

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
MENCIÓN: GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO EMPRESARIAL



**“ROTACION DE PERSONAL COMO FACTORES DE
EFICIENCIA EN EL GASTO PUBLICO”**

Tesis presentado por:

Br. Iván Bustamante Paricoto

Para optar al Grado Académico de Maestro
en Administración, mención en Gestión
Pública y Desarrollo Empresarial.

ASESOR:

Dr. José Félix Pazos Miranda

CUSCO – PERÚ

2021

DEDICATORIA

En especial a mis Hijos (Zuri Aracely, Camila Valentina y Tiago Valentino) como también a mi esposa Flor y mis padres (Teresa Paricoto Vásquez y Julio Bustamante Mejía) y Hermanos (Betsy y Nilton) por ser el pilar fundamental y apoyo en mi formación académica.

Por estar siempre a mi lado brindándome sus consejos, su apoyo incondicional, su paciencia y hacer de mí una mejor persona, quienes con su aliento no me dejaban caer para seguir adelante y siempre ser perseverante y cumplir con mis ideales, todo lo que hoy soy es gracias al esfuerzo de ellos.

Iván Bustamante Paricoto.

AGRADECIMIENTOS

A la Escuela de Post Grado de la Universidad San Antonio Abad del Cusco por haberme permitido formarme y concluir una etapa más en mi vida profesional, así también a todos los docentes de maestría que fueron partícipes de este proceso aportando en mi conocimientos muy valiosos.

En especial a mi Asesor el Dr. José Félix Pazos Miranda que sin su ayuda y conocimientos no hubiese sido posible realizar esta tesis.

Finalmente agradecer a todas las personas y compañeros de clase que durante todo este periodo colaboraron y contribuyeron de manera directa e indirecta con el desarrollo de la presente tesis.

Iván Bustamante Paricoto.

RESUMEN

La presente tesis tiene por objetivo determinar el grado de influencia entre la rotación de personal como factores de eficiencia y el gasto público de la Municipalidad Distrital de Echarati, periodo 2018 – 2019. Para este efecto se utilizó una investigación de tipo básico, de enfoque cuantitativo; según el alcance es descriptivo – analítico, de diseño no experimental. La muestra que se empleó es de tipo ya que se efectuó la revisión de todo el personal considerado en los informes de transparencia: 115 para el periodo diciembre 2018 y 90 para el periodo Enero 2019. La técnica aplicada para la investigación fue la recopilación de datos a través del MEF y como instrumento se utilizó la ficha de recolección de datos. Las conclusiones permiten evidenciar que el grado de influencia entre la rotación de personal como factores de eficiencia y el gasto público de la Municipalidad Distrital de Echarati, periodo 2018 – 2019, es significativa. ($p < 0,05$), por otra parte la rotación de personal de la Municipalidad Distrital de Echarati, ocurrido durante el periodo 2018 – 2019, es elevada a nivel global alcanzado el valor de 51.30% y finalmente el gasto público de la Municipalidad Distrital de Echarati ha llegado a un promedio de $23,38 \pm 8,8 \%$ en el nivel de eficiencia en el gasto público en el primer semestre del año 2018 y a un promedio de $15,07 \pm 10,89 \%$ para el año 2019.

ABSTRACT

The objective of this thesis is to determine the degree of influence between staff turnover and public expenditure of the District Municipality of Echarati, period 2018 - 2019. For this purpose, a basic type research was used, with a quantitative approach; according to the scope it is descriptive - comparative, not experimental design. The sample used is of the type since the review of all the personnel considered in the transparency reports was carried out: 115 for the December 2018 period and 90 for the January 2019 period. The technique applied for the investigation was the data collection through the MEF and as an instrument the data collection form was used. The conclusions show that the degree of influence between the turnover and public expenditure of the District Municipality of Echarati, period 2018 - 2019, is significant. ($p < 0.05$), on the other hand, the turnover of personnel of the District Municipality of Echarati, which occurred during the 2018 - 2019 period, is globally high, reaching the value of 51.30% and finally the public expenditure of the District Municipality Echarati has reached an average of $23.38 \pm 8.8\%$ in the level of efficiency in public spending in the first half of 2018 and an average of $15.07 \pm 10.89\%$ for the year 2019.

ÍNDICE GENERAL

Dedicatorias	II
Agradecimientos	III
Resumen.....	IV
Abstracto.....	V
Índice General.....	VI

CAPÍTULO PRIMERO: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos.....	3
1.3. Justificación de la investigación	3
1.3.1. Justificación teórica	3
1.3.2. Justificación práctica.....	4
1.3.3. Justificación metodológica	4
1.4. Objetivos de la investigación.....	4
1.4.1. Objetivo general	4
1.4.2. Objetivos específicos	5

CAPÍTULO SEGUNDO: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes empíricos de la investigación	6
2.1.1. Antecedentes internacionales sobre rotación de personal.....	6
2.1.2. Antecedentes nacionales sobre rotación de personal.....	14
2.1.3. Antecedentes internacionales sobre gasto público.....	21
2.1.4. Antecedentes nacionales sobre gasto público	23
2.2. Bases teóricas de rotación de personal	24
2.2.1. Gestión del talento.....	24
2.2.2. Definición de rotación de personal	24
2.2.3. Índice de rotación de personal	27
2.2.4. Diagnóstico de las causas de rotación de personal	28

2.2.5.	Determinación del costo de rotación de personal	29
2.2.6.	Tipos de rotación de personal	32
2.3.	Bases teóricas de gasto público	35
2.3.1.	Definición de gestión pública	35
2.3.2.	Eficacia del gasto público.....	35
2.3.3.	La nueva gestión pública	35
2.3.4.	Informes de gestión pública	36
2.3.5.	Modelos de gestión pública	36
2.3.6.	Definición de gastos públicos	37
2.3.7.	Contenido del presupuesto.....	37
2.3.8.	Estructura de los gastos públicos	38
2.3.9.	Crédito presupuestario	39
2.3.10.	Programación de compromisos anual	40
2.3.11.	La certificación del crédito presupuestario	40
2.3.12.	El compromiso y su registro presupuestal	42
2.3.13.	Control presupuestario de los gastos	43
2.3.14.	Etapas en la ejecución del gasto	43
2.3.15.	Información para el análisis de la calidad del gasto público	44

CAPÍTULO TERCERO: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1.	Hipótesis.	46
3.1.1.	Hipótesis general.....	46
3.1.2.	Hipótesis específicas.....	46
3.2.	Identificación de variables e indicadores.....	46
3.2.1.	Identificación de variables.	46
3.2.2.	Operacionalización de variables.	47

CAPÍTULO CUARTO: METODOLOGÍA

4.1.	Ámbito de estudio: localización geográfica y política.....	48
4.2.	Tipo y nivel de investigación.	48
4.3.	Unidad de análisis.	48
4.4.	Población de estudio.	49

4.5.	Tamaño de la muestra.	49
4.6.	Técnicas de recolección de información.	49
4.7.	Técnicas de análisis e interpretación de la información.	49
4.8.	Verdad o falsedad de la hipótesis.....	49

CAPÍTULO QUINTO: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1.	Describir la rotación de personal de la Municipalidad Distrital de Echarati, periodo 2018 - 2019	50
5.2.	Describir el gasto público de la Municipalidad Distrital de Echarati, periodo 2018 - 2019	54
5.3.	Determinar el grado de influencia entre la rotación de personal y el gasto público de la Municipalidad Distrital de Echarati, periodo 2018 - 2019.....	58
5.4.	Discusión de los resultados	59

CONCLUSIONES	64
--------------------	----

RECOMENDACIONES.....	65
----------------------	----

REFERENCIAS.....	66
------------------	----

ANEXO 1	69
---------------	----

ANEXO 2	69
---------------	----

ANEXO 3	70
---------------	----

ANEXO 4	71
---------------	----

ANEXO 5.....	72
--------------	----

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación del problema.

Teniendo en cuenta que el gasto público es la cuantía monetaria total que desembolsa el sector público para desarrollar sus actividades. El sector público, como agente económico, tiene diferentes objetivos y funciones. Entre ellos, se encuentran objetivos como reducir la desigualdad, redistribuir la riqueza o satisfacer diferentes necesidades a los ciudadanos de un país.

Para el Ministerio de Economía y Finanzas, la definición del gasto social en el caso peruano, más que buscar el bienestar de la sociedad como un fin específico, se dirige a la búsqueda de logros en materia de equidad social, a través desarrollo del capital físico y humano que promuevan, en el mediano o largo plazo, el aseguramiento de necesidades básicas de los ciudadanos las cuales son tomados como parte de sus derechos. El enfoque de necesidades que se muestra en esta concepción determina al gasto social como aquel gasto (directo o indirecto) que realiza el Estado ante la incapacidad real de los individuos de poder integrarse eficazmente al mercado, lo cual influye en la generación y reproducción de la pobreza.

De acuerdo a lo anterior, el gasto social total se divide en: básico, complementario y el previsional. Se define el **gasto social básico** como el financiamiento directo de los bienes y servicios que llegan a la población beneficiaria (Por ejemplo, raciones alimenticias y nutricionales, medicinas, textos escolares, pago a los servicios prestados por los maestros y los médicos -salario del maestro, implementación de aulas y hospitales, etc.).

En tanto que el **gasto social complementario** recoge las partidas presupuestales consideradas sociales, que complementa al que busca mantener y perfeccionar las

capacidades básicas de las personas y la generación de oportunidades sociales y económicas para la lucha contra la pobreza y el desarrollo sostenido. Esta clasificación incluye además aquellos gastos administrativos necesarios para la gestión de las acciones sociales.

En cuanto respecta a la ejecución del gasto público, se estima que la baja calidad del gasto público, entendida como la capacidad del Estado para proveer bienes y servicios con estándares adecuados, es una característica de la administración pública en el Perú y en muchos países de la región, por eso, en el Perú, durante los últimos años se logró canalizar mayores recursos a la educación pública, pero las evaluaciones internacionales y nacionales revelan que ni el 10% de los estudiantes alcanzan resultados satisfactorios. El caso de los servicios de salud es menos crítico y se han presentado avances en algunos indicadores, pero existen profundas inequidades en la distribución del gasto.

Los estudios realizados sobre la ejecución y eficiencia del gasto público, reportan que existen aún brechas que no se ha superado, por ello consideran que entre otros factores determinantes de su baja eficiencia o ejecución es el constante cambio de personal encargado de su administración, en especial cada cuatro años con ocasión del cambio de autoridades municipales

Los expertos sostienen que tener un alto índice de rotación de personal en las compañías puede significar un gran problema, no solo por la afectación en el ambiente laboral sino además por la económica, puesto que la alta rotación representa un gasto considerable para la organización que es muy difícil de recuperar.

Por estas consideraciones se propone en investigar lo siguiente:

1.2. Formulación del problema.

1.2.1. Problema general.

¿En qué medida la rotación de personal como factores de eficiencia influye en el gasto público de la Municipalidad Distrital de Echarati, periodo 2018 – 2019?

1.2.2. Problemas específicos.

- a. ¿Cómo es la rotación de personal como factores de eficiencia de la Municipalidad Distrital de Echarati, periodo 2018 – 2019?
- b. ¿Cómo es el gasto público de la Municipalidad Distrital de Echarati, periodo 2018 – 2019?

1.3. Justificación de la investigación.

1.3.1. Justificación teórica.

El presente trabajo de investigación, el soporte teórico de estudio de las variables de estudio, sumara a la presente investigación sobre conocimientos existentes sobre la rotación de personal y el gasto público, asimismo la relación de estas para la eficiencia, sabiendo que en los cambios de gestión, hasta que se identifiquen y sean capacitados estos quedan estancados, es por ello que se revisó teorías sobre ambas variables de estudio, pero ninguna relaciona al mismo tema de investigación para la comparación crítica de la presente investigación.

Es por ello, que la importancia de la presente investigación, permitirá conocer más a fondo sobre los factores que generan la rotación de personal y las consecuencias de ello, aparte de ello también conocer el papel que desempeña cada uno de ellos para que el gasto público sea eficiente.

1.3.2. Justificación práctica.

Para el presente trabajo de investigación es de implicancia practica ya que permitirá generar estrategias y conocer con más detalle las consecuencias de la alta rotación de personal administrativo o en general personal público y sobre la eficiencia del gasto público en la Municipalidad de Echarati; sin embargo, no es suficiente por lo que la presente investigación permitirá a parte de describir el fenómeno, compartir los valores críticos y de esta manera realizar acciones necesarias para que sean tomadas en

consideración y para ello puedan tener menos rotación de personal, y así se genere un eficiente y eficaz rendimiento en la Municipalidad de Echarati.

1.3.3. Justificación metodológica.

La presente investigación es de utilidad metodológica, ya que permitirá a los próximos investigadores, utilizar el presente trabajo de investigación como material de consulta, o para la comparación crítica de la literatura.

Asimismo, se utilizará como instrumento de recolección de datos el cuestionario para conocer como es la rotación de personal dentro de la Municipalidad Distrital de Echarati, como también recolectar datos a través de la página Web del portal de transparencia, como consulta amigable.

1.4. Objetivos de la investigación.

1.4.1. Objetivo General.

Determinar el grado de influencia entre la rotación de personal como factores de eficiencia y el gasto público de la Municipalidad Distrital de Echarati, periodo 2018 – 2019.

1.4.2. Objetivos Específicos.

- a. Describir la rotación de personal como factores de eficiencia de la Municipalidad Distrital de Echarati, periodo 2018 – 2019.
- b. Describir el gasto público de la Municipalidad Distrital de Echarati, periodo 2018 – 2019.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes empíricos de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales sobre rotación de personal

En la investigación de Villegas (2012) se realizó una investigación con el objetivo de determinar las causas de rotación de personal de receptores pagadores de la región I Metropolitana de una Institución Financiera de Guatemala. Para la realización del estudio la población estuvo conformada por las bajas del puesto de Receptor Pagador. Por otro lado, para la recolección de la información se utilizó como instrumento la Entrevista de Salida que proporcionó la Institución, los resultados presentados, indican que de 20 sujetos investigados, se encontraron 8 causas de rotación de personal, internas y externas, finalmente de la investigación se concluye que:

Las causas de rotación encontradas fueron las siguientes: Otro trabajo, salario, viaje a Usa, familia, Universidad, mala actitud de servicio, ambiente de trabajo y llamadas de atención, finalmente la causa de rotación más significativa corresponde a otro trabajo, con el 35% de participación sobre el 100%.Lo anterior sugiere que habrá de implementarse en la Institución Financiera, la política de contratación que está orientada a mejorar las condiciones de trabajo, la que deberá repercutir en generar un mejor ambiente laboral, esto con la finalidad de minimizar el índice de rotación de personal. (Villegas , 2012)

Según Díaz (2013) en su investigación que tuvo como objetivo principal determinar de qué manera influye la identidad organizacional en la rotación de personal, la investigación fue de tipo descriptivo, los sujetos estaban conformados por 60 colaboradores, de género masculino y femenino. A quienes se les administro una escala de Likert, con la cual se pretendía conocer el nivel de identidad de los colaboradores y las

posibles causas de rotación de personal en relación a los resultados obtenidos se indicó que la manera como la identidad organizacional influye en la rotación de personal es por medio de la motivación personal y de observación, comunicación formal e informal, trato y responsabilidad de los colaboradores. Por último se concluye que:

Muchos de los colaboradores se encuentran desmotivados y con falta de identidad con la empresa y las principales causas por la que el personal se retira de la empresa es por mejora de sueldo y satisfacción en el trato que recibe de parte de sus superiores y compañeros; finalmente es importante implementar un plan de estrategias para mejorar la identidad organizacional de los colaboradores (Díaz, 2013)

Por otro lado Cifuentes (2017) tuvo como objetivo identificar los principales factores que influyen dentro de la rotación de personal. El tipo de estudio fue de enfoque cualitativo, tipo descriptivo, la muestra de estudio fue por conveniencia las cuales estuvo conformada por 6 baristas de diferentes tiendas a los que se les aplicó un método de recolección de datos de entrevistas semiestructuradas, observación directa y análisis de encuestas.

