	FACTORES DEL CARGO	Coefficiente de correlación	1,000	,392
		Sig. (bilateral)	.	,071
	N		22	22
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,392	1,000
Sig. (bilateral)		,071	.	
N		22	22	

Nivel de Significancia:

$\alpha = 5\%$

Valor de la Prueba.:

Spearman = 0.392

Comparación de p y α

$\alpha = 0.05$ <P valor= 0,071

Decisión

Rechazar H1

Conclusión: Los Factores de Cargo no se relacionan de manera significativa con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020.

Hipótesis Específico 3

Ha3: Los Factores Personales se relacionan positivamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020.

Ho3: Los Factores Personales se relacionan negativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Proyectos de

Inversión del GOREHCO 2020.

Tabla 21

Correlaciones

			FACTORES PERSONALES	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	FACTORES PERSONALES	Coefficiente de correlación	1,000	0,392
		Sig. (bilateral)	.	0,071
		N	22	22
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	0,392	1,000
		Sig. (bilateral)	0,071	.
		N	22	22

Nivel de Significancia:

$\alpha = 5\%$

Valor de la Prueba.:

Spearman = 0.392

Comparación de p y α

$\alpha = 0.05 < P \text{ valor} = 0,071$

Decisión

Rechazar H1

Conclusión: Los Factores Personales se relacionan positivamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020.

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El objetivo general de la presente investigación fue determinar como la rotación del personal influye en el desempeño laboral de ellos trabajadores de Sub Gerencia de Proyectos de Inversión de la GOREHCO Huánuco.

La rotación de personal y el desempeño laboral, tienen una relación moderada porque en cuanto más baja sea la rotación y se retengan talentos en la institución el desempeño laboral será óptima, para cumplir los objetivos trasados en la organización.

Los resultados encontrados en el presente estudio tienen una similitud con la investigación realizada por (Haro Pérez, 2014), cuando concluye en su tesis: 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. Este hecho comparamos con nuestros resultados, encontramos que también existe relación entre la rotación del personal con el desempeño laboral de los trabajadores de la sub Gerencia de Proyectos de Inversión de la GOREHCO Huánuco. Así mismo (Centeno Cox, Joel Centeno; González Herrera, Karina Concepción, 2020), concluyen en su investigación señalando que la rotación de personal en la organización es representativa y están ligados a procesos administrativos implícitos en la búsqueda de nuevos talentos, generando costos intangibles relacionados con la capacitación, formación de los colaboradores, adaptación, adiestramiento, la calidad y servicio hacia el cliente. Se encontró una inclinación negativa en la motivación de los trabajadores y reconocimiento del personal, comparativamente con nuestros

resultados encontramos una relación alta directa y positiva entre nuestras variables de estudio tanto la rotación de personal con el desempeño laboral de los trabajadores de la sub Gerencia de Proyecto de Inversión de a GORECHO. Si se tiene en cuenta a (Huapaya Bruno, Geraldine Lisset Lisset ; Rivera Moreno, Alexander Vladimir;, 2020), cuando concluyen señalando que entre las causas principales que originan la rotación del personal están, la escala remunerativa, debido a que los colaboradores están en desacuerdo con la remuneración que perciben, el desarrollo de la línea de carrera que la empresa tiene y que no promueve, y las condiciones de trabajo que originan disconformidad a los colaboradores, si se tiene en cuenta que uno de los factores motivacional para un mejor desempeño laboral es la parte remunerativa, en nuestro caso se coincide por la entrevista desarrollada al funcionario responsable de la Sub Gerencia de Proyecto de Inversión de la GOREHCO. Con el trabajo de (Flores, 2016) se puede comparar en el sentido de que señala 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 adecuado 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, y si comparamos con nuestro trabajo encontramos en la tabla 8 que el nivel de la gestión de recursos de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO, es bueno. Y de acuerdo a los resultados del trabajo de (Gonzales, 2015), cuando señala que

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. Y de acuerdo a nuestros resultados señalamos que en la tabla 18 que existe relación positiva, lineal alta, fuerte directa y significativa entre la Rotación del Personal con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020. Así mismo lo señalado por (Paulino, 2014), en su tesis cuando concluye diciendo, que la rotación del personal afecta negativamente a la organización, porque reduce la productividad y desestabiliza el clima laboral. Y de acuerdo a nuestros resultados contenida en la tabla 18 que existe relación positiva, lineal alta, fuerte directa y significativa entre la Rotación del Personal con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020.

CONCLUSIONES

Luego de haber aplicado el instrumento de investigación, procesado los datos de manera descriptiva e inferencial se han arribado a las siguientes conclusiones:

Se determino la existencia de una relación significativa y positiva entre la rotación de personal y el desempeño laboral, ello en base a la evidencia estadística la cual indica que el p-valor es 0.00 menor a 0.05 por lo que rechazamos la H_0 , así como el Rho de Spearman que indica una intensidad de relación del 72.6% es decir una relación positiva alta, Se puede indicar entonces, que la rotación del personal administrativo ocasiona un desmedro en el desempeño laboral pues un trabajador que se esta habituando al desarrollo de determinadas actividades al ser cambiado de manera brusca y en un periodo corto de tiempo no cumplirá las metas propuestas alterando la sistematización del trabajo y la linealidad del trabajo.

Se determino la existencia de una relación significativa y positiva entre los factores organizacionales y el desempeño laboral, ello en base a la evidencia estadística la cual indica que el p-valor es 0.00 menor a 0.05 por lo que rechazamos la H_0 , así como el Rho de Spearman que indica una intensidad de relación del 71.7% es decir una relación positiva alta, Se puede indicar entonces, que factores como el tiempo de servicio, la naturaleza de la relación contractual (Contratado o permanente) y el nivel del cargo se relacionan de manera directa con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la sub gerencia de proyectos de inversión del Gobierno Regional de Huánuco.

Se determino la existencia de una relación no significativa y ligeramente positiva entre los factores de cargo y el desempeño laboral, ello en base a la evidencia estadística la cual indica que el p-valor es 0.071 mayor a 0.05 por lo que no rechazamos la H_0 , así como el Rho de Spearman que indica una intensidad de relación del 39.2% es decir una

relación positiva alta, Se puede indicar entonces que el nivel de responsabilidad, nivel de oferta laboral, nivel de gestión de recursos y la política laboral no se relacionan de manera significativa con el desempeño laboral ya que son factores que solo inciden de manera indirecta sobre esta variable.

Se determino la existencia de una relación no significativa y ligeramente positiva entre los factores personales y el desempeño laboral, ello en base a la evidencia estadística la cual indica que el p-valor es 0.071 mayor a 0.05 por lo que no podemos rechazar la H_0 , así como el Rho de Spearman que indica una intensidad de relación del 39.2% es decir una relación positiva alta, Se puede indicar entonces, que la experiencia laboral, el nivel de estrés y presión laboral no están relacionados con el desempeño laboral, estos factores no son considerados la momento de tomar la decisión del cambio o rotación de puesto.

