



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

**MAESTRIA EN INGENIERIA CIVIL MENCION GERENCIA DE LA
CONSTRUCCION**

ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**ROTACION DE PERSONAL Y RENDIMIENTO LABORAL
DE LA UNIDAD DE INFRAESTRUCTURA DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE ECHARATI. PROVINCIA
DE LA CONVENCION. AÑO 2018**

**PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
INGENIERÍA CIVIL MENCIÓN GERENCIA DE LA CONSTRUCCIÓN**

AUTOR:

Br. ANIBAL IGNACIO CASTAÑEDA SANCHEZ

ASESOR:

Dr. ADRIEL GAMARRA DURAND

Código ORCID: 0000-0002-0871-5946

CUSCO –PERÚ

2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe, asesor del trabajo de investigación/tesis titulado ROTACION DE PERSONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LA UNIDAD DE INFRAESTRUCTURA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ECHARATI. PROVINCIA DE LA CONVENCION. AÑO 2018 presentado por: Anibal Ignacio Castañeda Sánchez con Nro. de DNI: 23880391 para optar el título profesional/grado académico de MAESTRO EN INGENIERIA CIVIL, CON MENCIÓN EN GERENCIA DE LA CONSTRUCCION Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 1 veces, mediante el Software Antiplagio, conforme al Art. 6° del *Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la UNSAAC* y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de.....~~100~~%/.....

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No se considera plagio.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las correcciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto la primera hoja del reporte del Sistema Antiplagio.

Cusco, 4 de octubre de 2023

Firma
Post firma.....*Adriel Gamara Juand*.....

Nro. de DNI.....*2387 3087*.....

ORCID del Asesor: 0000-0002-0871-5946

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio:
<https://unsaac.turnitin.com/viewer/submissions/oid:27259:272604134?locale=es-MX>

NOMBRE DEL TRABAJO

**Rotacion de personal y rendimiento echa
r.pdf**

AUTOR

**ANIBAL IGNACIO CASTAÑEDA SANCHE
Z**

RECUENTO DE PALABRAS

16022 Words

RECUENTO DE CARACTERES

95064 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

91 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.4MB

FECHA DE ENTREGA

Oct 4, 2023 10:07 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Oct 4, 2023 10:08 AM GMT-5**● 10% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 7% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 9% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)

DEDICATORIA

El presente trabajo dedico de todo corazón primero a mi familia, quienes me apoyan en cada momento. Realizando esfuerzos en mi desarrollo profesional, doy gracias al esfuerzo, bendición y confianza que ellos depositaron en mí. Por el cual pueda alcanzar los objetivos trazados, es por esta razón que reitero mi ofrenda de este trabajo a mi familia, al cual tanto quiero.

AGRADECIMIENTO

Agradecimiento a mi asesor que en paz descanse, desde el inicio por su invaluable aporte a este trabajo de investigación, a mis profesores por sus valiosos aportes intelectuales importantes en la elaboración y desarrollo del presente trabajo de investigación.

PRESENTACIÓN

Señora

Directora: Dra. Nelly Ayde Cavero Torre

Directora General de la Escuela de Posgrado

Escuela de posgrado de la UNSAAC.

Me dirijo a Ud, de acuerdo a la normatividad vigente y a los Reglamentos vigentes, pongo a vuestra consideración la tesis intitulada: **ROTACION DE PERSONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LA UNIDAD DE INFRAESTRUCTURA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ECHARATI. PROVINCIA DE LA CONVENCION. AÑO 2018**, para optar a grado académico de Maestro en Ingeniería Civil, con mención en Gerencia de la Construcción.

Este estudio no es considerado como un deber de la condición universitaria, sino son las expresiones máximas de los placeres intelectuales. Más que todo, es el camino para consolidar las experiencias adquiridas en nuestra escuela profesional y refleja los conocimientos obtenidos en cada sesión de clases.

El tesista

Aníbal Ignacio

INTRODUCCIÓN

Las capacidades del personal en la ejecución de obras, son desarrolladas a través de las etapas del ciclo vida constructivo, requieren ser motivadas, en tal sentido se hace importante la rotación de personal que debe expresar la eficiencia de tus tareas.

El presente trabajo de investigación, tiene como propósito el desarrollo de actividades planeadas, con la finalidad de incrementar las habilidades y competencias del personal de obra para mejorar su rendimiento.

La organización de la presente investigación considera la guía exigida por la “Escuela de Posgrado de la Universidad”, las que se encuentran fraccionadas en capítulo, las cuales poseen sus propias características.

El **Primer Capítulo** se refiere a los criterios generales del planteamiento del problema del trabajo académico.

El **Segundo Capítulo** se ejecuta el marco teórico basándose en teorías que fundamentan la investigación.

El **Tercer Capítulo** se encuentra conformado por la formulación de las hipótesis, identificación de las variables y su operacionalización.

En el **Cuarto Capítulo**, se ha desarrollado la metodología que conduce el trabajo de investigación, en donde se tiene el tipo, nivel, enfoque, alcances, la población y muestra para el desarrollo de la investigación.

Capítulo Cinco, se tiene la planificación, ejecución, y resultados del trabajo.

Finalmente hay en el trabajo las conclusiones y recomendaciones, bibliografía y anexos.

La investigación queda expuesta a las diversas observaciones y aportes de los lectores, cuyas observaciones dan lugar a la mejora y consolidación de las informaciones impartidas.

RESUMEN

La tesis de maestría en Ing. Civil, con mención en Gerencia de la Construcción titulada “ROTACION DE PERSONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LA UNIDAD DE INFRAESTRUCTURA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ECHARATI. PROVINCIA DE LA CONVENCION. AÑO 2018”, tiene como objetivo primordial determinar la influencia de la rotación de personal en el rendimiento laboral; el tipo de investigación es básico, con un nivel de investigación descriptivo correlacional, con un diseño no experimental y de enfoque mixto , se considera una muestra de 78 trabajadores con el criterio de conveniencia, se aplica la técnica de la encuesta y su respectivo cuestionario considerando las variables y dimensiones en estudio, la conclusión a la que se llegó de acuerdo a la correlación de Rho Spearman es de 0,650, el cual indica la existencia de una correlación positiva media entre la rotación de personal y el rendimiento laboral en la Unidad de Infraestructura de la Municipalidad Distrital de Echarati. Por consiguiente, los valores medios analizados alcanzan una clasificación Regular, el cual implica un beneficio en el desempeño laboral en los trabajadores de la entidad municipal.

Palabras clave: Rotación de personal, rendimiento, obras.

RESUME

The master's thesis in Civil Engineering, with mention in Construction Management entitled "STAFF ROTATION AND LABOR PERFORMANCE OF THE INFRASTRUCTURE UNIT OF THE DISTRICT MUNICIPALITY OF ECHARATI. PROVINCE OF LA CONVENCION. YEAR 2018", has as its primary objective to determine the influence of staff turnover on job performance; the type of research is basic, with a descriptive correlational level of research, with a non-experimental design and mixed approach , a sample of 78 workers is considered with the convenience criterion, the survey technique is applied and its respective questionnaire considering the variables and dimensions under study, the conclusion reached according to the Rho Spearman correlation is 0.650, which indicates the existence of an average positive correlation between staff turnover and job performance in the Infrastructure Unit of the District Municipality of Echarati. Consequently, the mean values analyzed reach a Regular classification, which implies a benefit in labor performance in the workers of the municipal entity.

Keywords: Staff turnover, performance, works.

ÍNDICE

CAPÍTULO I	11
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.1 Descripción del problema	12
1.2 Formulación del Problema	12
1.2.1 Problema general	12
1.2.2 Problemas específicos	12
1.3 Justificación de la investigación	12
1.3.1 Relevancia social	12
1.3.2 Implicancias prácticas	13
1.3.3 Valor teórico	13
1.3.4 Utilidad metodológica	13
1.3.5 Viabilidad o factibilidad	13
1.4 Objetivos de la investigación	13
1.4.1 Objetivo general	13
1.4.2 Objetivos específicos.	13
CAPÍTULO II	15
MARCO TEÓRICO	15
2.1 Antecedentes de la investigación	15
2.1.1 Antecedentes internacionales	15
2.1.2 Antecedentes nacionales	18
2.2 Rotación de personal	20
2.2.1 Índice de rotación de personal	22
2.2.2 Diagnóstico de las causas de rotación de personal	25
2.2.3 Entrevista de separación o de salida	26
2.2.4 Determinación del costo de la rotación de personal	27
2.3 Rendimiento laboral	33
2.3.1 Rendimiento en la tarea	34
2.3.2 Rendimientos en el contexto	37
2.3.3 Comportamientos laborales contraproducentes	40
2.4 Bases legales	44
2.5 Marco conceptual	45
2.5.1 Autoeficacia	45
2.5.2 Actitud	45
2.5.3 Calidad	45
2.5.4 Competencias laborales	45

2.5.5 Conocimiento	45
2.5.6 Comportamiento	46
2.5.7 Compromiso	46
2.5.8 Desempeño	46
2.5.9 Feedback	46
2.5.10 Meta	47
2.5.11 Motivación	47
2.5.12 Organización	47
2.5.13 Productividad	48
2.5.14 Rendimiento	48
CAPÍTULO III	49
HIPOTESIS Y VARIABLES	49
3.1 Hipótesis de la investigación	49
3.1.1 Hipótesis general	49
3.1.2 Hipótesis específicas	49
3.2 Variables de la investigación	49
3.2.1 Variable independiente	49
3.2.2 Variable dependiente	50
CAPÍTULO IV	51
METODOLOGÍA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	51
4.1 Nivel de la investigación	51
4.1.1 Autoeficacia	51
4.1.2 Nivel de la investigación	51
4.1.3 Enfoque de la investigación	51
4.1.4 Diseño de la investigación	51
4.2 Ámbito de estudio: localización política y geográfica	51
4.3 Unidad de Estudio	52
4.4. Población de Estudio	52
4.4.1 Tamaño de Muestra	52
4.5. Técnicas de Selección de muestra	52
4.6. Técnicas de recolección de información	53
4.7 Técnicas de análisis e interpretación de la información	53
CAPÍTULO V	54
ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS	54
5.1 Presentación y fiabilidad del instrumento aplicado	54
5.1.1 Presentación del instrumento	54

5.1.2	Fiabilidad del instrumento	54
5.1.3	Resultados de la variable Rotación de personal	55
5.1.4	Comparación promedio de las dimensiones de la Rotación de personal	60
5.1.5	Resultados de la variable Rendimiento laboral	61
5.1.6	Comparación promedio de las dimensiones del Rendimiento Laboral	67
5.2	Prueba de Normalidad	68
5.3	Prueba de Hipótesis	70
5.4	Discusión de resultados	76
	CONCLUSIONES	80
	RECOMENDACIONES	82
	BIBLIOGRAFÍA	84
	ANEXOS	87

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema

A nivel mundial la rotación de personal en entidades públicas se ha visto influenciada por las amistades políticas que colocan en esos cargos a personas de sus partidos, es ahí donde no se está tomando en cuenta la misma profesionalidad y capacidades de los que ya trabajan así es el caso de muchos países que como lo demuestra en el estudio de la OCDE (OECD, 2017, pág. 146) 'Government at a Glance 2017 lo habitual ante un cambio de gobierno es proceder a una rotación de los principales responsables del ministerio, la alta estructura ministerial. En total, 21 países de la OCDE realizan unos cambios que competen al 95%-100% de la estructura

En el Perú según el informe “Rotación de jefas y jefes de recursos humanos en las entidades públicas”, elaborado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir), el índice de rotación de este personal llegó a 75,2% en setiembre del 2018. Si bien este indicador disminuyó en 20,1 puntos porcentuales frente al del 2017, es alto y está explicado, principalmente, por la influencia política (El Comercio, 2019).

Así mismo la rotación de personal es para el estado un gasto así lo menciona (El Comercio, 2019) donde indica que estos costos se agregan al Estado. Cada jefe de recursos humanos maneja una planilla diferente y se han encontrado planillas de hasta S/78 millones mensuales que se llegan a incrementar en S/15 millones o S/20 millones cuando ingresa un nuevo jefe.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera influye la rotación de personal en el rendimiento laboral de la Unidad de Infraestructura de la Municipalidad Distrital de Echarati de la Provincia de La Convención en el periodo 2018?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿De qué manera se incide la destreza de tarea en la rotación de personal de la unidad de infraestructura en la Municipalidad Distrital de Echarati?
- ¿Cómo los conocimientos influyen en la rotación de personal de la Unidad de Infraestructura en la Municipalidad Distrital de Echarati?
- ¿De qué manera la disciplina incide en la rotación de personal de la Unidad de Infraestructura en la Municipalidad Distrital de Echarati?
- ¿Cómo la adaptabilidad incide en la rotación de personal de la Unidad de Infraestructura en la Municipalidad Distrital de Echarati?

1.3 Justificación de la investigación

1.3.1 Relevancia social

El estudio presenta relevancia social debido a que beneficiaran de forma directa a la entidad municipal en la cual se enfoca la investigación, así como también a los trabajadores que laboran en la institución por lo que este estudio ayudará a que la entidad pueda desenvolverse y desarrollarse de mejor manera mostrando mayor productividad las actividades y eficiencia en los servicios que se brinda.

1.3.2 Implicancias prácticas

La presente investigación contribuye a identificar las causas de rotación de personal y así se pueda aplicar un adecuado rendimiento laboral en la gestión de infraestructura y la ejecución de obras de la Municipalidad Distrital de Echarati.

1.3.3 Valor teórico

Con la presente investigación se conoce de manera más específica de cómo se utiliza la rotación de personal en la municipalidad y debido a los factores de experiencia, especialización, dedicación y participación de acciones en la ejecución de obras.

1.3.4 Utilidad metodológica

Tras los resultados y los instrumentos utilizados en la presente investigación, la metodología podrá ser implementada en otras municipalidades, donde se pueda trabajar tomando en cuenta la rotación de personal y su influencia en el rendimiento laboral ayudando a desarrollar de mejor manera esta unidad de recursos humanos.

1.3.5 Viabilidad o factibilidad

El presente estudio presentó viabilidad debido a que tuvo accesibilidad a las informaciones a su vez también se contó con los recursos económicos para realizarlo.

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Determinar la influencia de la rotación de personal en el rendimiento laboral de la Unidad de Infraestructura en la Municipalidad Distrital de Echarati de la Provincia de La Convención en el periodo 2018.

1.4.2 Objetivos específicos.

- Identificar la incidencia de la destreza de tareas en la rotación de personal de la Unidad de Infraestructura en la Municipalidad Distrital de Echarati.
- Analizar la influencia de los conocimientos en la rotación de personal de la Unidad de Infraestructura en la Municipalidad Distrital de Echarati.
- Determinar como la disciplina incide en la rotación de personal de la Unidad de Infraestructura de la Municipalidad Distrital de Echarati.
- Determinar la incidencia de la adaptabilidad del trabajo en equipo en la rotación de personal de la Unidad de Infraestructura de la Municipalidad Distrital de Echarati.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales

Antecedente 1:

En la presente investigación titulada “La Rotación de Personal en las Organizaciones” realizado por José Francisco Anaya Moreno; María Concepción Hernández Flores; para optar al título profesional de Licenciado en Administración de la Universidad Nacional Autónoma de México realizada en el año 2000 (Anaya y Hernández, 2000).

Actualmente hay técnicas de reclutamiento, selección, inducción y capacitación, pero estas no servirán mucho en el logro de objetivos de una organización si la persona que se contratará y la que ya se encuentra laborando en esta, no se sienta a gusto para que rinda su mejor esfuerzo y esto también podrá influir para que permanezca ella.

La motivación es un factor trascendental para que un empleado continúe en la organización, debido a que por medio de una buena motivación se puede lograr que el trabajador realice sus actividades de manera placentera. Para lograr un buen resultado por parte del trabajador, debemos asegurarnos de que tenga satisfecha sus necesidades, así como inspirarle confianza y escucharle, pero sobre todo hacerle sentir que es útil y apreciado ya que esto traerá beneficios a la compañía y a este también.

El motivar requiere de alguien con la capacidad suficiente como para poder dirigir al grupo al logro de los objetivos tanto de organización como de ellos mismos.

Esta persona tiene que ser un líder que puede multiplicar esfuerzos ya que el trato con la gente no siempre será el mismo, el líder tiene que ser un gran comunicador capaz de expresar sus ideas de tal manera que cualquier persona se identifique con él y haga suyas también esas ideas.

Mencionamos que la falta de motivación es una causa importante de la rotación de personal, ya que la motivación influye directamente en el clima organizacional, lo que provoca diversos tipos de sentimientos en los empleados.