Dichas empresas tienen altos índices de rotación por parte de sus colaboradores, generando grandes sobrecostos en finiquitos, inducción y entrenamiento, implementos laborales como uniformes y, en muchas ocasiones, gastos legales. Es por esta razón, que las empresas buscan urgentemente diferentes alternativas para la retención de personal, que favorezcan la productividad y resultados de la misma y una optimización en el desempeño de sus empleados y su realización profesional. Entre los principales aspectos se encuentra la baja remuneración y las extensas horas laborales, como quiera que se trata de jóvenes universitarios que deben repartir su tiempo entre el trabajo y sus estudios. Otro factor que tiene gran relevancia e impacto dentro de cada una de las tiendas, es la percepción por parte de los baristas de baja motivación y liderazgo de los administradores o sub administradores, es decir, de los jefes inmediatos. Si bien la remuneración es importante, definitivamente no es el retenedor principal, ya que factores tales

como clima laboral, trabajo en equipo, plan de carrera, beneficios, e incentivos, entre otros, determinan, también, un rol muy importante dentro de las organizaciones. El contexto del negocio influye e impacta directamente en las problemáticas expuestas dentro del proyecto, puesto que se conoce que empresas del rubro de alimentos y bebidas, especialmente comida rápida y cafeterías, tienen un índice de rotación muy alto. (Cifuentes, 2017)

En el estudio realizado por Chourio (2017) tuvo como propósito analizar el proceso de rotación del personal que labora en el departamento de administración y su incidencia en los equipos de alto desempeño de la empresa Cacao Aventurax para el desarrollo de los equipos de trabajo. Usando un diseño no experimental, tipo aplicada, nivel descriptivo, la población y muestra de estudio estuvo conformada por 12 trabajadores de la empresa a quienes se les aplicó la técnica de recolección de datos las encuestas. Obteniendo de los resultados la siguiente conclusión:

Se evidenció según el proceso de observación e indagación que algunos empleados consideran que no se toma en cuenta la opinión, ni las habilidades y destrezas de los trabajadores para ocupar cargos diferentes, al igual que no reciben capacitación para ejercerlos. Se determinó que el proceso de rotación del personal de dicho departamento se ve afectado por el nivel de preparación de algunos empleados en los nuevos cargos, además que se hacen cambios de manera inesperada lo que dificulta dar continuidad con algunas acciones bien encaminadas de algunos empleados que son funcionales en algunos cargos. Se determinó que de acuerdo a lo evidenciado y las teorías citadas se puede señalar que en algunos casos es fundamental la rotación del personal de los cargos, ya que van adquiriendo habilidades y destrezas para desempeñarse en labores administrativas diferentes, sin embargo los cambios seguidos y bruscos sin considerar las opiniones de los empleados es una de las razones que afecta el buen desenvolvimiento de las labores dentro de la empresa. Finalmente se menciona que la mayoría de las empresas que se preocupan por los empleados para efecto de que estén satisfechos dentro de la organización saben que tendrán colaboradores más productivos lo que implicará que se adhieran a los objetivos

institucionales y de acuerdo a las funciones que ejercen de la organización. (Chourio, 2017)

Román (2016) tuvo como propósito de investigación proponer una metodología para establecer las condiciones de operación en un proceso de manufactura, que permitan reducir la ambigüedad de rol, con el fin de disminuir la rotación de personal, por medio del diseño de experimentos. La metodología en un caso de estudio, con el fin de evidenciar su aplicabilidad y el impacto que su implementación puede tener sobre la ambigüedad de rol, esta metodología fue establecida para establecer las condiciones de operaciones en un proceso de manufactura. El autor llegó a la siguiente conclusión:

Por medio de la revisión exhaustiva y sistemática del estado del arte se lograron relacionar los conceptos de ineficiencia organizacional, rotación de personal y ambigüedad de rol; mostrando de manera organizada, cómo la ambigüedad de rol conlleva a un aumento en la rotación de personal y cómo ésta a su vez, ocasiona altos niveles de ineficiencia en las organizaciones. Como pudo analizarse, la ambigüedad de rol es una de las múltiples causas que originan la rotación de personal; sin embargo, es una de las más impactantes en la ineficiencia X, porque las personas se sienten impedidas de entregar su máximo desempeño a la organización, generando en ellas estrés y deseos de cambio. Si bien la rotación de personal, como se pudo constatar a través del estado del arte, ha sido abordada por distintas áreas del conocimiento, el enfoque que se propone utilizar actúa proactiva y holísticamente disminuyendo la ambigüedad de rol, que conduce a situaciones de estrés en algunos trabajadores antes de que ésta se manifieste en todo el personal involucrado. Tradicionalmente, los enfoques empleados suelen reaccionar al efecto del estrés de forma individual y correctiva, lo cual, además de requerir altos costos para su tratamiento, no siempre garantiza la eliminación de la causa-raíz del problema de rotación de personal. Se propuso una metodología para establecer las condiciones de operación en un proceso de manufactura, con el fin de reducir la rotación de personal, en condiciones donde hay presencia de ambigüedad de rol, por medio del diseño de experimentos. Teniendo claro los niveles óptimos en los que se debe ejecutar la operación, es importante analizar

cómo impactan los resultados obtenidos en la rotación de personal, para ello el octavo paso pretende que se valide con los actores del proceso el efecto alcanzado. Finalmente, la metodología insta a que se modifiquen las condiciones de contratación del personal relacionado, cuando el perfil del trabajador se ve afectado por los resultados obtenidos. (Roman, 2016)

En el artículo de Domínguez (2015) tuvo como objetivo analizar las causas que inciden en la rotación de personal en la empresa prestadora de servicios del grupo Holcim, Holcrest S.A.S, ubicada en Medellín. El análisis parte de datos suministrados por la organización y derivados de una encuesta a los empleados activos. Se realiza un estudio cuantitativo de tipo descriptivo. Los resultados muestran que las causas que más afectan en la rotación de personal son: el salario, oportunidades de carrera, reconocimiento, cooperación entre áreas, balance vida-trabajo e innovación. La investigación concluye que:

Se pueden considerar las causas de rotación encontradas el primer paso para la implementación de estrategias dirigidas principalmente en la reducción de la rotación de personal, donde la empresa podría retener a sus empleados más competitivos logrando que el objetivo organización de simplificar el negocio del cliente y mejorar el servicio hacia ellos se mantenga en el tiempo, convirtiéndose en una organización reconocida y competitiva en el mercado laboral. Esta investigación podría a su vez darle a la organización una visión más amplia de la importancia y el impacto que está generando la rotación de los empleados y que al final impactará en el objetivo organizacional, por lo que la búsqueda del beneficio individual al final será el beneficio organizacional. (Dominguez, 2015)

En el estudio realizado por Hernández, Cruz, Meza & Cruz (2017) tuvo el objetivo de conocer las causas principales que originan la alta rotación del personal, Para la identificación de las causas se elaboró un diagrama de Ishikawa, también conocido como “Diagrama de espinas de pescado”, para obtener los resultados y las siguiente conclusión:

Es necesario tomar en cuenta el nivel de satisfacción de los empleados, ya que son el recurso más importante dentro de la organización. Son ellos quienes tratan con los clientes y quienes se encargan de agregar valor a los productos y procesos dentro de la misma. Deben estar en constante capacitación y mantenerse motivados para que esto repercuta positivamente en la manera en que se desenvuelven en sus funciones a diario. Existen aspectos como los problemas personales externos o asuntos con personal interno, como jefes y compañeros que pueden afectar a la organización de manera positiva o negativa, provocando del mismo modo una afectación en la eficiencia de sus actividades. Por otro lado es importante saber identificar dichas cuestiones para poder minimizar su impacto dentro de una organización en específico, ya que cada una tendrá sus propios niveles de satisfacción de acuerdo a los elementos de motivación y clima laboral que maneje, del mismo modo, medir regularmente la satisfacción del personal permite poder implementar medidas a tiempo para evitar que el fenómeno de rotación de personal tenga sus afectaciones en tiempo y costo de la organización. (Hernández , Cruz-Netro, Meza, & Cruz-Netro, 2017)

Por otro lado la investigación de Castillo & Sabando (2018) tuvo como objetivo de contribuir y aportar con estrategias las cuales ayuden a evidenciar la influencia de la rotación de personal, sobre la productividad de la compañía Exportadora del Sur, la investigación se realizó un análisis correlacional entre la variable independiente y la variable dependiente y para corroborar se realizó una entrevista al personal de producción y con esa información se pudo determinar que el margen de incidencia en la productividad se da en baja proporción por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa, finalmente se concluyó que:

Se pudo comprobar mediante un análisis correlacional que existe una relación baja relación entre las variables rotación de personal y productividad, también se presentó una entrevista a siete personas del área de producción para poder corroborar los datos ya obtenidos mediante herramientas estadísticas, según los datos obtenidos por las entrevistas realizadas se pudo determinar que es probable que existan otras variables que pueden estar afectando a la productividad de la compañía Exportadora del Sur (Castillo & Sabando, 2018)

Según los autores Moreno & Lemus (2017), en su trabajo de investigación “Análisis de las principales causas de rotación de personal de la empresa Oiltrans SAS de la Ciudad de Bogotá, D.C”, teniendo como objetivo identificar y analizar las principales causas de rotación de personal en el área operativa de la empresa OILTRANS SAS a partir de lo cual proponen acciones de mejora. Siendo su diseño metodológico de investigación cualitativa.

Concluyendo así que la alta rotación de personal es un tema alarmante para las empresas debido al impacto que tienen en la productividad y eficiencia a la hora de desempeñar un objeto social; en el caso de OILTRANS S.A.S. tras calcular el índice de rotación de personal identificó que presenta una rotación de personal de 69.2 % para el mes de diciembre del año 2016, y a través de su estudio determinó como principal causa de rotación de personal el pago impuntual de los salarios, junto con el no pago de prestaciones sociales, generando insatisfacción laboral por parte de los colaboradores del área operativa; seguida por la actitud y trato de los jefes o directivos, donde las relaciones laborales se ven afectadas debido a la falta de comunicación asertiva entre colaboradores y directivos. Identificó que la causa externa que más influye según los colaboradores es la situación actual del sector de hidrocarburos en Colombia, debido a la caída del precio internacional del petróleo, las nuevas técnicas para extraer productos y problemas coyunturales entre los países con mayor concentración de industria en el mundo. Finalmente, identifico que la causa personal que genera mayor impacto a la hora de decidir abandonar el cargo como conductores de la empresa OILTRANS S.A.S. se identificó que la situación familiar genera inconvenientes y presión en los conductores, esta causa está relacionada con la falta de pago o retrasos en el mismo debido a que afecta la situación económica de las familias de los conductores. (Moreno & Lemus, 2017).

Rueda y Plazas (2016), con su investigación para obtener el título de Licenciada en Psicología Industrial/organizacional en Bogotá que tiene como título “Causas asociadas a la rotación del personal operario en la empresa Equipos, Talleres y Montajes

S.A. Las autoras plantearon como principal objetivo identificar las causas asociadas a la rotación del personal operario en la empresa Equipos Talleres y Montajes S.A. en Bogotá D.C. a fin de presentar un informe de resultados que facilite la toma de decisiones por parte de la organización para el año 2016. La investigación fue de carácter cuantitativo-descriptivo.

Por lo tanto, los resultados fueron que el 43% de los trabajadores no se sienten identificados con la empresa, por otro lado, concluyó que la manera de cómo influye la identidad organizacional en la rotación de personal es por medio de la motivación personal y de observación, la comunicación, el trato, compromiso y satisfacción laboral de los empleados hacia la empresa. (Rueda & Plazas, 2016)

Domínguez (2015), con su investigación para obtener el título de maestría en la Universidad de Medellín que tiene como título “Análisis de las causas de rotación de personal de la empresa Holcrest S.A.S”. La autora planteó como objetivo general determinar los factores que originan la rotación de personal en la empresa Holcrest S.A.S, con esto ver los puntos quiebres de una empresa, el tipo de investigación que utilizaron fue la descriptiva.

En la investigación realizada se comprobó que un 90% de los encuestados hizo notar que la baja motivación incrementa la rotación de personal, por otro lado, concluyeron que los encuestados están de acuerdo en que la selección es incorrecta ya que propicia el aumento a la rotación de personal. (Domínguez, 2015)

2.1.2. Antecedentes nacionales sobre rotación de personal

En una investigación hecha por Pegorari (2017) tuvo como objetivo disminuir el índice de rotación de personal basado en la implementación de un Plan de Reconocimientos para el personal. La investigación fue cualitativa. Siendo su conclusión:

La rotación de personal existente en la institución, se produce por la falta de reconocimiento a las labores realizadas por los servidores civiles. La

insatisfacción con la que convive el personal es producto de la poca visión a nivel de gestión de recursos humanos que cuentan los directivos. Una parte del problema existente se debe a una mala distribución de la carga laboral entre el personal. Hace falta darle más importancia al equilibrio que debe de existir entre la vida personal y el trabajo. No se reconoce ni agradece los esfuerzos realizados por los trabajadores, mucho menos se escucha ni se otorga críticas constructivas que ayuden a los servidores. La falta de un sistema de gestión del rendimiento no permite medir el rendimiento de los trabajadores, así poder diferenciar quienes aportan a cerrar las brechas institucionales y quienes trabajan por trabajar. El clima laboral en la entidad se ve afectado por la alta rotación, así como la mala distribución de funciones. La falta de liderazgo o competencias de los directivos y alta dirección hace que las personas busquen nuevas oportunidades. (Pegorari, 2017)

Por su parte Otero (2016) tuvo como objetivo reducir los índices de rotación y siniestralidad de personal en un periodo de 3 años que ayuden a disminuir los costos operativos en una empresa contratista minera para la consecución de sus objetivos estratégicos. La investigación para el autor tuvo el siguiente enfoque: debido a las características del equipo y a la naturaleza del problema, desarrollando un taller empleando técnicas de andragogía, el instrumento utilizado fue un cuestionario para realizar entrevistas estructuras, pruebas psicológicas. Siendo su conclusión:

De acuerdo al análisis estratégico realizado se identifica que el alto índice de siniestralidad y rotación exige a la organización redefinir sus procedimientos de gestión de personas. Se recomienda a la organización poner en práctica el Plan de mejora propuesto enfocado a lograr sus objetivos de productividad y rentabilidad en base a acciones objetivas, integrales y eficientes, que generen un ambiente motivador para el desarrollo de las personas y conlleve a alcanzar su visión de responsabilidad social empresarial. El programa de control y reducción de índices de rotación laboral considera 3 actividades centrales: el entrenamiento y capacitación, la fidelización con enfoque familiar y tomar medidas de retención para minimizar otras ofertas laborales en línea con lo señalado en el cual se resalta

la importancia de la satisfacción de los colaboradores en el trabajo. El programa de control y reducción de la siniestralidad considera que es posible controlar los índices de siniestralidad a través de una cultura preventiva en la organización y en base al enfoque de riesgos psicosociales de la OIT donde los factores como las condiciones de trabajo, entorno familiar, actitudes y valores así como el estilo de liderazgo están en relación a la frecuencia de accidentes presentados. La evaluación financiera nos demuestra que el plan de mejora es viable por tanto la inversión en la gestión de personas beneficiara a la organización en temas de reducción de costos y tendrá un impacto positivo con sus colaboradores internos y su imagen en el entorno minero. (Otero & Torres, 2016)