SUGERENCIAS

Se recomienda los funcionarios de la entidad Gobierno Regional de Huánuco al tomar la decisión de rotar al personal sopesar las ventajas y desventajas que esta decisión trae, ya que un trabajador que se ha habituado a realizar determinadas actividades será más responsable y cumplirá con mayor eficiencia determinada labor, es así que es importante analizar esta decisión.

Se recomienda a los funcionarios del Gobierno Regional de Huánuco hacer un análisis de puestos y verificar el perfil del trabajador necesario para el mismo y una vez que se haya identificado ambos factores, evitar en la medida de lo posible realizar rotaciones de personal en corto tiempo ya que esto perjudica el normal desarrollo y el cumplimiento de objetivos.

Se recomienda a los funcionarios del Gobierno Regional de Huánuco realizar convocatorias de manera ampliada por medios físicos y virtuales, para captar recursos humanos altamente competitivos una vez identificados realizar su inducción para el cargo al cual han postulado, para posteriormente evaluar su trabajo en un período razonable de tiempo de ninguna manera en un período corto de tiempo pues este demostrar sus potencialidades y su pericia para el puesto y esto requiere un tiempo razonable.

Se recomienda los funcionarios del Gobierno Regional de Huánuco medir los indicadores de estrés del personal administrativo así como realizar acciones que promuevan un clima laboral agradable pues solo de esta manera el personal podrá tener un desempeño laboral alto y cumplir con las metas y objetivos encomendados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arnulf, R. (1983). *Psicología del Trabajo*. España:: Ediciones Morata S.A. .
- Campelo, M. L. ((2013). *Introducción a la Auditoria Sociolaboral*. . España:: Bubok Publishing. .
- Centeno Cox, Joel Centeno; González Herrera, Karina Concepción. (2020). Análisis de la rotación de personal: estudio de caso. Obtenido de <http://ru.iiec.unam.mx/5215/1/2-077-Centeno-Gonzalez.pdf>
- Chiavenato, E. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia.
- Diccionario de Marketing, d. C. (1999). Edición 1999, de Cultural S.A., .
- Eslava, E. (2008). “*Empowerment en la gestión gerencia*. Panamá : Revista Visión Humana de Panam.
- 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*. Arequipa.
- Freeman, C. (1982). *The Economics of Industrial Innovation*.
- Ginebra, O. I. (2002). *Gestión de las Discapacidades en el Lugar de Trabajo*. .
- 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*”. . Lima.
- Haro Pérez, M. d. (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. Ambato, Ecuador.
- Herzberg, F. (2000). *Gestión Empresarial*. México:: . 3ra Edición. México: Mc Graw. .
- Huapaya B., Geraldine L. ; Rivera M, Alexander V;. (2020). *Análisis de la alta rotación del personal operativo en una empresa del rubro entretenimiento en el año 2018*. Lima.
- Kreitner, K. &. (2003). *Comportamiento Organizacional del Talento Humano en las Instituciones*.
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid, España:: Pearson Prentice Hall. (p.155). .
- Paulino, R. (2014). *Relación entre la Rotación del Personal y la Productividad del Gobierno Regional Huánuco 2012 – 2013 Huánuco*”. Huánuco.
- Porter, M. (2014). *La ventaja competitiva en las organizaciones*, Edit. Mc Hill, Madrid España 2013.
- Valencia, J. (2006). *Dirección Moderna de Organizaciones*. España: : : Thomsom.

ANEXO 1
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 de qué manera la Rotación de Personal se relaciona con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020.	Ha: La Rotación del Personal se relaciona positivamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020. Ho: La Rotación del Personal se relaciona negativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020.	VARIABLE INDEPENDIENTE: Rotación del Personal.	Factores Organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo profesional. • Desarrollo personal. • Clima organizacional • Entorno físico. • Calidad de liderazgo. 	Tipo: Teórica Nivel: descriptivo correlacional descriptivo Diseño: no experimental-transversal Instrumento: encuesta y entrevista
				Factores del Cargo	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad. • Oferta laboral • Gestión de recursos. • Política laboral. 	
				Factores Competitivos	Perfil de Autoridades.	
				Factores Personales	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia Laboral. • Estrés y Presión. 	

PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVO ESPECÍFICO	HIPÓTESIS ESPECÍFICO			
¿De qué manera los Factores Organizacionales se relacionan con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020?	Reconocer de qué manera los Factores Organizacionales se relacionan con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020	Ha1: Los Factores Organizacionales se relacionan positivamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020. Ho: La Rotación del Personal se relaciona negativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020	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 Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020?	qué manera los Factores de Cargo se relacionan con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020.	Ha2: Los Factores de Cargo se relacionan positivamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020. Ho2: Los Factores de Cargo se relacionan negativamente con el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO 2020.		Eficiencia y Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Calidad de Servicio. • Productividad y Satisfacción del Personal. • Recursos de Apoyo. • Oportunidades de Ascenso.

ANEXO N° 2

Instrumento (Encuesta)

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



E.P CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Soy egresada de administración y estoy 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 Proyectos de Inversión de la GOREHCO, 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 información 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

Ítem	Dimensión N°1: Rotación del personal	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	Preguntas					
1	¿Cómo considera usted su nivel de desarrollo profesional dentro de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?					
2	¿Cómo percibe usted su nivel de desarrollo personal dentro de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?					
3	¿Cómo califica usted el nivel del clima organizacional dentro de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?					
4	¿Cómo califica usted nivel del entorno físico de trabajo en el cual está ubicado la Proyectos de Inversión del GOREHCO?					
5	¿Cómo considera usted el nivel de la calidad de liderazgo en la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?					

6	¿Cómo percibe usted el nivel de responsabilidad dentro de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?					
7	¿Cómo califica usted el nivel de la oferta laboral brindada en la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?					
8	¿Cómo considera usted el nivel de la gestión de recursos de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?					
9	¿Cómo considera el nivel de la política laboral dentro de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?					
Ítem	Dimensión N°2: Factores personales	ESCALA				
	Preguntas	1	2	3	4	5
10	¿Cómo considera usted el nivel de la experiencia laboral que está obteniendo dentro de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?					
11	¿Qué nivel de estrés y presión siente usted laborando en la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?					
V.D	DESEMPEÑO LABORAL					
Ítem	Dimensión N°3: Factores motivacionales					
	Preguntas					
12	¿Cómo considera usted el nivel del ambiente de trabajo dentro de la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?					
13	¿Cómo percibe usted el nivel del establecimiento de los objetivos planteados dentro de la Sub Gerencia de Proyectos de ¿Inversión del GOREHCO?					
14	¿Cómo considera el nivel del reconocimiento que ofrece a su trabajo la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?					
Ítem	Dimensión N°4: Eficiencia y eficacia					
	Preguntas					
15	¿Cómo califica usted el nivel de la calidad de servicio que brinda la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO a la población?					
16	¿Cómo considera usted el nivel de la productividad y satisfacción de del personal dentro de la Sub Gerencia de Proyectos de ¿Inversión del GOREHCO?					

