UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA REDUCIR LA ROTACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA, AÑO 2023.

Tesis para optar el título profesional de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

DANIKA MEMNA, ANGULO CASTRO

HEILLY GERALDINE, LLACZA CASTILLO

PUCALLPA – PERÚ

2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TÍTULOS

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Siendo las 06:00 p.m. del día viernes 20 de setiembre del 2024, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes (Presidente),** Mg. **Jonel Raul Manzano Mejia (Miembro) y Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga (Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA REDUCIR LA ROTACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA, AÑO 2023",** por el/la/los Bachilleres en **Administración: Danika Memna Angulo Castro y Heilly Geraldine Llacza Castillo, EN FORMA PRESENCIAL.**

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
b) Aprobado por unanimidad
c) Aprobado por mayoría
d) Desaprobado..."

El/la defensor (a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

APROBADO POR UNANIMIDAD

Siendo las 07:05 p.m. del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes
Presidente

Mg. Jonel Raul Manzano Mejia
Miembro

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali SECRETARIO PUCALLPA

Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Secretario Académico

APROBACIÓN Y FIRMA DE JURADO DE TESIS

La presente Tesis fue aprobada por el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración.

Dr. Lincoln Fritz Cachay Reyes ----------
Presidente

Mg. Jonel Raul Manzano Mejia ----------
Miembro

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga ----------
Miembro

Dr. Pedro Julián Ormeño Carmona ----------
Asesor

Bach. Danika Memna Angulo Castro ----------
Tesista

Bach. Heilly Geraldine Llacza Castillo ----------
Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Nº V/0019-2024.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA REDUCIR LA ROTACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YARINACOCHA, AÑO 2023."

Autor(es)	:	**ANGULO CASTRO, DANIKA MEMNA**
		LLACZA CASTILLO, HEILLY GERALDINE
Facultad	:	**CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**
Escuela	:	**ADMINISTRACIÓN**
Asesor(a)	:	**Dr. ORMEÑO CARMONA, PEDRO JULIAN**

Presenta un **porcentaje de similitud de 6%**, verificado en el Sistema Antiplagio URKUND/OURIGINAL,

De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 25/01/2024

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Danika Memna Angulo Castro

Autor de la tesis titulada : Gestión de talento humano para reducir la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023

Sustentada el año: 2024

Asesor(a): Dr. Pedro Julian Ormeño Carmona

Facultad: Cs. Economicas, Administrativos y Contables

Escuela Profesional: Administración

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 23 / 09 / 2024

Email: Danikaac6@gmail.com Firma:

Teléfono: 992638908 DNI: 72079382

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Heilly Geraldine Llacza Castillo

Autor de la tesis titulada: Gestion de talento humano para reducir la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023

Sustentada el año: 2024

Asesor(a): Dr. Pedro Julian Ormeño Cormona

Facultad: Cs. Economicas, Administrativas y Contables

Escuela Profesional: Administración

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 23 / 09 / 2024

Email: Llaczaheilly70@gmail.com Firma:

Teléfono: 943077604 DNI: 75433586

DEDICATORIA

Queremos dedicar la presente investigación a nuestros padres y allegados más cercanos, quienes nos inspiran a seguir adelante y fueron nuestro apoyo durante este recorrido que estuvimos preparándonos continuamente. Asimismo, dedicar y agradecer a Dios por la vida y salud que fueron y son posibles las gratas vivencias que se compartió con nuestras amistades y allegados.

Los tesistas

AGRADECIMIENTO

Agradecer a la Universidad Nacional de Ucayali por compartir gratas experiencias y vivencias en la casa superior de estudios durante estos 5 años de estudio.

Agradecer a la facultad Ciencia económicas, administrativas y contables en especial a la escuela de administración por brindarnos educación y también docentes competitivos que fueron participes en nuestra enseñanza profesional.

También agradecer a nuestro asesor, Dr. Pedro Julian Ormeño Carmona por compartimos las pautas necesarias para realizar la presente investigación.

Los tesistas

INDICE GENERAL

DEDICATORIA vii
AGRADECIMIENTO viii
RESUMEN xvi
ABSTRACT xvii
INTRODUCCIÓN xviii
CAPITULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 20
1.1. Descripción del problema 20
1.2. Formulación del problema 22
1.2.1. Problema General 22
1.2.2. Problema especifico 23
1.3. Objetivos de la investigación 23
1.3.1. Objetivo general 23
1.3.2. Objetivo especifico 23
1.4. Hipótesis 24
1.4.1. Hipótesis general 24
1.4.2. Hipótesis especifica 24
1.5. Variables 25
1.5.1. Definición conceptual de la variable 25
1.6 Operacionalización de la variable 26
1.7. Justificación 26
1.7.1. Justificación teórica 26
1.7.2. Justificación metodológica 27
1.7.3. Justificación Practica 27
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO 28
2.1. Antecedentes 28
2.1.1. Antecedentes internacionales 28
2.1.2. Antecedentes nacionales 28
2.2. Bases teóricas 30
2.2.1. Variable 1: Gestión del Talento Humano 30
2.2.1.1. Concepto de la variable Gestión del Talento Humano 30
2.2.1.2. Enfoques teóricos 31
2.2.1.3. Conceptos de las dimensiones 35
2.2.2. Variable 2: Rotación laboral 38
2.2.2.1. Concepto de la variable: *Rotación laboral* 38
2.2.2.2. Enfoques teóricos 39
2.2.2.3. Conceptos de las dimensiones 42

2.3. Definicion de términos básicos 44
CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO 48
3.1. Método de investigación 48
3.1.1. Tipo de investigación 48
3.1.2. Nivel de investigación 48
3.1.3. Diseño de investigación 48
3.2. Población y muestra 49
3.2.1. Población 49
3.2.2. Muestra 49
3.3. Técnica e instrumento de la investigación 50
3.4. Procedimiento de recolección de datos 51
3.5. Tratamiento de los datos 51
CAPÍTULO IV: RESULTADO Y DISCUSIÓN 53
4.1. Análisis estadístico 53
4.1.1. Análisis inferencial 53
4.1.2. Análisis Descriptivo 58
4.2. Discusión de resultados 92
CONCLUSIONES 95
RECOMENDACIONES 95
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 97
ANEXOS 103

INDICE DE TABLAS

Tabla N^0 01: Operacionalización de Variables..... 26
Tabla N^0 02: Fiabilidad por el alfa de Cronbach 53
Tabla N^0 03: Prueba de normalidad de las variables..... 53
Tabla N^0 04: Gestión del talento humano y rotación laboral 54
Tabla N^0 05: Incorporar a las personas y Rotación laboral..... 55
Tabla N^0 06: Colocar a las personas y Rotación laboral..... 56
Tabla N^0 07: Recompensar a las personas y Rotación laboral..... 57
Tabla N^0 08: Desarrollar a las personas y Rotación laboral..... 58
Tabla N^0 09: V1, Respecto a reclutamiento en requerimiento de personas..... 58
Tabla N^0 10: V1, Respecto a reclutamiento sobre los medios utilizados para comunicar a los postulantes. 59
Tabla N^0 11: V1, Respecto a selección sobre la profesionalidad para seleccionar..... 60
Tabla N^0 12: V1, Respecto a selección enfatizan las características para el puesto .. 61
Tabla N^0 13: V1, Respecto a orientación entre colegas 62
Tabla N^0 14: V1, Respecto a orientación son brindadas durante la incorporación a las instalaciones 63
Tabla N^0 15: V1, Respecto a organización de trabajo en los puestos 64
Tabla N^0 16: V1, Respecto a evaluación de desempeño como priorización 65
Tabla N^0 17: V1, Respecto a evaluación de desempeño en el liderazgo..... 66
Tabla N^0 18: V1, Respecto a recuperaciones logra que el personal se comprometa con el municipio. 67
Tabla N^0 19: V1, Respecto a incentivos hacen que exista mayor esfuerzo por lo trabajadores. 68
Tabla N^0 20: V1, Respecto a incentivos hacen que el personal permanezca en el cargo mas tiempo. 69
Tabla N^0 21: V1, Respecto a prestaciones y servicios los trabajadores se encuentran afiliados. 70
Tabla N^0 22: V1, Respecto a inducción la municipalidad difunde conocimiento 71
Tabla N^0 23: V1, respecto a desarrollo del personal..... 72
Tabla N^0 24: V1, Respecto a desarrollo de la organización. 73
Tabla N^0 25: V2, Respecto a efecto interno sobre las nuevas contrataciones 74
Tabla N^0 26: V2, Respecto a efecto interno sobre cambio de personal 75
Tabla N^0 27: V2, Respecto a consecuencia sobre cambio de personal y el rendimiento 76
Tabla N^0 28: V2, Respecto a consecuencia sobre la rotación se realiza de manera voluntaria 77
Tabla N^0 29: V2, Respecto a consecuencia sobre la rotación se realiza de manera involuntaria 78

Tabla N^0 30: V2, Respecto a selección en la planificación 79
Tabla N^0 31: V2, Respecto a selección del personal 80
Tabla N^0 32: V2, Respecto a si capacita al personal 81
Tabla N^0 33: V2, Respecto a documentación si se brinda registro de tareas 82
Tabla N^0 34: V2, Respecto a si existe pago de hora extra 83
Tabla N^0 35: V2, Respecto a falta sobre ausentismo 84
Tabla N^0 36: V2, Respecto a falta sobre la motivación 85
Tabla N^0 37: V2, Respecto a retardos 86
Tabla N^0 38: V2, Respecto a enfermedades sobre asistencia medica 87
Tabla N^0 39: V2, Respecto a capacitaciones para crecer profesionalmente 88
Tabla N^0 40: V2, Respecto a capacitación sobre las áreas en un determinado tema . 89
Tabla N^0 41: V2, Respecto a efectividad 90
Tabla N^0 42: V2, Respecto a rendimiento 91