La oportunidad de crecimiento para el trabajador puede aportar para él y la organización ya que puede aportar nuevas ideas. No se debe limitar al elemento humano, sino por el contrario hay que motivar y alentar dándole una oportunidad de desarrollarse dentro de la organización para que muestre así su capacidad y su habilidad.

El reto de las empresas de hoy es el ofrecer empleos significativos, lo cual contribuirá a lograr un buen rendimiento y que el personal se sienta contento e interesado. Ya que, de no ser así, seguiremos teniendo altos índices de rotación de personal; ausentismo y baja calidad en los productos y servicios ofrecidos.

El hecho de que exista rotación en una empresa la cual no está dentro del límite da una mala imagen a esta, pero sobre todo acarrea problemas a la empresa ya que en muchas ocasiones se elevan los gastos y debido a esto existe una disminución en las utilidades de la empresa viéndose afectadas también las utilidades de los trabajadores.

Debe preocuparse que el índice de rotación no sea muy elevado, ya que esto también influye en los trabajadores que se quedan en la organización orillándolos a salir de esta para conseguir empleo en otra empresa donde se sientan más seguros.

El papel de licenciado en administración como profesional principalmente el de recursos humanos tiene una labor importante en la motivación hacia su personal, este debe ser hábil, inteligente y perceptivo, ya que debe saber motivar al personal en todos los sentidos tratando de proporcionar a los empleados aquello que realmente necesiten para que de esta forma exista un ambiente laboral estable.

Antecedente 2:

La presente investigación titulada “La Rotación del Personal como un Elemento Laboral” realizada por el Ingeniero Mario Gonzales Ríos para optar al grado de Maestría en Psicología Laboral y Organizacional, de la Universidad Autónoma de Nuevo León, en el año 2006 (González, 2006).

Por tanto, se llegó a las siguientes conclusiones:

Considerando los resultados adquiridos, se evidenció que dicha empresa actualmente presenta deficiencias en los criterios siguientes:

- **Remuneración**

La empresa posee una remuneración baja y sin motivaciones económicas, por ello, genera que los trabajadores se encuentren desmotivados para realizar sus actividades y opten por buscar nuevos empleos abandonando su trabajo actual, provocando con ello el incremento de las rotaciones de los trabajadores.

- **“Relación jefes-subordinados”**

La existencia de una baja relación entre los jefes y trabajadores genera que el ambiente de trabajo sea tenso e inadecuado, debido a la baja comunicación existente, produciendo que los trabajadores se encuentren desmotivados y exista incertidumbre en cada uno de ellos, generando que el rendimiento sea bajo o nula y volviendo a surgir rotaciones de los trabajadores.

- **Capacitaciones**

La carencia de capacitaciones a los trabajadores en las responsabilidades que cada trabajador ejecuta genera desmotivaciones en cada uno e inestabilidad en cada empleado, produciendo que los trabajadores bajen su nivel de rendimiento por la carencia de capacitaciones llegando así inclusive a abandonar su trabajo, generando mayor rotación de los trabajadores. Así mismo, perjudica de forma directa a la organización debido a que este problema puede llegar a ser costoso para las empresas, perjudicando de forma directa a las utilidades de cada trabajador que labora en la empresa.

Considerando lo anterior descrito se deduce que dicha empresa presenta carencias en los aspectos siguientes:

- a) Un programa que tabule las actividades realizadas y estas sean actualizadas.
- b) Un programa anual de estímulos económicos
- c) Debe establecerse un programa de comunicación entre jefes-Subordinados
- d) Un programa anual de capacitación para toda la planta laboral.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Antecedente 1:

En la presente investigación titulada “Relación de la Rotación del Personal y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, en el año 2018” realizado por Elmer Arturo Marcelo Casanova para optar al título Profesional de Licenciado en Administración de la Universidad Privada del Norte (Marcelo, 2018).

Se determinó la existencia de una correlación directa entre la rotación de trabajadores y el nivel de satisfacción de los colaboradores de la entidad pública, basándose en el análisis correlacional.

Se identificó que las rotaciones de los trabajadores, se demostró que el 75% indicaron que presentó un alto nivel. Considerando los criterios importantes siguientes: la carencia de un marco político estructurado de ascensos y crecimiento de cada profesional, los plazos de tiempo de los contratos CAS como particularidad principal, renovaciones de contratos realizadas a los empleados regulados en dicho régimen de trabajo, existiendo un grado regular de ausentismo en la organización, debido a que se requiere que se determine un adecuado trato y funcionamiento de los permisos. Así mismo, según las dimensiones determinadas como las selecciones, contrataciones y capacitaciones de los colaboradores, rendimiento laboral y el flujo de trabajadores. Se demostró que el 85% indicaron que el rendimiento laboral presentó un grado alto, debido a que fue relevante que los empleados debían ser supervisados constantemente, teniendo de tal forma reconocimiento por la realización eficiente de sus actividades y por la puntualidad de forma regular.

Respecto a las descripciones de la Satisfacción laboral, se determinó que alrededor del 49% indicó que se encontró en un nivel regular. Dentro de las dimensiones determinadas se consideró los objetivos laborales, salarios justos, condiciones básicas laborales y equipo de trabajo, se evaluó que en criterio de remuneraciones adecuadas donde el 49% indicaron que se presentó en un nivel medio, evidenciando un grado de insatisfacción debido a que las remuneraciones no cubrían las expectativas y no fueron equitativas con la demanda laboral, a comparación de las demás entidades públicas y no se brindaron bonificaciones

monetarias en base al logro de las metas. A su vez, se demostró la realización de un consenso grupal sobre las necesidades de un marco político de remuneración en la entidad, en otras palabras, erradicar las “brechas económicas” y optimizarlas para su valorización adecuada de los puestos laborales, de acuerdo a las condiciones determinadas en la guía de responsabilidades y organizaciones de la organización, estableciendo las responsabilidades que deben ser cumplidas por los colaboradores y verificar las existencias o diferencias de los salarios que no posean ninguna justificación. Son un conjunto de necesidades que demandan los colaboradores periodos atrás y que no pudieron ser solucionadas por otras gestiones.

Se estableció para el tercer objetivo específico que los estadísticos de correlación y su significancia demuestran que la variable satisfacción laboral se correlaciona con las dimensiones selección, contratación y capacitación de trabajadores y desempeño laboral de la variable rotación de personal, lo cual valida la hipótesis específica de la presente investigación. Sin embargo, para la dimensión flujo de personal esta correlación es positiva baja y no significativa.

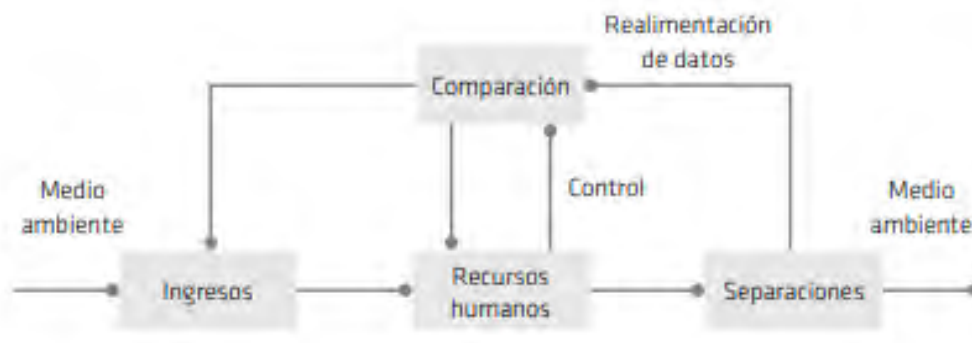
2.2 Rotación de personal

Según (Chiavenato, 2011, pág. 117) donde indica que lo siguiente; al descender de un macro enfoque (en el nivel de ambiente de mercado) a un micro enfoque (en el nivel organizacional) es importante resaltar otros aspectos de la interacción organización-ambiente; uno de los más importantes de la dinámica organizacional es la rotación de personal, o turnover. Con dicha terminología se conceptualiza como el flujo de trabajadores entre una entidad y sus áreas; es decir, son los intercambios de los trabajadores entre la empresa y las áreas determinadas por la cantidad de individuos que ingresan y salen de la empresa. Así mismo, es expresada a través de relaciones

porcentuales entre ingresos y divisiones en base a la cantidad media de integrantes de la empresa en un tiempo establecido. Generalmente las rotaciones son concentradas en niveles a nivel mensual o anual, lo cual facilita las comparaciones para la elaboración de diagnósticos, conservar y brindar diversas predicciones. Generada a que la empresa es caracterizada por la fluctuación permanente de insumos requeridos para la realización de ejecuciones y obtener resultados. La empresa importa insumos internos y externos, conocidas como materias primas, equipamiento, maquinarias, recursos tecnológicos, liquidez, financiamiento, informaciones, trabajadores, recurso hídrico, entre otros. Dichos insumos y maneras de energía se elaboran y modifican en la entidad. Por tanto, la entidad exporta al espacio exterior los resultados de las ejecuciones y procedimientos de modificación en manera de insumos culminados o servicios, recursos utilizados, residuos, equipamiento obsoleto que deben ser sustituidas, resultados de ejecución, utilidades, entregas a consumidores, trabajadores, entre otros. Dentro de los recursos que la entidad importa del aspecto externo y los resultados exportados a dicho ambiente se debe considerar el equilibrio diligente que tenga la capacidad de sostener las ejecuciones del procedimiento de transformaciones en grados de satisfacción y control. Si los recursos son superiores a las salidas, los procedimientos de transformaciones de la empresa se agrupan y por ello la existencia de resultados son almacenadas y se detienen. Caso contrario, si los recursos son inferiores que las salidas, la entidad no contará con recursos para la realización de modificaciones y poder obtener resultados. A su vez, la entrada y salida de bienes deben sostenerse a través de lineamientos homeostáticos que tengan la capacidad de autorregular a través de comparaciones para asegurar los equilibrios dinámicos del proceso. Dichos mecanismos de supervisión son conocidos como las retroalimentaciones o feedback.

A la fluctuación de entradas y salidas de trabajadores mostrada en la figura 1 se le denomina como rotaciones de trabajadores. En toda entidad existe de forma general una menor cantidad de ingresos y salidas de trabajadores, lo cual produce rotaciones naturales y de mantenimiento del proceso. Las rotaciones de los trabajadores pueden dirigirse a las inflaciones del proceso con nuevos insumos para motivar las ejecuciones e incrementar los resultados del proceso para reducir las ejecuciones y los resultados. En diversas ocasiones las rotaciones no son consideradas en la supervisión de la entidad, cuando incrementan las divisiones por iniciativa del personal. En el mercado laboral de competitividad y en el régimen de oferta se presenta un incremento de rotaciones de trabajadores.

Figura 1: Rotación de Personal



Fuente: (Chiavenato, 2011)

2.2.1 Índice de rotación de personal

Para Chiavenato (2011) el cálculo del índice de rotación de personal se basa en el volumen de ingresos (entrada) y separaciones (salida) de personal en relación con el personal empleado o disponible en la organización, en un lapso determinado y en términos porcentuales.

1. Cuando se realiza la medición del nivel de rotaciones de los trabajadores para planificar a las personas empleando lo siguiente:

$$\text{“Índice de rotación de personal”} = \frac{AD + 100}{PE}$$

Considerando:

A = Aprobaciones de trabajadores en un determinado periodo de tiempo (entradas).

D = Desvinculación de los trabajadores (iniciativa de la organización y de los trabajadores) en un determinado tiempo.

PE = Promedio de trabajadores contratados en un determinado periodo. Se adquiere sumando el número de trabajadores contratados al comienzo y final de un determinado periodo, la cual es dividida entre 2.

Este nivel de rotación de los trabajadores manifiesta una valoración porcentual de trabajadores que circulan en la entidad relacionada con el valor medio de trabajadores. Considerando que si el índice fuera 3% indicaría que en dicho periodo la empresa posee un 97% de fuerza laboral. Para obtener un 100%, la entidad requiere planificar el excedente del 3% de individuos para la compensación de ingresos y salidas de trabajadores.

2. Al momento de realizar el análisis de pérdidas de individuos y sus consecuencias, calculando el índice de rotación de trabajadores no se toma en cuenta los ingresos, solamente se consideran las divisiones, sea por las iniciativas de la entidad o de los trabajadores.

$$\text{“Índice de rotación de personal”} = \frac{D \cdot 100}{PE}$$

Al ser fragmentada, dicha fórmula puede llegar a que no se obtengan resultados por no tomar en cuenta las entradas de personas a la empresa que cambian la cantidad disponible de RH.

3. Al momento de realizar el análisis de las pérdidas de trabajadores para comprobar las motivaciones de los individuos para dejar de lado la entidad, considerando solamente las divisiones por iniciativa de los trabajadores y no las generadas por la entidad. En tal suceso, el índice cubre únicamente las divisiones por determinación de los trabajadores, lo que facilita evaluar las salidas de los efectos producidos por las actitudes y comportamiento de los trabajadores y se diferencia de las salidas determinadas por la empresa.
4. Al momento de analizar la rotación de los trabajadores por áreas tomadas en cuenta por subprocesos de un procedimiento mayor de la entidad, para cada subproceso debe existir cálculos propios del índice mediante la siguiente fórmula:

$$\text{Índice de rotación de personal} = \left(\frac{A+D}{2} + R + T \right) / PE$$

Considerando:

R = Recepciones de trabajadores por transmisión de otros subsistemas (áreas o divisiones).

T = Transferencias de trabajadores dirigidas a otras áreas. Dicho índice toma en cuenta la fluctuación interna de trabajadores mediante los diferentes subprocesos de la entidad.

2.2.2 Diagnóstico de las causas de rotación de personal

Para (Chiavenato, 2011) menciona que todos los sistemas, las organizaciones tienen uno o varios objetivos. El sistema es eficaz en la medida en que logra esos objetivos con un mínimo de recursos, esfuerzos y tiempo. Uno de los principales problemas en la administración de un sistema es precisamente medir y evaluar su funcionamiento por medio de sus resultados y de la adecuada utilización de sus recursos. En la medida en que los resultados de un sistema no sean satisfactorios o sus recursos no se aprovechen bien, es necesario hacer ciertas intervenciones con objeto de corregir las desviaciones y ajustar su funcionamiento. Lo ideal sería crear un subsistema de control automático (feedback) que almacene, procese y recupere la información sobre el funcionamiento del sistema y permita diagnosticar las correcciones y ajustes necesarios, así como evaluar la eficacia de esas modificaciones y ajustes con objeto de mejorar el desempeño del sistema. La rotación de personal no es una causa, sino un efecto, es la consecuencia de ciertos fenómenos internos o externos a la organización que condicionan la actitud y el comportamiento del personal. La rotación es por tanto una variable dependiente (en mayor o menor grado) de esos fenómenos internos y/o externos a la organización. Entre los fenómenos externos se encuentran:

- Coyuntura de demanda y oferta de personas en el mercado.
- Situación monetaria adecuada o inadecuada para la entidad.
- Oportunidades laborales, entre otros.

Dentro de los criterios internos presentados en la entidad se hallan los siguientes:

- Marco político remunerativo de la entidad.
- Marco político de prestaciones de la entidad.

- Modalidad de control ejercida en los trabajadores.
- Oportunidades de desarrollo profesional.
- Modalidad de relaciones personales en la entidad.
- Ética individual.
- Cultura institucional.
- Marco político de alistamiento y selección de trabajadores.
- Procesos y programas de capacitaciones a los trabajadores.
- Marco político disciplinario de la entidad.
- Procesos de análisis del rendimiento.
- Nivel de flexibilidad del marco político de la entidad.

2.2.3 Entrevistas de separaciones o de salidas

Según Chiavenato (2011) son medios para el monitoreo y medición de los resultados del marco político de los trabajadores de la entidad. Es el medio fundamental para realizar el diagnóstico y establecer los efectos de rotaciones de los trabajadores. Diversas entidades emplean las entrevistas de separaciones a los colaboradores que presentan renunciaciones. Las demás, son a todo el personal que se retiraron o renuncian por diversos motivos.

En tal sentido, las entrevistas de separaciones evalúan los criterios:

- 1) Incentivo de la división (por criterio de la organización o de los trabajadores).
- 2) Opiniones del trabajador acerca de la organización.
- 3) Opiniones del trabajador acerca del cargo laboral en la empresa.
- 4) Opiniones del trabajador acerca de su superior.
- 5) Opiniones del trabajador acerca del horario laboral.
- 6) Opiniones del trabajador acerca de las circunstancias físicas.