En su estudio Miller (2016) tuvo como propósito de su investigación determinar cómo influye la rotación del personal en la productividad del área de créditos grupales de la empresa Compartamos Financiera en la ciudad de Trujillo en el año 2016. La investigación fue de método descriptivo-analítico, diseño de contrastación explicativo, la población estuvo compuesta por 68 colaboradores de las tres agencias de empresa en Trujillo, la muestra fue de 34 de Compartamos Financiera de Trujillo y se hizo una encuesta para recoger datos. El autor hizo la siguiente conclusión:

La rotación de personal influye de manera negativa en la satisfacción de los colaboradores y esta repercute directamente en la disminución de la productividad. El índice de rotación de personal es un promedio de 8.17 desde enero a setiembre del presente año, lo cual nos da a conocer que existe un nivel alto de rotación de personal a partir del mes de mayo siendo este el inicio del cese de personal. El nivel de productividad del área de crédito grupal de la empresa ha disminuido debido a la insatisfacción de los colaboradores desde el inicio de la rotación de personal en los meses de mayo, junio, julio, agosto y setiembre ya que en estos meses surgieron ceses de personal. Esto concuerda con la evolución efectuada a inicios del año en el mes de abril y en el mes setiembre ya que en estos meses se pudo observar el rendimiento con rotación y sin rotación de personal. Además los nuevos ingresantes tienen un bajo rendimiento hasta lograr mejorar el nivel de aprendizaje de la labor en su puesto de trabajo. Se observó que

los factores como otro trabajo, salario, vacaciones, familia, estudios universitarios, falta de compañerismo y compromiso con la empresa; inciden en un alto nivel de cese de la productividad ya que por un corto periodo los puestos se encuentran inactivos logrando de esta manera disminuir el rendimiento de las funciones establecidas por la empresa. (Miller, 2016)

Por su parte Maclenan y Salas (2014) quienes tuvieron como objetivo determinar la relación de la satisfacción laboral en la rotación de personal de la empresa Inversiones Mackber S.R.L. – 2012. El autor realizó una investigación de método científico, tipo descriptivo-correlacional, diseño no experimental, la población estuvo constituida por 14 personas que dejaron de laborar en la empresa debido a motivos personales quienes se les aplicó una encuesta. Después de recolectar los datos el autor llegó a la siguiente conclusión:

De acuerdo a la investigación se determinó que existe una relación inversa entre los factores de la satisfacción laboral y la rotación de personal en los ex trabajadores de la empresa inversiones. Existe una correlación negativa media. De acuerdo a los estudios, los encuestados consideran que, cuando mejor fue su satisfacción laboral, menor fue el grado de rotación de personal. Por lo tanto los ex trabajadores de la empresa mencionan que, no se sintieron satisfechos en la empresa ya que según ellos los salarios eran bajos, no encontraron oportunidades para ascender, las tareas no estaban bien definidas, el jefe del área de producción no les orientaba al desarrollo correcto de sus actividades y las relaciones con los compañeros no era buena; lo cual influyó para que tomaran la decisión de retirarse de la empresa. Según los resultados obtenidos se concluye que existe una relación inversa entre la índole de trabajo y la rotación de personal en los ex trabajadores de la empresa inversiones MACKBER S.R.L. – 2012. Existe una correlación negativa media. De acuerdo a los estudios, los encuestados consideran que en el factor de índole de trabajo, mientras más claras fueron sus labores, menor fue el grado de rotación de personal. Por lo tanto los ex trabajadores de la empresa consideran que las funciones a realizar no fueron especificadas debidamente y que además el puesto de trabajo no contó con una diversidad de actividades lo que

ocasionó que el trabajador no se sienta a gusto en la empresa; y que además la empresa no les capacitaba en el uso correcto de las maquinarias por lo que decidieron retirarse de la empresa. Según los resultados obtenidos se concluye que existe una relación inversa entre la oportunidad de ascender y la rotación de personal ($r_s = -0.553$, $p\text{-valor} < 0.05$) en los ex trabajadores de la empresa inversiones MACKBER S.R.L. – 2012. Existe una correlación negativa media. De acuerdo a los estudios, los encuestados consideran que, cuando se tuvo oportunidades para ascender, menor fue el grado de rotación de personal. Por lo tanto los ex trabajadores de la empresa consideran que la empresa que de vez en cuando se reconocía el tiempo que el personal había laborado en la empresa además que el personal no sentía que estaba progresando en la empresa; lo cual influyó para que los trabajadores decidieran retirarse de la empresa. (Maclenan & Salas, 2014)

En la investigación de Flores (2016) que tuvo como objetivo demostrar que la alta rotación de los empleados contribuye a reducir la utilidad en la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Arequipa en el periodo 2011 – 2015, utilizando el método correlacional, diseño ex post facto, longitudinal anual, la investigación concluye que:

La rotación de los empleados afecta negativamente a la utilidad de la Caja Municipal Arequipa, como se ha demostrado gráfico de correlaciones de Pearson donde indica que existe una correlación negativa entre las variables muy alta de 0.955, esto quiere decir que a medida que una variable aumenta la otra variable disminuye. También se puede observar que hay una relación inversa entre el nivel de rotación de los empleados y la utilidad, es decir, que a medida que se incrementa el nivel de rotación de los empleados la utilidad se reduce, con lo cual en la investigación se acepta la hipótesis planteada. Finalmente se plantean dos propuestas para reducir la alta rotación de personal, estas dos propuestas son: Mejorar la selección de personal, para saber encontrar la persona más adecuada y con las competencias necesarias y otorgar un bono de permanencia en el puesto de trabajo. (Flores , 2016)

En la investigación de Cancho (2017) tuvo el objetivo de analizar la incidencia de la rotación de personal en la productividad de la empresa Sociedad Minera Corona S.A. – Yauricocha, 2017, esta investigación es del tipo aplicada, el enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional y diseño transversal no experimental, por últimos la investigación concluye en lo siguiente:

Según los resultados obtenidos según los sueldos y salarios tienen un salario bajo y sin estímulos económicos, por lo tanto, esto provoca que los empleados estén desmotivados en sus trabajos y estén pensando en irse a laborar en otro lugar, e inclusive abandonar el que tienen actualmente, ocasionando con esto se eleve el porcentaje de rotación de personal, por otro lado una baja relación de Jefes-Subordinados provoca ambiente laboral bajo y tenso, ya que al haber poca comunicación entre trabajadores y supervisores, ocasiona que el empleado esté desmotivado y que haya incertidumbre en el mismo, y con esto el empleado no rinda en su trabajo o inclusive llegue a abandonar el que tiene actualmente, finalmente La falta de capacitación al personal en las funciones que cada empleado realiza también provoca desmotivación en el mismo empleado y creando inestabilidad laboral en el trabajador, ocasionando que el empleado no rinda en su trabajo y al no haber motivación en el trabajador por falta de capacitación abandone su empleo sin justificación alguna, dando como resultado un alto grado de "Rotación de Personal". (Cancho, 2017).

Por su parte Cusacani (2017) en su investigación realizada tuvo objetivo determinar la relación entre rotación del personal y productividad de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016. El estudio es una investigación básica de nivel correlacional, finalmente de la investigación se llegó a la siguiente conclusión:

Que existe una muy buena correlación inversamente entre la rotación del personal y productividad de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016. Siendo el p valor (0,005) menor que 0,05, y su índice de R (-0,942); Se recomienda que la empresa establezca estándares de rotación y

mantenga así los indicadores de rotación mínimos, si esta variable aumenta, la productividad disminuye y si disminuyen, la productividad aumenta, finalmente también se recomienda se establezca un programa de Retención del Talento para la organización (Cusacani, 2017).

En la investigación realizada por Gonzales (2017) tuvo el objetivo Determinar cómo la rotación del personal influye en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad de Medicina de la UNFV- Lima, 2015. El tipo de investigación fue básica de naturaleza explicativa Según el análisis inferencial afirma que existe influencia entre la rotación de personal sobre el desempeño laboral en los trabajadores administrativos, donde finalmente concluye:

Que según los resultados se confirma que la rotación de personal influye sobre el desempeño laboral en los trabajadores administrativos, también que influye positiva y altamente significativa entre la admisión del personal y el desempeño laboral de los trabajadores, por último que influye positiva y altamente significativa entre el retiro del personal y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos donde se desarrolló el estudio. (Gonzales, 2017)

En la investigación realizada por Villanueva (2017) “tuvo el objetivo conocer sobre la rotación de personal y su influencia en el desempeño laboral en la Región Policial de Ica en los meses de julio a diciembre del año 2016.” Para realizar la investigación se utilizó una encuesta de 10 preguntas con alternativas de respuestas cerradas tipo Likert. Finalmente según los resultados se obtuvo la siguiente conclusión:

Que es importante conocer que la rotación de personal se da en toda institución pero se debe tener en cuenta los lineamientos a emplear, para que los trabajadores desarrollen sus funciones de manera objetiva dentro de un ambiente agradable de trabajo, en función a la misión y visión de la organización. La rotación de personal incide en el desempeño laboral en la Región Policial de Ica en los meses de julio a diciembre, esto se corrobora con los datos obtenidos en el procesamiento de los resultados de la encuesta. (Villanueva, 2017)

Según los autores Velásquez & Portal (2018), en su trabajo de investigación “La rotación de personal de serenazgo de la Subgerencia de Serenazgo de la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad Distrital de Miraflores, dentro del Plan Estratégico Distrital de Seguridad Ciudadana del año 2018 como un indicador de gestión”, tiene como objetivo determinar el índice de rotación de personal de serenazgo no controlada que afecta la seguridad ciudadana. Siendo su método utilizado, el enfoque de investigación cuantitativa, el tipo de investigación correlacional, diseño de investigación no experimental de tipo transeccional, siendo la población de estudio estuvo conformada por 850 personas que prestan servicio en la Subgerencia de Serenazgo, siendo su muestra de estudio probabilístico con un total de 265 colaboradores.

Es así que concluyó que en el Plan Operativo Institucional de la Municipalidad Distrital de Miraflores no se establecen acciones preventivas para el control de la Rotación de Personal, que permita cubrir la operatividad funcional en casos de renuncia y/o despido de los colaboradores, y en específico de la Sub Gerencia de Serenazgo de la Municipalidad Distrital de Miraflores. Seguidamente, evidencio que, con relación a los datos ponderados respecto a la variable independiente en estudio sobre insatisfacción laboral, resulta que el 54% confirma estar satisfecho, mientras el 46% señala estar insatisfecho, siendo ésta última variable independiente que podría tener relación con la rotación de personal, los cuales tienen que ser abordados en un próximo estudio. Por otro lado, concluyo que los datos ponderados con relación a la variable independiente de remuneración, tenemos que el 64% confirma estar satisfecho. Asimismo, el 36% señala estar insatisfecho, siendo ésta última variable que podría tener relación con la “rotación de personal”, el mismo que es materia de posterior estudio. Finalmente, su resultado ponderado que obtuvo, respecto a la variable independiente en estudio de capacitación, tenemos que el 56% de la población confirma estar satisfecho. Asimismo, el 44% señala estar insatisfecho, siendo ésta última variable que podría tener relación con la rotación de personal. (Velasquez & Portal , 2018).

Por otro lado, el autor Villavicencio (2015), en su trabajo de investigación “Rotación y satisfacción laboral de personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Independencia – Lima 2014”, tiene como objetivo determinar la relación entre las variables rotación de personal y satisfacción laboral, siendo su método de tipo descriptivo – correlacional, donde se busca hallar la relación entre la variable satisfacción laboral y rotación de personal, la muestra estudiada fue de 221 personas dedicados a la actividad administrativo municipal, utilizo la técnica de muestreo probabilístico aleatorio simple.

Es así que concluyo que ambas variables de estudio tienen un nivel de significación del 0.05 a través del cual se concluyó, de acuerdo a los resultados obtenidos, que existe una relación entre la satisfacción laboral y la rotación de personal. (Villavicencio, 2015).

2.1.3. Antecedentes internacionales sobre gasto publico

Según el autor Argotte (2009) en su trabajo de investigación “Influencia del Gasto Publico sobre la actividad Económica en Venezuela durante el periodo I: 1984 al I: 2009”, tiene como objetivo construir un modelo de Vectores Auto Regresivos (VAR) que permita estimar el impacto que tienen el gasto público sobre la actividad económica considerando el ultimo boom petrolero con respecto a periodos previos, durante el periodo I trimestre 1984 al I trimestre 2009. Siendo su metodología de investigación descriptiva y explicativa, de diseño no experimental longitudinal.

Concluyendo así que en el PIBNP desde el primer trimestre 2004 tuvo un crecimiento constante hasta el cuarto trimestre de 2008, alcanzando así su nivel máximo con 14.165.956 miles de Bs, en el último trimestre del 2008.el gasto público con un comportamiento similar, alcanzando su máximo de 6,249.394 miles de Bs, en el cuarto trimestre del 2003 los precios del petróleo mostraron la misma tendencia con un máximo de 107.6 US\$/B en el segundo trimestre de 2008. La dispersión de las variaciones porcentuales anuales medidas por la desviación estándar para el Gasto Publico y el PIB siendo 25.3% y 8.1% respectivamente, las cuales son significativamente distintas entre sí. Por otro lado, evidencio que la

relación entre la actividad económica en Venezuela y el Gasto Público es positiva y estadísticamente significativa. Concluyendo así que la actividad económica lo diferencio en dos periodos: momentos de booms petroleros o momentos de no booms. Mostrando que existe una diferencia en el impacto del Gasto Público sobre la actividad económica en momentos de boom que en momento de no booms. Por lo que sus resultados mostraron que en periodos de booms una variación en el Gasto de 1% en un año produce una variación de 0.33% sobre el Producto Bruto Interno No Petrolero. Para el caso donde no consideraron el periodo de booms petroleros, el impacto que tienen el Gasto Público ante la variación en 1 año de 1% sobre el Producto Interno Bruto No Petrolero que fue de 0.25%. Es por ello que los resultados de su investigación mostraron que el impacto del Gasto Público sobre la actividad económica considerado un no booms es significativamente parecido al test de Wald. Finalmente, sus resultados evidenciaron que la variable multiplicativa la cual evalúa los periodos de booms petroleros, es positiva y estadísticamente significativa con 0.13%. Por lo que el modelo del VAR no lineal que evalúa los coeficientes asociados al Gasto Público y a la variable boom lo considero otro comportamiento, por lo que sugirió que se explore más. (Argotte, 2009).

2.1.4. Antecedentes nacionales sobre gasto público.

Según al autor Vela (2011), teniendo por objetivo cuantificar el grado de influencia de la inversión, el gasto del gobierno central y el gasto público en educación sobre el crecimiento económico del Perú, en el período 1960 – 2010, medido con los siguientes tres modelos econométricos: modelo reducido, modelo estructural y modelo con vectores autorregresivos. Siendo su diseño metodológico de método deductivo y dialectico, siendo su estudio de tipo básico. Por otro lado, su población de estudio está considerada por el total de habitantes del país. En consecuencia, trabajo con estadísticas oficiales emitidas por el Banco Central de Reserva del Perú (BCRP), el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) y el Ministerio de Educación.