17	¿Cómo considera usted el nivel de los recursos de apoyo con los que cuenta la Sub Gerencia de Proyectos de Inversión del GOREHCO?					
----	---	--	--	--	--	--

ANEXO N° 3**Guía de Entrevista****HOJA DE ENTREVISTA N°1****UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN****E.P CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

Soy egresada de la E.P Ciencias Administrativas y estoy 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 Proyectos de Inversión del GOREHCO, para ello necesitamos saber sus respuestas ya que nos ayudara a realizar mejoras y priorizar nuevas funcionalidades, sus respuestas son valiosas para la investigación gracias.

- 1: ¿Dé que manera la sub gerencia de proyectos de inversión del GOREHCO contribuye en el nivel de su desarrollo profesional?**

- 2: ¿De qué manera la sub gerencia de proyectos de inversión del GOREHCO contribuye en el nivel de su desarrollo personal?**

- 3: ¿Cómo percibe usted el nivel del clima organizacional dentro de la sub gerencia de proyectos de inversión del GOREHCO?**

- 4: ¿Cómo considera usted el nivel del entorno físico de trabajo en el cual está ubicado la sub gerencia de proyectos de inversión del GOREHCO?**

- 5: ¿Cómo considera usted el nivel de la calidad de liderazgo en la sub gerencia de proyectos de inversión del GOREHCO?**

- 6: ¿Considera usted el nivel de responsabilidad dentro de la oficina de sub gerencia de proyectos de inversión del GOREHCO?**

- 7: ¿Cómo considera la el nivel de la oferta laboral y qué aspectos sugiere para su mejora en la sub gerencia de proyectos de inversión del GOREHCO?**
- 8: ¿Cómo percibe usted el nivel de la gestión de recursos de la sub gerencia de proyectos de inversión del GOREHCO?**
- 9: ¿Está de acuerdo con el nivel de las políticas laborales dentro de la sub gerencia de proyectos de inversión del GOREHCO o propondría alguna sugerencia?**
- 10: ¿Cómo percibe usted el nivel del perfil de sus autoridades dentro de la sub gerencia de proyectos de inversión del GOREHCO?**
- 11: ¿Cómo considera usted el nivel de la experiencia laboral obteniendo dentro de la sub gerencia de proyectos de inversión del GOREHCO?**
- 12: ¿Qué nivel de estrés y/o presión le genera a usted laborando en la sub gerencia de proyectos de inversión del GOREHCO?**
- 13: ¿Cómo considera usted el nivel del ambiente de trabajo dentro de la sub gerencia de proyectos de inversión del GOREHCO?**
- 14: ¿Cómo percibe usted el nivel del establecimiento de los objetivos planteados dentro de la sub gerencia de proyectos de inversión del GOREHCO?**
- 15: ¿Cómo considera el nivel de reconocimiento de su trabajo en la sub gerencia de proyectos de inversión del GOREHCO?**

16: ¿Cómo califica usted el nivel de la calidad de servicio que brinda la sub gerencia de proyectos de inversión del GOREHCO a la población?

17: ¿Cómo percibe usted el nivel de la productividad y satisfacción de del personal dentro de la sub gerencia de proyectos de inversión del GOREHCO?

18: ¿Cómo considera usted el nivel de los recursos de apoyo con los que cuenta la sub gerencia de proyectos de inversión del GOREHCO?

19: ¿Se le ha presentado niveles de oportunidades de ascenso laborando dentro la sub gerencia de proyectos de inversión del GOREHCO?

ANEXO N° 4

RESEÑA HISTÓRICA

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

La modificación del Capítulo XIV del Título IV de la Constitución Política del Perú, permitió la creación de los Gobiernos Regionales, iniciando así la política de Descentralización de la estructura del estado aplicada por el gobierno del Dr. Alejandro Toledo Manrique. Esta política que tiene como objetivo fundamental el desarrollo integral del país se da con la Ley N° 27680 del 07 de marzo de 2002. Luego con la Ley de Descentralización N° 27783 del 20 de julio 2002, se regula la estructura y organización del Estado en forma democrática, descentralizada y desconcentrada, correspondiente al Gobierno Nacional, Gobierno Regional y Gobierno Local, y con la ley Orgánica de Gobierno Regionales N° 27867, del 18 de noviembre de 2002 se establece y norma la estructura, organización, competencias y funciones de los gobiernos regionales. El 17 de noviembre de 2002, se realizan las elecciones para los Gobiernos Regionales y es el 1° de enero del 2003 que asume funciones el actual Organismo Descentralizado del Gobierno Regional Huánuco, 54545, correspondiendo el primer gobierno 2003 – 2006, a la Sra. Luzmila Templo Condezo del Movimiento Independiente Unidos. La estructura organizacional del nuevo Gobierno Regional fue en base al organismo creado transitoriamente mediante Decreto Ley N° 25432 del 11 de abril de 1992, por el Gobierno de turno, denominado Consejo de Administración Regional de Huánuco. En concordancia con el Decreto Ley N° 26109 del 24 de diciembre de 1992, que declara en reorganización y reestructuración administrativa a los Gobierno Regionales, posteriormente, queda definido el CTAR Huánuco por aplicación de la Resolución Ministerial N° 032-93-PRES del 04 marzo de 1993, el que es incorporado al Ministerio de la Presidencia, mediante Ley N° 26499 del 13 de julio de 1995. CTAR Huánuco sustituyó a la Asamblea y Consejo Regional de la Región “Andrés Avelino Cáceres, que fuera creada con Ley N° 24793 el 16 de febrero de 1988, como un organismo descentralizado con personería jurídica y de derecho público interno, con autonomía administrativa y económica, siendo creado sobre la base de los departamentos de Huánuco.

Misión

Gestionar y promover el desarrollo humano y sostenible en los pobladores de la región Huánuco con respeto a la biodiversidad e interculturalidad.