- 7) Opiniones del trabajador acerca de la prestación social.
- 8) Opiniones del trabajador acerca de la remuneración.
- 9) Opiniones del trabajador acerca de las relaciones personales en su área.
- 10) Opiniones del trabajador acerca de las oportunidades de crecimiento encontradas en la entidad.
- 11) Opiniones del trabajador acerca de los valores y conductas de los compañeros laborales.
- 12) Opiniones del trabajador acerca de las oportunidades laborales encontradas en el mercado.

Dichos criterios son resumidos en formularios de entrevistas divididas, en el cual se registran los datos y respuestas. Las opiniones de los trabajadores reflejan las percepciones acerca de la coyuntura y facilita la identificación de deficiencias y destemples que establecen la rotación de los trabajadores. Las informaciones adquiridas en el proceso de entrevista de división hacen referencia a los criterios bajo monitoreo de los trabajadores o percibidas con coherencia. Las informaciones son tabuladas por cada área o por cargos para la identificación de problemas. El grado de detalle en el registro presenta diversas variaciones.

2.2.4 Determinación del costo de la rotación de personal

Según Chiavenato (2011) menciona que, si el sistema es eficaz en cuanto al logro de los objetivos para los que se constituyó, es importante saber cómo se utilizaron los recursos disponibles para alcanzarlos; en otras palabras, cuál fue la eficiencia en la aplicación de esos recursos. El proceso que permite ahorrar los insumos sin inmolarse las metas o resultados obtenidos poseen altas probabilidades de permanencia. Considerando que dentro de las metas de toda una empresa se encuentran el posicionamiento y supervivencia.

Las rotaciones de trabajadores consideran costes primarios, secundarias y terciarias, los cuales son los siguientes:

a) “Costos primarios de la rotación de personal”:

Se refiere a los costos vinculados de forma directa con la división de cada trabajador y sus sustituciones.

Abarcan:

1. Costos para reclutar y seleccionar:

- Costos de emisiones y procesos de requisiciones del trabajador.
- Egresos de mantener el área encargada de reclutar y seleccionar.
- Costos para publicaciones en medios de publicidad como los periódicos, folletos, entre otros para reclutar a nuevos trabajadores.
- Costos en análisis de seleccionar y evaluar a los posibles trabajadores.
- Costos en servicios médicos fraccionadas entre la cantidad de aspirantes que se someterán a exámenes médicos seleccionados.

2. Costos de “registro y documentación”:

- Costos de mantenimiento del área encargada de registrar y documentar a los trabajadores relacionadas con su remuneración, horas laborales, material de oficinas, etc.
- Costos en criterios, documentos, informes, procesos de información, aperturas de cuentas bancarias, etc.

3. Costos de “provisión”:

- Costos del área encargado de capacitar (es el área responsable de provisionar de trabajadores nuevos en la entidad; si las provisiones se encuentran descentralizadas en diversas áreas de RH – reclutar y seleccionar, capacitaciones, remuneraciones, seguridad, entre otros;

por ello se realiza las distribuciones por el plazo proporcional empleado al programa de provisiones de trabajadores nuevos) fraccionados entre la cantidad de trabajadores sometidos a programas de provisiones.

- Costos del plazo de monitoreo del área que solicita empleada para adaptar al trabajador nuevo en su equipo.

4. Costos de “separación”:

- Costos en el área encargada de registrar y documentar al procedimiento de división del trabajador (acotación, informes, asistencia ante organizaciones de trabajo) fraccionadas entre la cantidad de trabajadores separados.
- Costos ocasionados por las entrevistas de división (plazo de tiempo dedicado por el entrevistador, formatos, registros, entre otros).
- Costos para liquidar, como una parte proporcional de momentos recreativos y aguinaldos, etc.

En tal sentido, los costos primordiales se conforman por sumar los costos de entrada adicionalmente con los divididos.

Los costos de entradas per cápita es calculado con la suma de los valores 1, 2 y 3 de un determinado tiempo y los resultados son divididos entre la cantidad de trabajadores nuevos.

Los costos de división per cápita es calculado con la adición de las informaciones del criterio 4 de un determinado tiempo y es dividido por la cantidad de trabajadores que renunciaron o despidieron.

Considerando que los costos primordiales de la rotación de los trabajadores son cuantitativos, considerando que su cálculo es mediante el programa estadístico de Excel.

b) “Costos secundarios de la rotación de personal”

abarca criterios inmateriales y complejos de analizar cuantitativamente, basándose en un análisis cualitativo. Sostienen un vínculo de forma directa con la división y la consecución sustitutoria de un trabajador. Hace referencia a las consecuencias colaterales y próximas de las rotaciones. Los costos complementarios de la rotación son:

1. Repercusiones productivas:

- Disminución productiva provocada por la vacante ocasionada por no cubrir.
- Reducción en la producción, durante el tiempo de adaptabilidad del trabajador nuevo.
- Inconsistencia al comienzo del trabajador nuevo y las interferencias laborales de los demás integrantes del equipo de trabajo.

2. Repercusiones en la conducta de los trabajadores:

- Conmoción, actitud y predisposiciones que los trabajadores manifiestan a los demás integrantes del equipo producida por su división.
- Conmoción, actitud y predisposiciones que los trabajadores nuevos transmiten a los demás integrantes de equipo de trabajo.
- Relación de los anteriores criterios en el valor y conducta de los supervisores y jefes.
- Relación de los anteriores criterios en los usuarios y proveedores.

3. Costo extralaboral:

- Egresos en trabajadores nuevos o horas extras requeridas para superponer la ineficiencia existente del trabajador nuevo.
- Plazos de tiempos adicionales productivos por la ineficiencia del trabajador nuevo.
- Aumento de los costos unitarios productivos por la reducción de la eficiencia media provocada por el nuevo trabajador.
- Plazo de tiempo añadido realizada por los supervisores para la integración y capacitación del nuevo trabajador.

4. Costo extra operativo:

- Los costos adicionales de electricidad por un nivel bajo de producción del nuevo trabajador.
- Los costos adicionales de combustible por un nivel bajo de producción del trabajador nuevo.
- Los costos adicionales de mantenimiento, planificación y monitoreo de las producciones, etc.; las cuales son elevadas frente al nivel bajo de producción del trabajador nuevo.
- Aumento de accidentes – en efecto de los costos, incrementando la posibilidad en un determinado periodo de adaptabilidad de los trabajadores nuevos.
- Aumento de ineficiencias, resultados negativos y problemas de monitoreo de calidad producida por las inexperiencias de los trabajadores nuevos.

c) “Costos terciarios de la rotación de personal”

Se vinculan con las consecuencias colaterales generadas por las rotaciones percibidas en un mediano y largo plazo. Considerando que los costos principales son de carácter cuantitativo y costos complementarios son de carácter cualitativo y los terceros se estiman.

Dentro de los costos terciarios se consideran:

1. Costos de inversiones añadidos:

Incremento proporcional del nivel de tasas de seguridad, depreciaciones a nivel de equipo, sostenimiento y reparaciones relacionadas con la cantidad productiva, la cual es inferior cuando existe vacantes o en los tiempos de adaptabilidad y entrenamiento de los trabajadores nuevos.

Incremento de remuneraciones a los trabajadores nuevos, con el debido reajuste a los otros trabajadores, cuando la coyuntura del mercado laboral brinda oportunidades laborales, con ello se acentúa la competencia de remuneraciones altas en el campo laboral.

2. Disminución de los negocios:

Resultados en la marca y negocios empresariales por los niveles de calidad de bienes o servicios con trabajadores que no tengan experiencia y se encuentren en una fase de adaptabilidad.

Por las incontables y complejos criterios negativos, las rotaciones de trabajadores elevados se convierten en un criterio perjudicado, especialmente cuando se le relaciona con el propósito de adquirir beneficios en un corto tiempo. Considerando que en un mediano y largo tiempo, las rotaciones llegarán a causar grandes perjuicios a la entidad, mercado y al aspecto económico, particularmente al trabajador relacionado con sus familias.

2.3 Rendimiento laboral

Según Gabini (2018) menciona que el Rendimiento Laboral es evaluable, multidimensional y se encuentra formado, al menos, por dos grandes dimensiones (rendimiento en la tarea y rendimiento en el contexto) que deben ser consideradas de forma individual. Sin embargo, algunos estudios comparativos de las dimensiones del constructo (Dalal, 2005; Rotundo y Sackett, 2002; Viswesveran y Ones, 2000) han coincidido en señalar la presencia de un factor adicional denominado comportamientos laborales contraproducentes. Estos han sido definidos como toda conducta intencional por parte de un miembro de la organización contraria a los legítimos intereses de ella (Sackett, 2002). La incorporación de esta dimensión al estudio del Rendimiento Laboral se debe a que el interjuego entre factores individuales y contextuales deriva en la elección de ciertos repertorios de conductas, que en el mismo individuo pueden ser constructivos o destructivos (Spector y Fox, 2010).

Estos tres factores o dimensiones son entidades diferenciadas y guardan una cierta relación entre sí, aunque cada una de ellas ocupa un espacio propio dentro del dominio (Salgado y Cabal, 2011) y contribuyen al RL general a través de diferentes caminos (Koopmans et al., 2011).

Un estudio reciente Rapp et al. (2013) ha señalado que entre el rendimiento en la tarea y el rendimiento en el contexto existe una relación curvilínea significativamente moderada por las habilidades gerenciales. Por otra parte, se ha encontrado (Dalal, 2005) que la relación entre el rendimiento en la tarea y los comportamientos contraproducentes es moderada o negativa. Mientras que el vínculo entre el rendimiento en el contexto y los comportamientos laborales contraproducentes es modestamente negativo (Dalal, 2005).

Consecuentemente, esta falta de consenso en relación con la delimitación del constructor y de sus dimensiones constitutivas se tradujo en dificultades a la hora de medirlo y en la existencia de numerosos instrumentos para su evaluación (Koopmans et al., 2011). Revisiones de la literatura específica (Koopmans et al., 2013; LePine et al., 2002) han llegado a identificar cerca de 80 cuestionarios para medir el RL y más de 40 instrumentos específicos para evaluar el rendimiento en el contexto. Tal profusión de instrumentos no resulta adecuada debido a que, a la hora de implementar estrategias eficaces para optimizar el RL, se hace imprescindible contar con una forma de medición única que contemple el amplio espectro del constructo.

Dimensiones del RL

A pesar de que los modelos genéricos del RL utilizan dimensiones amplias para delimitar el constructo y los modelos desarrollados para trabajos específicos se basan en dimensiones más acotadas para describir los elementos del RL, es posible observar muchas similitudes entre las propuestas. En este sentido, tanto las revisiones llevadas a cabo a principios de este siglo (Rotundo y Sackett, 2002; Viswesveran y Ones, 2000) como las más recientes (Koopmans et al., 2011) sostienen que el rendimiento laboral está conformado por tres grandes aspectos: rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto y comportamientos laborales contraproducentes (Gabini, 2018).

2.3.1 Rendimiento en la tarea

Según Gabini (2018) indica que el rendimiento en la tarea es una dimensión esencial del rendimiento laboral, ya que se encuentra en la gran mayoría de los modelos explicativos del constructo (Koopmans et al., 2011). Este fenómeno se debe a que los primeros intentos de explorarlo se enfocan fuertemente en los requerimientos en las tareas, utilizando denominaciones varias como competencia

técnica, rendimiento en el rol, competencia específica de la tarea, entre otras (Viswesvaran y Ones, 2000).

En este sentido, los estudios más importantes del RL (Murphy, 1990; Campbell et al., 1990; Viswesvaran et al., 1996) han incorporado una o varias facetas que pueden ser consideradas como rendimiento en la tarea. La teoría manifestada por Murphy, el cual incorpora el aspecto de conducta de actividades, por otro lado, Campbell manifestó partiendo de dos criterios conocidas como las competencias determinadas de las actividades y competencias no determinadas de las actividades. Adicionalmente, se podría considerar que las tres primeras dimensiones propuestas por Viswesvaran (productividad, calidad, y conocimiento laboral) constituyen este tipo de rendimiento (Koopmans et al., 2011).

Conceptualmente, el rendimiento en la tarea implica el logro del deber y de las tareas específicas a la descripción del trabajo (Murphy, 1990). Por lo tanto, se relaciona con el “núcleo técnico” de una organización o trabajo, es decir, las actividades directa o indirectamente relacionadas con la transformación de los recursos en productos aptos para un intercambio económico (Borman y Motowidlo, 1993).

Las acciones metódicas, considerando la variación existente en el aspecto laboral, generalmente consideran dos modalidades de conductas, primeramente, se relaciona con las transformaciones de los insumos primarios en bienes o servicios elaborados por la entidad, como son la operación, enseñanzas, capacitaciones, vender, entre otros. Mientras que el otro tipo de comportamientos abarca aquellas actividades que dan soporte al núcleo técnico, como, por ejemplo: los suministros, planificación y coordinación, mantenimiento y desarrollo (Koopmans et al. 2011). En tal aspecto, si el desempeño en las actividades se relaciona de forma directa

con el aspecto metódico, por ello las acciones metódicas presentan dependencia de la información, habilidades y poseen una responsabilidad prescrita. Lo que quiere decir que dichas actividades normalmente se encuentran incluidas dentro de las descripciones formales del trabajo (Motowidlo y Van Scotter, 1994).

El rendimiento en la tarea es, por lo tanto, el grado en el que un empleado demuestra la competencia en actividades que son formalmente reconocidas y que contribuyen al núcleo técnico de la organización directa o indirectamente (Koopmans et al., 2011). Dichas tareas deben ser analizadas partiendo de indicadores concisos que faciliten la identificación, específicamente el desempeño en las actividades. En relación con ello, se han identificado cinco indicadores relevantes para este tipo de rendimiento (Koopmans et al., 2013): (a) calidad del trabajo, (b) planificación y organización del trabajo, (c) orientación hacia los resultados, (d) priorización y (e) trabajo eficiente.

En tal sentido, dicha modalidad de desempeño considera las competencias de actividades determinadas o no de las funciones, las cuales son prescritas por las responsabilidades y vinculada con el núcleo metódico laboral. Hoy en día, se le relaciona con diferentes aspectos, sean de carácter individual o institucional. En cuanto a las variables personales, se ha propuesto (Debusscher et al., 2014) que el neuroticismo mantiene una vinculación con este tipo de rendimiento, mediada tanto por la presión laboral como por la complejidad de la tarea. Otros autores (Salgado et al., 2013; Zhang et al., 2012) han señalado que existe una relación directa entre la escrupulosidad y el rendimiento en la tarea. Asimismo, se ha indicado (Harzer y Ruch, 2014) que la fortaleza de carácter del empleado incide en este tipo de rendimiento. Adicionalmente, algunos estudios han propuesto que las actitudes relacionadas al trabajo (Kappagoda, 2012), como la dedicación

laboral (Guidice y Mero, 2012), mantienen una correlación positiva con el rendimiento en la tarea.

En relación con las características laborales, la ambigüedad de rol (Wang y Hsu, 2014), el trabajo flexible (Gabini, 2016), la autonomía, la variedad de tareas, y el hecho de que estas tareas sean significativas para el empleado hace que los trabajadores estén más comprometidos y, por ende, tengan un mayor rendimiento en la tarea (Shantz et al., 2013). Asimismo, se ha sostenido que un ambiente laboral divertido (Fluegge, 2014) y orientado al cumplimiento de las metas (Van Yperen et al., 2015), también influye positivamente sobre el rendimiento en la tarea. Finalmente, se han observado relaciones entre el liderazgo transformacional y el rendimiento en la tarea del seguidor (Bacha, 2014; Chi y Pan, 2012), así como asociaciones positivas entre el apoyo organizacional percibido, la satisfacción laboral y este tipo de rendimiento (Ode-Dusseau et al., 2016).

2.3.2 Rendimientos en el contexto

Según Gabini (2018) menciona que hay diversas acciones que no se consideran dentro de las conductas laborales en relación a las actividades realizadas, pero poseen impactos sustanciales en la conducta de la entidad. Son de uso general a todas las actividades y se direccionan a sostener un espacio individual y mental (en el cual se desempeña el núcleo metódico) que una entidad requiere. Así mismo, dicha modalidad de conductas promueve el beneficio a la entidad, sobrepasando las expectativas para determinados roles. Es decir, son comportamientos cooperativos o de ayuda que tienen consecuencias positivas para la organización, aunque no son formalmente exigidos o recompensados (Omar, 2010).