INDICE DE FIGURAS

Figura N^0 01: Gestión del talento humano 31
Figura N^0 02: Procesos administrativos de la gestión humana 33
Figura N^0 03: Afirmaciones de las suposiciones de la Teoría X, Y 34
Figura N^0 04: Implicaciones de la rotación de personal 42
Figura N^0 05: Correlación entre las variables 49
Figura N^0 06: Coeficiente de confiabilidad 52
Figura N^0 07: Interpretación del coeficiente correlacional 54
Figura N^0 08: Comunicación adecuada para el requerimiento de personas preg.1 59
Figura N^0 09: Gráfico sobre medios utilizados para comunicar a los postulantes preg.2 60
Figura N^0 10: Gráfico sobre la profesionalidad para seleccionar preg.3 61
Figura N^0 11: Gráfico sobre características para el puesto preg.4 62
Figura N^0 12: Gráfico sobre orientación entre colegas preg.5 63
Figura N^0 13: Gráfico sobre orientación en la incorporación preg.6 64
Figura N^0 14: Gráfico sobre orientación en la incorporación preg.7 65
Figura N^0 15: Gráfico sobre evaluación de desempeño preg.8 66
Figura N^0 16: Gráfico sobre evaluación de desempeño en el liderazgo preg.9 67
Figura N^0 17: Gráfico sobre el personal se comprometa con el municipio preg.10 68
Figura N^0 18: Gráfico sobre incentivos hacen que exista mayor esfuerzo preg.11 69
Figura N^0 19: Gráfico sobre incentivos hacen que el personal permanezca en el cargo más tiempo. preg.12 70
Figura N^0 20: Gráfico sobre prestaciones y servicios los trabajadores preg.13 71
Figura N^0 21: Gráfico sobre inducción respecto a que difunde conocimiento preg.14 72
Figura N^0 22: Gráfico sobre desarrollo del personal preg.15 73
Figura N^0 23: Gráfico sobre desarrollo de la organización preg.16 74
Figura N^0 24: Gráfico sobre efecto interno en las nuevas contrataciones preg.1 75
Figura N^0 25: Gráfico sobre efecto interno en cambio de personal preg.2 76
Figura N^0 26: Gráfico sobre consecuencia del cambio de personal y el rendimiento preg.3 77
Figura N^0 27: Gráfico sobre consecuencia en rotación voluntaria preg.4 78
Figura N^0 28: Grafico sobre consecuencia en rotación involuntaria preg.5 79
Figura N^0 29: Grafico sobre selección en la planificación preg.6 80
Figura N^0 30: Grafico sobre selección del personal preg.7 81
Figura N^0 31: Gráfico sobre capacitación al personal preg.8 82
Figura N^0 32: Gráfico sobre documentación brindada a los trabajadores preg.9 83
Figura N^0 33: Gráfico sobre si existe pago de hora extra preg.10 84
Figura N^0 34: Gráfico sobre falta sobre ausentismo preg.11 85

Figura N^0 35: Gráfico sobre falta sobre la motivación preg.12 86
Figura N^0 36: Gráfico sobre retardos preg.13 87
Figura N^0 37: Gráfico sobre si cuenta con asistencia médica preg.14 88
Figura N^0 38: Gráfico sobre capacitaciones para crecer profesionalmente preg.15 ... 89
Figura N^0 39: Gráfico sobre capacitación sobre las áreas en un determinado tema preg.16 90
Figura N^0 40: Gráfico sobre efectividad preg.17 91
Figura N^0 41: Gráfico sobre rendimiento preg.18 92

INDICE DE ANEXOS

Anexo N°1. Matriz de consistencia..... 104
Anexo N^{0}2: Cuestionario sobre Gestión del talento humano..... 105
Anexo N^{0}3: Cuestionario sobre Rotación laboral..... 107

RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre la gestión del talento humano con la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023, para ello, se efectuó la siguiente metodología: la investigación es tipo aplicada, nivel descriptivo-correlacional y con diseño no experimental-transversal. Conformado por 72 trabajadores de la municipalidad distrital de Yarinacocha como muestra, y técnica e instrumento de la investigación fueron la encuesta y el cuestionario. Dan como resultado del Rho =0.366 y el p-valor= 0.000 indicando una correlación positiva baja y significativa, por lo tanto, se rechaza la HO y se acepta la H1, en conclusión, la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023.

Palabra clave: Gestión del talento humano, rotación laboral, municipalidad distrital de Yarinacocha y capacitación.

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the relationship between human talent management and labor turnover of workers in the District Municipality of Yarinacocha, year 2023; for this, the following methodology was used: the research is applied type, descriptive-correlational level and non-experimental-cross-sectional design. It consisted of 72 workers of the district municipality of Yarinacocha as a sample, and the research technique and instrument were the survey and the questionnaire. The Rho = 0.366 and the p-value = 0.000 indicate a low and significant positive correlation, therefore, the HO is rejected and the H1 is accepted, in conclusion, human talent management is significantly related to labor turnover of workers in the District Municipality of Yarinacocha, year 2023.

Keyword: Human talent management, labor turnover, district municipality of Yarinacocha and training.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día las empresas u organizaciones ya tienen la iniciativa de desarrollar más la gestión del talento humano, a través de capacitaciones, mentorías y programas; ya que evidentemente la gestión de talento humano se centra en el desarrollo de las capacidades, habilidades y destrezas de los trabajadores, ya que ello es esencial para el buen desempeño laboral, lo que conlleva al logro de las metas y objetivos empresariales; seguidamente una buena gestión incrementa la productividad y permite construir una fuerza laboral estable.

Por lo que, según Aguilera (2023) afirma que la gestión del talento va más allá de las funciones tradicionales de recursos humanos y se enfoca en alinear a la fuerza de trabajo con sus metas estratégicas; y en esencia, la gestión del talento humano busca reconocer a aquellos trabajadores que son más valiosos; esto bajo el entendimiento de que no todos los trabajadores son iguales y que invertir en los individuos correctos puede tener un impacto significativo en el rendimiento y la competitividad de la organización(párr.4).Además, según Collins (2008, citado en Méndez,2015) menciona que el activo más valioso de las empresas son las personas (p.10).

Por otro lado, la rotación laboral tiene un alto índice en las empresas, y esto comúnmente se relaciona con un clima laboral deficiente, lo que ocasiona la falta de crecimiento laboral; ya que de acuerdo con Castillón (2019) explica que la alta rotación de trabajadores para algunas empresas representa un serio problema y que en su mayoría no se le presta el interés debido, presentando consecuencias negativas para la empresa, como una baja calidad de los servicios (p.1). En este sentido, es importante que las empresas se enfoquen en motivar e incentivar a sus trabajadores, tal como Seminario (2014, como se citó en Castillón,2019) manifiesta que un trabajador feliz y motivado es un trabajador productivo, que demostrará buenos resultados en su trabajo, esto permite que la empresa gane por partida doble: no incurre en costos innecesarios

por capacitación a nuevos trabajadores y se logra maximizar el desempeño de los trabajadores (p.1).

CAPITULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

Según Sánchez (2020) menciona que en la empresa Sanbel Flowers, en Ecuador, se evidenció que su principal problema es la deficiente gestión del talento humano, que no le ha permitido ser más competitiva, eficiente, productiva y rentable, generándose un círculo vicioso de mal desempeño laboral, en gran parte porque los beneficios no son satisfactorios para los colaboradores, afectando la situación también a los clientes y por supuesto a los propietarios (p.2).

Seguidamente, Solís & Ventura (2019) explican que, en la región de Pasco en la Municipalidad Distrital de Huariaca, los vecinos y usuarios reclaman tener un servicio más eficiente y de calidad por parte de los trabajadores de su municipalidad; es por ello la importancia de la gestión del talento humano en las diferentes áreas de dicha entidad, que, en busca de obtener buenos resultados, requieren contar con personas adecuadas y con la preparación necesaria para los diferentes cargos y puestos de trabajo (p.1). Además, es de conocimiento público, que en la gestión municipal al talento humano en su gran mayoría, se le selecciona de manera directa en su gran mayoría, de los integrantes del partido político que resultó ganador de las elecciones, por lo que muchos de los seleccionados carecen de conocimientos y habilidades pertinentes para estar en un puesto de trabajo determinado, del mismo modo cada gobierno que entra en gestión, establece y contrata como trabajadores y funcionarios a las personas más cercanas al equipo ganador, para poder cubrir los diferentes puestos que existen, por lo que consideramos que la capacitación del trabajador es importante para afrontar diversas tareas concernientes al desarrollo o desenvolvimiento en el trabajo (Solís & Ventura, 2019,p.2).

Por ende, la Municipalidad Distrital de Yarinacocha no fue ajena a la problemática de la gestión del talento humano, porque se observa que contratan a personal sin realizar una evaluación anticipada, ya que la evaluación sirve para identificar las habilidades y fortalezas que pueda tener el postulante, por el contrario contratan a personas conocidas o allegadas para cierto puesto; por lo que, en la municipalidad se muestra a trabajadores que no dan un buen trato al momento de atender al público, lo que conlleva a que la población se queje de un servicio deficiente; asimismo, se observa que algunos de los trabajadores no están lo suficientemente preparados para ejercer el puesto en donde se encuentran, como también hay baja productividad laboral, y hay una carga excesiva de trabajo por realizar.

Según Arrieta et al., (2021) en Costa Rica, en un agente llamado Smartcell que está autorizado por parte de Claro, esta se encarga de vender productos de telecomunicaciones, además distribuye y comercializa la marca Claro y sus productos, por lo que se evidencia el siguiente problema: la empresa debe incurrir en despidos continuos, porque cuando los colaboradores son sometidos a pruebas después de haber sido capacitados para el puesto que desempeñarán, arrojando que de cada 10 personas que realizan las pruebas finales para obtener los accesos y usuarios proporcionados por Claro, solo una logra aprobar, por lo que se vuelve una preocupación para la compañía; lo cual trae como consecuencia los altos niveles de rotación de personal, inversiones continuas en procesos de reclutamiento y selección, así como también desmotivación y la incertidumbre de los colaboradores al sentir inestabilidad laboral y desconfianza por los métodos de capacitación y evaluación impartidos por la empresa(p.16).

De acuerdo con López (2022) la empresa peruana Brumoda S.A.C, tiene como problemática principal: alta rotación del personal por motivos de

estudios, por motivos de carga familiar de los trabajadores; asimismo, la empresa no cuenta con procedimientos de selección y contratación y capacitación del personal; ya que se observó que el departamento de recursos humanos no ejecuta sus funciones eficientemente, y a su vez no está a cargo por profesionales especialistas, su objetivo está enfocado principalmente en obtener una buena rentabilidad, pero dejan de lado la importancia que tienen los trabajadores no son constantes en la capacitación del personal, las comisiones brindadas por cada venta son mínimas razón por las cuales genera que el personal decida optar por otro trabajo (p.3).

Por lo que, de igual manera viene ocurriendo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha hay una excesiva roturación laboral, donde se evidencia que muchas veces los trabajadores renuncian porque no hay un buen clima y un buen trato por parte de sus jefes, o porque van en busca de otro trabajo en donde si encuentren mejores beneficios laborales, ya que en la municipalidad carece de ello. Asimismo, muchos trabajadores se muestran descontentos con el monto remunerado, como también afirman que sus pago o bonificación demora demasiado.

De acuerdo con todo lo mencionado en el contexto de la descripción problemática, se empieza a realizar la presente investigación.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿De qué manera la incorporación de las personas se relaciona con la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023?
- ¿De qué manera la colocación de personas se relaciona con la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023?
- ¿De qué manera la recompensa a las personas se relaciona con la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023?
- ¿De qué manera el desarrollo de las personas se relaciona con la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión del talento humano con la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Demostrar la relación entre la incorporación de las personas con la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023
- Explicar la relación entre la colocación de personas con la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023.