Concluye que en la ecuación de la producción, en el modelo reducido evidencio que manteniendo constante, os GGC y POTOEP, la Inversión total (ITOT) sería buena y adecuada a las expectativas ya que por cada US \$ 1.00 de crecimiento del PBI la inversión solo seria de US \$ 0.76. Es decir, se invertiría menos para el crecimiento del PBI, los US \$ 0.24 restantes, serviría para ampliar la inversión y así obtener un efecto multiplicador, para un mayor crecimiento. Asimismo, para el modelo estructural, en la ecuación de la producción, observo como resultado, que, manteniendo el analfabetismo y la Inversión constantes, por cada US \$ 1.00 que crece el PBI, los gastos del gobierno central (GGC) se incrementaría en US \$ 0.0000000002, esto representaría cero sacrificios de los gastos públicos. Y el modelo de vectores auto regresivos con dos rezagos, aprecio que los gastos del gobierno central (GGC), manteniendo constante la Inversión Total (ITOT), la población de estudiantes públicos (POTOEP), los gastos públicos en educación (GPEDU) y el PBI, por cada US \$ 1.00 que crece el PBI, los gastos del gobierno central (GGC), en el primer rezago disminuiría en US\$ - 0.728688 y en el segundo rezago se incrementaría en US \$ 0.169533 , es decir, se tomaría en cuenta el primer rezago disminuyendo los gastos del gobierno central, para destinarlos a incrementar la producción. Por otro lado, evidencio que la ecuación del analfabetismo, en el modelo reducido observo que manteniendo la población de estudiantes públicos y la Inversión constantes, por cada US \$ 1.00 que se gastaría para el combate al analfabetismo, los gastos del gobierno central solo aumentarían en US \$ 0.0000137, es decir, para el gobierno no sería una carga pesada el combate al analfabetismo, solamente tener buena voluntad, decisión y criterio social con valores. En el modelo estructural aprecio que manteniendo la población de estudiantes públicos (POTOEP) y los gastos públicos en educación (GPEDU) constantes, por cada US \$ 1.00 que se gastaría para el combate al analfabetismo (ANALFABETISMO CERO) se destinaria mayor cantidad del presupuesto público para ese fin, disminuyendo, del monto del presupuesto los gastos correspondientes a la burocracia pública, que muchas veces son gastos innecesarios. Finalmente, si quieren destinar más recursos para desarrollar una mejor educación pública, es decir, los gastos del gobierno central no priorizan la educación para la población y menos para los más necesitados, evidenciando que

los tres modelos econométricos influyen para un adecuado crecimiento del PBI, mientras que las estimaciones hasta el año 2015, las ecuaciones en el modelo estructural presentan elevadas distorsiones en las estimaciones sea en el escenario histórico o con un incremento de 6% en las variables consideradas para tal efecto, el modelo reducido presenta distorsión razonable y finalmente el modelo de vectores autorregresivos presentan pocas desviaciones de las estimaciones. (Vela, 2011).

2.2. Bases teóricas de rotación de personal

2.2.1. Gestión del talento

Se refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”. (Chiavenato, 2009).

2.2.2. Definición de rotación de personal

Luego de revisar los estudios previos, se han resumido las principales definiciones sobre la rotación de personal que se presentan a continuación:

Es la demarcación para precisar la incertidumbre del personal entre el ambiente y la organización; esto se especifica por el volumen de individuos que integran la organización y de las que se retiran. Casi constantemente la rotación se da en índices anuales o mensuales, con el notable fin de ejecutar comparaciones. (Moran, 2010).

La rotación de personal se utiliza para definir la fluctuación de personal entre el ambiente y la organización por el volumen de personas que ingresan y salen de una organización. También se expresa por la relación porcentual de los ingresos y las separaciones con el número promedio de integrantes de la organización en ciertos tiempos. (Chiavenato, Administración de recursos humanos, 2007).

Muy relacionado con la justicia retributiva tanto en términos de equidad interna y equidad externa es la rotación de personal. Una de las preocupaciones de muchas organizaciones es la de reducir la rotación de personal o la fuga de talentos, por los costes que genera, por cómo afecta a la productividad de otros trabajadores, por como perjudica la imagen de la empresa, pero lo más importante es que es un síntoma de otros problemas ¿Por qué un empleado abandona la empresa? (Sarriés & Casares, 2008)

Según Castillo (2006) se refirió: A la rotación de personal al número de trabajadores que ingresan y salen de una institución; se expresa en índices mensuales o anuales. Los datos de rotación de personal son utilizados en la proyección de la demanda de fuerza laboral, además de constituirse en uno de los indicadores de la gestión de personal, aun en aquellas partes en donde las empresas mantienen una política de alta rotación, como mecanismo de reducción de costos laborales. El índice de rotación está determinado por el número de trabajadores que se vinculan y salen en relación con la cantidad total promedio de personal de la organización, en un cierto periodo de tiempo. (Castillo J. , 2006)

Del mismo modo, la rotación de personal se refiere al número de trabajadores que ingresan y salen de una institución; se expresa en índices mensuales o anuales., además los datos de rotación de personal son utilizados en la proyección de la demanda de fuerza laboral, además de constituirse en uno de los indicadores de la gestión de personal, aun en aquellas partes en donde las empresas mantienen una política de alta rotación, como mecanismo de reducción de costos laborales. (Castillo J. , 2006)

Reyes (2007) define la rotación de personal como: "el número de trabajadores que salen y vuelven a entrar, en relación con el total di una empresa, sector, nivel jerárquico, departamento o puesto".

De la definición anterior se deduce que no se debe considerar como formando parte de la rotación el número de trabajadores que salen, pero que no son

substituidos por otros, pues, en este caso, puede tratarse de reajuste o contracción de la empresa. Del mismo modo, si determinado número de trabajadores entra a formar parte de la empresa, mas no a substituir a otros que existían antes, tampoco cuenta esto para la rotación, sino que se refiere más bien al crecimiento de la institución. (Reyes, 2007)

Álvarez (2013) dice que la rotación de personal es la proporción de personas que salen de una organización -descontando los que lo hacen de una forma inevitable (jubilaciones, fallecimientos)- sobre el total del número de personas promedio de esa compañía en un determinado periodo de tiempo (habitualmente se consideran periodos anuales). (Álvarez, 2013)

La rotación de personal no es una causa, sino un efecto de ciertos fenómenos producidos en el interior o el exterior de la organización, que condicionan la actitud y el comportamiento del personal. Por tanto, es una variable dependiente (en mayor o menor grado) de los fenómenos internos o externos de la organización. Como fenómenos externos pueden citarse la situación de oferta y demanda de recursos humanos en el mercado, la situación económica, las oportunidades de empleo en el mercado laboral, entre otros. (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos general e la Administración, 2000).

Entre el fenómeno interno pueden mencionarse:

- a) Política salarial de la organización
- b) Política de beneficios sociales.
- c) Tipo de supervisión ejercido sobre el personal.
- d) Oportunidades de progreso profesional ofrecidas por la organización.
- e) Condiciones de ambiente laboral.
- f) Política de reclutamiento y selección de recursos humanos.

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

2.2.3. Índice de rotación de personal

El índice de rotación perfecto sería el que condescendiera a la organización retener un trabajador de buena aptitud, remplazando a aquel que demuestra distorsiones de trabajo, dificultosas de ser corregidos, no hay índice ideal de rotación. (Moran, 2010).

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

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

Dónde:

- A = Admisiones de personal durante el periodo considerado (entradas)
- D = Desvinculación de personal (por iniciativa de la empresa o por decisión de los empleados) durante el periodo considerado (salidas)
- PE = Promedio efectivo considerado. Puede ser obtenido su mando los empleados existentes al comienzo y al final del periodo, y dividiendo entre dos.

El índice de rotación expresa un valor porcentual de empleados que circulan en la organización con relación al promedio de empleados.

Cuando se trata de analizar las pérdidas de personal y sus causas, en el cálculo del índice de rotación de personal no se consideran las admisiones (entradas), sino solo las desvinculaciones, ya sea por iniciativa de la organización o de los empleados:

$$\text{Índice de rotación de personal} = \frac{D*100}{PE}$$

Por ser parcial, esta ecuación puede enmascarar los resultados al no considerar el ingreso de recursos humanos en la organización, lo cual altera el volumen de los recursos humanos disponibles.

Cuando se trata de analizar las pérdidas de personal y hallar los motivos que conducen a las personas a desvincularse de la organización, solo se tienen en cuenta los retiros por iniciativa de los empleados, y se ignoran por completo los provocados por la organización.

En este caso, el índice de rotación de personal cubre solo las desvinculaciones efectuadas por iniciativa de los mismos empleados, lo cual hace posible analizar las salidas resultantes de la actitud y del comportamiento del personal, separando las salidas causadas por decisión de la organización.

$$\text{Índice de rotación de personal} = \frac{D \times 100}{\left(\frac{N_1 + N_2 + \dots + N_n}{a} \right)}$$

2.2.4. Diagnóstico de las causas de rotación de personal

La rotación de personal no es una causa, sino un efecto, de indiscutibles fenómenos causados en el exterior o interior de una organización, que determinan el procedimiento y cualidad del trabajador. Por lo cual, es una variable dependiente de los fenómenos externos o internos de una organización.

Como fenómenos externos se consigue mencionar la realidad de oferta y demanda de patrimonios humanos en el mercado, las procedencias de empleo en el mercado laboral, la realidad económica, etc.

Como fenómenos internos, se puede nombrar; el tipo de intervención ejercido sobre el personal, la política salarial, las conformidades de perfeccionamiento profesional ofrecidas por la organización, las circunstancias físicas del ambiente, el tipo de recomendaciones humanas positivas en la organización, etc. (Moran, 2010).

La rotación de personal puede estar afectada por:

- a. Procesos de ajuste de plantillas debidas al crecimiento o descenso de la actividad de venta: en un sector como el retail es importante considerar periodos anuales ya que la existencia de ventas estacionales hacen también fluctuar la contratación de vendedores en determinados momentos del año (rebajas, campaña de Navidad, vacaciones) y reducir plantillas una vez terminan esos periodos de mayores ventas.
- b. Grupos de actividad, ya que suelen presentar índices diferentes (vendedores, responsables comerciales, directivos). - Cambio en la legislación laboral: la bonificación de determinados tipos de contrato o los cambios en las condiciones de desvinculación de trabajadores y extinción de contratos pueden influir en cambios en los niveles de contrataciones y desvinculaciones de vendedores.

2.2.5. Determinación del costo de rotación de personal

En la economía profesional como nuestra coyuntura, los primordiales problemas que se afronta la administración de patrimonios humanos es poder establecer los costos producidos por la rotación de personal en una organización, por ejemplo, desperdiciar recursos humanos competentes y continuar con una capacidad salarial moderada, varias veces es muy costosa la superior rotación de personal. La rotación de personal comprende una sucesión de costos primarios, secundarios y terciarios: (Moran, 2010)

a. Costos primarios de rotación de personal

Es la correlación inmediata con el retiro de cada empleado y su sustitución por otro. Incluyen:

- **Costos de reclutamiento y selección**
 - Gastos de propaganda de avisos de incorporación en periódicos, honorarios de los proveedores de incorporación, reglamentarios, etc.
 - Gastos de emisión y de proceso de la intranquilidad del empleado.
 - Gastos de subsistencia de la dependencia de transacciones clínicas, intermediados según el número de candidatos sometidos a exámenes.

- **Costos de registro y documentación**
 - Egresos de documentación, registros, reglamentarios, comienzos de cuenta bancaria, proceso de datos, etc.
 - Egresos de mantenimiento del órgano de expedientes y registro de anotaciones, gastos en formularios, registros, etc.

- **Costos de ingreso**
 - Egresos por el período de inspección de la dependencia solicitante.
 - Egresos por el período laboroso a la presentación de integración de diferentes colaboradores.

- **Costos de desvinculación**
 - Egresos del órgano de registros y expedientes relativos al proceso de retiro del empleado ante el Ministerio de Trabajo.
 - Costo de la entrevista de desvinculación.

b. Costos secundarios de la rotación de personal

Comprende aspectos inmateriales dificultosos de evaluar en forma numérica, y sus características son cualitativas en su mayor fragmento. Es referente de carácter indirecto con el retiro y el consiguiente remplazo del trabajador. Los costos secundarios de rotación de personal incluyen: (Moran, 2010).

- **Efectos en la producción**
 - Incertidumbre del nuevo colaborador y su interrupción con el nuevo trabajador.
 - Perdida de producción originada por la disolución con el trabajador.
 - La producción inferior, del nuevo trabajador por un tiempo de ambientación por ser nuevo.

- **Efectos en la actitud del personal**
 - Atribución de los dos aspectos de los proveedores y los clientes.
 - Inclinaciones, perfil y actitudes transmitidas a sus compañeros por el trabajador que recién inicia.

- **Costo extralaboral**
 - Egreso de horas extras forzosas para cubrir la vacante que se presenta o para resguardar la insuficiencia del nuevo trabajador.
 - El egreso de tiempo agregado del verificador, invertido en la composición y la preparación del nuevo trabajador.

c. Costos terciarios de la rotación de personal

Se relaciona con los efectos adyacentes inconclusos de la rotación, son presentados a mediano y largo plazo.

Por lo tanto, los costos primarios son cuantificables y los costos secundarios son cualitativos. Los costos terciarios solo apreciables. En estos costos se localizan: (Moran, 2010).

- **Costo inversión extra**
 - Aumenta la igualdad de tasas de convenios, mantenimiento, disminución de equipos e indemnización con proporción al volumen de producción.
 - Acrecienta el volumen de honorarios pagados a los nuevos trabajadores y, por tanto, aumenta el reajuste de otros trabajadores, en tanto la realidad del mercado laboral es de oferta.

- **Perdidas en los negocios**
 - Es manifestado en los negocios de la organización, producidos por el fallo de aptitud de los servicios o bienes prestados por empleados inexpertos en el tiempo de ambientación.

2.2.6. Tipos de Rotación de Personal.

Según Rodríguez (2010) no puede haber una pérdida de eficiencia mientras los empleados trasladados aprenden y se ajustan a sus nuevos puestos. Por ello, refiere, debe ejercerse cierto grado de control sobre las transferencias. Una planeación más precisa de las ventas, la producción y el personal, así como mayor precaución en la selección y colocación del personal pueden ayudar a reducir la necesidad de traslados. La transferencia de empleados problema debe ser cuidadosamente controlada, ya que esta acción no elimina la causa del problema sino que sólo la pasa a algún otro jefe. Además, como ya se expuso en el capítulo anterior, si se originan demasiadas solicitudes de traslado en un departamento en particular, esto puede ser un indicador de que la falla recae, cuando menos parcialmente, en el supervisor o en las condiciones del departamento, más que en los empleados. (Rodríguez, 2010)

- **Retiros voluntarios.** Gran cantidad de retiros voluntarios ordinariamente ocurren durante los dos o tres primeros meses de trabajo. Esto sugiere una selección e inducción poco afortunadas. O bien, que el empleado ha sido sobreestimado o se le ha tratado de manera que él considera indeseable. Más aún, el seleccionador tiene la posibilidad de cometer errores técnicos, o de fracasar en la compaginación de las calificaciones de las personas con los requerimientos específicos para los cuales el puesto fue diseñado.
- **Salidas involuntarias.** En estas ideas de indemnización por despido, la remuneración y el salario garantizado, las salidas involuntarias se pueden tomar como índice de la eficacia de la planeación de personal, con base en la consideración de las exigencias de la situación particular.

Esto no implica que los aspectos anteriormente enunciados representen una completa cobertura de los métodos de control y consecución del programa; pero sugiere que el control es necesario y que puede fallar si no se vigila cada paso en la dirección de la línea que el seleccionador debe seguir.

Además, Reyes (2005) propone la clasificación de rotación de personal como sigue:

- **Transferencia.** Entendemos por esta, el cambio estable a otro puesto que no supone mayor jerarquía ni mayor salario.
- **Ascensos.** Pueden considerarse como el cambio de un trabajador a puestos de mayor importancia y salario, siempre que este cambio de algún modo le sea debido y, por lo tanto, sea para la empresa exigible en alguna forma. Los ascensos pueden fundarse, en cuanto a su obligatoriedad en:
 - Antigüedad del trabajador
 - Capacidad del trabajador
 - Una combinación de estos dos elementos.