Visión

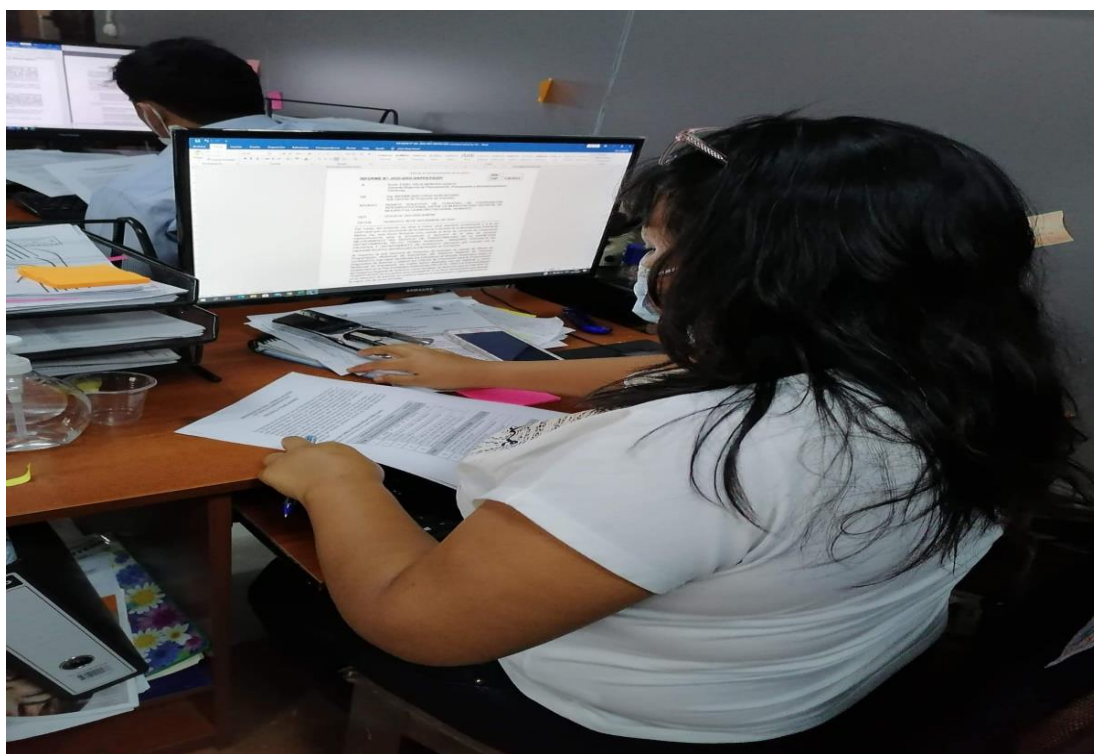
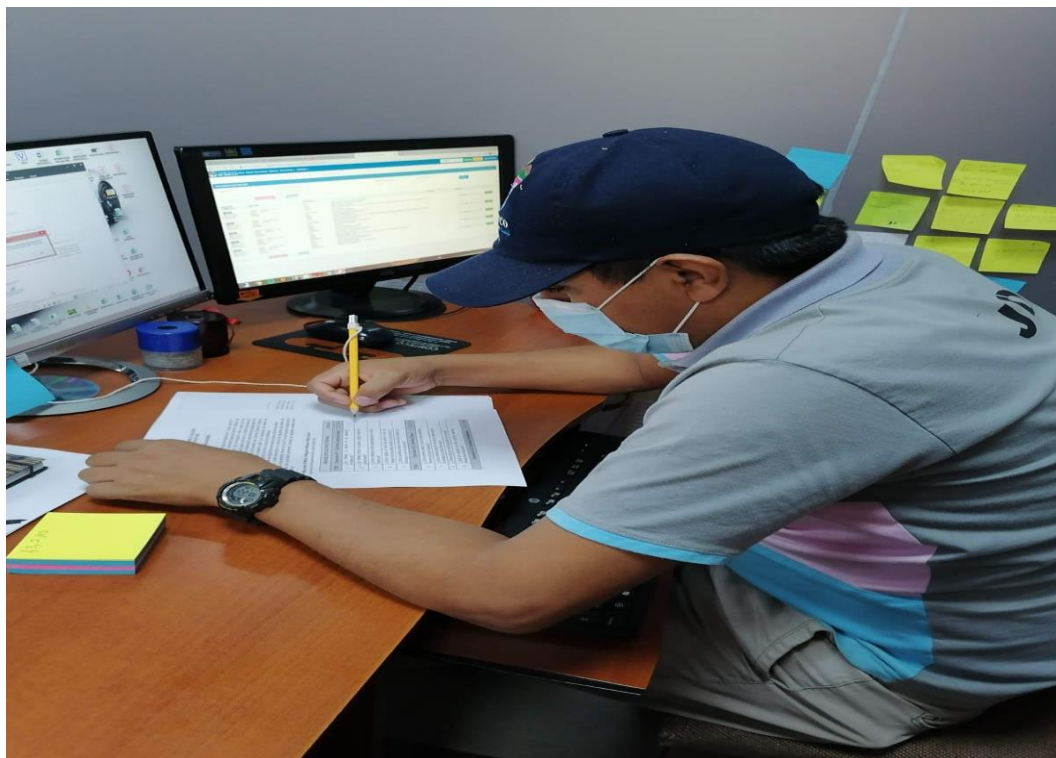
Huánuco territorio andino amazónico integrado, que ha impulsado el desarrollo humano y la sostenibilidad de su economía, en base a la grandeza de su biodiversidad y el respeto por la interculturalidad

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS
TRABAJADORES DE LA SUB GERENCIA DE PROYECTOS DE
INVERSIÓN DEL GOREHCO