- Establecer la relación entre la recompensa a las personas con la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023.
- Demostrar la relación entre el desarrollo de las personas con la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023.

1.4.2. Hipótesis especificas

- La incorporación de personas se relaciona significativamente con la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023.
- La colocación de personas se relaciona significativamente con la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023.
- La recompensa a las personas se relaciona significativamente con la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023.
- El desarrollo de las personas se relaciona significativamente con la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023.

1.5. Variables

1.5.1. Definición conceptual de la variable

Variable I: Gestión del talento humano

La gestión de talento humano es una agrupación integrada de procedimientos, estrategias, técnicas, métodos, organización, administración de las instituciones, creados para gestionar de manera satisfactoria un constructor de procesos que permiten lograr la productividad empresarial, (Pérez, 2016, como se citó en Paredes & Bustamante,2021, p.46).

Según Huamaco (2019) explica que la gestión del talento humano busca el desarrollo e involucramiento del capital humano, elevando las competencias de cada persona que trabaja en la empresa; con las necesidades y deseos de sus trabajadores con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerles un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad y motivación de cada trabajador que se constituye en el capital más importante de la empresa, su gente. (p.34).

Variable II: Rotación del personal

Para Chiavenato (2009, citado en Rimache, 2018) menciona que la rotación del personal es la salida de algunos empleados y la entrada de otros para sustituirlos en el trabajo; y las organizaciones sufren continuamente este proceso que es dinámico lo cual es negativo para mantener su integridad y sobrevivir dentro de la organización (p.33).

De acuerdo con Coulter (2010, citado en Rimache, 2018) define la rotación del personal como el retiro permanente voluntario o involuntario de una persona en la organización; y estos pueden ser un problema en la organización porque conllevan a un incremento en los

costos de reclutamiento, selección y capacitación, así como en las rupturas laborales (p.33).

1.6 Operacionalización de la variable

Tabla N^0 1:

Operacionalización de Variables.

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems
Gestión del talento humano	Incorporar a las personas	Reclutamiento	1-4
		Selección	
	Colocar a las personas	Orientación	5-9
		Organización de trabajo	
		Evaluación de desempeño	
	Recompensar a las personas	Remuneraciones	10-13
		Incentivos	
		Prestaciones y servicios	
	Desarrollar a las personas	Inducción	14-16
		Desarrollo de personal	
		Desarrollo de la organización	
Rotación laboral	Causa de la rotación	Efecto interno	1-5
		Consecuencia	
	Costo de rotación	Selección	6-10
		Documentación	
	Ausentismo	Faltas	11-14
		Retardos	
		Enfermedad	
	Oportunidad de crecimiento	Capacitaciones	15-18
		Efectividad	
		Rendimiento	

1.7. Justificación

1.7.1. Justificación teórica

En cuanto a la justificación teórica se tomó en cuenta las bases teóricas de acuerdo con las variables de estudio el cual son Gestión del talento humano y rotación laboral, el cual muestra conceptos y enfoques relacionadas entre ellos, además, estas bases serán de utilidad para otras futuras investigaciones que se encuentren relacionadas a las variables.

1.7.2. Justificación metodológica 2

En cuanto a la metodología que se aplicó en base a instrumentos y técnicas aceptables y confiables, no obstante, el instrumento estuvo verificado por el alfa de Cronbach, tales como los datos recolectados que fueron procesados.

1.7.3. Justificación Practica

La presente investigación tuvo como finalidad que la entidad municipal pueda actuar y aplicar correctamente estrategias frente a la problemática propuesta en la investigación de la gestión del talento humano y la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023. No obstante, esta investigación también es de utilidad para los investigadores que buscan ampliar sus conocimientos.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Ospina (2019) tesis denominado “Gestión del talento humano como ayuda para la retención del personal en la empresa Fhilippi en la ciudad de Chapeco, Brasil” concluye que: cuando una empresa se encuentra bien estructurada y consolidada, se llega a tener una perspectiva de los trabajadores bastante aceptable, aspectos como el aumento salarial y canales comunicativos entre los trabajadores, por consiguiente, un buen manejo de la gestión del talento humano tiene gran rentabilidad para su trabajadores y por ende mayores serán las oportunidades de disminuir la rotación de su personal (Ospina,2019, p.30).

2.1.2. Antecedentes nacionales

Quispe & Vera (2018) tesis ttulado “Gestión del talento humano y rotación de personal en la empresa Marose Contratistas Generales S.A.C” se concluye que: la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la rotación de personal en la empresa Marose Contratistas Generales S.A.C., puesto tiene un significancia $\rho = 0.000$ el cual es menor al valor de significación teórica $\alpha = 0.05$, por ello se deduce que, si mejora la gestión del talento humano, se reduce (lo cual es una mejora en esta variable) la rotación de personas; y esta primera conclusión nos resalta lo importante que es el Área de Gestión del Talento Humano en una empresa y como gestiona la incorporación de personal, la colocación de personal, las recompensas que se otorgan al personal, como ayudan al desarrollo de su personal, como retiene a su personal y como supervisan a

su personal para alcanzar los objetivos que se tengan planteados en cualquier empresa (Quispe & Vera, 2018, p.156).

De acuerdo con Rodríguez (2022) tesis titulada “la Gestión del talento humano y la rotación de personal en la empresa Urbesur S.A.C – Arequipa 2021” concluye que: Realizando la contratación de la segunda hipótesis se obtiene ρ = 0.007 el cual nos da a entender que, la incorporación de personas se relaciona significativamente con la rotación de personal en la empresa Urbesur S.A.C, así mismo existe una relación moderada directa, de lo cual se deduce que si mejora la incorporación de personas se reduce (lo cual es una mejora en esta variable) la rotación de personas; y por lo observado a lo largo de la investigación se observa que la incorporación de nuevo personal debe de cumplir procesos rígidos y algo clave para ello es la verificación de los antecedentes y documentación presentada por los posibles candidatos a incorporar a la empresa (Rodríguez, 2022, p.86).

Así mismo, según Gonzales (2018) tesis titulada “La gestión del talento humano y su influencia en la rotación del personal en la empresa ETAO profesionales Services S.A.C. San Luis. lima. Perú. 2017”, concluye que: En lo que respecta sobre la colocación de las personas en la empresa, los resultados analizados a través del método de Wilcoxon nos indican lo siguiente: el proceso para colocar a las personas, si influye, en la rotación de personas, en la empresa ETAO Profesionales Services S.A.C. por qué podemos indicar que, hay un alto grado de influencia (Gonzales, 2018, p.114).

Álvarez & Herrera (2022) tesis titulado “Gestión del talento humano en la municipalidad provincial de Urubamba – 2019” concluye que: En relación a la dimensión recompensar a las personas, se tiene en promedio

2.64 calificándola como regular, teniendo los indicadores remuneración, programas de incentivos, y prestaciones y servicios, habiéndose demostrado que en la Municipalidad Provincial de Urubamba, las remuneraciones salariales no son percibidas positivamente, no existen programas de incentivos, lo que indica la carencia de elementos de reconocimiento y motivación dirigidos a los trabajadores cuando se hayan alcanzado los objetivos de la organización, más la municipalidad si cumple con las prestaciones y servicios que se otorgan conforme la ley (Álvarez & Herrera, 2022, p.101).

Navarro Zamudio (2022) tesis titulada “Influencia de la rotación de personal y la afectación al desarrollo sostenible en las instituciones educativas privadas - Huancayo 2021”. Concluye que la rotación de personal influye significativamente en la afectación al desarrollo sostenible en las instituciones educativas privadas Huancayo 2021, debido a que la correlación r de Pearson (r= 0.862), con una significancia de p= 0.000 y demuestra una correlación directa y muy buena, es decir, cuando la rotación de personal se incrementa significativamente, incrementa la afectación al desarrollo sostenible en las instituciones educativas privadas Huancayo 2021 (Navarro Zamudio, 2022, p.117).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable 1: Gestión del Talento Humano

2.2.1.1. Concepto de la variable Gestión del Talento Humano

Para Ibáñez (2011, como se citó en Gonzales, 2018) sustenta, que la gestión del talento humano es el proceso administrativo aplicado al crecimiento y conservación al esfuerzo humano; las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades y todas las cualidades que posee el ser humano como

miembro de la organización, en beneficio de la propia organización y del país en general (p.37).

Figura N^0 01

Gestión del talento humano



Nota: Gestión del talento humano, *tomado de Chiavenato (2009, citado en Gonzales, 2018).*

2.2.1.2. Enfoques teóricos

Teoría de la Gestión del Talento Humano

Teoría sistémica

Según los autores Armas et al. (2017) la teoría general de sistemas, en adelante denominada TGS es un enfoque multidisciplinario, cuyo concepto fue introducido a mediados del siglo XX por el biólogo Ludwig von Bertalanffy y cuyo propósito fue estudiar los principios aplicables a los sistemas a todo nivel (p.67).

Tener un enfoque sistémico en la gestión humana de las organizaciones, permite una apreciación más completa en el estudio de la complejidad de dichas interacciones (Armas et al., 2017, p.67).

Es decir, en palabras de Chiavenato (2009) “la teoría de sistemas ofrece un esquema conceptual que permite, al mismo tiempo, el análisis y la síntesis de la organización en un ambiente complejo y dinámico. Las partes o áreas de la organización se consideran

> subsistemas interrelacionados dentro de un suprasistema". De allí que la gestión humana en las organizaciones suele ser analizada desde procesos aparentemente independientes, pero interrelacionados entre sí (Armas et al., 2017, p.67).