Se considera que el desempeño en el ambiente es la denominación literaria actualmente adquirida para dicha modalidad de conductas, con el pasar de los años

se estudió en diversas consideraciones. Katz y Kahn (1978) manifiestan como conductas plus papel, por otro lado, George y Brief (1992) la denominaron como improvisación institucional. Mientras que, Smith et al. (1983) extendieron la terminología como conductas de ciudadanía institucional (CCO), el cual fue conceptualizada como la conducta personal que es opcional, papel extra, no directa o explícita reconocida por el proceso formal de recompensas y fomenta el funcionamiento adecuado de la entidad. Teniendo en cuenta esta descripción, se han identificado cuatro implicaciones fundamentales de este tipo de comportamiento (Van Dyne y LePine, 1998): ha de ser voluntario, intencional, percibido de manera positiva y, además, desinteresado. Algunos ejemplos de CCO incluyen desempeñar actividades extra papel, ayudar a los colegas, cumplir las normas del lugar de trabajo, actuar de acuerdo con las políticas y procedimientos organizacionales, y similares (Omar, 2009).

Con respecto a la operacionalización del concepto, existe un cierto consenso acerca de la multidimensionalidad de los CCO, aunque aún se continúa debatiendo sobre cuáles son sus dimensiones constitutivas (Omar, 2010). A este respecto, algunos autores (Smith et al., 1983) han identificado dos formas de CCO: altruismo (comportamientos de ayuda dirigidos a individuos específicos), y conformidad general (comportamientos de ayuda dirigidos hacia la organización como un todo). Paralelamente, se propuso (Organ, 1988) un modelo de CCO conformado por (a) altruismo, tomar la iniciativa de ayudar a los miembros de la organización a resolver los problemas; (b) escrupulosidad, cumplir las reglas organizacionales; (c) espíritu deportivo, obedecer las regulaciones organizacionales, tolerar ciertas situaciones sin quejarse; (d) cortesía, evitar los problemas laborales, recordar e informar a los compañeros con antelación; y (e)

virtud cívica, permanecer atento y proactivo cuando se participa de actividades organizacionales. Este modelo ha sido extendido (Podsakoff et al., 1993) sumando las dimensiones de armonía interpersonal, descrita como la búsqueda de beneficios organizacionales aun a costa de los intereses personales, y la protección de los recursos de la compañía, entendida como la evitación de comportamientos negativos que abusen de los recursos de la empresa para un uso personal.

Por su parte, William y Anderson (1991) diferenciaron CCO interpersonales (dirigidos a los individuos de la organización), y CCO organizacionales (dirigidos a la organización como un todo). Van Dyne y LePine (1998) clasificaron en dos modalidades, por ello se evaluaron los CCO de apoyo y voz (haciendo referencia a las expresiones intencionales de conocimientos e informaciones importantes para mejorar las actividades laborales).

En cuanto a los indicadores propios de este tipo de comportamientos, se han identificado una gran cantidad, por lo que se dividieron en dos subdimensiones (Koopmans et al., 2013). Primeramente, se concentraron en un nivel personal, considerando 4 criterios fundamentales: a. Tomar la determinación, b. Admitir y comprender del feedback, c. Colaborar con los demás y d. Pronunciarse de forma adecuada. En segunda instancia se basó en el grado institucional, considerando los aspectos relevantes: a. Demostrar mayores niveles de responsabilidad, b. Estar dirigida a los clientes, C. Considerar la creatividad y d. Desarrollar actividades de mayor reto.

En suma, las virtudes cívicas que son comunes a la mayoría de los trabajos dependen de variables motivacionales y predisposicionales, como la personalidad, y son raramente prescriptas por el rol (Salgado y Cabal, 2011). Investigaciones recientes dan cuenta de la existencia de correlaciones positivas entre los CCO, la

autoeficacia y la inteligencia emocional (Cohen y Abedallah, 2015; Titrek et al., 2014). Asimismo, se ha postulado una correlación positiva entre la escrupulosidad, agradabilidad, emocionalidad y la apertura a la experiencia y este tipo de rendimiento (Bourdage et al., 2012).

Consecuentemente, los individuos que desarrollan mayor rendimiento en el contexto son bien vistos por sus compañeros (Titrek et al., 2014) y motivan en ellos este tipo de comportamientos (Bourdage et al., 2012). Lo que, a su vez, puede redundar en un mayor rendimiento del equipo de trabajo (Afacan Findinkli, 2015). En sentido opuesto, algunas investigaciones actuales han podido dar cuenta de una correlación negativa entre el burnout y los CCO (Cohen y Abedallah, 2015; Khalid et al., 2015). Por otra parte, se han identificado algunas variables organizacionales que se relacionan con el rendimiento en el contexto, como el apoyo organizacional (Perreira y Berta, 2015), la claridad del rol, el liderazgo, el compromiso organizacional y la justicia organizacional (Chahal y Mehta, 2010). A este respecto, se ha indicado que las percepciones de justicia organizacional conllevan a un CCO entre los miembros de la organización (Perreira y Berta, 2015; Titrek et al., 2014). Mientras que un buen clima organizacional (Randhawa y Kaur, 2015) y la presencia de empleados comprometidos (Afacan Findinkli, 2015) también tienen como consecuencia el desarrollo de este tipo de comportamientos en los trabajadores.

2.3.3 Comportamientos laborales contraproducentes

Según Gabini (2018) indica que las conductas que poseen niveles negativos para la validez institucional son planificadas como un criterio constitutivo de la conducta de los trabajadores. Por ello, las conductas que perjudican se volvieron un aspecto interesante para realizar estudios. Tal es así que la mitad de los modelos

de rendimiento laboral genérico incorporan una o más dimensiones referentes a este tipo de conductas (Koopmans et al., 2011). Por ejemplo, Murphy (1990) utiliza las dimensiones de comportamientos destructivos o azarosos, y comportamientos relacionados con la pérdida de tiempo.

Conceptualmente, se definen como comportamientos antisociales que son ejecutados por los empleados en su lugar de trabajo, violan normas organizacionales significativas y amenazan la buena voluntad de una organización, sus miembros, o ambos (Robinson y Bennet, 1995). Otros autores (Sackett, 2002) los han referido como comportamientos desviados, es decir, conductas intencionales por parte de un miembro de la organización, percibida por la organización como contraria a sus legítimos intereses. Por último, se acogió la terminología de “comportamientos laborales contraproducentes” (Sackett, 2002) para basarse en los comportamientos voluntarios que no cumplen con el marco institucional y perjudiquen a los beneficios de la entidad o de los trabajadores.

De dicha conceptualización, se identificó 3 criterios:

- a) La intención, hace referencia a las manifestaciones de las conductas que se encuentran bajo la supervisión a voluntad de los trabajadores. Se deben dejar de lado, las conductas inseguras que son dadas por las carencias de equipos y capacitaciones por la organización.
- b) Perteneciente a la entidad, debido a que los comportamientos contraproducentes se refieren a los comportamientos negativos operados por los integrantes de la entidad. Por ello, las actividades que perjudican a las entidades efectuadas por actores externos no se consideran en la conceptualización.

- c) Criterios contrarios a los intereses de la entidad, hace referencia a las metas determinadas por la entidad que deben ser realistas y verídicas en el aspecto que deben cumplir con el marco legal y no debe perjudicar a la integridad de los trabajadores. De tal forma, si no se cumplen con las acciones determinadas por la entidad debido a que perjudican a la seguridad de los individuos no se considera como un comportamiento contraproducente.

Otro aspecto que debe tomarse en cuenta es que el comportamiento contraproducente difiere de la contraproduktividad, en el sentido en que esta última se refiere a los resultados tangibles del primero (Sackett, 2002).

Como indicó Robinson y Bennet (1995) que dicha modalidad de conducta negativa varía en base a la meta que orienta el comportamiento y en base a la gravedad del suceso. Estudios empíricos que apoyan esta perspectiva (Omar et al., 2012; Zhou et al., 2014) dan cuenta de que comportamientos contraproducentes es un constructo multidimensional y jerárquico. De esta manera, en función del objetivo al que apuntan las conductas pueden diferenciarse comportamientos Contraproducentes - Organizacionales (orientados a perjudicar a la organización como un todo) o comportamientos Contraproducentes - Interpersonales (orientados a perjudicar a las personas en el lugar de trabajo); y en función de la jerarquía pueden ser graves o leves (Omar et al., 2012). Al cruzar dichos criterios se generan cuatro consideraciones de desviaciones: a. Desviaciones de las propiedades, la cual es un comportamiento desviado con efectos coherentes y orientadas a la entidad que incorporan la aplicación inadecuada de productos del empleador mediante acciones anti éticas; b. Desviaciones en la productividad, haciendo referencia a una conducta perjudicial de aspecto menor y orientado a la entidad, como retirarse del trabajo antes de lo determinado, haciendo

interrupciones altas, desperdiciando los insumos; c. Agresiones individuales, considerando desviaciones serias y orientadas a otras personas que conforman la entidad, sugiriendo comportamientos como acosos, abuso entre compañeros; d. Desviaciones políticas, es un comportamiento menor orientadas a otros participantes, como las críticas, entre otros. Aunque no todas estas conductas constituyen actos ilegales, todas impactan negativamente en las organizaciones y, a su vez, generan malestar en las relaciones interpersonales y pérdidas económicas (Omar et al., 2012).

Particularmente, otras investigaciones actuales (Koopmans et al., 2011; Koopmans et al., 2013) han puntualizado diferentes formas de comportamientos contraproducentes, como el daño a la propiedad, abuso de sustancias, violencia en el trabajo, retrasos, ausentismos, etc. Y, además, se han identificado cuatro indicadores relevantes para esta dimensión del rendimiento laboral: (a) mostrar excesiva negatividad, (b) comportamientos que dañen a la organización, (c) comportamientos que dañen a los compañeros de trabajo o a los supervisores, y (d) cometer errores intencionalmente (Koopmans et al., 2013).

En cuanto a los antecedentes de este tipo de comportamientos, las variables predictoras de comportamientos contraproducentes han sido clasificadas (Omar et al., 2012) en personales-disposicionales y situacionales-contextuales. De esta manera, se ha señalado al autocontrol, la ansiedad rasgo, la personalidad y las emociones como las variables disposicionales antecedentes de comportamientos contraproducentes (Omar et al., 2012). Investigaciones más recientes han confirmado que el autocontrol se encuentra negativamente correlacionado con los comportamientos contraproducentes (De Boer et al., 2015) y puede desempeñarse como inhibidor de este tipo de conductas (Spector, 2011). Con respecto a la

personalidad, se han informado correlaciones negativas entre la inteligencia emocional (Greenidge et al., 2014) la amabilidad (Scott y Judge, 2013), la escrupulosidad y la estabilidad emocional (Spector y Zhou, 2014) y algunos comportamientos contraproducentes. Como, también, se ha postulado que la irritabilidad modela la relación entre los estresores laborales y los CCP (Fida et al., 2014). Asimismo, los empleados propensos al agotamiento emocional (Raman, Sambasivan y Kumar, 2016), la culpa (Cohen et al., 2013) o la furia (Ilie et al., 2012) pueden responder a eventos laborales con CCP tales como abuso, desvíos contra la producción, sabotaje y robo.

En relación con los factores situacionales se han enumerado las percepciones de justicia, la satisfacción laboral y el compromiso del empleado (Omar et al., 2012). Particularmente, se ha observado que las percepciones de justicia organizacional se relacionan negativamente con un amplio espectro de comportamientos contraproducentes (Chernyak-Hai y Tziner, 2014; Le Roy et al., 2012), mientras que otros estudios (Adeel Anjum y Parvez, 2013; Greenidge et al., 2014) han vinculado la falta de satisfacción laboral con diferentes formas de comportamientos contraproducentes. Finalmente, se ha demostrado (Iliescu et al., 2015) que cuando no existe aptitud vocacional se generan comportamientos contraproducentes a través de la frustración, los rasgos de personalidad y la afectividad.

2.4 Bases legales

- Ley orgánica de municipalidades
- Ley N° 300057 SERVIR (Ley del Servicio Civil)
- Régimen de construcción civil

2.5 Marco conceptual

2.5.1 Autoeficacia

Se denomina como autoeficacia el conocimiento que los individuos tienen acerca de sus capacidades y confianza para alcanzar una meta o enfrentar una situación (Significados.com, 2020).

2.5.2 Actitud

Postura del cuerpo. Disposición de ánimo manifestada exteriormente (Diccionario, 2018).

2.5.3 Calidad

La calidad es la capacidad de una entidad pública para prestar servicios que satisfagan las necesidades y expectativas de los ciudadanos, al menor coste posible (Diputación de Alicante, 2011).

2.5.4 Competencias laborales

Se refiere a una serie de conocimientos, capacidades y competencias que poseen las personas para el desempeño de determinadas actividades.

Sin duda, las competencias laborales de una persona le permiten realizar sus tareas con un nivel de desempeño superior, puesto que le resulta más fácil alcanzar los objetivos establecidos por las empresas o las instituciones (Quiroa, 2020).

2.5.5 Conocimiento

Entendimiento, inteligencia. Actividad de las facultades sensoriales del hombre (Diccionario, 2018).

2.5.6 Comportamiento

Se denomina como comportamiento todas aquellas reacciones que tienen los seres vivos en relación con el medio en el que se encuentran (Significados.com., 2018).

2.5.7 Compromiso

El compromiso organizacional es una visión psicológica de los integrantes de una empresa, la cual que permite conocer más sobre el tiempo que pasará en la organización, su pasión, lealtad y entrega al momento de realizar sus actividades diarias, así como sus niveles de satisfacción y su participación en la obtención de logros y objetivos (Recursos Humanos TV, 2019).

2.5.8 Desempeño

Desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad (ECURED, 2020).

2.5.9 Feedback

Feedback se denomina la acción de opinar, evaluar y considerar el desempeño de una persona o grupo de personas en la realización de un trabajo o tarea. Como tal, es una acción que revela las fortalezas y debilidades, los puntos positivos y negativos, de la labor realizada con el fin de corregirla, modificarla o mejorarla (Significados.com., 2015).

2.5.10 Meta

Una meta es el fin hacia el que se dirigen las acciones o deseos. De manera general, se identifica con los objetivos o propósitos que una persona o una organización se marca (Significados.com, 2020).

2.5.11 Motivación

El término motivación proviene del latín “motivus o motus” que significa incentivar e incentivo y el sufijo “ción” que significa acción y surge de motivar o incentivar, “motivus” haciendo referencia a los movimientos. La motivación alude a la precisión así como el señalamiento o intensidad que se revela en un sujeto cuando lleva a cabo una acción, pero siempre manteniendo una conducta firme hasta que logre cumplir con todos los objetivos planteados para así poder crear o aumentando con ello el impulso necesario para que se ponga en obra ese medio, esa acción o bien para que deje de hacerlo (Conceptodefinicion.de, 2019).

2.5.12 Organización

Una organización es una asociación de personas que se relacionan entre sí y utilizan recursos de diversa índole con el fin de lograr determinados objetivos o metas.

Una organización es una estructura ordenada en donde coexisten e interactúan personas con diversos roles, responsabilidades o cargos que buscan alcanzar un objetivo particular.

La organización usualmente cuenta con normas (formales o informales) que especifican la posición de cada persona en la estructura y las tareas que debería llevar a cabo (Roldán, 2020).

2.5.13 Productividad

La productividad es una medida económica que calcula cuántos bienes y servicios se han producido por cada factor utilizado (trabajador, capital, tiempo, tierra, etc.) durante un periodo determinado (Sevilla, 2020).

2.5.14 Rendimiento

Según Motowidlo (2003) citado por (liderazgoycomunicacion, 2017) define el concepto como sigue; “El concepto de rendimiento laboral, lo concibe como el valor total que la empresa espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un periodo de tiempo determinado. Ese valor, que puede ser positivo o negativo, en función de que el empleado presente un buen o mal rendimiento, supone la contribución que ese empleado hace a la consecución de la eficiencia de su organización”.

CAPÍTULO III

HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis de la investigación

3.1.1 Hipótesis general

- Existe relación directa entre la rotación de personal y el rendimiento laboral en la unidad de infraestructura de la Municipalidad Distrital de Echarati de la Provincia de La Convención en el periodo 2018.

3.1.2 Hipótesis específicas

- La destreza de tareas incide directamente en la rotación de personal en la Unidad de Infraestructura de la Municipalidad Distrital de Echarati.
- Los conocimientos influyen directamente en la rotación de personal en la Unidad de Infraestructura de la Municipalidad Distrital de Echarati.
- La disciplina incide directamente en la rotación de personal en la Unidad de Infraestructura de la Municipalidad Distrital de Echarati.
- La Adaptabilidad influye directamente en la rotación de personal de la Unidad de Infraestructura de la Municipalidad Distrital de Echarati.