- **Promociones.** Se entiende por éstas, el cambio de un trabajador o empleado a un puesto de confianza que, por lo tanto, no puede exigirse, al menos con base en elementos objetivos. Lo anterior no significa que convenga hacer la promoción de un trabajador a base de meras preferencias personales del jefe, aun bajo el supuesto de que, por tratarse de puestos de confianza, sea libre de escoger, con fundamento en las razones que la implican.
- **Descensos.** Consisten en el paso de puestos de mayor importancia y salario, a otros que suponen características inferiores en estos dos elementos. Y puede ocurrir en los siguientes casos.
 - Cuando un trabajador promovido a empleado de confianza, pierde ésta, caso en el que la ley expresamente señala, debe volver al puesto sindicalizado que ocupaba.
 - Cuando existe un reajuste en la empresa, de tal manera que, por convenio o decisión en el conflicto de orden económico, algunos trabajadores pueden pasar a puestos inferiores.
- **Por despido.** Cuando exista una razón que justifique la rescisión del contrato de un trabajador, o que la empresa considere indispensable prescindir de él, aunque tenga que sustituirlo.
- **Por mala selección y acomodación.** Cuando la selección del personal se ha hecho inadecuadamente, se darán en su trabajo razones de descontento para él y para la empresa, que llevarán a la rotación.
- **Por razones personales o familiares.** Muchas veces no puede señalarse una causa propiamente de descontento del trabajador con su puesto, sino que su salida se debe a problemas tales como cambio de domicilio.
- **Por inestabilidad natural.** Existen trabajadores, que, por razones sociológicas, psicológicas o de educación, en muchas ocasiones no adquieren estabilidad en una empresa, sino que constantemente están necesitando cambiar de una a otra. Esto debe vigilarse en la selección de personal, pues, por lo dicho anteriormente, cansarán gastos innecesarios a la empresa

2.3. Bases teorías de gasto publico

Para definir apropiadamente al gasto público, lo primero que se tiene que abordar es la teoría de la gestión pública.

2.3.1. Definición de gestión publica

Es un transcurso dinámico, consecuente, integral y representativo, que articula la realización, evaluación, planificación, control, ejecución y rendición de balances de las habilidades de desarrollo económico, cultural, ambiental, social, tecnológico, gubernamental e institucional de un régimen, sobre base de las metas establecidas de manera democrática. La gestión pública debe buscar la condición eficiente y eficaz derivados frente a la disminución de la pobreza y el progreso de la aptitud de vida de los habitantes. (Departamento Nacional de Planeacion, 2007).

Es el conjunto de operaciones mediante el cual las entidades alargan el logro de sus conclusiones, metas y objetivos, lo que está enmarcado por las habilidades gubernamentales determinadas por la autoridad ejecutivo. Son entidades de cualquier entorno que se dependientes de la dirección central, abarcando sus convenientes colectividades públicas. En consecuencia, comprende a las asociaciones que desempeñan un puesto de interés público, fundamentalmente en abastecimiento de servicios y/o regulación de los procedimientos e intereses de la sociedad. (Instituto para la Democacia y la Asistencia Eletoral-IDEA Internacional y la asociacion de transparencia, 2009).

2.3.2. Eficacia del gasto publico

Eficacia es, simplemente, el logro de los objetivos propuestos y, por tanto, el grado de eficacia de un gestor público es el porcentaje en el que ha logrado el objetivo propuesto. (Gasto publico : Equidad y Eficiencia).

2.3.3. La nueva gestión pública

Involucra que los gobiernos para obtención de sus objetivos deben realizar un acontecimiento con la cualidad de gestionar los recursos, para poder conseguir el perfeccionamiento en la gestión de todos los recursos y perfeccionar la oposición a las necesidades de la ciudadanía. (Benito & Gonzalez, 2015).

La nueva gestión pública representa el cambio significativo en la humanidad ya que paso de un estándar tradicional a uno en el cual es transcendental al logro de resultados, mayor flexibilidad y responsabilidad institucional. (Benito & Gonzalez, 2015).

Es un término genéricamente de explicación útil para simplificar y puntualizar como ciertas partes de las intendencias públicas se acomodan a los mecanismos de actuación adyacentes a las metodologías del sector privado. Es la conversión de la intendencia pública, hacia un enfoque de trabajo que se manipula en el sector privado, es indicar, una perspectiva de adentro hacia afuera de las realidades que acceden el estado. (Guerrero, 2003).

2.3.4. Informes de gestión pública

Es un manuscrito en el cual se pone en conocimiento los movimientos de orientación, coordinación, control, etc., realizadas durante el periodo de tiempos y los beneficios y dificultades que demostraron durante tales diligencias en cada uno de los conocimientos de la institución. (Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña, 2014).

Es un herramienta que permite fortalecer la información, donde las instituciones representan de carácter puntualiza los logros, actividades y metas que se han elaborado durante un tiempo, también manifiesta los problemas en la adquisición de estas acciones. (Benito & Gonzalez, 2015).

2.3.5. Modelos de gestión pública

Según (Felcman, 2015) existen dos ejemplos:

- a. Dentro del campo paradigmático jerárquico.- Es inevitable desarrollar modelos de trabajos administrativos, que certifiquen la objetividad de un procedimiento técnico establecido en procedimientos y procesos, una de las jerarquías competitivas donde las relaciones de atribución y obediencia estén públicamente establecidas, patrimonios que deben dirigirse de manera transparente y ordenada, metas y objetivos determinados sin ambigüedades. (Felcman, 2015).
- b. Dentro del campo paradigmático individualista.- Es preciso reinstalar un patrón de gestión innovativo, con un procedimiento técnico fundamentado en conocimientos de gestión procedentes del mundo institucional privado, un método social donde la competitividad es implacable y el darwinismo general separa a los frágiles recompensando a los aptos, peculios de manejo creativo y flexible, todo para poder conseguir metas y objetivos exigentes. (Felcman, 2015).

2.3.6. Definición de gastos públicos

El gasto público desde la óptica del Ministerio de Economía y Finanzas, viene a ser el conjunto de erogaciones que, por concepto de gasto corriente, gasto de capital y servicio de deuda, realizan las entidades con cargo a los créditos presupuestarios aprobados por la Ley Anual de Presupuesto, para ser orientados a la atención de la prestación de los servicios públicos y acciones desarrolladas por las entidades de conformidad con sus funciones y objetivos institucionales.

2.3.7. Contenido del presupuesto.

Conforme señala el artículo 14° de la Ley del Sistema Nacional de Presupuesto Público aprobado mediante Decreto Legislativo N° 1440, vigente desde el 16 de setiembre del año 2018 manifiesta que el presupuesto comprende lo siguiente:

- a. Los gastos, que como máximo, pueden contraer las entidades durante el año fiscal, en función a los créditos presupuestarios aprobados y los ingresos que financian dichas obligaciones. Se desagregan a los clasificadores de gastos correspondientes.
- b. Los ingresos, cualquiera que sea el periodo en el que se generen, financian los gastos. Los ingresos pueden ser de naturaleza tributaria, no tributaria o por operaciones de crédito y sirven para financiar los gastos del Presupuesto. Se desagregan conforme a los clasificadores de ingresos correspondientes.
- c. Las metas de resultados a alcanzar y las metas de productos a lograrse con los créditos presupuestarios que el respectivo presupuesto les aprueba.

2.3.8. Estructura de los gastos públicos.

Los gastos públicos se estructuran siguiendo las clasificaciones Institucional, Económica, Funcional, Programática y Geográfica, las mismas que son aprobadas mediante Resolución Directoral de la Dirección General del Presupuesto Público.

- a. **Clasificación Institucional:** Agrupa a las entidades que cuentan con créditos presupuestarios aprobados en sus respectivos presupuestos institucionales y sus unidades ejecutoras-
- b. **Clasificación Funcional:** agrupa los créditos presupuestarios desagregados por función, división funcional y grupo funcional, A través de ella se muestran las grandes líneas de acción que la Entidad desarrolla en el cumplimiento de las funciones primordiales del Estado. Esta clasificación no responde a la estructura orgánica de las Entidades, configurándose bajo los criterios de la tipicidad.

- c. **Clasificación Programática.** Agrupa los créditos presupuestarios desagregados por categorías presupuestarias, producto y proyecto. Permite la estructuración, seguimiento y evaluación de las políticas y estrategias para el logro de resultados prioritarios que define el Gobierno y de los objetivos y mandatos institucionales de las Entidades en el cumplimiento de sus funciones y competencias. La Dirección General de Presupuesto Público, mediante Resolución Directoral, establece la clasificación de los créditos presupuestarios que por su naturaleza no puedan ser estructurados en Programas Presupuestales.
- d. **Clasificación Económica.** Agrupa los créditos presupuestarios por gasto corriente, gasto de capital y servicio de deuda. Estos a su vez se dividen por genérica, subgenérica y específica del gasto.
- e. **Clasificación Geográfica.** Agrupa los créditos presupuestarios de acuerdo al ámbito geográfico donde está previsto el crédito presupuestario a nivel de Departamento, Provincia y Distrito, según corresponda.

2.3.9. Crédito Presupuestario.

El crédito presupuestario es la dotación consignada en el Presupuesto, así como en sus modificaciones, que constituye el monto límite para que las Entidades puedan ejecutar gasto público.

La ejecución de los créditos presupuestarios compete efectuarla a cada Pliego Presupuestario, como responsable del uso y afectación de los recursos que les han sido aprobados. El marco legal para la ejecución obliga a identificar hasta el nivel de específica del gasto para efectuar los compromisos, siendo que ninguna autoridad puede adquirir obligaciones sobre créditos inexistentes.

Se entiende por ejecutado los créditos presupuestarios con el reconocimiento de las obligaciones, el cual se hará una vez se reciban las adquisiciones de bienes, servicios, proyectos y demás prestaciones o gastos que en general se registren en el detalle del

clasificador presupuestario. Dentro de este proceso de ejecución de los créditos presupuestarios se identifican las siguientes etapas:

- a. La Asignación de la Programación de Compromisos Anualizados (PCA), aprobado por la Dirección General de Presupuesto Público
- b. La Certificación del Crédito Presupuestario (CCP), emitido por el jefe de presupuesto o quien haga sus veces de la Unidad Ejecutora, con antelación al compromiso del gasto.
- c. El Compromiso del Gasto, que implica la asunción de obligaciones, a través de un acto administrativo o contrato, cuyo plan de pagos previsto deberá estar respaldado en el presupuesto aprobado.

2.3.10. Programación de compromisos anual.

Es un instrumento de programación del gasto público de corto plazo, por toda fuente de financiamiento, que permite la constante compatibilización de la programación del presupuesto autorizado, con el marco macroeconómico multianual, las reglas fiscales contenidas en la Ley de Responsabilidad y Transparencia Fiscal y la capacidad de financiamiento del año fiscal respectivo.

Para efecto de la determinación y revisión de la Programación de compromisos anual, se toma en cuenta que ésta contenga las autorizaciones del nivel de gasto, destinadas a atender los gastos rígidos (planillas de remuneraciones y pensiones, pago de los servicios básicos, entre otros), las obligaciones que devienen de años fiscales precedentes conforme a la normatividad vigente; la culminación de proyectos de inversión pública; el mantenimiento de la infraestructura pública resultante de proyectos de inversión pública, y la atención de las intervenciones en los Programas Presupuestales, entre otros.

2.3.11. La certificación del crédito presupuestario.

El Certificado de Crédito Presupuestario, es el documento expedido por el Jefe de la oficina de presupuesto o quien haga sus veces en la Unidad Ejecutora, con el cual se

garantiza la existencia de crédito presupuestal disponible y libre de afectación para la asunción de obligaciones con cargo al presupuesto del respectivo año fiscal. Se expide a solicitud previa del área que ordena el gasto o de quien tenga delegada esta facultad, o en base en la solicitud suscrita por el jefe de alguna de las áreas de la entidad, cada vez que se prevea ordenar un gasto, contratar y/o adquirir una obligación.

El responsable del área de Presupuesto o quien haga sus veces verificará la disponibilidad del crédito presupuestario para emitir el correspondiente Certificado de Crédito Presupuestario. Expedido el Certificado de Crédito Presupuestario se remite al área solicitante para que procedan a efectuar los trámites respectivos para la adquisición de las obligaciones correspondientes.

El Certificado de Crédito Presupuestario implica reservar el crédito presupuestal, mientras se adquiere la obligación, así todo Certificado de Crédito Presupuestario expedido afecta los créditos presupuestarios en forma preliminar, mientras se perfecciona la obligación y se efectúa el correspondiente registro presupuestal. En consecuencia, los órganos deberán llevar un registro de éstos que permita determinar los saldos de apropiación disponibles para expedir nuevas disponibilidades.

El Certificado de Crédito Presupuestario se genera únicamente para el año fiscal y su valor puede afectar como máximo el saldo disponible de los créditos presupuestales en la específica respectiva y cuando la ejecución contractual se prolongue por más de un ejercicio presupuestario el jefe de la Oficina General de Administración o el que haga sus veces en el Pliego Presupuestario debe emitir un documento que garantice la programación de los recursos suficientes para atender el pago de las obligaciones de los años fiscales subsiguientes.

El Certificado de Crédito Presupuestario es susceptible de adicionarse, reducirse o anularse, o de ser modificado en la descripción de su objeto, siempre y cuando estén debidamente justificadas dichas modificaciones y se cuente con la verificación correspondiente del responsable de presupuesto o quien haga sus veces.

Cuando se detecte que el monto del compromiso es inferior al del Certificado de Crédito Presupuestario expedido, se procederá a anular el Certificado de Crédito Presupuestario por el valor no comprometido, liberando así el crédito presupuestal en dicho monto.

2.3.12. El compromiso y su registro presupuestal.

a. Compromiso.

El compromiso es el acto de administración por medio del cual el área responsable con capacidad de contratar y comprometer el presupuesto a nombre de la entidad, y respaldado en un Certificado de Crédito Presupuestario, ordena un gasto con cargo al presupuesto, contenidos en el Certificado de Crédito Presupuestario, que afecta los saldos disponibles de un crédito presupuestario. Ningún compromiso podrá adquirirse por valor superior al Certificado de Crédito Presupuestario que lo ampara. En consecuencia, el compromiso refleja el monto anualizado del acto administrativo o contrato a ser atendido con cargo a los créditos presupuestarios aprobados para un determinado año fiscal.

b. Registro del Compromiso.

Es la operación mediante la cual se perfecciona el compromiso y se afecta en forma definitiva la apropiación garantizando que ésta no será desviada a ningún otro fin.

El registro presupuestal se realiza en el Sistema Integrado de Administración Financiera –SP (SIAF-SP), y constituye requisito indispensable para iniciar la ejecución del gasto. Cuando se trate de compromisos en moneda extranjera, deberá valorarse al monto más alto que resulte entre la tasa de cambio promedio que se utilizó en la programación del presupuesto, la tasa promedio del mercado o la tasa proyectada en las fechas de vencimiento. Importa garantizar en todo caso, que haya suficiente saldo disponible de presupuesto. El compromiso puede ser adicionado, siempre y cuando no supere el valor total de Certificado de Crédito Presupuestario vinculado; reducido (liberando saldo por comprometer del Certificado de Crédito Presupuestario), anulado

(también libera saldo por comprometer del Certificado de Crédito Presupuestario) o modificado si se trata de cambios, que bien pueden ser de texto en el objeto del compromiso, o de datos administrativos o de plan de pagos. La fecha de registro del compromiso debe ser igual o posterior a la del Certificado de Crédito Presupuestario.

2.3.13. Control presupuestario de los gastos.

La Dirección General de Presupuesto Público realiza el control presupuestario que consiste, exclusivamente, en el seguimiento de los niveles de ejecución de gastos respecto a los créditos presupuestarios autorizados por la Ley Anual de Presupuesto del Sector Pública y sus modificaciones, en el marco de las normas de la Administración Financiera del Sector Público.