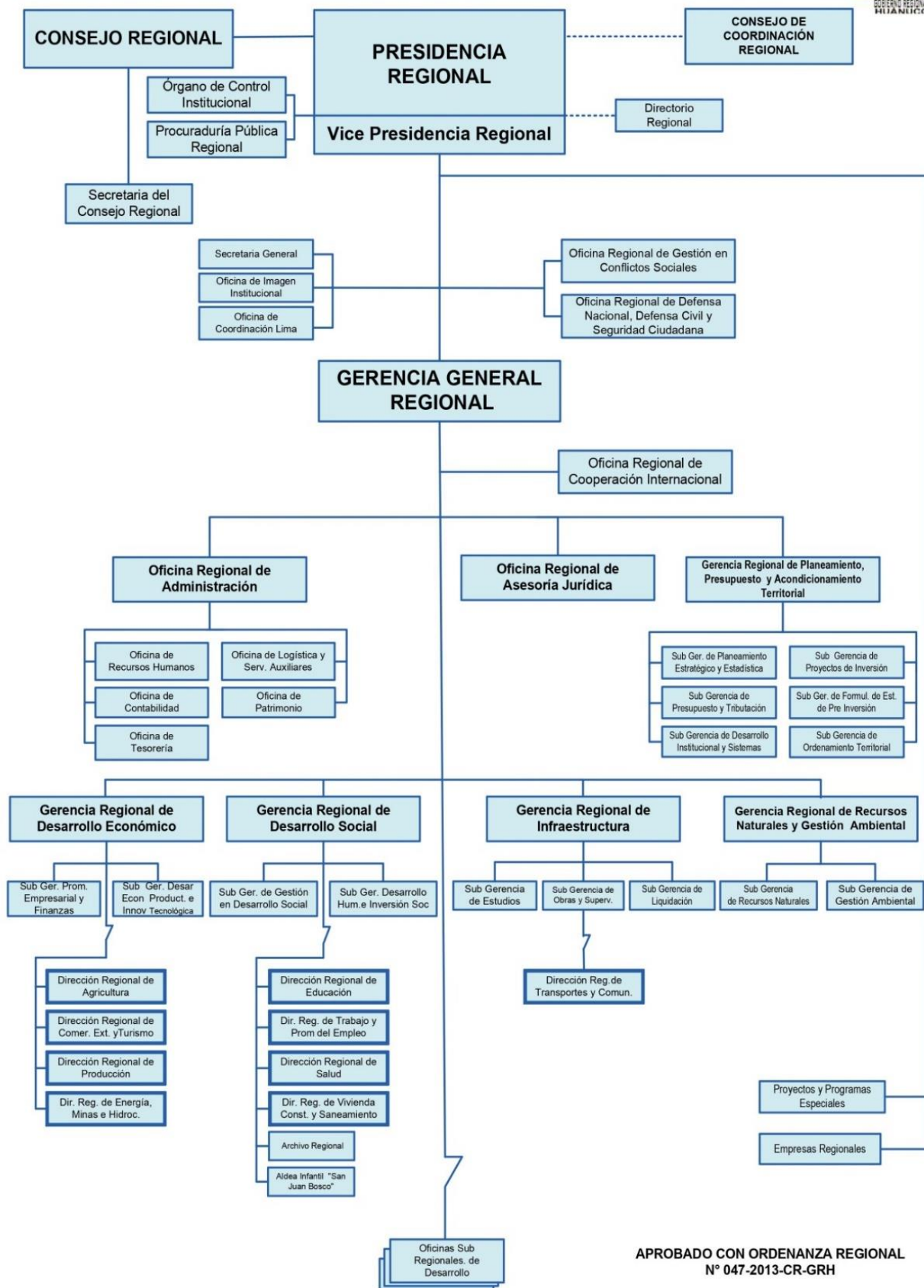


EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS

TRABAJADORES DE LA SUB GERENCIA DE PROYECTOS DE INVERSIÓN DEL GOREHCO LLENANDO LAS ENCUESTAS



ORGANIGRAMA DEL GOBIERNO REGIONAL HUANUCO



APROBADO CON ORDENANZA REGIONAL N° 047-2013-CR-GRH



RESOLUCIÓN DE DECANO N° 330-2019-UNHEVAL/FCAT.

Cayhuayna, 20 de junio de 2019.

Vistos los documentos que se adjuntan en dos (02) folios;

CONSIDERANDO:

Que con solicitud en FUT N° 0474032, de fecha 20.JUN.2019, las ex alumna, **Flor de María ROJAS CASTRO**, de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas**, solicitan designación de Asesor de Tesis Individual y propone al profesor, **Dr. David Julio MARTEL ZEVALLOS**, quien firma en el documento aceptando tal propuesta;

Que en el Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución Consejo Universitario N° 2846-2017-UNHEVAL, el 03.AGO.2017, en el Capítulo IV De la Modalidad de Tesis, en el Art. 14° señala: *"El alumno que va a obtener el Título Profesional por esta modalidad, debe presentar en el último año de estudios de su carrera profesional, el Proyecto de Tesis.... solicitando al Decano de la Facultad el nombramiento de un Asesor de Tesis, con el informe del Asesor de Tesis, será remitido a una Comisión Revisora Ad-Hoc integrado por dos docentes, uno de ellos debe ser especialista en metodología de la investigación científica (o estadística) y otro en el aspecto temático. Asimismo, en el Capítulo V Del Asesor de Tesis, en el Artículo 27° señala "El profesor Asesor de Tesis deberá ser profesor ordinario y tener experiencia en el tema de investigación..."*;

Que en el precitado Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco, en la Primera Disposición Final, señala: *"Los aspectos no previstos en el presente Reglamento, serán resueltos por el Decano de la Facultad, en el marco de sus atribuciones señaladas en el presente Reglamento, en el Estatuto de la UNHEVAL y en la Ley Universitaria N° 30220 y otros dispositivos, en su defecto serán resueltos por el Vicerrector Académico y, según fuera el caso, por el Consejo Universitario"*;

Estando a las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad por la Nueva Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto de la UNHEVAL, aprobado con Resolución Asamblea Universitaria N° 0001-2018-UNHEVAL, de 29.ENE.2018, por el Reglamento General de la UNHJEVAL, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N° 2547-2018-UNHEVAL, de 10.JUL.2018; por la Resolución N° 052-2016-UNHEVAL-CEU de fecha 26 de agosto 2016, que reconoce la elección Dr. David Julio Martel Zevallos como Decano Titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; y por la Resolución N° 2780-2016-SUNEDU de fecha 02.set.2016, que resolvió la inscripción del Decano de la FCAT de la UNHEVAL, en el Registro de Firmas de Autoridades Universitarias, Institutos y Escuelas de Educación Superior de la SUNEDU;

SE RESUELVE:

- 1° **DESIGNAR** al profesor, **Dr. David Julio MARTEL ZEVALLOS**, como Asesor de Tesis Individual de la ex alumna, **Flor de María ROJAS CASTRO**, de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas**, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución.
- 2° **DISPONER** al docente Asesor de tesis designado para que apoye en la elaboración del Proyecto, desarrollo de tesis e informe final (borrador) de Tesis Individual de la ex alumna precedente.
- 3° **DAR A CONOCER** la presente Resolución al docente Asesor, interesados y quienes corresponda.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. David Julio Martel Zevallos
DECANO

Distribución:

UIFCAT/Asesor de Tesis (1)/Interesada (1)/Archivo.



RESOLUCIÓN DE DECANO N° 0238-2021-UNHEVAL/FCAT.
Cayhuayna, 23 de julio de 2021

Visto los documentos que se acompañan en cinco (5) folios más el Borrador de Tesis;

CONSIDERANDO:

Que con Resolución de Decano N° 330-2019-UNHEVAL/FCAT, de fecha 20.JUN.2019, se designó al profesor **Dr. DAVID JULIO MARTEL ZEVALLOS** como Docente Asesor de Tesis Individual de la alumna **FLOR DE MARÍA ROJAS CASTRO** de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas**, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo;

Que con **Resolución de Decano N° 0179-2020-UNHEVAL/FCAT**, de 15.JUL.2020, se designó a los miembros del **Jurado Adhoc** para la revisión y dictamen del Proyecto de Tesis Colectiva intitulado, o **ROTACIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SUB GERENCIA DE PROYECTOS DE INVERSIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUÁNUCO - 2020**; presentado por la tesista **FLOR DE MARÍA ROJAS CASTRO** de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas**, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; conformados por los profesores: **Mg. Juan Carlos Rojas Matos – Especialista y Dr. Jorge Luis Jesús Aquino – Metodólogo.**

Que con Resolución de Decano N°209-2020-UNHEVAL/FCAT, de 11.AGO.2020, se aprobó el Proyecto de Tesis Colectiva intitulado, **ROTACIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SUB GERENCIA DE PROYECTOS DE INVERSIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUÁNUCO - 2020**; presentado por la tesista **FLOR DE MARÍA ROJAS CASTRO** de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas**, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo;