3.2 Variables de la investigación

3.2.1 Variable independiente

- Rotación de personal

Dimensiones

- Satisfacción laboral
- Remuneración
- Selección de personal
- impacto de la rotación

3.2.2 Variable dependiente

- Rendimiento laboral

Dimensiones

- Destreza de tareas
- Conocimientos
- Disciplina.
- Adaptabilidad
- Trabajo en equipo

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

4.1 Nivel de la investigación

4.1.1 Tipo de investigación

La investigación es de tipo básico o pura, porque no manipula ninguna variable y se estudia tal como se presenta. (Hernandez, 2014)

4.1.2 Nivel de la investigación

Es descriptiva porque describe a cada una de las variables en estudio en forma y magnitud en que se presenta.

Es correlativa porque se busca la correlación entre la variable rotación de personal y rendimiento laboral para conocer el grado de correlación entre estas.

4.1.3 Enfoque de la investigación

De acuerdo al tipo y nivel de investigación, le corresponde a una investigación cuantitativa, ya que los resultados logrados serán medidos a través de un estadístico cuantitativo no paramétrico que puede examinar entre dos variables cuantitativas.

4.1.4 Diseño de la investigación

Corresponde a un diseño no experimental, ya que se investiga y actualiza las variables sin manipulación o prueba experimental.

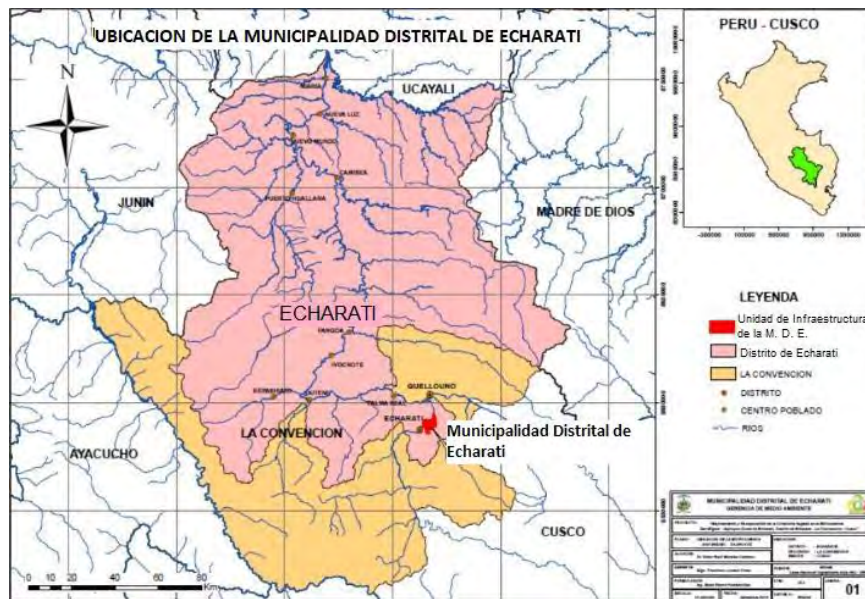
4.2 Ámbito de estudio: localización política y geográfica

Región : Cusco

Provincia : La Convención

Distrito : Echarati

Figura 2: Ubicación geopolítica del proyecto de estudio.



Fuente: (Municipalidad Distrital de Echarati, 2023)

4.3 Unidad de Estudio

Municipalidad Distrital de Echarati – La Convención – Cusco.

4.4 Población de Estudio

La población está representada por los asistentes administrativos, ingenieros, maestro de Obras y los distintos documentos sustentatorios que acrediten la Ejecución de obra, en las distintas Obras ejecutadas, en liquidación y pre liquidadas en el área de Sub Gerencia de Infraestructura.

4.4.1 Tamaño de Muestra

Personal que trabaja en:

- Obras de infraestructura 10 - 43
- Pre liquidación de obra 5 – 20
- Liquidación de obra 5 - 15

De lo que se establece una muestra de 78 participantes.

4.5 Técnicas de Selección de muestra

Muestreo no probabilístico intencional, ya que el grupo poblacional con el cual se llegará a trabajar fue seleccionado intencionalmente tomando en cuenta los criterios de

selección necesarios que cumplan para poder incluir al trabajo de investigación como muestra.

4.6 Técnicas de recolección de información

Se recolectaron los datos con la Técnica de la Observación en el momento de revisar los documentos de las Obras en su área correspondiente, teniendo como instrumento una lista de cotejo.

4.7 Técnicas de análisis e interpretación de la información

Luego de haber recolectado los datos este será analizado en el programa de Microsoft Word de esta manera será verificado y analizado cada ítem de la lista de cotejo.

CAPÍTULO V

ANÁLISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

5.1 Presentación y fiabilidad del instrumento aplicado

5.1.1 Presentación del instrumento

Para determinar de qué manera influye la rotación de personal en el rendimiento laboral de la Unidad de Infraestructura en la Municipalidad Provincial de La Convención, fue desarrollada a través de cuestionarios orientados a 78 personas encuestadas para ambas variables de estudio.

Escala interpretativa descriptiva

Para realizar las interpretaciones de figuras y tablas se empleó:

Tabla 1

Detalle de la Baremación

TABLA DE BAREMACIÓN	
MEDIDA	VALORES
Mala	1 – 2,3
Regular	2,4 – 3,6
Buena	3,7 - 5

5.1.2 Fiabilidad del instrumento

Con la finalidad de realizar el cálculo de la fiabilidad de los cuestionarios para determinar de qué manera influye la rotación de personal en el rendimiento laboral de la Unidad de Infraestructura en la Municipalidad Provincial de La Convención, se empleó “la medida de congruencia interna denominada Alfa de Cronbach” (Sampieri et al., 2014, pág. 208), por tanto, se determinó que:

- Si el valor del “coeficiente Alfa de Cronbach” es superior o igual al valor de

0.7; de forma que se determina que la herramienta es fiable; en efecto la medición es adecuada y constante.

- Si el valor del “coeficiente de Cronbach” es inferior a 0.7; por tanto, la herramienta no es fiable, en efecto, la medición considera la existencia de viabilidad irregular.

El “Alfa de Cronbach” fue calculada mediante el “programa estadístico SPSS”, obteniendo lo siguiente:

Tabla 2

“Estadísticas de fiabilidad”

	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Rotación de personal y rendimiento laboral	0.790	27

Se determina que el “Alfa de Cronbach” fue de 0.790 para las determinaciones tomadas en cuenta en ambas variables. Por ser cantidades mayores a 0.7 se establece que el criterio de confianza de las herramientas son altas para el proceso de las informaciones.

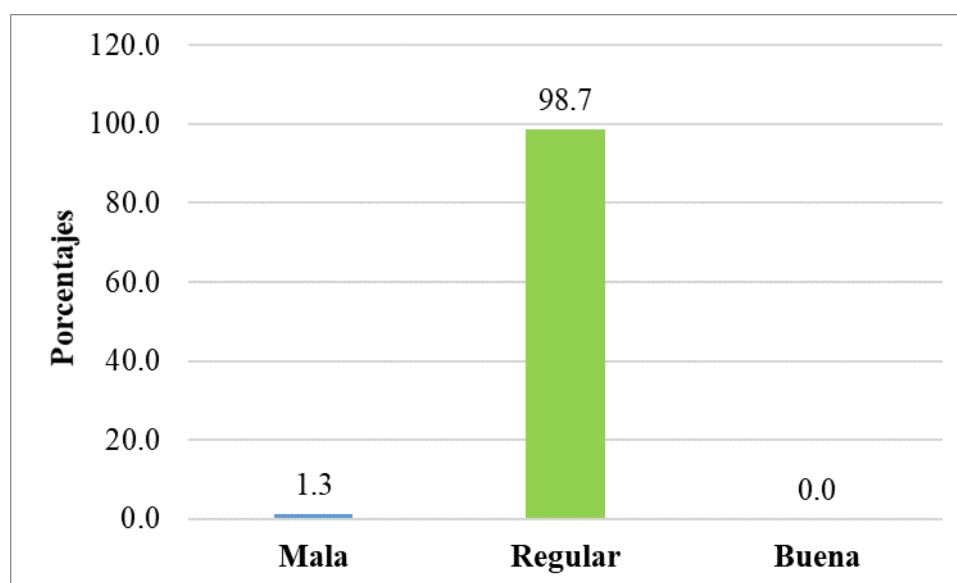
5.1.3 Resultados de la variable Rotación de personal

Tabla 3

Rotación de personal

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	1	1,3
Regular	77	98,7
Buena	0	0,0
Total	78	100,0

Figura 3. Rotación de personal



Interpretación y análisis:

Se percibe en la figura 1 que el 98,7% de encuestados de la Unidad de Infraestructura en la Municipalidad Provincial de La Convención, consideran que la Rotación de personal es regular y el 1,3% indican que es mala.

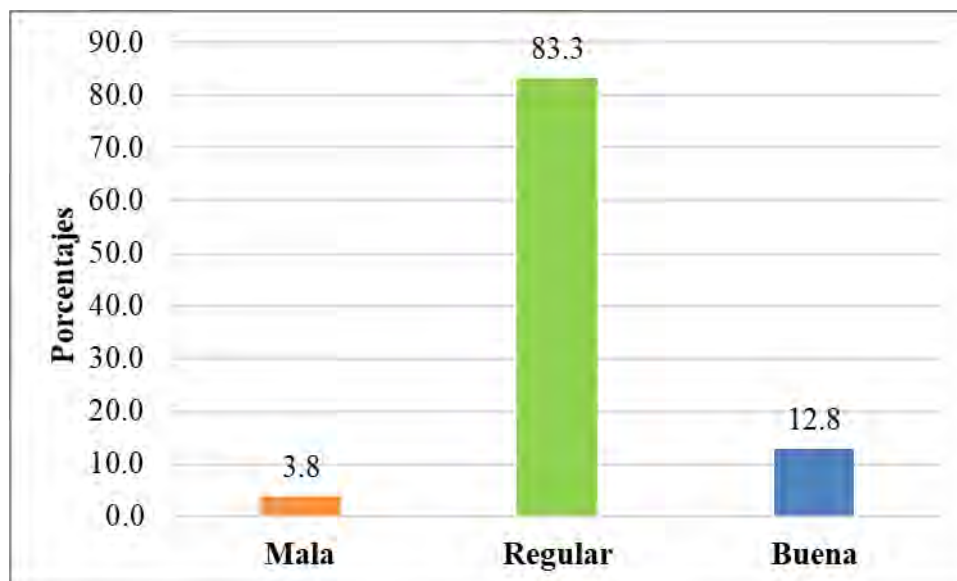
a) Dimensión Satisfacción laboral

Tabla 4

Satisfacción laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	3	3,8
Regular	65	83,3
Buena	10	12,8
Total	78	100,0

Figura 4. Satisfacción laboral



Interpretación y análisis:

Se percibe en la figura 2 que el 83,3% de encuestados de la Unidad de Infraestructura en la Municipalidad Provincial de La Convención, consideran que la Satisfacción laboral es regular, el 3,8% indican que es mala y 12,8% buena.

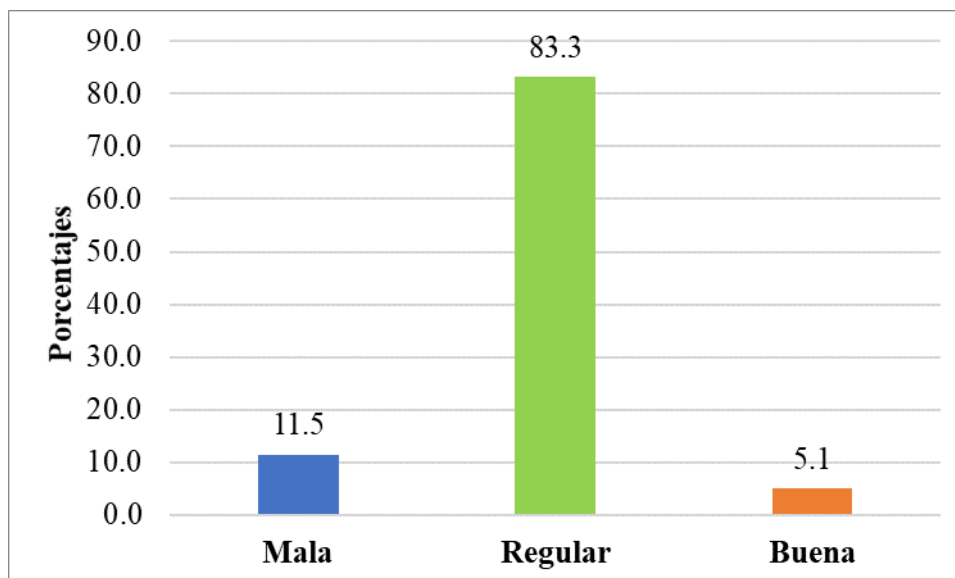
b) Dimensión Remuneración

Tabla 5

Remuneración

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	9	11,5
Regular	65	83,3
Buena	4	5,1
Total	78	100,0

Figura 5. Remuneración



Interpretación y análisis:

Se visualiza en la figura 3 que el 83,3% de encuestados de la Unidad de Infraestructura en la Municipalidad Provincial de La Convención, consideran que la Remuneración es regular, el 11,5% indican que es mala y 5,1% buena.

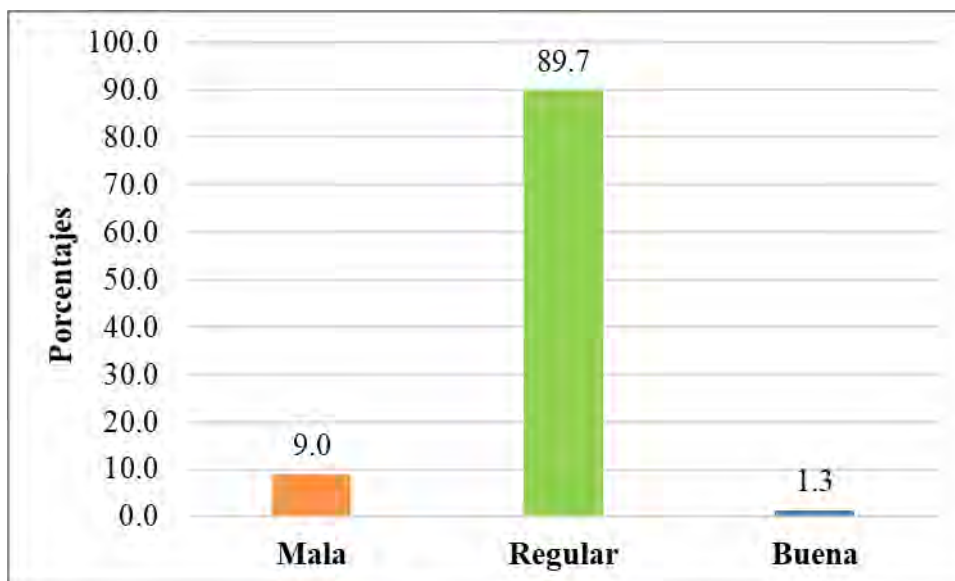
c) Dimensión Selección de personal

Tabla 6

Selección de personal

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	7	9,0
Regular	70	89,7
Buena	1	1,3
Total	78	100,0

Figura 6. Selección de personal



Interpretación y análisis:

Se percibe en la figura 4 que el 89,7% de encuestados de la Unidad de Infraestructura en la Municipalidad Provincial de La Convención, consideran que la Selección de personal es regular, el 9,0% indican que es mala y 1,3% buena.