2.3.14. Etapas en la ejecución del gasto.

La ejecución del gasto comprende las siguientes etapas:

- a. **Certificación.** Constituye un acto de administración cuya finalidad es garantizar que se cuenta con el crédito presupuestario disponible y libre de afectación, para comprometer un gasto con cargo al presupuesto institucional autorizado para el año fiscal respectivo, en función a la Programación de Compromisos Anual previo cumplimiento de las disposiciones legales vigentes que regulen el objeto materia del compromiso.
- b. **Compromiso.** Es el acto mediante el cual, luego del cumplimiento de los trámites legalmente establecidos, la realización de gastos, por un importe determinado o determinable, afectando los créditos presupuestarios en el marco de los presupuestos aprobados y las modificaciones presupuestarias realizadas, con sujeción al monto certificado y por el monto total de la obligación que corresponde al año fiscal.
- c. **Devengado.** En el acto mediante el cual se reconoce una obligación de pago derivada de un gasto aprobado y comprometido, que se produce previa

acreditación documental ante el órgano competente de la realización de la prestación o el derecho del acreedor. El reconocimiento de la obligación debe afectarse al Presupuesto Institucional, en forma definitiva.

- d. **Pago.** Es el acto mediante el cual se extingue, en forma parcial o total, el monto de la obligación reconocida, debiendo formalizarse a través del documento oficial correspondiente. Se prohíbe efectuar pago de obligaciones no devengadas.

2.3.15. Información para el análisis de la calidad del gasto público

Conforme lo señala el Artículo 59 de la Ley del Sistema Nacional de Presupuesto Público, aprobado mediante Decreto Legislativo N° 1440 expresa lo siguiente:

- a. El Instituto Nacional de Estadística e Informática genera la información estadística necesaria para el seguimiento de los resultados y productos del presupuesto, específicamente en los casos en que la información estadística no pudiera ser generada por los sistemas estadísticos propios de las Entidades y/o aquella vinculada a los resultados y productos prioritarios del presupuesto.
- b. La Dirección General de Presupuesto Público establece un mecanismo de interoperabilidad de los datos para el análisis de la calidad del gasto público, con el fin de analizar la productividad, eficiencia técnica y asignativa, economía y efectividad de la gestión del presupuesto.
- c. Para tal efecto, el mencionado mecanismo debe:
 - Disponer de bases de datos verificables, organizados, clasificados y actuales respecto de las características de los servicios provistos por las Entidades a la población de modo que faciliten la implementación de diferentes esquemas de seguimiento de la provisión de los servicios públicos.

- Disponer de datos verificables, organizados, clasificados y actuales de las bases de datos de operaciones registradas en los sistemas que constituyen el Sistema Integrado de Administración Financiera de los Recursos Públicos (SIAF-RP).
 - Acceder a las bases de datos que almacenan las fuentes primarias generadas por los sistemas de información de las Entidades.
 - Transparentar la información y los datos de desempeño de tal manera que se puedan generar análisis y retroalimentación oportuna de otros actores del Estado, de la sociedad civil o de la población en general.
- d. Las Entidades deben permitir a la Dirección General de Presupuesto Público, el acceso a las bases de datos mencionados anteriormente, a requerimiento de la citada Dirección General. El intercambio de dichos datos se realiza preferentemente utilizando las tecnologías de la información.
- e. La Dirección General de Presupuesto Público emite las directivas que considere necesarias para regular la implementación de lo dispuesto en el presente artículo, en el que se consideran mecanismos que resguarden la protección de los datos personales.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.3. Hipótesis.

3.3.1. Hipótesis general.

La rotación de personal como factores de eficiencia influye significativamente con el gasto público de la Municipalidad Distrital de Echarati, periodo 2018 – 2019.

3.3.2. Hipótesis específicas.

- a. La rotación de personal como factores de eficiencia de la Municipalidad Distrital de Echarati, periodo 2018 – 2019 es alta.
- b. El gasto público de la Municipalidad Distrital de Echarati, periodo 2018 – 2019 no es eficiente.

3.4. Identificación de variables e indicadores.

3.4.1. Identificación de variables

- a. Rotación de personal
- b. Gasto publico

3.4.2. Operacionalización de variables.

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
Rotación de personal	La rotación de personal es la fluctuación entre una organización y el ambiente, se definiéndose por el volumen de personas que ingresan en la organización o de las que salen.	Volumen que salen	Funcionarios
			Profesionales
			Técnicos
			Asistentes
		Volumen que ingresan	Funcionarios
			Profesionales
			Técnicos
			Asistentes
Gasto publico	El gasto público es aquel que realiza el sector público.	Económico	Como se realiza el gasto
		Funcional	En qué se gasta
		Orgánico	Quién gasta

Elaborado en base al marco teórico del presente trabajo de investigación.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.3. Ámbito de estudio: localización política y geográfica.

El presente trabajo de investigación se realizó en la Municipalidad Distrital de Echarati, y el periodo de estudio fue entre los años 2018 – 2019.

4.4. Tipo y nivel de investigación.

El presente trabajo de investigación es de tipo básico, de enfoque cuantitativo, porque se recolectó la información por medio de la recopilación documental.

Por otro lado, es de alcance descriptivo – analítico; descriptivo porque se analizará y describirá el fenómeno lo que lo causa para entenderlo de mejor manera en base a la teoría. Y analítico porque establecen comparaciones entre dos grupos o más con el fin de encontrar relación de causalidad entre factores de riesgo y sucesos de interés.

Asimismo, es de diseño no experimental porque no se ha manipulado ninguna de las variables.

4.5. Unidad de análisis.

Para el presente trabajo de investigación la unidad de análisis ha sido cada uno de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Echarati, que figuran en las nóminas oficiales publicadas en la Página de Transparencia de dicha entidad.

4.6. Población de estudio.

Para el presente trabajo de investigación, la población de estudio se consideró al total de personal que labora en la Municipalidad de Echarati, los mismos que son de la siguiente manera: 115 para periodo diciembre 2018 y de 90 para el periodo Enero 2019.

4.7. Tamaño de la muestra.

El tamaño de muestra del presente trabajo de investigación es de tipo censal, es decir que se ha efectuado la revisión de todo el personal considerado en los informes de transparencia.

4.8. Técnicas de recolección de información.

Se utilizó como técnica la recopilación de datos a través de la MEF para conocer el gasto público y para la rotación de personal el cuadro de asignación de personal.

Y como instrumento, se utilizó la ficha de recolección de datos.

4.9. Técnicas de análisis e interpretación de la información.

Una vez obtenido la información de la muestra en estudio, se procedió a procesar los datos con el uso de la herramienta estadística SPSS. Los resultados descriptivos, se presentan en tablas mostrando frecuencias y porcentajes.

4.10. Verdad o falsedad de la hipótesis.

Para determinar si existe influencia entre la rotación de personal y el gasto público de la Municipalidad Distrital de Echarati, se han efectuado las comparaciones respectivas, se aplicó la prueba estadística t de student.

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSION

5.3. Describir la rotación de personal de la Municipalidad Distrital de Echarati, periodo 2018 – 2019.

Tabla 2

Distribución de la población de estudio – Diciembre 2018

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Funcionario	23	20.0%
Profesional	33	28.7%
Técnico	47	40.9%
Asistente	5	4.3%
Trabajador de servicio	7	6.1%
Total	115	100.0%

Fuente: Transparencia de la Municipalidad distrital de Echarati

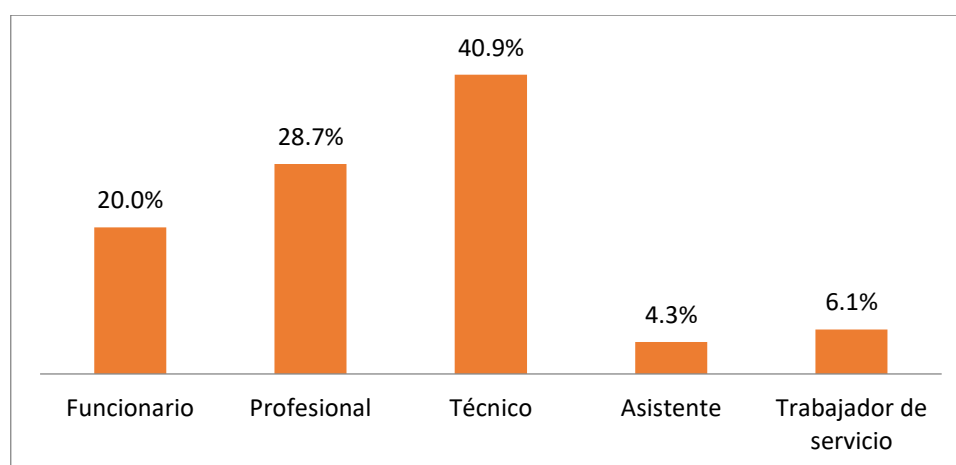


Figura 1: Distribución del personal a Diciembre 2018

Fuente: Transparencia de la Municipalidad distrital de Echarati

Como se aprecia la mayor proporción de trabajadores es de la categoría ocupacional de técnico con 40,9 % seguido por los profesionales en el orden del 28,7%

Tabla 3

Distribución de la población de estudio – Enero 2019

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Funcionario	25	27.8%
Profesional	16	17.8%
Técnico	41	45.6%
Asistente	2	2.2%
Trabajador de servicio	6	6.7%
Total	90	100.0%

Fuente: Transparencia de la Municipalidad distrital de Echarati

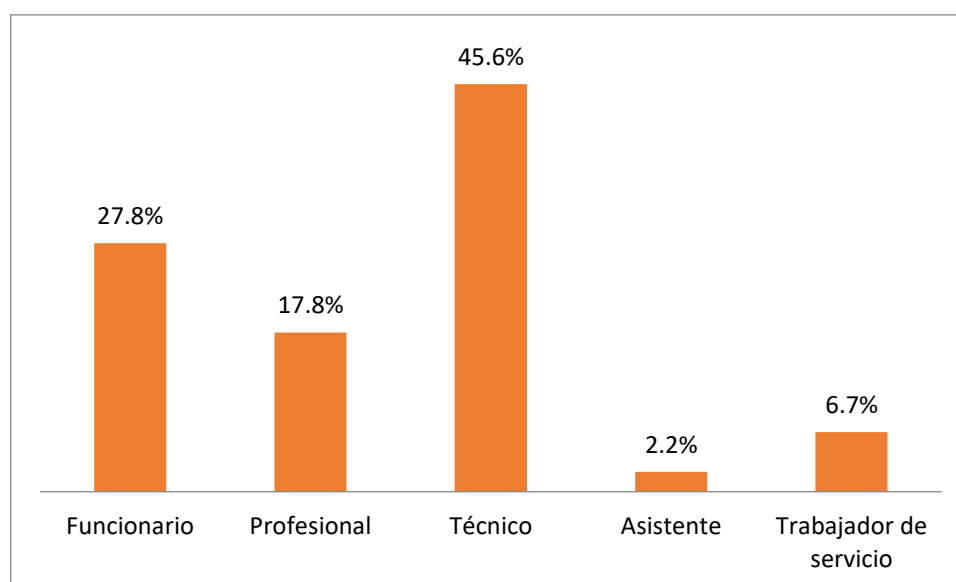


Figura 2: Distribución del personal a Enero 2019

Fuente: Transparencia de la Municipalidad distrital de Echarati

Como se aprecia en la Figura 2, se tiene que el 45,6% de trabajadores labora en la categoría ocupacional de Técnico, seguido por un 27,8% de funcionarios, quedando relegado a un tercer lugar la categoría de profesionales con un 17,8%.

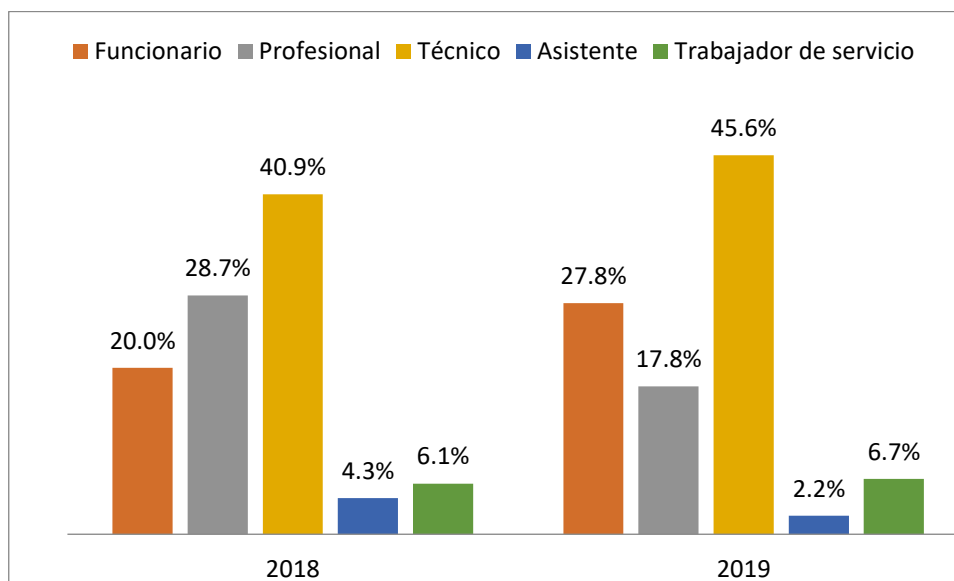


Figura 3: Distribución de los trabajadores – Comparativo Diciembre 2018 – Enero 2019

Fuente: Transparencia de la Municipalidad distrital de Echarati

Como se aprecia en la Figura 3, se tiene que la proporción de funcionarios se ha incrementado en 7,8%, en tanto que en la categoría ocupacional de técnicos se ha visto incrementado en un 4,7% en el rubro de los profesionales se ha reducido en un 10,9 %.

Tabla 4

Variación de personal por categorías ocupacionales

Categoría	2018	2019	Variación
Funcionario	23	25	8.7%
Profesional	33	16	-51.5%
Técnico	47	41	-12.8%
Asistente	5	2	-60.0%
Trabajador de servicio	7	6	-14.3%
Total	115	90	-21.7%

Fuente: Transparencia de la Municipalidad distrital de Echarati

Como se evidencia de la Tabla 4 se tiene que de diciembre 2018 a enero 2019 ha ocurrido una reducción del orden del 21,7 % registrándose en la categoría ocupacional de funcionario un incremento del orden del 8,7%.

Tabla 5

Distribución de la población de estudio, según el vínculo laboral – Diciembre 2018

Categoría ocupacional	Concluido		Continua		Total	
	f	%	f	%	f	%
Asistente	3	5.1%	2	3.6%	5	4.3%
Funcionario	23	39.0%	0	0.0%	23	20.0%
Profesional	24	40.7%	9	16.1%	33	28.7%
Trabajador de servicio	1	1.7%	6	10.7%	7	6.1%
Técnico	8	13.6%	39	69.6%	47	40.9%
Total	59	100.0%	56	100.0%	115	100.0%

Fuente: Transparencia de la Municipalidad distrital de Echarati

Chi cuadrado = 53,995

p = 0,000

Como se evidencia de los resultados de la Tabla 5 se tiene que de 115 trabajadores 59 de ellos ha concluido con el vínculo laboral, en tanto que 56 personas han continuado con el vínculo laboral. Por lo tanto, se tiene que la mayoría de funcionarios y profesionales han dejado de laborar en el año 2019. El valor de la prueba estadística Chi Cuadrado expresa que existe relación entre las variables categoría con la situación del vínculo laboral, estadísticamente significativo

Tabla 6

Distribución de la población de estudio, según el vínculo laboral – Enero 2019

Categoría	Nuevos	Antiguos	Total
Asistente	0	2	2
Funcionarios	25	0	25
Profesionales	7	9	16
Trabajador de servicio	0	6	6
Técnico	2	39	41
Total	34	56	90

Fuente: Transparencia de la Municipalidad distrital de Echarati

Como se aprecia, se tiene que el 100 % de funcionarios son nuevos en la gestión, puesto que los 23 funcionarios que laboraron en el 2018 han sido renovados por un nuevo contingente de 25 funcionarios.