Que con solicitud presentado por la tesista **FLOR DE MARÍA ROJAS CASTRO** de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas**, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, solicita designación de los miembros del Jurado de Tesis, encargados de revisión y dictamen sobre su Borrador Tesis Colectiva intitulado, **ROTACIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SUB GERENCIA DE PROYECTOS DE INVERSIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUÁNUCO - 2020** acompañando copia de la Resolución que aprueba el proyecto de tesis y el Borrador de tesis; dejando constancia que por motivos de salud, el Mg. Juan Carlos Rojas Matos será reemplazado por el Dr. Pablo Walter Meneses Jara;

Que con Resolución de Consejo Universitario N° 1538-2020-UNHEVAL, de fecha 14.SET.2020, se aprobó el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco, instrumento legal en el cual, en el Artículo 41° señala: *... "el tesista solicitará al Decano, mediante solicitud, la revisión por el Jurado de Tesis designado, adjuntando la copia de la resolución que aprueba el Proyecto de Tesis , adjuntando la copia de la resolución que aprueba el Proyecto de Tesis y cuatro (4) ejemplares del Borrador de Tesis, un ejemplar para cada miembro del Jurado"* Así mismo el Art. 39° señala: *... "El Jurado estará compuesto de: Presidente, Secretario y Vocal; presidido por el docente de mayor categoría y antigüedad; Jurado de Tesis que emitirá un informe colegiado al Decano, en un plazo no mayor de quince (15) días calendario, acerca del Proyecto de Tesis, Si el Trabajo fuera declarado insuficiente, lo devolverá para que el tesista lo corrija en un plazo que no exceda los treinta (30) días hábiles";*

Estando a las atribuciones conferidas a la Decana por la nueva Ley Universitaria N°30220, por el Estatuto de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Asamblea Universitaria N°001-2018-UNHEVAL de fecha 29.ENE.2018; por el Reglamento General de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N°2547-2018-UNHEVAL, de fecha 10.JUL.2018; por la Resolución de del Comité Electoral Universitario N°077-2020-UNHEVAL-CEU, de fecha 11 de diciembre de 2020, que proclama y acredita a la Dra. Mélida Sara Rivero Lazo como Decana titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo a partir del 14 de diciembre de 2020,



SE RESUELVE:

1° **DESIGNAR** a los miembros del Jurado de Tesis, para la revisión y dictamen del Borrador de Tesis Colectiva intitulado, **ROTACIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SUB GERENCIA DE PROYECTOS DE INVERSIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUÁNUCO - 2020**; presentado por la tésista **FLOR DE MARÍA ROJAS CASTRO** de la Carrera Profesional de **Ciencias Administrativas**, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; conformados por los profesores siguientes, por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución:

Dra. MÉLIDA SARA RIVERO LAZO
Dr. JORGE LUIS JESÚS AQUINO
Dr. PABLO WALTER MENESES JARA
Dr. EDWARD LUIS ZEVALLOS CHOY

PRESIDENTE
SECRETARIO
VOCAL
ACCESITARIO

2° **DISPONER** para que, en un plazo máximo de 15 días hábiles, sea revisado y dictaminado por los miembros del Jurado de Tesis designados, caso contrario serán cambiados automáticamente.

3° **DAR A CONOCER** la presente Resolución a los miembros del Jurado de tesis, Docente Asesor de tesis, a las interesadas y a quienes correspondan.

Regístrese, comuníquese y archívese.

Dra. Mélida Sara Rivero Lazo
DECANA

Distribución:

- Jurados de tesis (4)
- Asesor de tesis (1)
- Interesados (1)
- Archivo



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
RESOLUCIÓN DE DECANO N° 0357-2021-UNHEVAL/FCAT-D.
Cayhuayna, 08 de noviembre de 2021

Visto los documentos que se acompañan en siete (17) archivos virtuales más el borrador de tesis;

CONSIDERANDO:

Que, con RESOLUCIÓN CONSEJO UNIVERSITARIO N°0970-2020-UNHEVAL, de fecha 27 de mayo de 2020; resuelve: Aprobar la Directiva de Asesoría y Sustentación virtual de prácticas pre profesionales, trabajos de investigación y tesis en programas de pregrado y posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco/...como consecuencia del estado de emergencia que El Estado Peruano ha declarado en todo el país, para proteger la vida y la salud de sus habitantes, en consecuencia de la comunidad universitaria de la UNHEVAL; por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución;

Que con Resolución de Decano N° 330-2019-UNHEVAL/FCAT, de fecha 20.JUN.2019, se designó al profesor Dr. DAVID JULIO MARTEL ZEVALLOS como Docente Asesor de Tesis Individual de la alumna **FLOR DE MARÍA ROJAS CASTRO** de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo;

Que con Resolución de Decano N° 0179-2020-UNHEVAL/FCAT, de 15.JUL.2020, se designó a los miembros del Jurado Adhoc para la revisión y dictamen del Proyecto de Tesis Individual, Que con Resolución de Decano N° 0179-2020-UNHEVAL/FCAT, de 15.JUL.2020, se designó a los miembros del Jurado Adhoc para la revisión y dictamen del Proyecto de Tesis Individual, "**ROTACIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SUB GERENCIA DE PROYECTOS DE INVERSION DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANUCO - 2020**" presentado por la tesista **FLOR DE MARÍA ROJAS CASTRO** de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; conformados por los profesores: Mg. Juan Carlos Rojas Matos – Especialista y Dr. Jorge Luis Jesús Aquino – Metodólogo;

Que con Resolución de Decano N°209-2020-UNHEVAL/FCAT, de 11.AGO.2020, se aprobó el Proyecto de Tesis Individual intitulado, "**ROTACIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SUB GERENCIA DE PROYECTOS DE INVERSION DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANUCO - 2020**" presentado por la tesista **FLOR DE MARÍA ROJAS CASTRO** de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo;

Que, con RESOLUCIÓN DE DECANO N° 0238-2021-UNHEVAL/FCAT. del 23.JUL.2021 se **DESIGNÓ** a los miembros del Jurado de Tesis, para la revisión y presentación del Informe que amerita para proseguir con el trámite respectivo para la revisión y dictamen del Borrador de Tesis "**ROTACIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SUB GERENCIA DE PROYECTOS DE INVERSION DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANUCO - 2020**" presentado por la tesista **FLOR DE MARÍA ROJAS CASTRO** de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, conformados por los profesores: **Dra. MÉLIDA SARA RIVERO LAZO, Presidente; Dr. JORGE LUIS JESÚS AQUINO, Secretario; Dr. PABLO WALTER MENESES JARA, Vocal y Dr. EDWARD LUIS ZEVALLOS CHOY, Accesitario;**