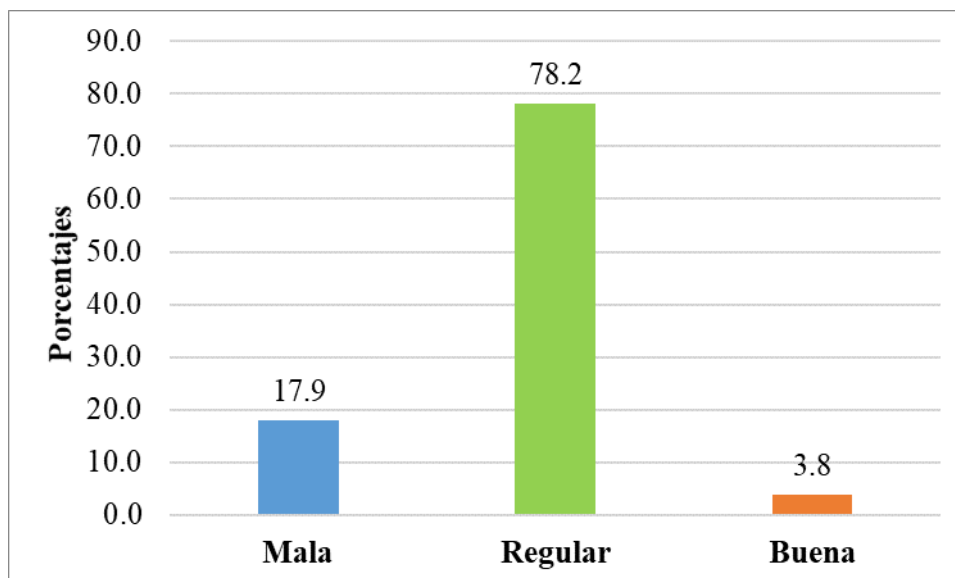
d) Dimensión Impacto de la rotación

Tabla 7

Impacto de la rotación

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	14	17,9
Regular	61	78,2
Buena	3	3,8
Total	78	100,0

Figura 7. Impacto de la rotación



Interpretación y análisis:

Se percibe en la figura 5 que el 78,2% de encuestados de la Unidad de Infraestructura en la Municipalidad Provincial de La Convención, consideran que el Impacto de la rotación es regular, mientras que el 17,9% consideran que es mala y 3,8% buena.

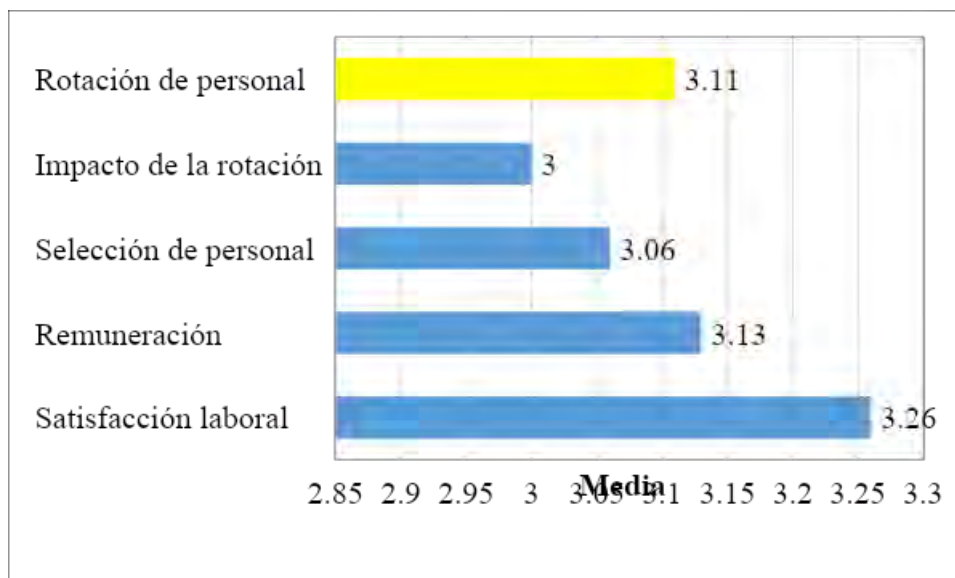
5.1.4 Comparación promedio de las dimensiones de la Rotación de personal

Tabla 8

“Comparación promedio de las dimensiones de la Rotación de personal”

	Promedio	Interpretación
Satisfacción laboral	3,26	Regular
Remuneración,	3,13	Regular
Selección de personal	3,06	Regular
Impacto de la rotación	3,00	Regular
Rotación de personal	3,11	Regular

Figura 8. Dimensiones de la Rotación de personal



Interpretación y análisis:

Los valores medios analizados en las dimensiones de la variable rotación de personal de la Unidad de Infraestructura en la Municipalidad Provincial de La Convención, evidencian que las dimensiones: Satisfacción laboral, Remuneración, Selección de personal e Impacto de la rotación presentaron un puntaje medio de 3,26; 3,13; 3,06 y 3,00 respectivamente calificándolos como regulares.

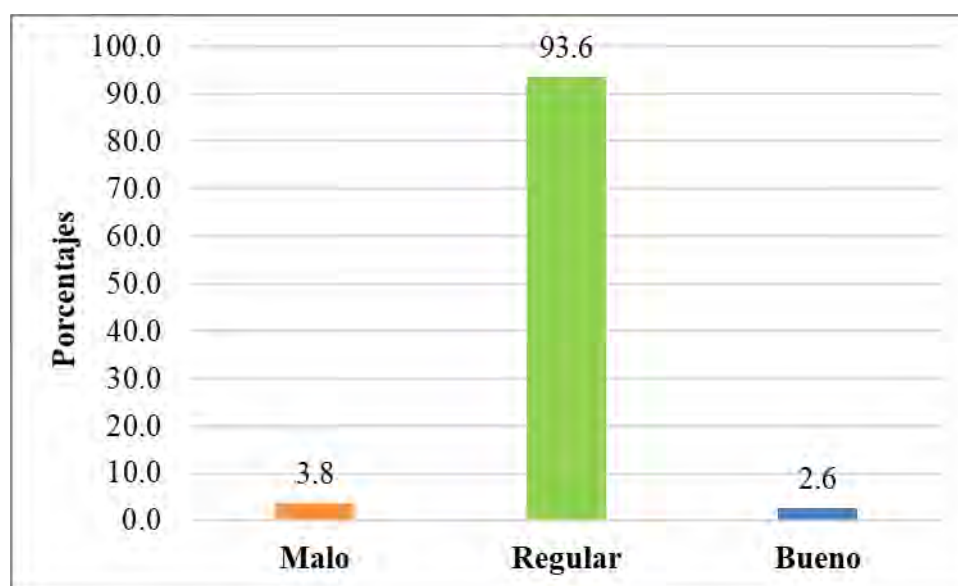
5.1.5 Resultados de la variable Rendimiento laboral

Tabla 9

Rendimiento laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	3	3,8
Regular	73	93,6
Bueno	2	2,6
Total	78	100,0

Figura 9. Rendimiento laboral



Interpretación y análisis:

Se percibe en la figura 7 que el 93,6% de encuestados de la Unidad de Infraestructura en la Municipalidad Provincial de La Convención, consideran que el Rendimiento laboral es regular, mientras que el 3,8% consideran que es mala y 2,6% buena.

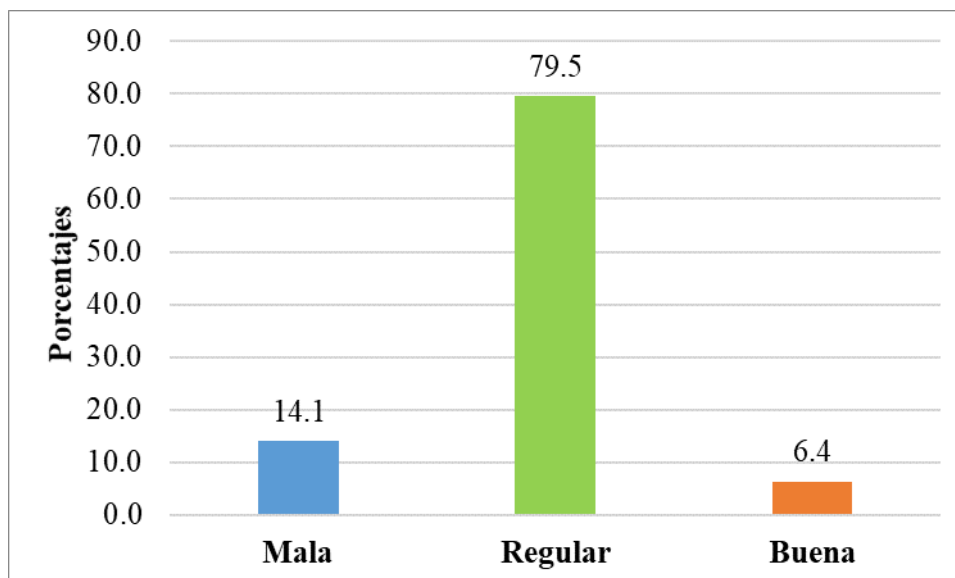
a) Dimensión Destreza de tareas

Tabla 10

Destreza de tareas

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	11	14,1
Regular	62	79,5
Buena	5	6,4
Total	78	100,0

Figura 10. Destreza de tareas



Interpretación y análisis:

Se percibe en la figura 8 que el 79,5% de encuestados de la Unidad de Infraestructura en la Municipalidad Provincial de La Convención, indican que la Destreza de tareas es regular, el 14,1% indican que es mala y 6,4% buena.

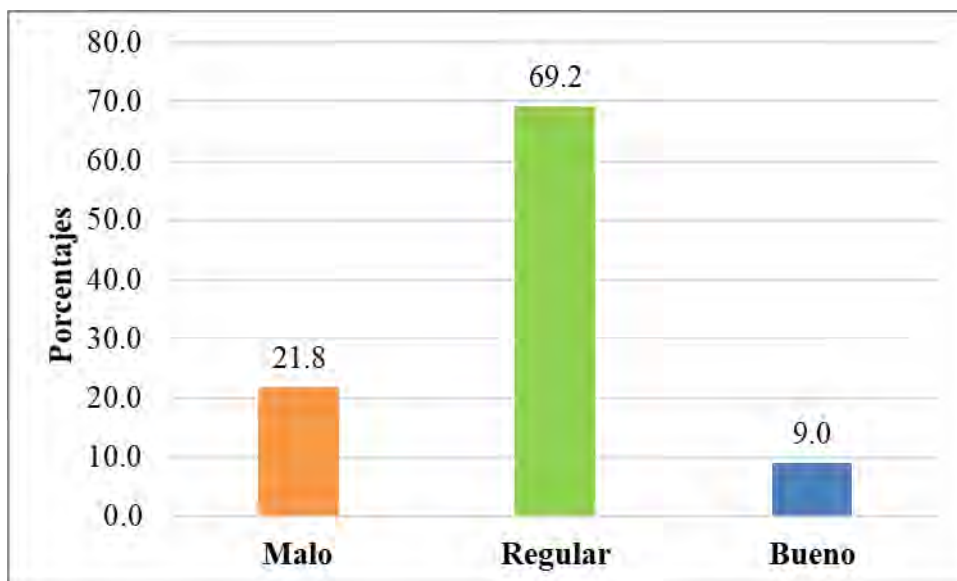
b) Dimensión Conocimientos

Tabla 11

Conocimientos

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	17	21,8
Regular	54	69,2
Bueno	7	9,0
Total	78	100,0

Figura 11. Conocimientos



Interpretación y análisis:

Se percibe en la figura 9 que el 69,2% de encuestados de la Unidad de Infraestructura en la Municipalidad Provincial de La Convención, consideran que el conocimiento es regular, mientras que el 21,8% consideran que es malo y 9,0% bueno.

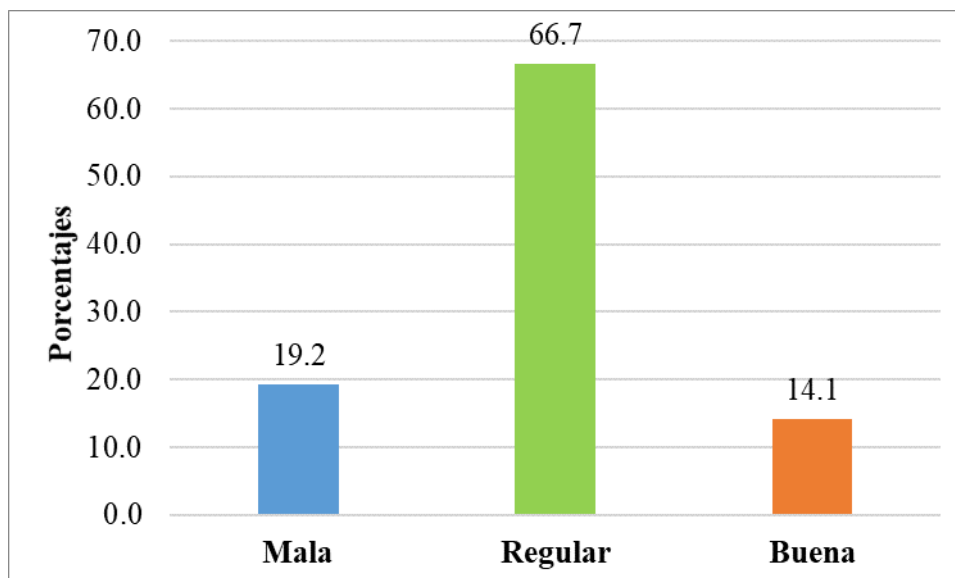
c) Dimensión Disciplina

Tabla 12

Disciplina

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	15	19,2
Regular	52	66,7
Buena	11	14,1
Total	78	100,0

Figura 12. *Disciplina*



Interpretación y análisis:

Se observa en la figura 10 que el 66,7% de encuestados de la Unidad de Infraestructura en la Municipalidad Provincial de La Convención, consideran que la disciplina es regular, mientras que el 19,2% consideran que es mala y 14,1% buena.

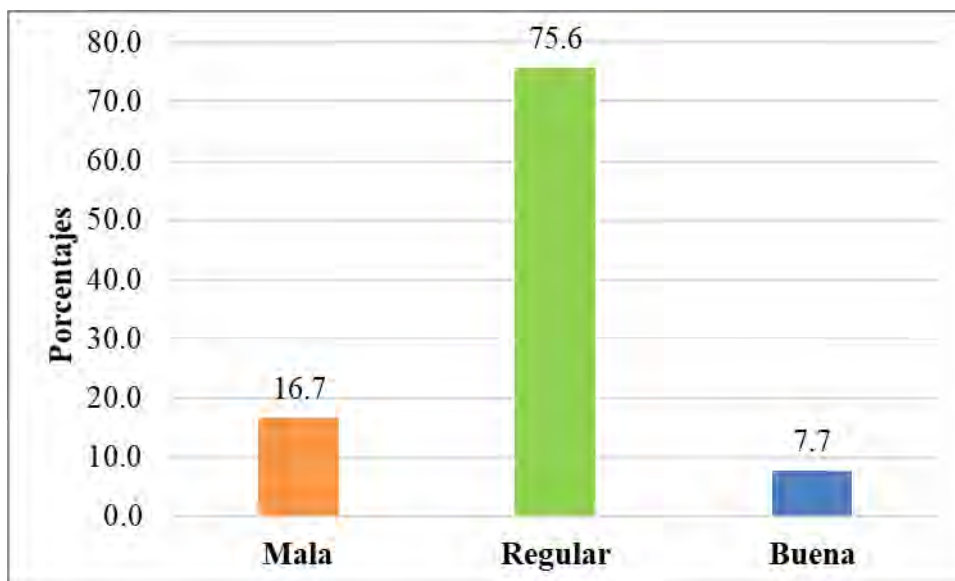
d) Dimensión Adaptabilidad

Tabla 13

Adaptabilidad

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	13	16,7
Regular	59	75,6
Buena	6	7,7
Total	78	100,0

Figura 13. *Adaptabilidad*



Interpretación y análisis:

Se observa en la figura 11 que el 75,6% de encuestados de la Unidad de Infraestructura en la Municipalidad Provincial de La Convención, consideran que la adaptabilidad es regular, mientras que el 16,7% consideran que es mala y 7,7% buena.

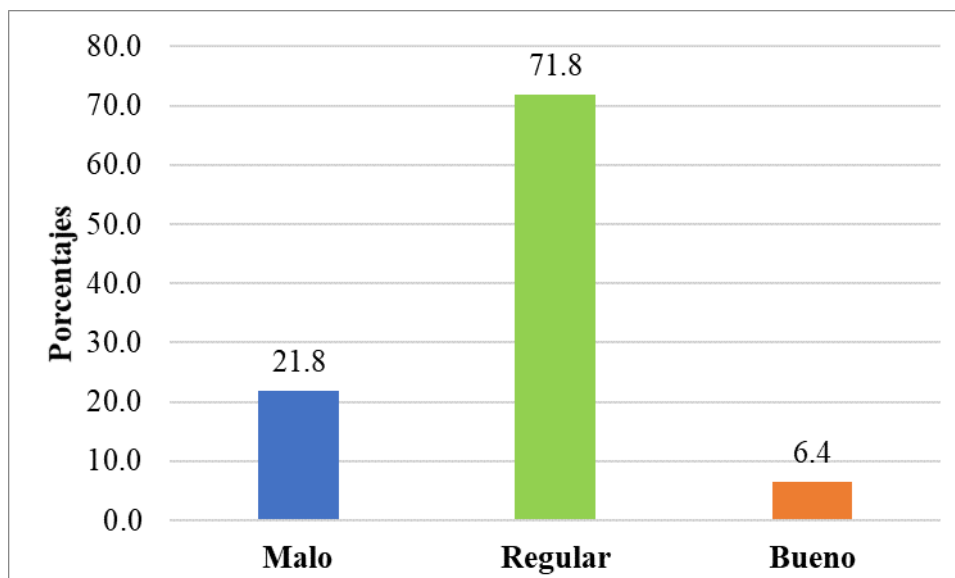
e) Dimensión Trabajo en equipo

Tabla 14

Trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	17	21,8
Regular	56	71,8
Bueno	5	6,4
Total	78	100,0

Figura 14. *Trabajo en equipo*



Interpretación y análisis:

Se percibe en la figura 12 que el 71,8% de encuestados de la Unidad de Infraestructura en la Municipalidad Provincial de La Convención, consideran que el trabajo en equipo es regular, mientras que el 21,8% consideran que es mala y 6,4% buena.