Figura N^0 02

Procesos administrativos de la gestión humana

Proceso	División responsable	Actividades y profesional que labora
Admisión de personas	¿Quién debe trabajar en la organización? **Subsistema**: Reclutamiento y selección de personal.	Procesos utilizados para incluir nuevas personas en la empresa. Pueden denominarse *procesos de provisión o suministro* de personas, incluye *reclutamiento y selección* de personas.(psicólogos, analistas de gestión humana).
Organización de personas	¿Qué deberán hacer las personas? **Subsistema**: Organización / División de cargos y salarios.	Procesos utilizados para *diseñar las actividades que las personas realizaran en la empresa,* y orientar y acompañar su desempeño. Incluyen diseño organizacional y *diseño de cargos, análisis y descripción de cargos, orientación de las personas y evaluación del desempeño,* (Estadísticos, analistas de cargos y salarios).
Compensación y mantenimiento de las personas	¿Cómo compensar y retener a las personas? **Subsistema**: Mantenimiento y retención / División de beneficios sociales, higiene y seguridad ocupacional.	Procesos utilizados para incentivar a las personas y satisfacer las necesidades individuales. Incluyen recompensas remuneración,beneficios y servicios sociales. Además de Procesos utilizados para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias paralas actividades de las personas, como seguridad y calidadde vida y mantenimiento de las relaciones sindicales, (Trabajadores sociales, Especialistas en programas de bienestar, Médicos, Enfermeras, Ingenieros de seguridad, Especialistas en capacitación de vida).
Capacitación y Desarrollo de personas	¿Cómo nutrir las necesidades de conocimiento organizacional y desarrollar a las personas? **Subsistema:** Capacitación y Desarrollo.	Son los procesos empleados para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Incluyenentrenamiento y desarrollo de las personas, programas de cambio y desarrollo de las carreras yprogramas de comunicación e integración, (Analistas de capacitación, Instructores,Comunicadores).
Evaluación de personas	¿Cómo saber lo que hacen y lo que son? **Subsistema:** Autoría y Control / Acompañamiento y evaluación de personal.	Procesos empleados para acompañar y controlar las actividades de las personas y verificar resultados. Incluye base de datos y sistemas de información gerenciales, (Auxiliares de personal, Analistas de disciplina). Estos procesos se diseñan según las influencias ambientales externas.

Nota: introducción a la teoría general de Chiavenato, 1998, tomado de *Armas et al. (2017*), pp.68-69.

Teoría de Douglas McGregor las X y Y

Según Vallejo (2016) menciona que Douglas McGregor distingue dos suposiciones: Teoría X y Teoría Y.

Figura N^0 03

Afirmaciones de las suposiciones de la Teoría X, Y

Afirma que las suposiciones de la Teoría X sostienen que:	Afirma que las suposiciones de la Teoría Y sostienen que:
• El ser humano promedio tiene un rechazo inherente hacia el trabajo y lo evitará si puede. • Debido a esta característica humana de rechazo al trabajo, la mayoría de las personas deben ser obligadas, controladas, dirigidas y amenazadas con castigos a fin de lograr que realicen un esfuerzo adecuado. • El ser humano promedio prefiere ser dirigido y desea evitar responsabilidades.	• El ser humano promedio no rechaza el trabajo. • El control externo y la amenaza de castigos no son los únicos medios para lograr que se realice un esfuerzo hacia los objetivos de la organización. • Los empleados estarán más motivados al satisfacer sus necesidades en cuanto a logro, estima y autorrealización. • El ser humano promedio aprende en condiciones apropiadas a aceptar y buscar responsabilidades en su trabajo. • Tiene la capacidad de imaginación, ingenio y creatividad en la solución de problemas organizacionales. • Tiene iniciativa.

Nota: *tomado de Vallejo, (2016) p.22).*

Cuáles son las principales actividades de la gestión talento humano

En la actualidad, se utiliza el término talento humano, ya que todas las personas poseemos talentos, El tener la persona idónea requiere de un proceso de reclutar, seleccionar, capacitar y desarrollar el personal necesario para la conformación de grupos de trabajo competitivos. Por ello se considera al talento humano como el capital más importante para las organizaciones; por tanto, debe existir una correcta administración de este (Vallejo, 2016), p.15).

Andachi (2015) menciona las principales actividades de la gestión del talento humano:

- Contratar personas para que cumplan con las competencias necesarias y ejercer un cargo,
- Capacitar y motivar a los empleados a la consecución de los objetivos organizacionales.
- Proporcionar mecanismos y ambientes necesarios que propicien la calidad, productividad y competitividad (pp.12-13).

Según Andachi (2015) Las personas pasan la mayor parte de su vida en el trabajo, por lo que la vida a menudo se asocia con el crecimiento en el trabajo. El progreso humano no consiste en aprender cosas nuevas, sino con el desarrollo de habilidades y destrezas (p.13).

Asimismo, la gestión del talento humano permite la comunicación entre los trabajadores y la organización involucrando la empresa con las necesidades y deseos de sus trabajadores con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerles un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad y motivación de cada trabajador que se constituye en el capital más importante de la empresa, su gente (Vallejo, 2016), p.16).

2.2.1.3. Conceptos de las dimensiones

a. Incorporar a las personas

La incorporación de las personas es fundamental en las organizaciones, ya que de esta manera se estará garantizando el personal adecuado que se está contratando

para la organización, coincido con el autor: Ibáñez, ya que nos permite saber de manera exacta, las primeras experiencias que le toca vivir y la forma de conducirse en la empresa, al personal nuevo que llega y, es fundamental el apoyo que pueda recibir de parte de sus jefes y compañeros (Gonzales,2018, p.39).

Según Chiavenato, (2009, como se citó en Gonzales,2018: p.39), la incorporación de las personas lo define como:

> Los procesos para incorporar a las personas representan el primer grupo de procesos de la nueva administración de personas. Los procesos para incorporar a las personas tienen grandes diferencias en las organizaciones. Algunas utilizan procesos tradicionales, ya superados, otros echan mano de procesos avanzados y sofisticados para atraer y escoger a las personas que desempeñan parte de su trabajo. Además, casi siempre, todo proceso de incorporación a las personas se concentra en el órgano de la administración de recursos humanos (p.102).

b. Colocar a las personas

Las organizaciones empiezan a funcionar cuando las personas que deben desempeñar ciertos papeles específicos o actividades solicitadas ocupan sus puestos correspondientes. De ahí la necesidad de ocupar los distintos puestos de trabajo de una organización empleando

a personas que deben poseer las calificaciones que se requieren (Chiavenato, 2009, p.172).

La lógica de los procesos para incorporar a otras personas es clara: la organización tiene puestos de trabajo que deben ser cubiertos por individuos a quienes se exigen ciertas calificaciones, que se deben especificar con detalle, con el propósito de buscar a los que poseen esas características. Esta lógica se deriva de los procesos para colocar a las personas; es decir, para que las personas puedan ocupar puestos y cargos en la organización deben cumplir con las condiciones y las características necesarias para el efecto (Chiavenato, 2009, p.172).

Según Chiavenato (2009), los procesos para colocar a las personas pueden ser rudimentarios y obsoletos, pero también complejos y refinados. porque se basan en modelos orgánicos, fundados en una visión sistémica y amplia (p.173). Por consiguiente, los proceso para colocar a las personas toma en cuenta tres puntos: orientar a las personas, diseño organizacional y diseño de puestos y finalmente la evaluación del desempeño.

c. Recompensar a las personas

Según Montenegro (2013), el reconocimiento tiene que ver con el uso de las habilidades y calificaciones del empleado para mejorar el desempeño y la productividad de la organización. Es similar a la motivación de los empleados, alienta satisfacción laboral, el compromiso y la productividad. Por otra parte, los programas de recompensa

usan incentivos monetarios y financieros para compensar el desempeño de los empleados.

Por lo tanto, la recompensa son incentivos económicos que pretenden dirigir la actividad del empleado hacia un resultado particular, además, fomenta que la persona tenga la necesidad de sentirse satisfecha con la organización y con lo que le ofrece, asimismo, obtienen cambios a corto plazo, por ejemplo, cambios en comportamientos (Montenegro, 2013).

d. Desarrollar a las personas

Según Peiró Rosario (2021), el desarrollo personal es un proceso en el cual el individuo se centra en descubrir determinados aspectos para llevarlos a la práctica y mejorar su salud, virtudes, talentos y capacidades.

Asimismo, el desarrollo personal pretende conseguir que se lleve a cabo una superación personal, se implementen acciones para cambiar comportamientos, actitudes o pensamientos, puesto que el objetivo es siempre que la persona consiga una mejor calidad de vida y un bienestar mucho mayor (Peiró Rosario, 2021).

2.2.2. Variable 2: Rotación laboral

2.2.2.1. Concepto de la variable: *Rotación laboral*

Según Vallejo (2016), la rotación del personal o turnover es el resultado de la salida de algunos empleados y entrada de otros para sustituirlos en el trabajo. La rotación es el flujo de entradas y salidas de personas en una organización; las entradas compensan las salidas de

personas. A cada separación casi siempre corresponde una contratación de un sustituto para reemplazarlo. Esto significa que el flujo de salidas puede ser por separaciones, despidos y jubilaciones, y se compensa con el flujo equivalente de entradas o contrataciones de personas.

2.2.2.2. Enfoques teóricos

Teoría de la Rotación laboral

Teorías de motivación para aplicar a la retención de personal

Frederick Herzberg: formuló la teoría de los dos factores para explicar mejor el comportamiento de las personas en el trabajo y plantea la existencia de dos factores que orientan el comportamiento de las personas (Prieto, 2013, p.34)

Según Prieto (2013) menciona lo siguiente:

- Factores higiénicos o factores extrínsecos, están relacionados con la insatisfacción, pues se localizan en el ambiente que rodean a las personas y abarcan las condiciones en que desempeñan su trabajo. Los principales factores higiénicos son: el salario, los beneficios sociales, el tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas y directrices de la empresa, el clima de relaciones entre la empresa y las personas que en ella trabajan, los reglamentos internos, el estatus y el prestigio, y la seguridad personal, etc.

- Factores motivacionales o factores intrínsecos, están relacionados con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta. Por esta razón, los factores motivacionales están bajo el control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña. Los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo (p.34).

Factores que afectan la retención de personal

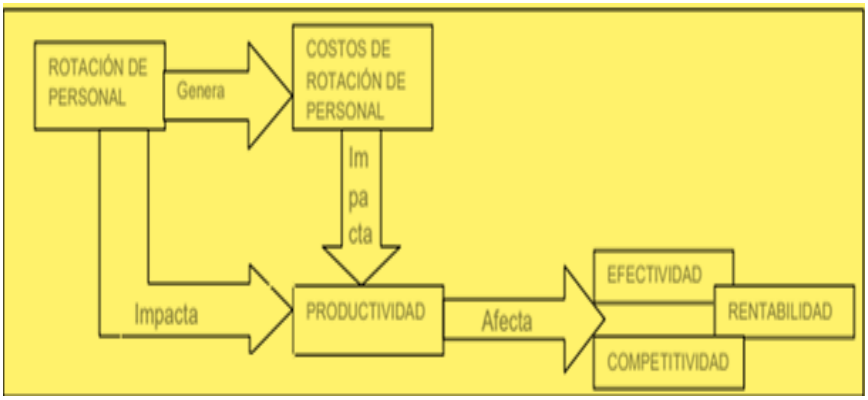
- Estrategia directiva: Los responsables de las áreas de gestión del talento pueden actuar como una fuerza de equilibrio, ayudando a los gerentes de línea a entender los impactos del mercado y del entorno laboral y cómo pueden minimizar sus vulnerabilidades (Prieto, 2013, p)
- Costos de Rotación de personal: Para hacer un cálculo de este tipo, se deben tener en cuenta el límite máximo que podría soportar la empresa en porcentaje de rotación sin que esto la afecte significativamente. Para Poder Calcular el costo de la Rotación primero debemos Clasificarla, se sugiere que se divida en Rotación Involuntaria y Rotación

Voluntaria siendo esta última a la que debemos prestar más atención (Prieto, 2013, p).