Que, con INFORME S/N, emitido el 06.NOV.2021 por la **Dra. MÉLIDA SARA RIVERO LAZO, Presidente;** Dictamen N° 03-2021-WMJ-EPCA de fecha 09.AGO.2021 emitido por el **Dr. JORGE LUIS JESÚS AQUINO, Secretario** INFORME N° 016-2021-UNHEVAL/FCAT-JJA, **Secretario** y el Dictamen N° 03-2021-WMJ-EPCA de fecha 19.AGO.2021 emitido por **Dr. PABLO WALTER MENESES JARA, Vocal.** en sus condiciones de miembros titulares del jurado de tesis, habiendo revisado el borrador de tesis, han dictaminado acerca de la suficiencia del trabajo de Tesis Individual "**ROTACIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SUB GERENCIA DE PROYECTOS DE INVERSION DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANUCO - 2020**" presentado por la tesista **FLOR DE MARÍA ROJAS CASTRO** de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo;

Que, con solicitud vía correo electrónico dirigido a la Decana de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, Dra. Mérida Sara Rivero la tesista **FLOR DE MARÍA ROJAS CASTRO** de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; solicitan se fije hora, lugar y fecha para la sustentación en acto público de su Tesis Individual "**ROTACIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SUB GERENCIA DE PROYECTOS DE INVERSION DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANUCO - 2020**" toda vez que los jurados han informado acerca de la suficiencia del trabajo de tesis; por lo que proponen que el acto público de sustentación sea el **VIERNES 12 DE NOVIEMBRE DE 2021, a las 11:00 horas;** mediante la Plataforma de Video Conferencia Cisco Webex de la UNHEVAL.



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

Que, el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, aprobado con Resolución Consejo Universitario N°1893-2021-UNHEVAL, de fecha 17.AGO.2021, Artículo 64° que señala: **"El Decano emitirá la resolución fijando el lugar, fecha y hora para la sustentación del Trabajo de Investigación, la Tesis, Trabajo de Suficiencia Profesional o Trabajo Académico, según corresponda en acto público, dando a conocer este hecho en un lugar visible a la comunidad valdizana en general y a la comunidad de la Facultad en particular"**. Asimismo, el Artículo 65° señala: **"La sustentación se efectuará en acto público, en el lugar, fecha y hora previamente señalados en la correspondiente resolución. Las actas de sustentación deberán ser llenadas y firmadas por los miembros del Jurado y entregadas por el Secretario del Jurado a la Secretaria del Decano, juntamente con los ejemplares del Trabajo de Investigación, la Tesis, Trabajo de Suficiencia Profesional o Trabajo Académico, según corresponda"**;

Estando a las atribuciones conferidas a la Decana por la nueva Ley Universitaria N°30220, por el Estatuto de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Asamblea Universitaria N°003-2021-UNHEVAL de fecha 25.ENE.2021; por el Reglamento General de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N°2547-2018-UNHEVAL, de fecha 10.JUL.2018; por la Resolución del Comité Electoral Universitario N°077-2020-UNHEVAL-CEU, de fecha 11 de diciembre de 2020, que proclama y acredita a la Dra. Mélida Sara Rivero Lazo como Decana titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo a partir del 14 de diciembre de 2020;

SE RESUELVE:

- 1° **FIJAR** hora, lugar y fecha, para el acto de sustentación virtual utilizando la plataforma de videoconferencia CISCO, de la Tesis Individual **"ROTACIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SUB GERENCIA DE PROYECTOS DE INVERSION DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANUCO - 2020"** presentado por la tesista **FLOR DE MARÍA ROJAS CASTRO** de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; para el día **VIERNES 12 DE NOVIEMBRE de 2021, a las 11:00 horas**; mediante la Plataforma de Video Conferencia Cisco Webex de la UNHEVAL por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución.
- 2° **JUSTIFICAR** que, por motivos de salud; el Dr. JORGE LUIS JESÚS AQUINO (SECRETARIO) designado Jurado de Tesis mediante RESOLUCIÓN DE DECANO N° 0238-2021-UNHEVAL/F CAT solicita, que el Dr. EDWARD LUIS ZEVALLOS CHOY (ACCESITARIO), también designado en la misma Resolución; tome su lugar para el Acto de sustentación de tesis de la referida alumna. Por lo tanto, señalamos accesible el pedido.
- 3° **RECOMENDAR** a los siguientes miembros del jurado calificador el cumplimiento del artículo 57° del Reglamento de Grados y Títulos de la UNHEVAL y de acuerdo a la solicitud precedente, el Jurado Calificador queda conformado de la siguiente manera:

Dra. MÉLIDA SARA RIVERO LAZO	PRESIDENTE
Dr. EDWARD LUIS ZEVALLOS CHOY	SECRETARIO
Dr. PABLO WALTER MENESES JARA	VOCAL
- 4° **DAR A CONOCER** la presente Resolución a quienes correspondan y a las interesadas.

Regístrese, comuníquese, archívese

Dra. Mélida Sara Rivero Lazo
DECANA



**ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN
MODALIDAD DE TESIS**

En la ciudad universitaria de Cayhuayna, a los doce días. del mes de noviembre del año 2021, de acuerdo al Reglamento de Grados y Títulos, se reunieron a través de la Plataforma de Video Conferencia Cisco Webex de la UNHEVAL <https://unheval.webex.com/unheval/j.php?MTID=m88b2e5baf68a8ddda57af610260cb55b> a las once horas, y en mérito a la RESOLUCIÓN DE DECANO N°0357-2021-UNHEVAL/FCAT-D., de fecha 08.NOV.2021, con el cual se programó fijar hora, lugar y fecha, para el acto de sustentación de tesis colectiva, en mérito a la RESOLUCIÓN CONSEJO UNIVERSITARIO N°0970-2020-UNHEVAL, de fecha 27 de mayo de 2020; resuelve: Aprobar la Directiva de Asesoría y Sustentación virtual de prácticas pre profesionales, trabajos de investigación y tesis en programas de pregrado y posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco/...como consecuencia del estado de emergencia que El Estado Peruano ha declarado en todo el país, para proteger la vida y la salud de sus habitantes, en consecuencia de la comunidad universitaria de la UNHEVAL; los miembros integrantes del Jurado Examinador de la Tesis Individual, "ROTACIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SUB GERENCIA DE PROYECTOS DE INVERSION DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANUCO - 2020" presentado por la tesista FLOR DE MARÍA ROJAS CASTRO de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; siendo Asesor de Tesis el profesor DR. DAVID JULIO MARTEL ZEVALLOS, designado con RESOLUCIÓN DE DECANO N°330-2019-UNHEVAL/FCAT., de fecha 20.JUN.2019., procediendo a dar inicio al Acto de Sustentación de tesis para optar el Título Profesional de Licenciado (a) en Administración; siendo los Miembros del Jurado de tesis, los siguientes Profesores, designados con RESOLUCIÓN DE DECANO 0238-2021-UNHEVAL/FCAT. del 12 de julio de 2021.