5.4. Describir el gasto público de la Municipalidad Distrital de Echarati, periodo 2018 – 2019.

Tabla 7

Ejecución del gasto físico en el primer semestre del año 2018

Función	PIM	GIRADO	EFICIENCIA
Planeamiento, gestión y reserva de contingencia	45,471,159	6,952,214	15.3%
Orden público y seguridad	3,528,364	945,352	26.8%
Comercio	581,271	240,103	41.3%
Turismo	1,160,520	240,263	20.7%
Agropecuaria	34,350,910	9,488,756	27.6%
Energía	2,770,512	600,555	21.7%
Transporte	48,698,301	13,829,028	28.4%
Ambiente	11,949,849	3,908,660	32.7%
Saneamiento	16,240,468	3,932,932	24.2%
Vivienda y desarrollo urbano	854,182	193,239	22.6%
Salud	3,195,140	680,566	21.3%
Cultura y deporte	2,910,918	432,664	14.9%
Educación	16,407,909	3,902,987	23.8%
Protección social	1,606,037	85,407	5.3%

Fuente: Consulta amigable del Ministerio de Economía y Finanzas

Como se evidencia en los resultados presentados en la Tabla 7 se tiene que el grado de eficiencia en promedio es del orden del $23,3 \pm 8,5$ % registrándose una mayor eficiencia en la función comercio y el más mínimo en la función protección social.

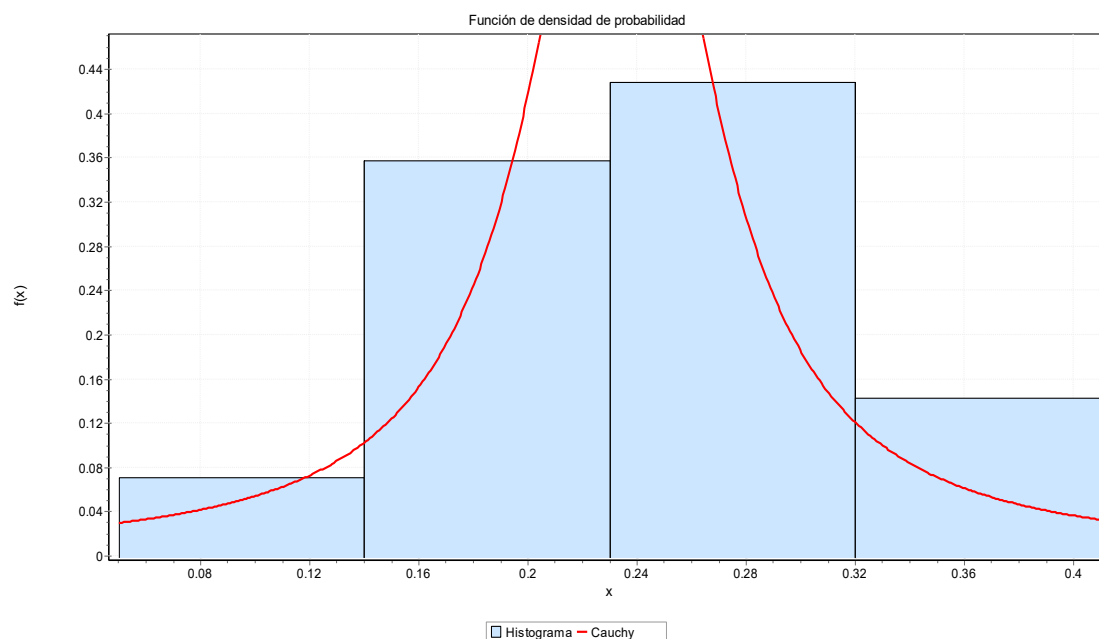


Figura 4: Distribución de densidad de población para la eficiencia del gasto – Primer semestre del año 2018 con un valor de $\sigma=0.03648$ $\mu=0.23445$

Tabla 8

Ejecución del gasto físico en el primer semestre del año 2019

Función	2019		
	PIM	GIRADO	EFICIENCIA
Planeamiento, gestión y reserva de contingencia	38,413,062	6,292,265	16.4%
Orden público y seguridad	4,259,016	766,964	18.0%
Comercio	781,916	46,251	5.9%
Turismo	2,500	-	0.0%
Agropecuaria	34,515,361	6,857,430	19.9%
Energía	3,417,479	316,631	9.3%
Transporte	39,593,842	6,865,286	17.3%
Ambiente	9,529,330	4,190,361	44.0%
Saneamiento	12,630,924	2,667,544	21.1%
Vivienda y desarrollo urbano	315,256	162,381	51.5%
Salud	3,220,821	168,122	5.2%
Cultura y deporte	1,050,347	208,322	19.8%
Educación	30,726,476	3,325,260	10.8%
Protección social	3,050,881	220,551	7.2%

Fuente: Consulta amigable del Ministerio de Economía y Finanzas

Como se evidencia en los resultados presentados en la Tabla 8 se tiene que el grado de eficiencia del gasto público en el primer semestre del año 2019, en promedio es del orden del $17,6 \pm 14,4$ % registrándose una mayor eficiencia en la función vivienda y desarrollo urbano y el más mínimo en la función turismo que no se tiene registrado gasto alguno.

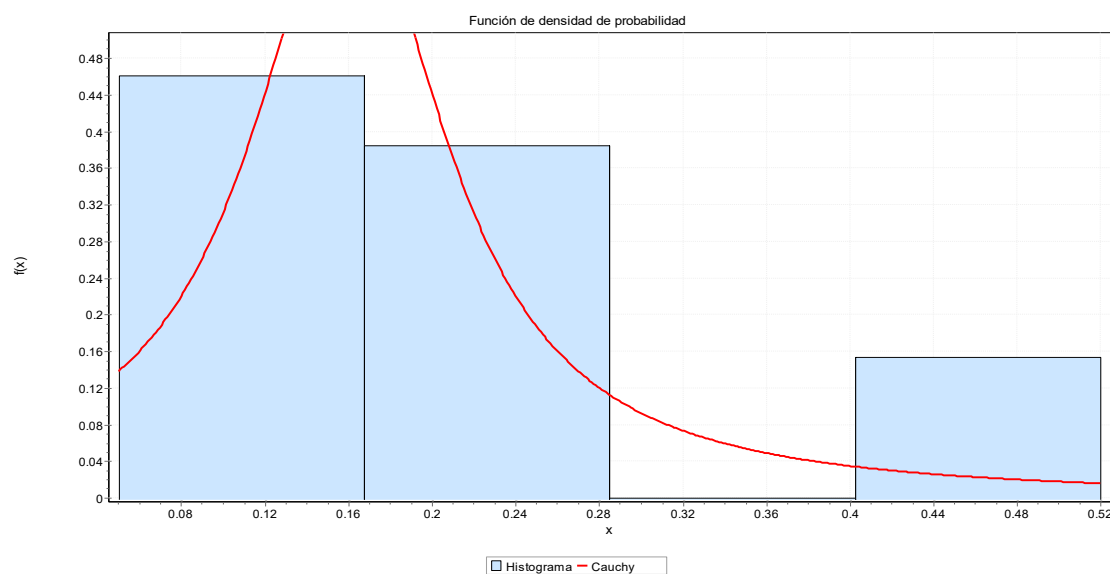


Figura 4: Distribución de densidad de población para la eficiencia del gasto – Primer semestre del año 2019 con un valor de $\sigma=0.05643$ $\mu=0.16009$

Tabla 9

Evolución de la eficiencia del gasto público en el primer semestre de cada año

Año	Total	PIM	%
2007	20,418,526.00	203,416,661	10.0%
2008	55,955,555.00	262,795,666	21.3%
2009	53,813,656.46	265,982,650	20.2%
2010	57,217,057.00	288,221,040	19.9%
2011	34,602,291.00	482,421,916	7.2%
2012	108,359,040.00	835,385,449	13.0%
2013	229,905,291.00	930,664,819	24.7%
2014	278,895,585.00	674,707,413	41.3%
2015	94,529,574.00	374,877,862	25.2%
2016	100,831,472.00	310,272,276	32.5%
2017	41,723,440.00	250,509,270	16.7%
2018	45,432,726.00	189,725,540	23.9%
2019	32,387,336.00	182,783,436	17.7%

Fuente: Consulta amigable del Ministerio de Economía y Finanzas

Como se aprecia en los resultados presentados en la Tabla 9 se tiene que en los años 2007, 2011, 2015 y 2019 los valores que se han encontrado en la eficiencia, se tienen valores de 10,0%; 7,2%; 25,2%; y 17,7% los mismos que comparados con los valores en los años siguientes se tiene que son menores. En la Figura 5 se aprecia mejor ese comportamiento.

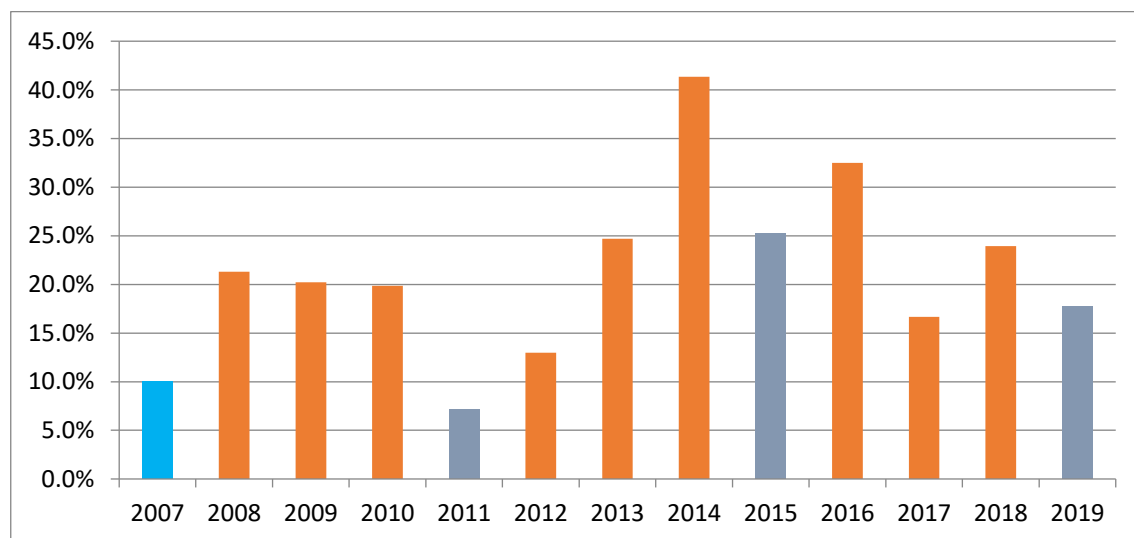


Figura 5: Comportamiento de la eficiencia en el gasto público en el primer semestre cada año desde el año 2007 a 2019.

Fuente: Consulta amigable del Ministerio de Economía y Finanzas

En el periodo de gestión 2007-2010 se tiene que el valor alcanzado en el primer año de gestión es menor que en los años siguientes, en el periodo 2011-2014 se tiene que en el primer año la eficiencia fue menor de 10% y en el último año alcanzado un valor superior de 40%.

Esta situación no se repite en el año 2014, puesto que en el año 2017 se ha tenido una menor eficiencia del gasto comparado con el primer año de gestión; y en el año 2019 el valor del primer año es menor que el alcanzado en el año 2014 pero superior a lo ejecutado en los años 2007 y 2011.

5.5. Determinar el grado de influencia entre la rotación de personal y el gasto público de la Municipalidad Distrital de Echarati, periodo 2018 – 2019.

Tabla 10

Comparativo de la eficiencia del gasto público en el primer semestre de cada año

Función	2018	2019
Planeamiento, gestión y reserva de contingencia	15.3%	16.4%
Orden público y seguridad	26.8%	18.0%
Comercio	41.3%	5.9%
Turismo	20.7%	0.0%
Agropecuaria	27.6%	19.9%
Energía	21.7%	9.3%
Transporte	28.4%	17.3%
Ambiente	32.7%	44.0%
Saneamiento	24.2%	21.1%
Salud	21.3%	5.2%
Cultura y deporte	14.9%	19.8%
Educación	23.8%	10.8%
Protección social	5.3%	7.2%

Fuente: Consulta amigable del Ministerio de Economía y Finanzas

Tabla 11

Resultados de la prueba t de student para comparar los promedios

Estadístico	Valor
promedio y desviación eficiencia 2018	23,38 ± 8,8 %
promedio y desviación eficiencia 2019	15,07 ± 10,89 %
t de student	2,481
grados de libertad	12
significancia	0,029

Como se aprecia, la diferencia entre los promedios es significativa. Por lo tanto se acepta al hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, en consecuencia se afirma que la rotación de personal influye en la ejecución del gasto público en la Municipalidad Distrital de Echarati.

5.6. Discusión de los resultados

A continuación se presentan las conclusiones más significativas de los estudios previos considerados en el presente reporte de investigación:

Villegas (2012) encontró ocho causas de rotación de personal, entre ellas son las siguientes: otro trabajo, salario, viaje al extranjero, familia, universidad, mala actitud de servicio, ambiente de trabajo y llamadas de atención, sugiere que debe mejorarse la política de contratación, el mismo que debe estar orientada a mejorar las condiciones de trabajo, la que deberá repercutir en generar un mejor ambiente laboral, esto con la finalidad de minimizar el índice de rotación de personal.

Por su parte Díaz (2013) sostienen que los trabajadores se encuentran desmotivados y con falta de identidad con la empresa y las principales causas por la que el personal se retira de la empresa es por mejora de sueldo y satisfacción en el trato que recibe de parte de sus superiores y compañeros; finalmente es importante implementar un plan de estrategias para mejorar la identidad organizacional de los colaboradores

Por otro lado Cifuentes (2017) considera que los altos índices de rotación por parte de sus colaboradores, generan grandes sobrecostos en finiquitos, inducción y entrenamiento, implementos laborales como uniformes y, en muchas ocasiones, gastos legales.

Chourio (2017) determinó que el proceso de rotación del personal se ve afectado por el nivel de preparación de algunos empleados en los nuevos cargos, además que se hacen cambios de manera inesperada lo que dificulta dar continuidad con algunas acciones bien encaminadas de algunos empleados que son funcionales en algunos cargos; asimismo señala que la mayoría de las empresas que se preocupan por los empleados para efecto de que estén satisfechos dentro de la organización saben que tendrán colaboradores más productivos lo que implicará que se adhieran a los objetivos institucionales y de acuerdo a las funciones que ejercen de la organización.

Román (2016) propuso una metodología para establecer las condiciones de operación en un proceso de manufactura, con el fin de reducir la rotación de personal, en condiciones donde hay presencia de ambigüedad de rol, por medio del diseño de experimentos. Teniendo claro los niveles óptimos en los que se debe ejecutar la operación, es importante analizar cómo impactan los resultados obtenidos en la rotación de personal, para ello el octavo paso pretende que se valide con los actores del proceso el efecto alcanzado.

En el artículo de Domínguez (2015) sostiene que se pueden considerar las causas de rotación encontradas el primer paso para la implementación de estrategias dirigidas principalmente en la reducción de la rotación de personal, donde la empresa podría retener a sus empleados más competitivos logrando que el objetivo organización de simplificar el negocio del cliente y mejorar el servicio hacia ellos se mantenga en el tiempo, convirtiéndose en una organización reconocida y competitiva en el mercado laboral.

Hernández, Cruz, Meza & Cruz (2017) consideran que existen aspectos como los problemas personales externos o asuntos con personal interno, como jefes y compañeros que pueden afectar a la organización de manera positiva o negativa, provocando del mismo modo una afectación en la eficiencia de sus actividades.

Castillo & Sabando (2018) constató que existe una relación baja relación entre las variables rotación de personal y productividad.