- Oportunidades de ascenso: Cuando una persona pasa mucho tiempo realizando la misma labor en las mismas condiciones y en el mismo ambiente, se crea una sensación de rutina, haciendo que el entorno se torne en ocasiones desagradable. Todo ser humano tiene consigo innatos deseos y/o anhelos de superación (Prieto, 2013, p).
- Reconocimiento. Hay muchas formas de reconocer el trabajo o labor realizada de forma excelente por un individuo (Prieto, 2013, p).
- Desarrollo de Personas. Con el desarrollo de las personas en una organización se trata de que el individuo crezca y se perfeccione de acuerdo con sus expectativas laborales. basado en su preparación, interés y capacidades, se busca que el empleado se mantenga activo, interesado, satisfecho y en constantes capacitaciones o mejoramiento de procedimientos o procesos que incurran en el alcance de esa meta fijada (Prieto, 2013, p).
- Remuneración. Gran satisfacción genera en una persona el hecho de recibir el medallón que se torna a la vez en un incentivo por haberse esforzado constantemente y haber sido elegido entre varias opciones como apto para el cargo (Prieto, 2013, p).

Figura N^0 04

Implicaciones de la rotación de personal



Nota. Tomado de Restrepo & Gómez (2009: p.5)

2.2.2.3. Conceptos de las dimensiones

a. Causa de la rotación

Cierta cantidad de rotación de personal es inevitable en las empresas, la rotación puede tener muchas causas diferentes y, de hecho, la rotación se puede dividir en voluntaria o involuntaria. Según Share (2022) algunos ejemplos de rotación son: colaboradores que se jubilan, trabajadores que dejan la compañía por mal desempeño o para unirse a otra organización en búsqueda de nuevos retos y mejores beneficios. No obstante, Restrepo & Gómez (2009) menciona que la rotación puede ser interna cuando se rotan los empleados vigentes en la empresa en los diferentes puestos de trabajo y de forma externa (la más conocida) cuando sale algún trabajador e ingresa uno nuevo a reemplazarlo (p.4).

Entre las principales causas que se produce la rotación según Share (2022) son:

- Mal amiente de trabajo
- Agotamiento profesional

- Falta de sentido y motivación
- Aburrimiento
- Un mal jefe
- Falta de formación

b. Costo de rotación

De acuerdo con Mendoza (2003) menciona que: la alta rotación de personal no solo representa un costo importante para la empresa, sino que también tiene impacto significativo en la rentabilidad futura porque no garantiza una calidad uniforme, ni permite entregar el servicio o el producto a tiempo y ser competitivo en costos (Restrepo & Gómez, 2009: p.3).

Estos costos están involucrados en actividades como la selección, contratación y liquidación de los empleados, pero no son identificados ni mucho menos medidos dentro de las empresas (Restrepo & Gómez, 2009, p.4).

c. Ausentismo

Molinera afirma que el ausentismo laboral se refiere a la ausencia al trabajo, sea justificado o no, computable por la diferencia cronológica existente entre los tiempos de trabajo contratados y los efectivamente realizados. Por lo general, es el acto individual de ausencia al trabajo consecuencia de una elección entre actividades alternas que implica en ocasiones abandono de sus obligaciones (Molinera,2006, p.19).

d. Oportunidad de crecimiento

Para Sap Concur Team (2023), las oportunidades de crecimiento son aquellas áreas listas para explotar con el fin de aumentar la productividad, eficiencia o rentabilidad de un negocio. Estas pueden incluir el ampliar el alcance del producto, avanzar en tecnología, mejorar los procesos internos y expandirse a nuevos mercados.

Asimismo, Ana Sofía (2023) menciona que el crecimiento profesional, es un proceso de esfuerzo continuo para mejorar el nivel profesional. Establecer metas y objetivos nos ayudará a medir nuestro progreso en nuestras carreras. Se trata de poder ver el desarrollo constante en nuestro camino como profesionales.

2.3. Definición de términos básicos

a) Reclutamiento

Según Adecco (s.f.), afirma que el reclutamiento es una etapa inicial, además, el reclutamiento no es necesaria una acción coordinada del área de Recursos Humanos; por ejemplo, muchas veces son los candidatos los que llegan por su cuenta tocando las puertas de una empresa. No obstante, la fase de reclutamiento es de evaluación.

b) Selección

Respecto a la selección, el mismo autor Adecco (s.f.), menciona que es una de las fases finales, asimismo, para un proceso de selección de personal sí es indispensable la coordinación con el departamento de RR. HH, por lo tanto, la de selección se ejecutan acciones y tácticas para finalmente incorporar al nuevo talento.

Por consiguiente, Tras una serie de pruebas (pruebas técnicas, exámenes psicométricos, por ejemplo) y una o varias entrevistas, se selecciona al candidato que mejor responda a las necesidades del puesto y a la cultura laboral de la empresa (Adecco, s.f.).

c) Evaluación de desempeño

Según Sydle (2022), la evaluación de desempeño es una herramienta que el RR. HH. utiliza para optimizar la gestión de los recursos humanos de una empresa. Con esta herramienta es posible medir el desempeño de los colaboradores de una organización, tanto su trabajo como sus resultados, en relación con sus responsabilidades laborales.

Algunas de las herramientas de evaluaciones son: la autoevaluación, evaluación 180^0 y 360^0, el assessment center, la evaluación basada en objetivos, la evaluación basada en objetivos, basa en la satisfacción del trabajador, la evaluación basada en incidentes críticos, basada en contos y por último la one on one.

d) Remuneraciones

Instituto de ciencias HEGEL (2021) recalca que las remuneraciones son las obligaciones principales que tiene el empleador ante su trabajador. Consiste en la entrega de cierta cantidad de dinero a cambio de los servicios prestados por un determinado plazo de tiempo. La ley desarrolla este concepto en el art. 6º del D.S. Nº 003-97-TR, el cual señala que la remuneración puede entregarse en dinero o especie (bienes), siempre y cuando sea de libre disposición del trabajador (HEGEL, 2021).

e) Prestaciones y servicios

Zambelli (2021), “define que la prestación de servicios es un tipo de actividad que consiste en realizar un trabajo. En este caso, no

entrega algo material, como un producto. Es una experiencia y una solución”.

En otras palabras, este se utiliza para indicar la ejecución de un trabajo ofrecido o contratado por un tercero sea empresa o comunidad (Zambelli, 2021).

f) Capacitaciones

Para Pérez (2023) “la capacitación laboral se trata de actividad que se realiza cuando se quiere mejorar la preparación de los trabajadores y la formación (en todas las áreas) del talento que está trabajando actualmente en tu compañía, así mismo, también se trata de dotar de los mejores conocimientos a los profesionales que están actualmente laborando”.

g) Desarrollo de la organización

Nancy Rodríguez (2022) señala que el "desarrollo organizacional es el conjunto de estrategias y tácticas planificadas de una empresa. Este se compone por el talento humano de una organización y se acompaña de herramientas y prácticas para alinear los objetivos de la empresa con los de los colaboradores y así aumentar su compromiso y productividad"

h) Efectividad

Para Miguel Bolívar (2015), este término lo extrae del propio Drucker quien establece es «hacer bien las cosas correctas», es decir, hacer las cosas de forma eficiente y eficaz. La efectividad tiene que ver con «qué» cosas se hacen y con «cómo» se hacen esas cosas.

No obstante, Miguel Bolívar (2015) recalca que la efectividad impide que un exceso de foco en la eficiencia haga que no se llegue a alcanzar el resultado deseado o que no se alcance a tiempo. También impide que un exceso de foco en la eficacia pueda dar al traste con la

rentabilidad del resultado, haciendo que no compense. Cuando trabajamos de forma efectiva, mantenemos el foco en el punto óptimo entre lo más eficiente y lo más eficaz.

.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Método de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación proporcionada será *aplicada*, Gonzales (2018) lo define: La investigación aplicada persigue los fines directos e inmediatos. Para cualquier caso de estudio que se desea investigar o evaluar, para así lograr su mejor aprovechamiento, a las investigaciones encaminadas a conocer las causas que podrían tener (p.72).

3.1.2. Nivel de investigación

El nivel de instigación será descriptivo-correlacional., el cual describiremos a las características de los resultados sacados de las estadísticas para responder las hipótesis de las variables de estudia, no obstante, según Bernal (2010), la investigación correlacional, tiene como propósito mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables. Examina relaciones entre variables o sus resultados, pero en ningún momento explica causas o consecuencias. Su principal soporte es el uso de herramientas estadísticas (p.122).

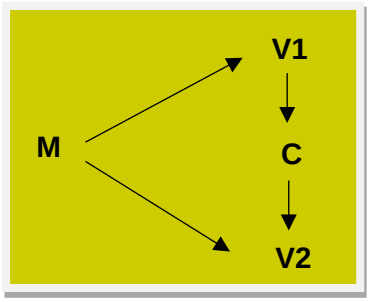
3.1.3. Diseño de investigación

La presente investigación será un diseño de investigación no experimental y transversal, según Alvines & Bendezú (2018, p.20) se realiza no experimental transversal debido a que se utiliza sin la alteración de las variables, puesto que solamente se observará como se desarrollan las variables en su ambiente o estado natural para luego describir y analizar la reciprocidad e influencia entre las variables estudiadas, seguidamente dentro del rango del tiempo determinado en el título.

En el siguiente esquema se puede apreciar el diagrama del diseño de investigación asumido:

Figura N^0 05

Correlación entre las variables



Dónde:

M: Municipalidad Distrital de Yarinacocha

V1: Variable gestión talento humano

V2: Variable rotación laboral

C: Relación entre la gestión talento humano y rotación laboral del año 2023.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Para la población se tomó en cuenta las cantidades totales de los trabajadores administrativos y técnicos del municipio, el cual, la fuente de información de referencia es de la SUNAT con número de Ruc: 20154435965, el cual pertenece a la municipalidad distrital de Yarinacocha. Por consiguiente, el número de trabajadores es de 184 a partir del mes de abril del año 2023.

3.2.2. Muestra

Para la realización de la muestra se empleará aplicando la formula finita del probabilístico con la finalidad de disminuir la cantidad de trabajadores puesto que como investigadores decidimos hacerlo a nuestra conveniencia.

$$n = \frac{z^2 p \cdot q \cdot N}{E^2(N-1) + z^2 p.q}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra necesaria.