NOTA: Se deja constancia que, por motivos de salud, el Dr. Jorge Luis Jesús Aquino (designado Secretario del Jurado de tesis), no podrá asistir a la sustentación virtual y solicita que en su lugar ingrese como Jurado el Dr. Edward Luis Zevallos Choy; quien de acuerdo a la designación del Jurado de tesis cumplía la función de accesitario, siendo él la persona que reemplazará en el cargo de Secretario. Quedando la conformación del Jurado examinador como sigue:

- Dra. MÉLIDA SARA RIVERO LAZO PRESIDENTE
- Dr. EDWARD LUIS ZEVALLOS CHOY SECRETARIO
- Dr. PABLO WALTER MENESES JARA VOCAL

Finalizado el Acto de Sustentación de Tesis, se procedió a deliberar y verificar la calificación, habiendo obtenido la nota y resultados siguientes:

TESISTA	Presidente	Secretario	Vocal	PROMEDIO FINAL	PROMEDIO EN LETRAS
FLOR DE MARÍA ROJAS CASTRO	15	15	15	15	QUINCE

OBSERVACIONES:

Ninguna

Se da por concluido el Acto de Sustentación de Tesis a horas *13:40*, en fe de lo cual firmamos.

Mélida Sara Rivero Lazo
Dra. Mérida Sara Rivero Lazo
PRESIDENTE

Edward Luis Zevallos Choy
Dr. Edward Luis Zevallos Choy
SECRETARIO

Pablo Walter Meneses Jara
Dr. Pablo Walter Meneses Jara
VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE TURISMO Y HOTELERIA

Huánuco, 09 de noviembre del 2021

Constancia N° 005

Dra. Mélida Sara Rivero Lazo

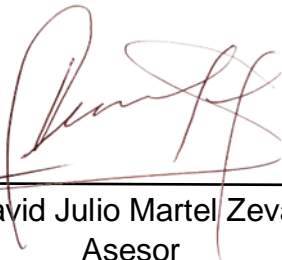
Decana de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo

Presente. -

Es grato dirigirme a usted con la finalidad de saludarla muy cordialmente y a la vez hacer constar ante el digno despacho que dirige que la tesis titulada: **“ROTACIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SUB GERENCIA DE PROYECTOS DE INVERSION DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUANUCO - 2020** presentado por la bachiller en Ciencias Administrativas **Rojas Castro, Flor de María**, fue analizado por el Sistema Turnitin, el cual tiene un porcentaje de similitud del 18%.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi estima y consideración personal.

Atentamente.



Dr. David Julio Martel Zevallos
Asesor



Tesis Flor.pdf
9 de noviembre de 2021
16895 palabras / 94108 caracteres

FLOR DE MARIA ROJAS CASTRO

"ROTACIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO...

Resumen de fuentes

18%

SIMILITUD GENERAL

1	repositorio.unheval.edu.pe INTERNET	14%
2	ru.iiec.unam.mx INTERNET	1%
3	repositorio.upn.edu.pe INTERNET	<1%
4	repositorio.udh.edu.pe INTERNET	<1%
5	repositorio.upao.edu.pe INTERNET	<1%

Se excluyeron los depósitos de búsqueda:

- Ninguno



"Año de la Universalización de la Salud"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
 Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Yo, Flor de María Rojas Castro....., egresado(a) de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, **Escuela Profesional de Ciencias Administrativas**, de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" de Huánuco, identificado(a) con DNI: N° 47454160....., con la tesis titulada:
"ROTACION DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SUB GERENCIA DE PROYECTOS DE INVERSIÓN DEL GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO -2020"

Declaro bajo juramento que:

1. El trabajo de investigación es de mi autoría y se realizó sin violar o usurpar derechos de autor de terceros.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, el trabajo de investigación no ha sido plagiado total ni parcialmente.
3. El trabajo de investigación no ha sido autoplagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en el trabajo de investigación constituirán aporte a la realidad investigada.
5. De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores, auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros) asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" de Huánuco y la SUNEDU.

Huánuco,

FLOR DE MARÍA ROSAS CASTRO

Nombres y Apellidos:

DNI: 47454160



Huella digital
(Con huellero)

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN		REGLAMENTO DE REGISTRO DE TRABAJOS DE INVESTIGACION PARA OPTAR GRADOS ACADEMICOS Y TITULOS PROFECIONALES			
VIRRECTORADO DE INVESTIGACION		RESPONSABLES DEL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UNHEVAL	VERSION	FECHA	PAGINA
		OFICINA DE BIBLIOTECA CENTRAL			1 DE 2

ANEXO 2

AUTORIZACION PARA PUBLICACION DE TESIS ELECTRONICAS DE PREGRADO

1. IDENTIFICAR PERSONAL (especificar los datos de los autores de la tesis)

Apellido y nombre: ROJAS CASTRO FLOR DE MARIADNI: 47454160 correo electrónico RojascastroFlor데미ria@gmail.comTeléfonos: casa _____ celular: 910109270 oficina: _____

Apellido y nombre: _____

DNI: _____ correo electrónico _____

Teléfonos: casa _____ celular: _____ oficina: _____

Apellido y nombre: _____

DNI: _____ correo electrónico _____

Teléfonos: casa _____ celular: _____ oficina: _____

2. IDENTIFICACION DE LA TISIS

Pregrado	
Facultad de: <u>CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO</u>	E.P. : <u>DE TURISMO Y HOTELERIA</u>

Título Profesional Obtenido:

EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Título De La Tesis:

UNIVERSIDAD NACIONAL
HERMILIO VALDIZAN



REGLAMENTO DE REGISTRO DE TRABAJOS DE
INVESTIGACION PARA OPTAR GRADOS
ACADEMICOS Y TITULOS PROFECIONALES

VIRRECTORADO DE INVESTIGACION

RESPONSABLES DEL REPOSITORIO
INSTITUCIONAL UNHEVAL

VERSION

FECHA

PAGINA

OFICINA DE BIBLIOTECA CENTRAL

2 DE 2

ROTACION DEL PERSONAL Y SU RELACION EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA SUB GERENCIA DE PROYECTOS DE INVERSION
DEL GOBIERNO REGIONAL HUANCUBA 2022

Tipo de acceso que autoriza(n) el (los) autoridad(es):

marca "x"	categoría de acceso	descripción del acceso
X	PUBLICO	es público y accesible al documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
	RESTRINGIDO	solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción "publico", a través de la presente autorizo o autorizamos de manera gratuita al repositorio institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el portal webrepositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya(n) marcado la opción "restringido" por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso público:

- () 1 año
(X) 2 años
() 3 años
() 4 años

Luego del periodo señalado por usted(des), automáticamente la tesis pasara a ser de acceso público.

Fecha de firma:

02 / 02 / 2022