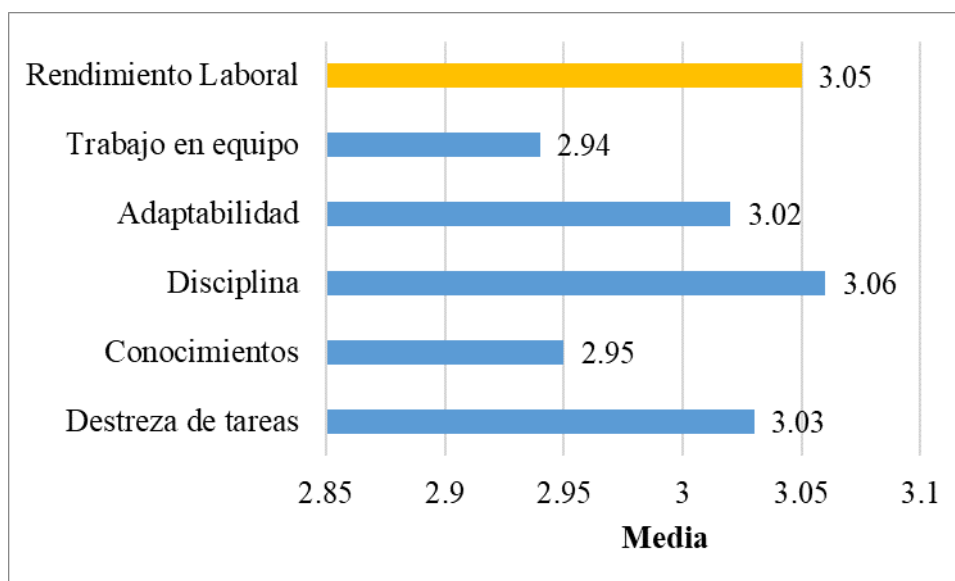
5.1.6 Comparación promedio de las dimensiones del Rendimiento Laboral

Tabla 15

“Comparación promedio de las dimensiones del Rendimiento Laboral”

	Promedio	Interpretación
Destreza de tareas	3,03	Regular
Conocimientos	2,95	Regular
Disciplina	3,06	Regular
Adaptabilidad	3,02	Regular
Trabajo en equipo	2,94	Regular
Rendimiento Laboral	3,05	Regular

Figura 15. Dimensiones del Rendimiento Laboral



Interpretación y análisis:

Los valores medios analizados en las dimensiones de la variable Rendimiento Laboral de la Unidad de Infraestructura en la Municipalidad Provincial de La Convención, evidencian que las dimensiones: Destreza de tareas, Conocimientos, Disciplina, Adaptabilidad y Trabajo en equipo presentan una calificación promedio de 3,03; 2,95; 3,06; 3,02 y 2,94 respectivamente calificándolos como regulares.

5.2 Prueba de Normalidad

Existen 2 modalidades de pruebas de normalidad, dentro de ella se encuentran la de “Kolmogorov-Smirnov” que son empleadas a una muestra superior a 50; mientras que la “Shapiro-Wilk” que es empleada a una muestra inferior a 50.

El estudio empleó la prueba “Kolmogorov-Smirnov”, debido a que tiene una muestra de 78 trabajadores. También dicha prueba verifica si los valores de “p” es inferior a 0.05 entonces significa que no se considera la “Hipótesis NULA (Ho)” y se admite la “alterna

(H1)”. Por ello, termina con la determinación de que las variables y dimensiones evaluadas no son normales, por tal motivo, se emplea la “prueba no paramétrica”.

Prueba de Normalidad de las Variables

Tabla 16

“Prueba de Kolmogorov-Smirnov de la variable Rotación de personal”

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Rotación de personal	0.120	78	0,000	0,992	78	0,000
Satisfacción laboral	0.116	78	0,000	0,964	78	0,003
Remuneración,	0.120	78	0,000	0,967	78	0,005
Selección de personal	0.126	78	0,000	0,961	78	0,003
Impacto de la rotación	0.121	78	0,000	0,963	78	0,003

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: $p < 0.05$ (Significancia)

Interpretación

En la tabla 16, se presentaron los valores obtenidos en la prueba de Kolmogorov-Smirnov, la cual se utilizó debido a que el tamaño de la muestra de estudio fue de 78 encuestados, se encontró que la variable Rotación de personal y sus dimensiones no presentaron un ajuste a una distribución normal ($p < 0.05$). En ese aspecto los valores adquiridos para contrastar la hipótesis se emplearon el “estadístico de correlación de Rho de Spearman”.

Tabla 17

“Prueba de Kolmogorov-Smirnov de la variable Rendimiento laboral”

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
	o			o		

Rendimiento laboral	0.129	78	0,000	0,966	78	0,004
Destreza de tareas	0.135	78	0,000	0,959	78	0,001
Conocimientos	0.165	78	0,000	0,924	78	0,000
Disciplina	0.129	78	0,000	0,966	78	0,004
Adaptabilidad	0.135	78	0,000	0,959	78	0,001
Trabajo en equipo	0,165	78	0,000	0,924	78	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: $p < 0.05$ (Significancia). Autoría propia.

Interpretación

En la tabla 17, se perciben los puntajes adquiridos en la “prueba Kolmogorov-Smirnov”, se empleó por el tamaño muestral de 78 personas, encontrando que la variable rendimiento laboral y sus dimensiones no mostraron ajustes a la “distribución normal ($p < 0.05$)”. En ese aspecto, los valores adquiridos para contrastar la hipótesis se emplearon el “estadístico de correlación de Rho de Spearman”.

5.3 Prueba de Hipótesis

Para la determinación de qué manera influye la rotación de personal en el rendimiento laboral de la Unidad de Infraestructura en la Municipalidad Provincial de La Convención, se empleó la prueba del “Chi cuadrado” para la toma de decisiones considerando:

- Si los valores adquiridos en la “prueba estadística Chi cuadrado (valor $P > 0.05$)” se admite la H_0 .
- Si los valores adquiridos en la “prueba estadística Chi cuadrado (valor $P < 0.05$)” no se admite la H_0 .

A su vez, se empleó el “coeficiente de correlación de Spearman” que posee una “variación de -1 a 1 ” para determinar el nivel de correlación.

Tabla 18

Correlación de Rho de Spearman

Magnitud de correlación	Significado
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Hipótesis general

H1: Existe relación directa y significativa entre la rotación de personal y el rendimiento laboral en la unidad de infraestructura de la Municipalidad Provincial de La Convención.

H0: No existe relación directa y significativa entre la rotación de personal y el rendimiento laboral en la unidad de infraestructura de la Municipalidad Provincial de La Convención.

Tabla 19

Rotación de personal y el rendimiento laboral

Rotación de personal	Rendimiento laboral							
	Mala		Regular		Buena		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Mala	0	0,0%	1	1,3%	0	0,0%	1	1,3%
Regular	3	3,8%	72	92,3%	2	2,6%	77	98,7%

Buena	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	3	3,8%	73	93,6%	2	2,6%	78	100,0%
Prueba Chi cuadrado X = 43,000					p=0.000			
Correlación de Spearman = 0,650					p=0.000			

Interpretación

Se percibe en la tabla 19 una “Sig. Bilateral de 0.000 < 0,05”, por tanto, no se acepta la Ho y se admite la H1. A su vez, se obtuvo un valor de “coeficiente de correlación” de 0,650, que indica la existencia de una correlación de forma directa y significativa entre la rotación de personal y el rendimiento laboral en la unidad de infraestructura de la Municipalidad Provincial de La Convención.

Hipótesis específica 1

H1: Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el rendimiento laboral en la unidad de infraestructura de la Municipalidad Provincial de La Convención.

H0: No existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el rendimiento laboral en la unidad de infraestructura de la Municipalidad Provincial de La Convención.

Tabla 20

Satisfacción laboral y el rendimiento laboral

Satisfacción laboral	Rendimiento laboral							
	Mala		Regular		Buena		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Mala	0	0,0%	3	3,8%	0	0,0%	3	3,8%
Regular	2	2,6%	62	79,5%	1	1,3%	65	83,3%
Buena	1	1,3%	8	10,3%	1	1,3%	10	12,8%

Total	3	3,8%	73	93,6%	2	2,6%	78	100,0%
Prueba Chi cuadrado X = 39,900					p=0.001			
Correlación de Spearman = 0,570					p=0.001			

Interpretación

Se aprecia en la tabla 20 un valor del “Sig. Bilateral de 0.001 < 0,05”, por ello, no se acepta la Ho y se admite la H1. A su vez, se obtuvo un valor de “coeficiente de correlación” de 0,570, que indica la existencia de una correlación de forma directa y significativa entre la rotación de personal y el rendimiento laboral en la unidad de infraestructura de la Municipalidad Provincial de La Convención.

Hipótesis específica 2

H1: Existe relación directa y significativa entre la remuneración y el rendimiento laboral en la unidad de infraestructura de la Municipalidad Provincial de La Convención.

H0: No existe relación directa y significativa entre la remuneración y el rendimiento laboral en la unidad de infraestructura de la Municipalidad Provincial de La Convención.

Tabla 21

Remuneración y el rendimiento laboral

Remuneración	Rendimiento laboral							
	Mala		Regular		Buena		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Mala	1	1,3%	7	9,0%	1	1,3%	9	11,5%
Regular	2	2,6%	62	79,5%	1	1,3%	65	83,3%
Buena	0	0,0%	4	5,1%	0	0,0%	4	5,1%
Total	3	3,8%	73	93,6%	2	2,6%	78	100,0%

Prueba Chi cuadrado X = 37,000	p=0.000
Correlación de Spearman = 0,600	p=0.000

Interpretación

Se aprecia en la tabla 21 un valor del “Sig. Bilateral de 0.000 < 0,05”, por ello, no se acepta la Ho y se admite la H1. A su vez, se obtuvo un valor de “coeficiente de correlación” de 0,600, que indica la existencia de una correlación de forma directa y significativa entre la rotación de personal y el rendimiento laboral en la unidad de infraestructura de la Municipalidad Provincial de La Convención.

Hipótesis específica 3

H1: Existe relación directa y significativa entre la selección de personal y el rendimiento laboral en la unidad de infraestructura de la Municipalidad Provincial de La Convención.

H0: No existe relación directa y significativa entre la selección de personal y el rendimiento laboral en la unidad de infraestructura de la Municipalidad Provincial de La Convención.

Tabla 22

Selección de personal y el rendimiento laboral

Selección de personal	Rendimiento laboral							
	Mala		Regular		Buena		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Mala	0	0,0%	7	9,0%	0	0,0%	7	9,0%
Regular	3	3,8%	65	83,3%	2	2,6%	70	89,7%
Buena	0	0,0%	1	1,3%	0	0,0%	1	1,3%
Total	3	3,8%	73	93,6%	2	2,6%	78	100,0%

Prueba Chi cuadrado X = 31,000	p=0.001
Correlación de Spearman = 0,540	p=0.001

Interpretación

Se aprecia en la tabla 22 un valor de “Sig. Bilateral de $0.001 < 0,05$ ”, por ello, no se acepta la H_0 y se admite la H_1 . A su vez, se obtuvo un valor de “coeficiente de correlación” de 0,540, que indica la existencia de una relación directa y significativa entre la rotación de personal y el rendimiento laboral en la unidad de infraestructura de la Municipalidad Provincial de La Convención.

Hipótesis específica 4

H1: Existe relación directa y significativa entre el impacto de la rotación y el rendimiento laboral en la unidad de infraestructura de la Municipalidad Provincial de La Convención.

H0: No existe relación directa y significativa entre el impacto de la rotación y el rendimiento laboral en la unidad de infraestructura de la Municipalidad Provincial de La Convención.

Tabla 23

Impacto de la rotación y el rendimiento laboral

Impacto de la rotación	Rendimiento laboral							
	Mala		Regular		Buena		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Mala	1	1,3%	13	16,7%	0	0,0%	14	17,9%
Regular	2	2,6%	57	73,1%	2	2,6%	61	78,2%
Buena	0	0,0%	3	3,8%	0	0,0%	3	3,8%
Total	3	3,8%	73	93,6%	2	2,6%	78	100,0%
Prueba Chi cuadrado X = 36,000					p=0.001			
Correlación de Spearman = 0,500					p=0.001			

Interpretación

Se aprecia en la tabla 23 un valor de “Sig. Bilateral de $0.001 < 0,05$ ”, por ello, no se acepta la H_0 y se admite la H_1 . A su vez, se obtuvo un valor de “coeficiente de correlación” de 0,500, que considera la existencia de una correlación de forma directa y significativa entre la rotación de personal y el rendimiento laboral en la unidad de infraestructura de la Municipalidad Provincial de La Convención.

5.4. Discusión de resultados

El presente estudio planteó como objetivo determinar de qué manera influye la rotación de personal en el rendimiento laboral de la Unidad de Infraestructura en la Municipalidad Distrital de Echarati de la provincia de La Convención en el periodo 2018.

Los resultados obtenidos de la investigación permitieron que los asistentes administrativas, ingenieros, maestros de obras en el área de Sub Gerencia de Infraestructura conozcan la influencia de la rotación de personal en el rendimiento laboral, por ello mencionaron que en relación a la variable Rotación de personal presentó un grado regular con un puntaje medio de 3.11, tomando en cuenta las dimensiones de la satisfacción laboral se desarrolló de forma regular con un valor medio de 3.26, la remuneración fue regular con un valor medio de 3.13, la selección de personal fue regular con un valor de 3.06 y el impacto de la rotación fue regular con un valor de 3.00; mientras que la variable Rendimiento laboral presentó un grado regular con un puntaje medio de 3.05, en el que las dimensiones tuvieron valores regulares como son las destrezas de tareas con un valor de 3.03, los conocimientos con 2.95, la disciplina con 3.06, la adaptabilidad con 3.02 y el trabajo en equipo con un valor promedio de 2.94.

Los resultados obtenidos en la investigación presentaron similitud con la tesis realizada Anaya y Hernández (2000) “La Rotación de Personal en las Organizaciones”. Concluyendo que actualmente hay técnicas de reclutamiento, selección, inducción y capacitación, pero estas no servirán mucho en el logro de objetivos de una organización si la

persona que se contratará y la que ya se encuentra laborando en esta, no se sienta a gusto para que rinda su mejor esfuerzo y esto también podrá influir para que permanezca ella. La motivación es un factor trascendental para que un empleado continúe en la organización, debido a que por medio de una buena motivación se puede lograr que el trabajador realice sus actividades de manera placentera. Para lograr un buen resultado por parte del trabajador, debemos asegurarnos de que tenga satisfecha sus necesidades, así como inspirarle confianza y escucharle, pero sobre todo hacerle sentir que es útil y apreciado ya que esto traerá beneficios a la compañía y a este también. El motivar requiere de alguien con la capacidad suficiente como para poder dirigir al grupo al logro de los objetivos tanto de organización como de ellos mismos. Esta persona tiene que ser un líder que puede multiplicar esfuerzos ya que el trato con la gente no siempre será el mismo, el líder tiene que ser un gran comunicador capaz de expresar sus ideas de tal manera que cualquier persona se identifique con él y haga suyas también esas ideas.