P = Probabilidad que ocurra (50%)

Q = Probabilidad que no ocurra (50%)

Z = 1, 96 (95% coeficiente de confianza)

N = Población (184)

E= 0.09 (9% de máximo de error permitido)

Desarrollo de la muestra:

$$n = \frac{1{,}96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5 \cdot 184}{0.09^2(184\text{-}1) + 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

$$n = \frac{176.71}{2.44} = 72.4 = 72$$

Finalmente, la muestra abarcara a 72 trabajadores de la municipalidad distrital de Yarinacocha.

3.3. Técnica e instrumento de la investigación

La técnica será dada por la encuesta, según Gonzales (2018) la encuesta es una de las técnicas de recolección de información para la investigación, debido que, técnicamente construida la encuesta, registra con veracidad la problemática existente, pues son los propios actores los que emiten la información que se realiza posteriormente y que permite incluso la validación de la hipótesis (p.74).

Para el desarrollo de la investigación se tomará como instrumento al cuestionario, el cual se define, según Ñaupas et al. (2014) como modalidad de la técnica de la Encuesta, que consiste en formular un conjunto sistemático de preguntas escritas, en una cédula, que están relacionadas a hipótesis de trabajo y por ende a las variables e indicadores de

investigación. Su finalidad es recopilar información para verificar las hipótesis de trabajo (p.211).

No obstante, el cuestionario el cual se elaborará tendrá preguntas cerradas politómicas llamadas también alternativa múltiple.

3.4. Procedimiento de recolección de datos

Hay que tener en cuenta que para el Procedimiento de recolección de datos se usara los Microsoft Word y Excel, más el programa del SPSS.

En ese contexto, el procesamiento inicia cuando se obtiene los datos completos de las respuestas rellenadas en el cuestionario, para posteriormente usarse en el Excel aquí se hará la tabulación estos son tablas o cuadros divididos en dos variables, cada uno de están con sus dimensiones respectivas, aquí también se realizara las tabla porcentual y los gráficos de barras; una vez realizado tomaremos la sumatoria de la tabulación de acuerdo a la escala de Likert; los datos se pondrán en el SPSS para realizar el nivel de confiabilidad usando el alfa de Cronbach, asimismo, la prueba de hipótesis mediante el Rh de Spearman o Pearson. Finalmente, con la información recopilada de la fuente tanto del Excel y SPSS, se pondrá en el documento Word como informe final.

3.5. Tratamiento de los datos

Aquí se utilizará tablas porcentuales, y gráficos de barras o pastel dependiendo de los datos que nos acomodemos para poder reflejar las opiniones de nuestra encuesta a los trabajadores. Por lo tanto, los datos son tratados mediante el uso del SPSS versión 25 y el Excel.

Dentro del tratamiento de los datos, para la confiablidad del cuestionario será puesta con el uso del alfa de Cronbach, según Ñaupas et al. (2014) consiste en determinar mediante procedimientos matemáticos, los coeficientes que varían de 0 a 1 (p.118).

Los datos de la confiabilidad para el cuestionario se medirán con la tabla de Kuder Richadson, tal como muestra la figura continua.

Figura N^0 06

Coeficiente de confiabilidad

0,53 a menos	= nula confiabilidad
0,54 a 0.59	= baja confiabilidad
0,60 a 0.65	= confiable
0,66 a 0,71	= muy confiable
0,72 a 0,99	= excelente confiabilidad
1.00	= perfecta confiabilidad.

Nota. *Tomado de Ñaupas et al.* (2014, p.217)

CAPÍTULO IV

RESULTADO Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis estadístico

4.1.1. Análisis inferencial

Análisis de confiabilidad

Tabla N^0 02: *Fiabilidad por el alfa de Cronbach*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,843	34

Prueba de Normalidad

Tabla N^0 03: *Prueba de normalidad de las variables*

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,410	72	,000	,650	72	,000
Rotación laboral	,310	72	,000	,724	72	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Mediante el uso de la prueba de normalidad tal como se observa en la tabla N^0 3 el total de muestra es 72, por lo tanto, es mayor a 50, lo cual solo se verifica los datos numéricos de Kolmogorov-Smirnova, en efecto si es ≤ 0.05 son no paramétricos según el Sig. por lo cual se hará uso del Rho de Spearman para comprobar las hipótesis planteadas mediante la correlación.

Figura N⁰ 07: *Interpretación del coeficiente correlacional*

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Beltrán & Montaño (2016).

Prueba de hipótesis

A. Hipótesis general

- H0: La gestión del talento humano NO se relaciona significativamente con la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023.
- H1: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023.

Tabla N⁰ 04: *Gestión del talento humano y rotación laboral*

			Gestión del talento humano	Rotación laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,366
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
	Rotación laboral	Coeficiente de correlación	,366	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

Tal como se observa en la tabla N^0 4, se da como resultado del Rho =0.366 y el p-valor= 0.000 indicando una correlación positiva baja y significativa, por lo tanto, se rechaza la HO y se acepta la H1, en conclusión, la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023.

B. Hipótesis especifica 1

- H0: La incorporación de personas NO se relaciona significativamente con la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023.
- H1: La incorporación de personas se relaciona significativamente con la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023.

Tabla N^0 05: *Incorporar a las personas y Rotación laboral*

			Incorporar a las personas	Rotación laboral
Rho de Spearman	Incorporar a las personas	Coeficiente de correlación	1,000	,504
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
	Rotación laboral	Coeficiente de correlación	,504	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

Tal como se observa en la tabla N^0 5, se da como resultado del Rho=0.504 y el p-valor= 0.000 indicando una correlación positiva moderada y significativa, por lo tanto, se rechaza la HO y se acepta la H1, en conclusión, la incorporación de personas se relaciona significativamente con la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023.

C. Hipótesis especifica 2

- H0: La colocación de personas NO se relaciona significativamente con la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023.
- H1: La colocación de personas se relaciona significativamente con la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023.

Tabla N^0 06: *Colocar a las personas y Rotación laboral*

			Colocar a las personas	Rotación laboral
Rho de Spearman	Colocar a las personas	Coeficiente de correlación	1,000	,246
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	72	72
	Rotación laboral	Coeficiente de correlación	,246	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	72	72

Tal como se observa en la tabla N^0 6, se da como resultado del Rho=0.246 y el p-valor= 0.001 indicando una correlación positiva baja y significativa, por lo tanto, se rechaza la HO y se acepta la H1, en conclusión, la colocación de personas se relaciona significativamente con la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023.

D. Hipótesis especifica 3

- H0: La recompensa a las personas NO se relaciona significativamente con la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023.

- H1: La recompensa a las personas se relaciona significativamente con la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023.

Tabla N^0 07: *Recompensar a las personas y Rotación laboral*

			Recompensar a las personas	Rotación laboral
Rho de Spearman	Recompensar a las personas	Coeficiente de correlación	1,000	,583
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	72	72
	Rotación laboral	Coeficiente de correlación	,583	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	72	72

Tal como se observa en la tabla N^0 7, se da como resultado del Rho=0.583 y el p-valor= 0.001 indicando una correlación positiva moderada, por lo tanto, se rechaza la HO y se acepta la H1, en conclusión, la recompensa a las personas se relaciona significativamente con la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023.

E. Hipótesis especifica 4

- H0: El desarrollo de las personas NO se relaciona significativamente con la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023
- H1: El desarrollo de las personas se relaciona significativamente con la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023.

Tabla N^0 08: *Desarrollar a las personas y Rotación laboral*

			Desarrollar a las personas	Rotación laboral
Rho de Spearman	Desarrollar a las personas	Coeficiente de correlación	1,000	,695
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	72	72
	Rotación laboral	Coeficiente de correlación	,695	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	72	72

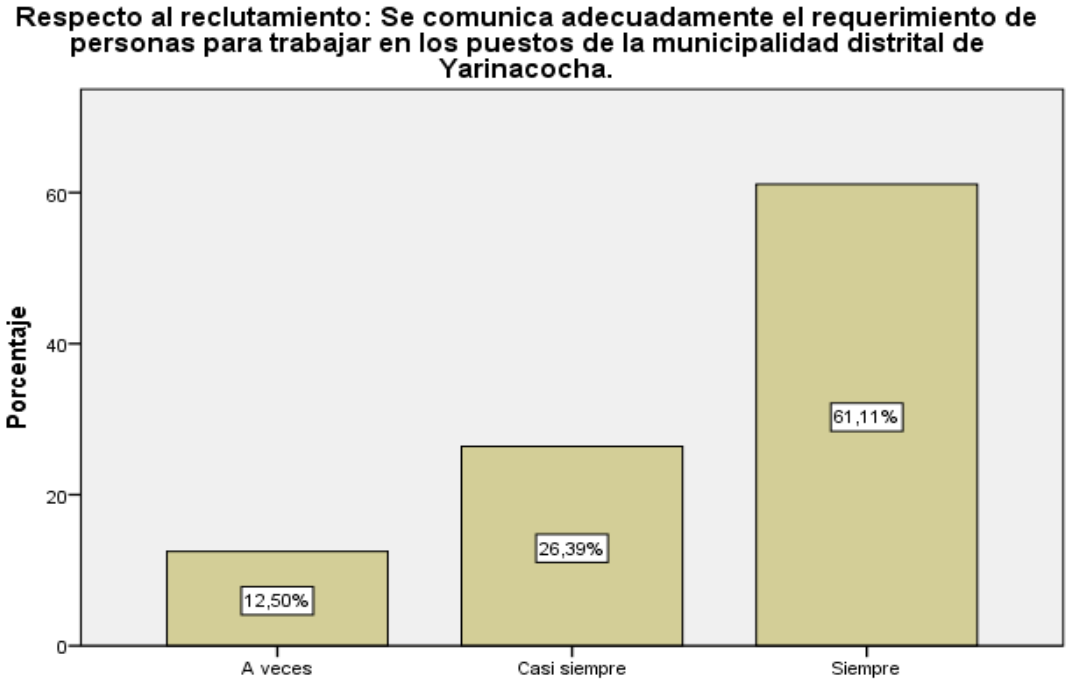
Tal como se observa en la tabla N^0 8, se da como resultado del Rho=0.695 y el p-valor= 0.001 indicando una correlación positiva moderada y significativa, por lo tanto, se rechaza la HO y se acepta la H1, en conclusión, el desarrollo de las personas se relaciona significativamente con la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023.