Moreno & Lemus (2017) sostienen que la alta rotación de personal es un tema alarmante para las empresas debido al impacto que tienen en la productividad y eficiencia, determinó también como principal causa de rotación de personal el pago impuntual de los salarios, junto con el no pago de prestaciones sociales, generando insatisfacción laboral por parte de los colaboradores del área operativa; seguida por la actitud y trato de los jefes o directivos, donde las relaciones laborales se ven afectadas debido a la falta de comunicación asertiva entre colaboradores y directivos.

Rueda y Plazas (2016) señala que la mayoría de los trabajadores no se sienten identificados con la empresa, por otro lado, concluyó que la manera de cómo influye la identidad organizacional en la rotación de personal es por medio de la motivación personal y de observación, la comunicación, el trato, compromiso y satisfacción laboral de los empleados hacia la empresa.

Domínguez (2015) comprobó que una gran mayoría de los encuestados hizo notar que la baja motivación incrementa la rotación de personal, por otro lado, concluyeron que los encuestados están de acuerdo en que la selección es incorrecta ya que propicia el aumento a la rotación de personal.

Pegorari (2017) sostiene que la rotación de personal existente en la institución, se produce por la falta de reconocimiento a las labores realizadas por los servidores civiles. La insatisfacción con la que convive el personal es producto de la poca visión a nivel de gestión de recursos humanos que cuentan los directivos.

Otero (2016) identificó que el alto índice de siniestralidad y rotación exige a la organización redefinir sus procedimientos de gestión de personas. Se recomienda a la organización poner en práctica el plan de mejora propuesto enfocado a lograr sus objetivos de productividad y rentabilidad en base a acciones objetivas, integrales y eficientes, que generen un ambiente motivador para el desarrollo de las personas y conlleve a alcanzar su visión de responsabilidad social empresarial.

Miller (2016) sostiene que la rotación de personal influye de manera negativa en la satisfacción de los colaboradores y esta repercute directamente en la disminución de la productividad, observó también que los factores como otro trabajo, salario, vacaciones, familia, estudios universitarios, falta de compañerismo y compromiso con la empresa; inciden en un alto nivel de cese de la productividad ya que por un corto periodo los puestos se encuentran inactivos logrando de esta manera disminuir el rendimiento de las funciones establecidas por la empresa.

Maclenan y Salas (2014) determinaron que existe una relación inversa entre los factores de la satisfacción laboral y la rotación de personal en los ex trabajadores de la empresa inversiones.

Flores (2016) sostiene que la rotación de los empleados afecta negativamente a la utilidad en la Caja Municipal Arequipa

Cancho (2017) sostiene que los trabajadores que tienen un salario bajo y sin estímulos económicos, están desmotivados en sus trabajos y estén pensando en irse a laborar en otro lugar, e inclusive abandonar el que tienen actualmente, ocasionando con esto se eleve el porcentaje de rotación de personal.

Cusacani (2017) sostiene que existe una muy buena correlación inversamente entre la rotación del personal y productividad recomendando que se establezca un programa de Retención del Talento para la organización.

Gonzales (2017) confirma que la rotación de personal influye sobre el desempeño laboral en los trabajadores administrativos, también que influye positiva y altamente significativa entre la admisión del personal y el desempeño laboral de los trabajadores, por último que influye positiva y altamente significativa entre el retiro del personal y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos

Villanueva (2017) considera que es importante conocer que la rotación de personal se da en toda institución pero se debe tener en cuenta los lineamientos a emplear, para que los trabajadores desarrollen sus funciones de manera objetiva dentro de un ambiente agradable de trabajo, en función a la misión y visión de la organización. La rotación de personal incide en el desempeño laboral en la Región Policial de Ica

Velásquez & Portal (2018) concluyó que en el Plan Operativo Institucional de la Municipalidad Distrital de Miraflores no se establecen acciones preventivas para el control de la Rotación de Personal, que permita cubrir la operatividad funcional en casos de renuncia y/o despido de los colaboradores

Villavicencio (2015), concluyo que existe relación entre la satisfacción laboral y rotación de personal.

Según al autor Vela (2011) consideran que si quieren destinar más recursos para desarrollar una mejor educación pública, es decir, los gastos del gobierno central no priorizan la educación para la población y menos para los más necesitados, evidenciando que los tres modelos econométricos influyen para un adecuado crecimiento del PBI, mientras que las estimaciones hasta el año 2015.

Los autores citados, concluyen categóricamente que la alta rotación de los trabajadores influye significativamente en la productividad, en los resultados de cada una de las empresas o entidades estudiadas.

En el presente estudio se ha verificado que en efecto la rotación del personal que, en este caso, en los funcionarios son del orden del 100% puesto que han sido cambiados todos, lo que desde luego repercute en la eficacia en el gasto público que en el primer semestre ha sido menor a lo alcanzado en el mismo periodo anterior.

CONCLUSIONES

1. El grado de influencia entre la rotación de personal como factores de eficiencia y el gasto público de la Municipalidad Distrital de Echarati, periodo 2018 – 2019, es significativa. ($p < 0,05$)
2. La rotación de personal como factores de eficiencia de la Municipalidad Distrital de Echarati, ocurrido durante el periodo 2018 – 2019, es elevada a nivel global alcanzado el valor de 51.30%
3. El gasto público de la Municipalidad Distrital de Echarati ha llegado a un promedio de $23,38 \pm 8,8$ % en el nivel de eficiencia en el gasto público en el primer semestre del año 2018 y a un promedio de $15,07 \pm 10,89$ % para el año 2019.

RECOMENDACIONES

1. Continuar con la presente línea de investigación denominada rotación de personal, puesto que el recurso humano es valioso en las organizaciones, sin embargo, cuando se producen cambios en la gestión municipal, como se apreció en este estudio el total de funcionarios han sido reemplazados.
2. Los gobiernos locales al inicio de su gestión, deberían capacitar a su personal involucrado en la ejecución del gasto para mejorar los niveles de ejecución del gasto público.
3. De continuar con la línea de investigación, no solo se trata de mejorar el gasto, sino que también debe medirse la calidad en el gasto público.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Álvarez, M. (2013). *Cuadro de mando Retail: Los indicadores clave de los comercios altamente efectivos*. Barcelona: Profit Editorial .
- Argotte, M. (1 de Octubre de 2009). Influencia del Gasto Público sobre la actividad Económica en Venezuela durante el periodo I: 1984 al I: 2009. Caracas, Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.
- Benito, L., & Gonzalez, P. (2015). *Diagnostico sobre el contenido del informe de gestion publico en el contexto de la dimension informativa de la rendicion de cuentas de la rama ejecutiva en el Distrito Capital para la vigencia 2014*. Bogota: Tesis para optar el titulo en la facultad de ciencias administrativas y contables.
- Cancho, Y. (2017). *La Rotacion de personal y la productividad en la empresa sociedad minera Corona S.A. - Unidad Yuricocha, 2017*. Huánuco - Perú: Universidad de Huánuco - Facultad de Ciencias Empresariales.
- Castillo , E., & Sabando, J. (2018). *Estudio de la incidencia que tiene la rotacion de personal en la productividad de la compañía exportadora del Dur en el periodo 2014 al 2017*. Guayaquil, Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Castillo, J. (2006). *Administración de personal: Un enfoque hacia la calidad*. Bogotá: ECOE ediciones.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos general e la Administración*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Chourio, S. (2017). *Rotacion de Personal y su incidencia en los equipos de alto desempeño de la empresa Cacao Aventurax C.A*. Barbula: Tesis para optar el titulo de Especializacion en Gerencia de Recursos Humanos por la Universidad de Carabobo.
- Cifuentes, T. (2017). *Analisis de factores que influyen en la rotacion de personal en una empresa del rubro de alimentos y bebidas*. Santiago: Tesis para optar el grado de Magister en Gestion de Personas y Dinamica Organizacional por la Universidad de Chile.
- Cusacani, N. (2017). *Rotacion del personal y productividad de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, Período Noviembre 2015 - Abril 2016*. Tacna - Perú: Universidad Privada de Tacna - Facultad de Ciencias Empresariales .
- Departamento Nacional de Planeacion. (Octubre de 2007). *Gestión Pública local*. Obtenido de <http://mecicalidad.dafp.gov.co/documentacion/Componente%20Direccionamiento%20Estrategico/GestionlocalDNP-ESAP.pdf>: <http://www1.funcionpublica.gov.co/documentacion/Componente%20Direccionamiento%20Estrategico/GestionlocalDNP-ESAP.pdf>

- Díaz, G. (2013). *Identidad organizacional y rotación de personal (estudio realizado en empresas que se dedican a la venta de acabados de construcción en el Municipio de Quetzaltenango)*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- Dominguez, M. (2015). *Análisis de las causas de rotación de personal de la empresa Holcrest S.A.S.* Medellín - Colombia: Universidad de Medellín.
- Domínguez, M. (2015). *Análisis de las causas de rotación de personal de la empresa Holcrest S.A.S.* Medellín .
- Felcman, I. (2015). *Nuevos modelos de gestión pública: tecnologías de gestión, cultura organizacional y liderazgo después del big bang paradigmático*. Buenos Aires: Biblioteca digital de la Facultad de Ciencias Económicas-Universidad de Buenos Aires.
- 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*. Moquegua - Perú: Universidad José Carlos Mariátegui.
- Gonzales, K. (2017). *La rotación de personal en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad de Medicina de la UNFV, Lima 2015*. Lima : Universidad Cesar Vallejo .
- Guerrero, O. (2003). *Gerencia Pública en la globalización*. México: Universidad Autónoma del Estado de México UAEM.
- Hernández , E., Cruz-Netro, Z., Meza, M., & Cruz-Netro, L. (2017). Principales Causas de la Rotación del Personal en Empresa de Servicios de Transporte. *Revista Sociología Contemporánea*, 43 - 50.
- Instituto para la Democracia y la Asistencia Electoral-IDEA Internacional y la asociación de transparencia. (2009). *Gestión Pública*. Lima: Material de trabajo.
- Maclenan, K., & Salas, E. (2014). *Análisis de la satisfacción laboral en la rotación de personal de la empresa inversiones Mackber SRL.-2012*. Huancayo: Tesis para optar el título de Licenciado en Administración por la Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Miller, B. (2016). *Influencia de la rotación de personal en la productividad del área de créditos grupales de la empresa Compartamos Financiera en la Ciudad de Trujillo en el año 2016*. Trujillo: Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración por la Universidad Privada Antenor Orrego.
- Moran, M. (2010). *Estrategias para reducir el índice de rotación de personal en una empresa de plásticos*. Guatemala: Tesis para optar el el título de Administrador de Empresas.
- Moreno, J., & Lemus, J. (Agosto de 2017). Análisis de las principales causas de rotación de personal de la empresa OILTRANS SAS de la Ciudad de Bogotá D.C. Bogotá, Colombia: Universidad Santo Tomás.
- Otero, M., & Torres, K. (2016). *Plan de mejora de la Gestión de Rotación de Personal y siniestralidad para la división de operaciones de una empresa contratista minera*. Lima:

Tesis para optar el grado de Magister en Desarrollo Organizacional y Dirección de Personas por la Universidad del Pacífico.

- Pegorari, F. (2017). *Disminución del índice de rotación del personal a través de la implementación de un programa de reconocimiento en una Institución Pública*. Lima: Tesis para optar el título de Licenciada en Relaciones Industriales por la Universidad San Martín de Porres.
- Reyes, A. (2007). *Administración moderna*. México: Limusa.
- Rodríguez, J. (2010). *Administración moderna de personal*. México: Thompson.
- Roman, J. (2016). *Disminución de la rotación de personal usando Diseño de Experimentos*. Medellín: Universidad Nacional de Colombia.
- Rueda, M., & Plazas, L. (2016). *Causas asociadas a la rotación del personal operario en la empresa Equipos, Talleres y Montajes S.A., Bogotá D.C.* Bogotá.
- Sarriés, L., & Casares, E. (2008). *Buenas prácticas de recursos humanos*. Madrid: ESIC Editorial.
- Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña. (03 de Noviembre de 2014). *Guía Metodológica para la elaboración del informe de gestión*. Obtenido de <https://ufpso.edu.co/ftp/pdf/guias/dp/K-DP-OPL-002A.pdf>: <https://ufpso.edu.co/ftp/pdf/guias/dp/K-DP-OPL-002A.pdf>
- Vela, K. (2011). *Influencia de los gastos del gobierno central, el gasto público en educación y la inversión, para el crecimiento económico del Perú: 1960-2010 tres modelos econométricos*. Lima, Perú: Universidad San Martín de Porres.
- Velasquez, M., & Portal, C. (Diciembre de 2018). *La rotación de personal de serenazgo de la Subgerencia de*. Lima, Perú: Universidad Tecnológica del Perú.
- Villanueva, S. (2017). *La rotación de personal en el desempeño laboral en la Región Policial de Ica en los meses de Julio a Diciembre del año 2016*. Ica - Perú: Universidad Alas Peruanas - Facultad de ciencias empresariales.
- Villavicencio, J. (2015). *Rotación y satisfacción laboral de personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Independencia - Lima 2014*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Villegas, F. (2012). *Causas de la Rotación de personal de receptores pagadores de la región I Metropolitana de una Institución Financiera*. Guatemala de la Asunción : Universidad Rafael Landívar.

ANEXO 1**FICHA DE RECOLECCION DE DATOS**

Planilla de personal

Mes: Diciembre Año: 2018

Orden	Nombres y apellidos	Cargo	Función
1			
2			
3			
4			

ANEXO 2**FICHA DE RECOLECCION DE DATOS**

Planilla de personal

Mes: Enero Año: 2019

Orden	Nombres y apellidos	Cargo	Función
1			
2			
3			
4			

ANEXO 3
FICHA DE RECOLECCION DE DATOS

Ejecución del gasto publico

Año:

Función	2019		
	PIM	GIRADO	EFICIENCIA
Planeamiento, gestión y reserva de contingencia			
Orden público y seguridad			
Comercio			
Turismo			
Agropecuaria			
Energía			
Transporte			
Ambiente			
Saneamiento			
Vivienda y desarrollo urbano			
Salud			
Cultura y deporte			
Educación			
Protección social			

ANEXO 05: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Diseño metodológico	Población y muestra	Técnicas e instrumentos
¿En qué medida la rotación de personal como factores de eficiencia influye en el gasto público de la Municipalidad Distrital de Echarati, periodo 2018 – 2019?	Determinar el grado de influencia entre la rotación de personal como factores de eficiencia y el gasto público de la Municipalidad Distrital de Echarati, periodo 2018 – 2019.	La rotación de personal como factores de eficiencia influye significativamente con el gasto público de la Municipalidad Distrital de Echarati, periodo 2018 – 2019.	<ul style="list-style-type: none"> • Rotación de personal como factores de eficiencia • Gasto Publico 	Investigación: Básica Nivel de Investigación: Descriptivo – Analítico.	Población: 115 (2018) 90 (2019) Muestra: 115 (2018) 90 (2019)	Técnicas: - Encuesta Instrumentos: - Cuestionario
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis Especificas		Diseño de la Investigación:		
¿Cómo es la rotación de personal como factores de eficiencia de la Municipalidad Distrital de Echarati, periodo 2018 – 2019?	Describir la rotación de personal de la Municipalidad Distrital de Echarati, periodo 2018 – 2019.	La rotación de personal de la Municipalidad Distrital de Echarati, periodo 2018 – 2019 es alta.		No experimental - longitudinal		
¿Cómo es el gasto público de la Municipalidad Distrital de Echarati, periodo 2018 – 2019?	Describir el gasto público de la Municipalidad Distrital de Echarati, periodo 2018 – 2019.	El gasto público de la Municipalidad Distrital de Echarati, periodo 2018 – 2019 no es eficiente.				