Así mismo, Gonzales (2006) “La Rotación del Personal como un Elemento Laboral”, concluyendo que la empresa posee una remuneración baja y sin motivaciones económicas, por ello, genera que los trabajadores se encuentren desmotivados para realizar sus actividades y opten por buscar nuevos empleos abandonando su trabajo actual, provocando con ello el incremento de las rotaciones de los trabajadores. La existencia de una baja relación entre los jefes y trabajadores genera que el ambiente de trabajo sea tenso e inadecuado, debido a la baja comunicación existente, produciendo que los trabajadores se encuentren desmotivados y exista incertidumbre en cada uno de ellos, generando que el rendimiento sea bajo o nula y volviendo a surgir rotaciones de los trabajadores. La carencia de capacitaciones a los trabajadores en las responsabilidades que cada trabajador ejecuta genera desmotivaciones en cada uno e inestabilidad en cada empleado, produciendo que los trabajadores bajen su nivel de rendimiento por la carencia de capacitaciones llegando así inclusive a abandonar su

trabajo, generando mayor rotación de los trabajadores. Así mismo, perjudica de forma directa a la organización debido a que este problema puede llegar a ser costoso para las empresas, perjudicando de forma directa a las utilidades de cada trabajador que labora en la empresa.

Por otro lado, Marcelo (2018) en su tesis “Relación de la Rotación del Personal y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, en el año 2018”, concluyendo que se determinó la existencia de una correlación directa entre la rotación de trabajadores y el nivel de satisfacción de los colaboradores de la entidad pública, basándose en el análisis correlacional. Se identificó que las rotaciones de los trabajadores, se demostró que el 75% indicaron que presentó un alto nivel. Considerando los criterios importantes siguientes: la carencia de un marco político estructurado de ascensos y crecimiento de cada profesional, los plazos de tiempo de los contratos CAS como particularidad principal, renovaciones de contratos realizadas a los empleados regulados en dicho régimen de trabajo, existiendo un grado regular de ausentismo en la organización, debido a que se requiere que se determine un adecuado trato y funcionamiento de los permisos. Así mismo, según las dimensiones determinadas como las selecciones, contrataciones y capacitaciones de los colaboradores, rendimiento laboral y el flujo de trabajadores. Se demostró que el 85% indicaron que el rendimiento laboral presentó un grado alto, debido a que fue relevante que los empleados debían ser supervisados constantemente, teniendo de tal forma reconocimiento por la realización eficiente de sus actividades y por la puntualidad de forma regular. Respecto a las descripciones de la Satisfacción laboral, se determinó que alrededor del 49% indicó que se encontró en un nivel regular. Dentro de las dimensiones determinadas se consideró los objetivos laborales, salarios justos, condiciones básicas laborales y equipo de trabajo, se evaluó que en criterio de remuneraciones adecuadas donde el 49% indicaron que se presentó en un nivel medio, evidenciando un grado de insatisfacción debido a que las remuneraciones no cubrían las expectativas y no fueron

equitativas con la demanda laboral, a comparación de las demás entidades públicas y no se brindaron bonificaciones monetarias en base al logro de las metas.

En relación a los hallazgos de la presente investigación se puede afirmar que el valor de correlación fue de 0,650, que indico la existencia de una correlación directa y significativa entre la rotación de personal y el rendimiento laboral en la unidad de infraestructura de la Municipalidad Provincial de La Convención.

CONCLUSIONES

1. De acuerdo a la tabla 19, que mide el coeficiente de correlación de Rho de Spearman y teniendo como resultado 0,650 el cual indica la existencia de una correlación positiva media entre la rotación de personal y el rendimiento laboral en la Unidad de Infraestructura de la Municipalidad Distrital de Echarati. Por consiguiente, los valores medios analizados en las dimensiones de la variable rotación de personal y rendimiento laboral alcanzan una clasificación Regular, el cual implica un beneficio en su desempeño laboral en los trabajadores de la entidad municipal.
2. La incidencia de la destreza de tareas en la rotación de personal de la Unidad de Infraestructura en la Municipalidad Distrital de Echarati; se observa que el 79,5% de encuestados indican que la Destreza de tareas es regular, el 14,1% indican que es mala y 6,4% buena; por lo tanto, presenta un valor promedio de 3.03; por ende, la dimensión: Destreza de tareas en la rotación de personal se califica e incide de forma Regular con tendencia a grado bueno o alto, trae consigo un beneficio en los trabajadores y repercute positivamente en la entidad municipal.
3. Influencia de los conocimientos en la rotación de personal de la Unidad de Infraestructura en la Municipalidad Distrital de Echarati; se percibe que el 69,2% de encuestados consideran que el conocimiento es regular, mientras que el 21,8% consideran que es malo y 9,0% bueno; por consiguiente, presenta un valor promedio de 2.95; por ende, la dimensión: Conocimientos en la rotación de personal se califica e influye de forma Regular, significa que esta dimensión es esencial para el buen desarrollo y productividad laboral en la municipalidad.

4. La disciplina incide en la rotación de personal de la Unidad de Infraestructura de la Municipalidad Distrital de Echarati; presenta los siguientes valores: El 66,7% de los encuestados consideran que la disciplina es regular, mientras que el 19,2% consideran que es mala y 14,1% buena; por lo tanto, evidencia un valor promedio de 3.06; por ende, la dimensión: Disciplina en la rotación de personal se califica como Regular con tendencia a grado Bueno, esto implica que la disciplina es un valor moral indispensable en la municipalidad para el cumplimiento de metas u objetivos trazados.

5. La incidencia de la adaptabilidad del trabajo en equipo en la rotación de personal de la Unidad de Infraestructura de la Municipalidad Distrital de Echarati; alcanza los siguientes valores: Un 75,6% de los encuestados consideran que la adaptabilidad es regular, mientras que el 16,7% consideran que es mala y 7,7% buena; por consiguiente, presenta un valor promedio de 3.02; por ende, la dimensión: Adaptabilidad en la rotación de personal se califica como Regular de igual forma tiende a grado Bueno, denotando en el trabajador una capacidad más eficiente de responder ante desafíos y escenarios difíciles que surjan en sus labores en la entidad municipal.

RECOMENDACIONES

1. Como primera recomendación a la Municipalidad Distrital de Echarati de La Convención es que no haya mucha rotación de personal ya que muchas veces ese cambio de área puede ralentizar el trabajo mientras el personal revise y entienda la documentación que está dejando el anterior trabajador y que considere al trabajador por su capacidad profesional y no por recomendaciones. Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Echarati hacer más planes de capacitación al personal y evaluar el desempeño laboral de los trabajadores para un desempeño eficiente.
2. La segunda recomendación a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Echarati que no se muestren muchas veces indiferentes o en desacuerdo con el trabajo de sus compañeros ya que eso puede perjudicar a todos. Se recomienda a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Echarati que se relacionen más con sus compañeros generar un ambiente propicio, por ende, tener un trabajo en equipo y su rendimiento laboral produzca más.
3. La tercera recomendación para la Municipalidad Distrital de Echarati y los trabajadores es que haya una buena comunicación y actitud de ambas partes para que los usuarios estén conforme con su trabajo y así no se vea demasiada rotación que eso conlleva a un atraso en el desempeño del trabajo.
4. Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Echarati y a los trabajadores de esta institución que para que haya un buen rendimiento laboral dentro de la entidad tiene que haber compromiso real de ambas partes en el momento de hacer sus funciones y en el momento de motivar y cumplir con el trabajador.

5. Siendo la rotación de personal una de las modalidades de desplazamiento que consiste en la reubicación del trabajador de carrera de la entidad para desempeñar funciones acordes a su grupo ocupacional y nivel remunerativo alcanzado, se recomienda que el trabajador deberá reunir los requisitos mínimos exigidos por el nuevo cargo para cumplir con un rendimiento laboral eficiente de acuerdo a las incidencias dispuestas por la Municipalidad Distrital de Echarati.

Bibliografía

- Anaya, & Hernández. (2000). *“La Rotación de Personal en las Organizaciones”*. Universidad Nacional Autónoma de México, Mexico D.F. Obtenido de <http://132.248.9.195/pd2000/287196/287196.pdf>
- Chiavenato. (2011). *Administración de Recursos Humanos "El capital humano de las organizaciones"* (9 Novena Edición ed.). México D.F: McGraw-Hill. Obtenido de [file:///C:/Users/USER/Downloads/Chiavenato._Administracion_de_Recursos_H%20\(3\).df](file:///C:/Users/USER/Downloads/Chiavenato._Administracion_de_Recursos_H%20(3).df)
- ConceptoDefinicion.de. (18 de Junio de 2019). Obtenido de <https://conceptoDefinicion.de/motivacion/> *Diccionario*. (2018). Lima: Bruño.
- Diputación del Alicante. (Enero de 2011). Obtenido de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/41C859F33929C34605257BE5007DD0DA/\\$FILE/LA_GESTI%C3%93N_DE_CALIDAD-LA_CALIDAD_EN_LA_ADMINISTRACI%C3%93N_P%C3%9ABLICA.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/41C859F33929C34605257BE5007DD0DA/$FILE/LA_GESTI%C3%93N_DE_CALIDAD-LA_CALIDAD_EN_LA_ADMINISTRACI%C3%93N_P%C3%9ABLICA.pdf)
- ECURED. (2020). Obtenido de https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral#:~:text=Desempe%C3%B1o%20laboral%20es%20el%20rendimiento,cual%20permite%20demostrar%20su%20idoneidad.
- El Comercio. (03 de Marzo de 2019). Servir: Entidades del Estado presentan alta rotación de jefes de recursos humanos. *El Comercio*. Obtenido de <https://elcomercio.pe/economia/peru/rotacion-politica-costosa-noticia-612820-noticia/?ref=ecr>
- Gabini. (2018). *Potenciales Predictores en el Rendimiento Laboral*. Buenos Aires, Argentina: UAI. Obtenido de <https://www.uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>

- Gonzales. (2006). *“La Rotación del Personal como un Elemento Laboral”*. Universidad Autónoma de Nuevo Leon, Monterrey, México. Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/1718/1/1020154556.PDF>
- liderazgoycomunicacion. (09 de Setiembre de 2017). Obtenido de <http://liderazgoycomunicacion23.blogspot.com/2017/09/que-es-el-rendimiento-laboral.html>
- Marcelo. (2018). *“Relación de la Rotación del Personal y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, en el año 2018”*. Universidad Privada del Norte, Trujillo, Peru. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23176/Marcelo%20Casanova%20Elmer%20Arturo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- OECD. (2017). *Government at a Glance 2017*. Paris: OECD. Obtenido de https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/gov_glance-2017-en.pdf?expires=1592517796&id=id&accname=guest&checksum=8F5F30B9D1158C924C66A986276843FD
- Quiroa. (2020). Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/competencia-laboral.html>
- Recursos Humanos TV. (03 de Mayo de 2019). Obtenido de <https://www.recursoshumanos.tv/2019/05/03/compromiso-organizacional-que-es-y-como-se-divide/>
- Roldán. (2020). Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/organizacion.html>
- Sevilla. (2020). Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/productividad.html>
- Significados.com. (18 de Junio de 2020). Obtenido de <https://www.significados.com/autoeficacia/>
- Significados.com. (18 de Junio de 2020). Obtenido de <https://www.significados.com/meta/>

Significados.com. (15 de Mayo de 2015). Obtenido de
<https://www.significados.com/feedback/>

Significados.com. (26 de Noviembre de 2018). Obtenido de
<https://www.significados.com/comportamiento/>

ANEXOS

CUESTIONARIO:

ROTACIÓN DEL PERSONAL

Instrucciones: Por favor marque con una X la alternativa que usted considera válida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

Totalmente en desacuerdo (1)

En Desacuerdo (2)

Ni de acuerdo ni desacuerdo (3)

De Acuerdo (4)

Totalmente de acuerdo (5)

Nº	ROTACION DE PERSONAL	1	2	3	4	5
D 1: Satisfacción laboral						
1	¿Usted utiliza plenamente sus habilidades personales al realizar sus actividades?					
2	¿El pago que hace la institución es de acuerdo a su capacidad?					
3	¿La institución le brinda un buen ambiente laboral?					
D 2: Remuneración						
4	¿Cree usted que la remuneración que paga la institución es de acuerdo a su desempeño?					
5	¿La institución brinda todos los beneficios de acuerdo a la ley?					
6	¿La institución le remunera la cantidad adecuada por el trabajo que realiza?					
D 3: Selección del personal						
7	¿La Institución les brinda todos los beneficios que les corresponde?					
8	¿Se encuentra satisfecho con la atención que le brinda la dirección académica?					
9	¿Recibe frecuentemente algún tipo de capacitación?					
D 4: Impacto de la rotación						
10	¿La gerencia permite a sus empleados aprovechar el crecimiento profesional?					
11	¿Su jefe valora el esfuerzo que hace dentro de la institución?					
12	¿La Institución realiza la supervisión con equidad a todos los trabajadores?					

Variable Rendimiento:

N°	RENDIMIENTO LABORAL	1	2	3	4	5
D 1: Destreza de tareas						
1	Los trabajadores realizan sus funciones de trabajo de forma correcta.					
2	Usted sigue un procedimiento para desarrollar sus actividades asignadas.					
3	Los trabajadores llegan a la meta del mes asignada por la institución.					
D 2: Conocimientos						
4	Conoce usted los procedimientos que deben realizar durante su trabajo.					
5	Los trabajadores brindan la información necesaria a los usuarios.					
6	El personal respeta las normas y política de la institución durante su jornada laboral.					
D 3: Disciplina						
7	Usted muestra respeto y amabilidad con sus compañeros de trabajo.					
8	Se respeta el orden de jerarquía de puesto de trabajo en su área.					
9	El personal cumple con cuidar los bienes patrimoniales de la institución.					
D 4: Adaptabilidad						
10	Cuando se le presenta escasez de materiales usted busca soluciones rápidas.					
11	Los trabajadores se adaptan fácilmente al cambio constante de personal.					
12	Para usted es fácil adaptarse a los turnos que ofrece la institución.					
D 5: Trabajo en Equipo						
13	Existe participación e intercambio de opiniones con el personal y el jefe a cargo.					
14	El personal tiene suficiente confianza con sus compañeros de trabajo para realizar tareas asignadas.					
15	Existe apoyo entre trabajadores al realizar tareas que requieran de fuerza o riesgo.					

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN INGENIERIA CIVIL
MENCION: GERENCIA DE LA CONSTRUCCION

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

Autora: **Anibal Ignacio Castañeda Sánchez**
 Sección: **Maestría en Ingeniería Civil**
 Mención: **Gerencia de la Construcción**
 Título de la Tesis: **ROTACION DE PERSONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LA UNIDAD DE INFRAESTRUCTURA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ECHARATI. PROVINCIA DE LA CONVENCION. AÑO 2018**

Instrucciones: Determinar si el instrumento de medición reúne los indicadores mencionados y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular o deficiente, colocando un aspa (X) en el casillero correspondiente por lo que se adjunta la matriz de consistencia y la operacionalización de las variables establecidas.

I. ASPECTO DE VALIDACIÓN

Nº	Indicadores	Definición	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades.			X		
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto.		X			
3	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez del contenido y criterio.		X			
4	Organización	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones.		X			
5	Confiabilidad	El instrumentos es confiable porque se aplica el test-pretest (piloto)		X			
6	Control de sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas.			X		
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular.			X		
8	Marco de referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información.		X			
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación a las variables, dimensiones e indicadores del problema.			X		
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado.		X			

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
- El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

Observaciones: _____

En consecuencia, el instrumento puede ser aplicado

IV. Nombre y Apellido del Juicio del Experto: **Zandro Peñalva Gallegos**



Firma del experto
DNI: 23994490

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN INGENIERIA CIVIL
MENCION: GERENCIA DE LA CONSTRUCCION

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

Autora: Anibal Ignacio Castañeda Sánchez

Sección: Maestría en Ingeniería Civil

Mención: Gerencia de la Construcción

Título de la Tesis: ROTACION DE PERSONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LA UNIDAD DE INFRAESTRUCTURA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ECHARATL PROVINCIA DE LA CONVENCION, AÑO 2018

Instrucciones: Determinar si el instrumento de medición reúne los indicadores mencionados y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular o deficiente, colocando un aspa (X) en el casillero correspondiente por lo que se adjunta la matriz de consistencia y la operacionalización de las variables establecidas.

I. ASPECTO DE VALIDACIÓN

N°	Indicadores	Definición	Excelente	May bueno	Bueno	Regular	Deficiente
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades.		X			
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto.		X			
3	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez del contenido y criterio.		X			
4	Organización	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones.		X			
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque se aplica el test-pretest (piloto)		X			
6	Control de sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas.			X		
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular.			X		
8	Marco de referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información.		X			
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación a las variables, dimensiones e indicadores del problema.			X		
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado.		X			

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN : 90 %

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
- El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

Observaciones: _____

En consecuencia, el instrumento puede ser aplicado

IV. Nombre y Apellido del Juicio del Experto: Elihu Ovid Lopinta León



Firma del experto

DNI: 46443041