4.1.2. Análisis Descriptivo

Tabla N^0 09: *V1, Respecto a reclutamiento en requerimiento de personas*

Respecto al reclutamiento: Se comunica adecuadamente el requerimiento de personas para trabajar en los puestos de la municipalidad distrital de Yarinacocha.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	9	12,5	12,5	12,5
	Casi siempre	19	26,4	26,4	38,9
	Siempre	44	61,1	61,1	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Figura N⁰ 08: *Comunicación adecuada para el requerimiento de personas preg.1*

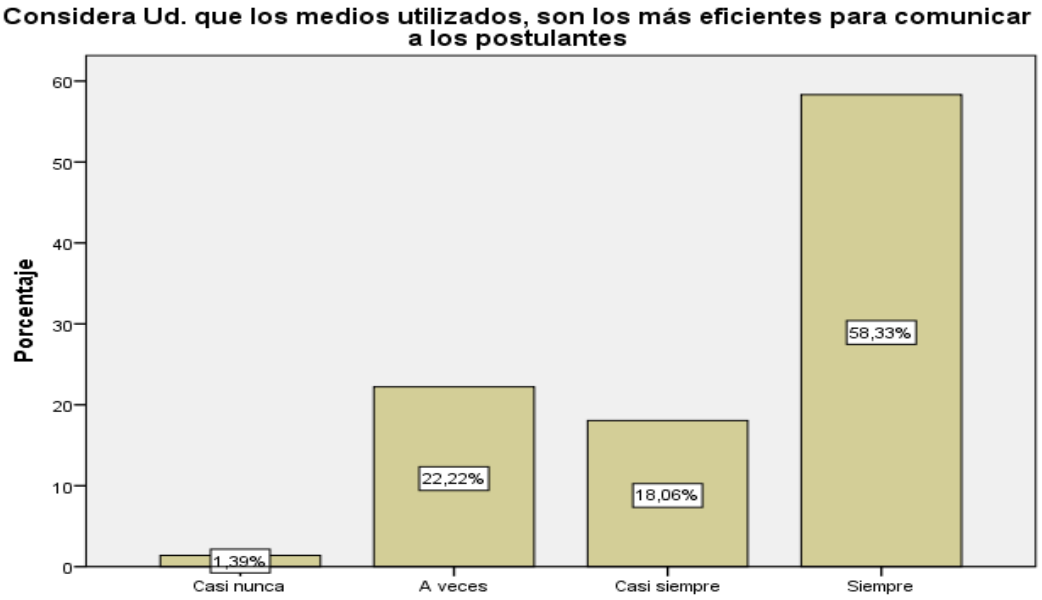


En la tabla y gráfico, se observa Respecto al reclutamiento: Se comunica adecuadamente el requerimiento de personas para trabajar en los puestos de la municipalidad distrital de Yarinacocha..., los resultados siendo el, 12,50% a veces, 26,39% casi siempre, y 61,11% siempre.

Tabla N⁰ 10: *V1, Respecto a reclutamiento sobre los medios utilizados para comunicar a los postulantes.*

Considera Ud. que los medios utilizados, son los más eficientes para comunicar a los postulantes					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,4	1,4	1,4
	A veces	16	22,2	22,2	23,6
	Casi siempre	13	18,1	18,1	41,7
	Siempre	42	58,3	58,3	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Figura N⁰ 09: *Gráfico sobre medios utilizados para comunicar a los postulantes preg.2*

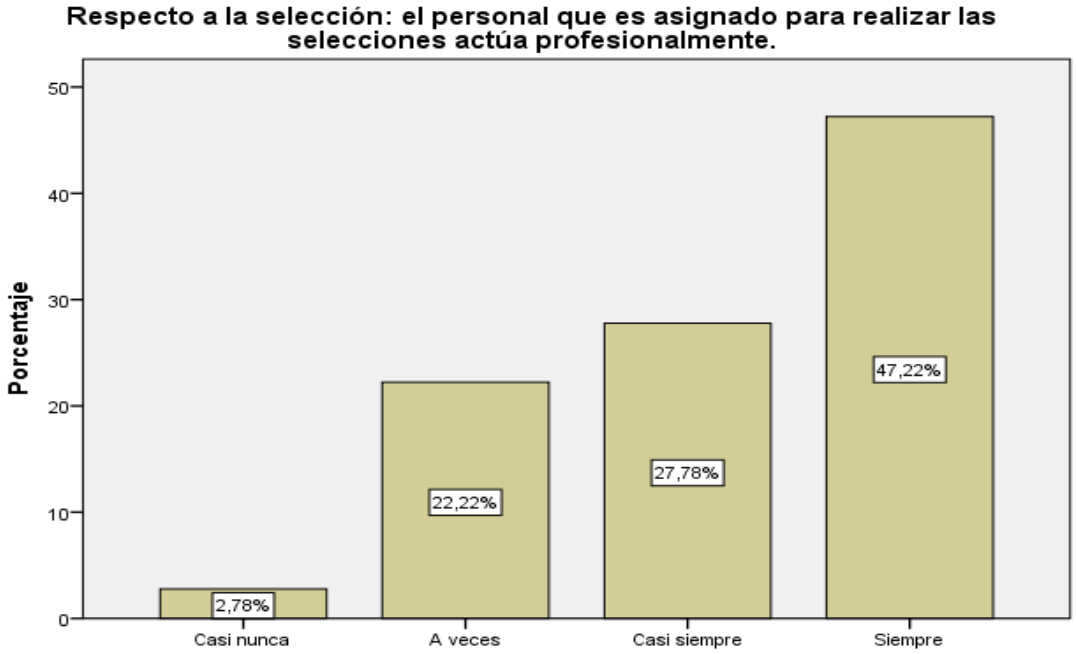


En la tabla y gráfico, se observa Considera Ud. que los medios utilizados, son los más eficientes para comunicar a los postulantes..., los resultados siendo el, 1,39% casi nunca, 22,22% a veces, 18,06% casi siempre, y 58,33% siempre.

Tabla N⁰ 11*: V1, Respecto a selección sobre la profesionalidad para seleccionar*

Respecto a la selección: el personal que es asignado para realizar las selecciones actúa profesionalmente.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	2,8	2,8	2,8
	A veces	16	22,2	22,2	25,0
	Casi siempre	20	27,8	27,8	52,8
	Siempre	34	47,2	47,2	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Figura N⁰ 10: *Gráfico sobre la profesionalidad para seleccionar preg.3*



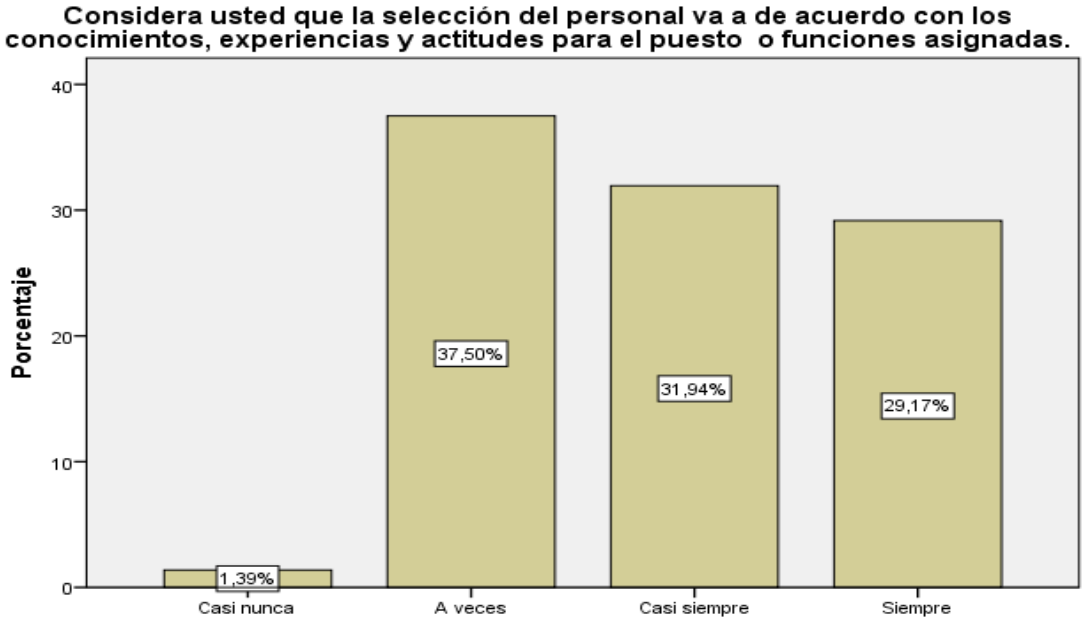
En la tabla y gráfico, se observa Respecto a la selección: el personal que es asignado para realizar las selecciones actúa profesionalmente..., los resultados siendo el, 2,78% casi nunca, 22,22% a veces, 27,78% casi siempre, y 47,22% siempre.

Tabla N⁰ 12: *V1, Respecto a selección enfatizan las características para el puesto*

Considera usted que la selección del personal va a de acuerdo con los conocimientos, experiencias y actitudes para el puesto o funciones asignadas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,4	1,4	1,4
	A veces	27	37,5	37,5	38,9
	Casi siempre	23	31,9	31,9	70,8
	Siempre	21	29,2	29,2	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Figura N⁰ 11: *Gráfico sobre características para el puesto preg.4*

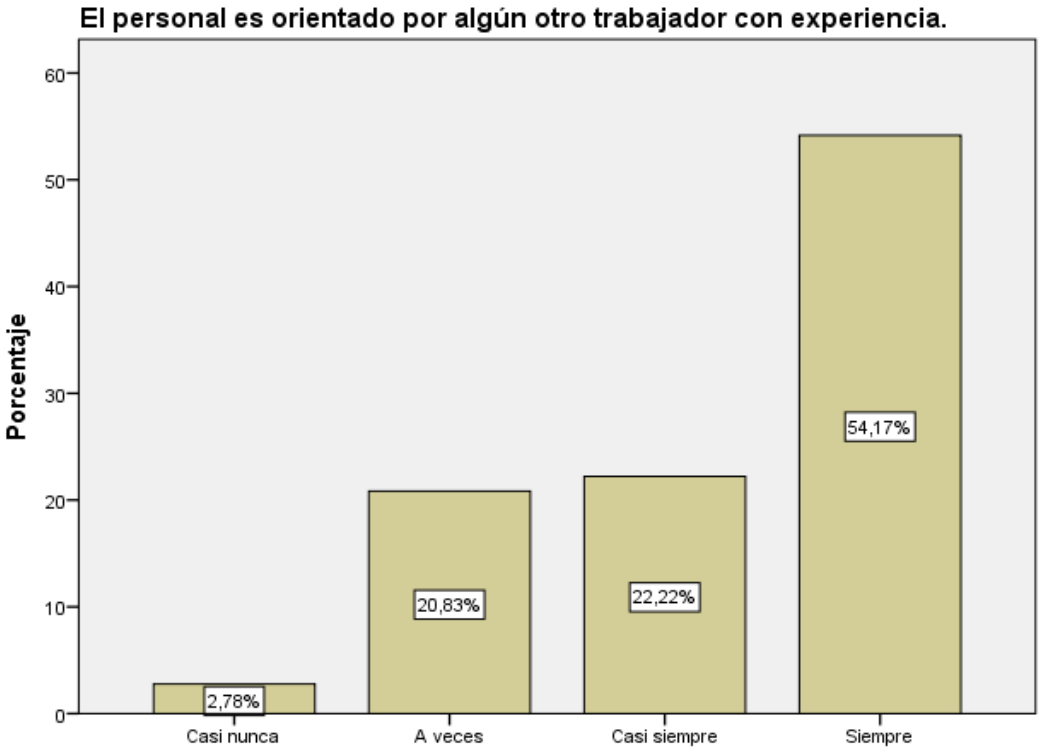


En la tabla y gráfico, se observa Considera usted que la selección del personal va a de acuerdo con los conocimientos, experiencias y actitudes para el puesto o funciones asignadas., los resultados siendo el, 1,39% casi nunca, 37,50% a veces, 31,94% casi siempre, y 29,17% siempre.

Tabla N⁰ 13: *V1, Respecto a orientación entre colegas*

El personal es orientado por algún otro trabajador con experiencia.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	2,8	2,8	2,8
	A veces	15	20,8	20,8	23,6
	Casi siempre	16	22,2	22,2	45,8
	Siempre	39	54,2	54,2	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Figura N⁰ 12: *Gráfico sobre orientación entre colegas preg.5*

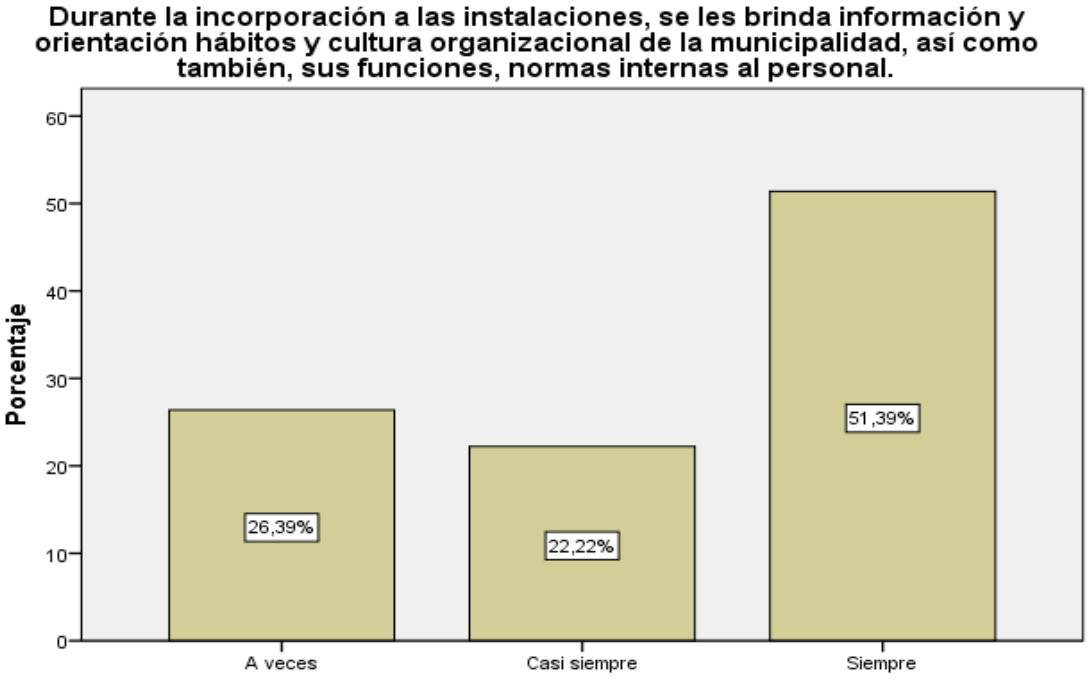


En la tabla y gráfico, se observa El personal es orientado por algún otro trabajador con experiencia., los resultados siendo el, 2,78% casi nunca, 20,83% a veces, 22,22% casi siempre, y 54,17% siempre.

Tabla N⁰ 14: *V1, Respecto a orientación son brindadas durante la incorporación a las instalaciones*

Durante la incorporación a las instalaciones, se les brinda información y orientación hábitos y cultura organizacional de la municipalidad, así como también, sus funciones, normas internas al personal.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	19	26,4	26,4	26,4
	Casi siempre	16	22,2	22,2	48,6
	Siempre	37	51,4	51,4	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Figura N⁰ 13: *Gráfico sobre orientación en la incorporación preg.6*

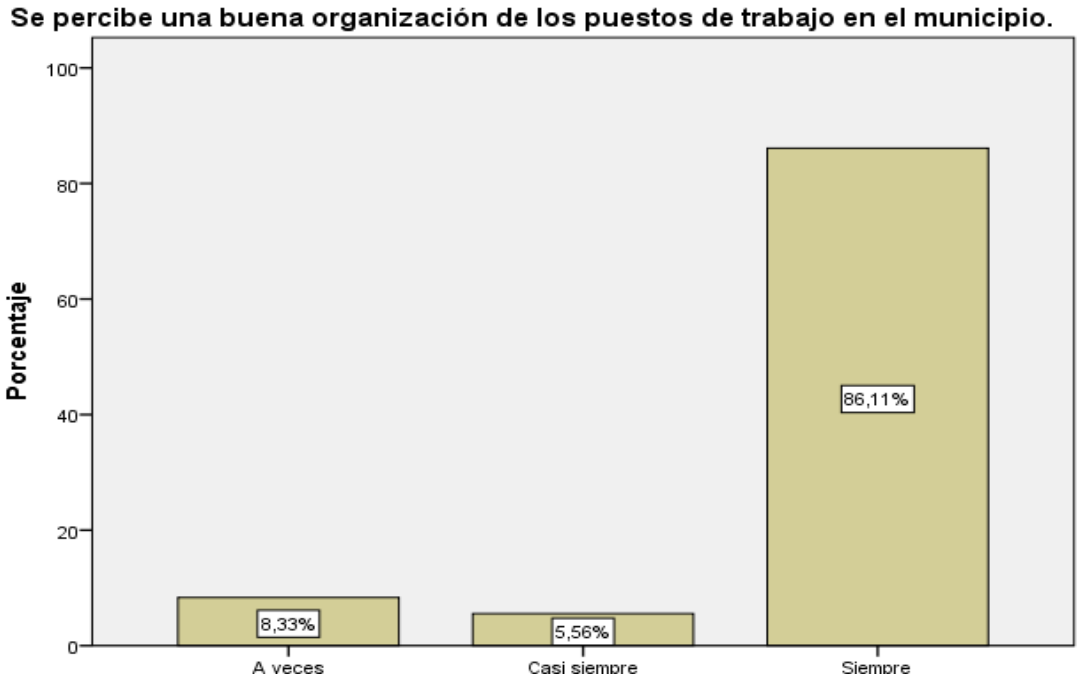


En la tabla y gráfico, se observa Durante la incorporación a las instalaciones, se les brinda información y orientación hábitos y cultura organizacional de la municipalidad, así como también, sus funciones, normas internas al personal..., los resultados siendo el, 26,39% a veces, 22,22% casi siempre, y 51,39% siempre.

Tabla N⁰ 15: *V1, Respecto a organización de trabajo en los puestos*

Se percibe una buena organización de los puestos de trabajo en el municipio.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	6	8,3	8,3	8,3
	Casi siempre	4	5,6	5,6	13,9
	Siempre	62	86,1	86,1	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Figura N^0 14: *Gráfico sobre orientación en la incorporación preg.7*

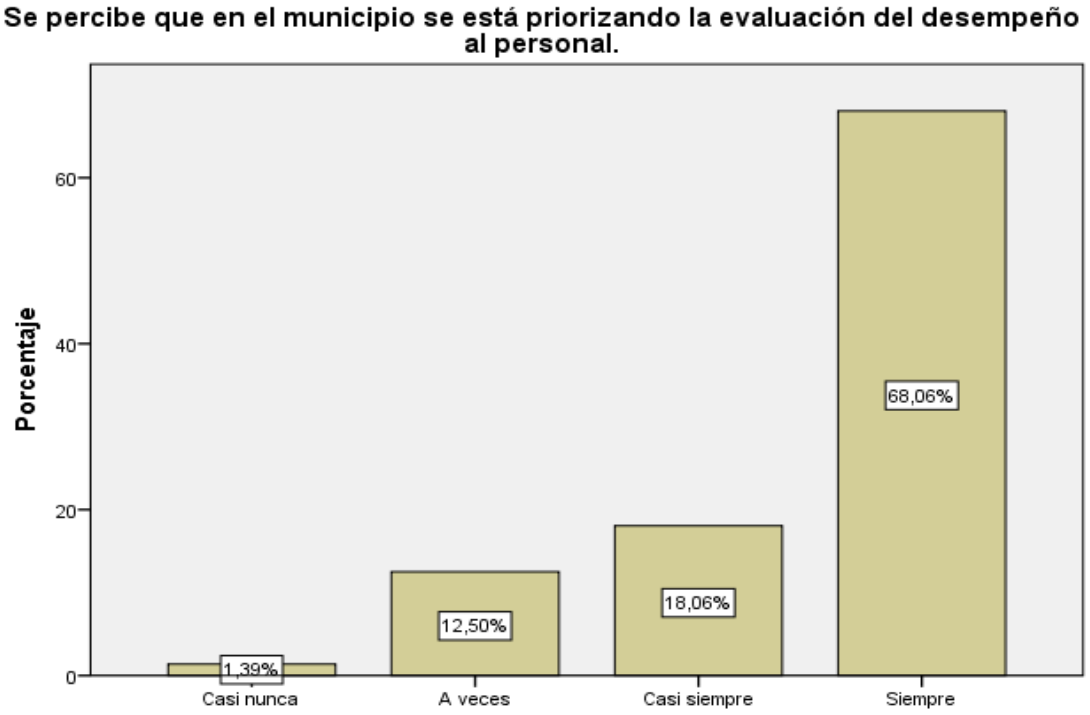


En la tabla y gráfico, se observa Se percibe una buena organización de los puestos de trabajo en el municipio., los resultados siendo el, 8,33% a veces, 5,56% casi siempre, y 86,11% siempre.

Tabla N^0 16: *V1, Respecto a evaluación de desempeño como priorización*

Se percibe que en el municipio se está priorizando la evaluación del desempeño al personal.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,4	1,4	1,4
	A veces	9	12,5	12,5	13,9
	Casi siempre	13	18,1	18,1	31,9
	Siempre	49	68,1	68,1	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Figura N^0 15: ***Gráfico sobre evaluación de desempeño preg.8***

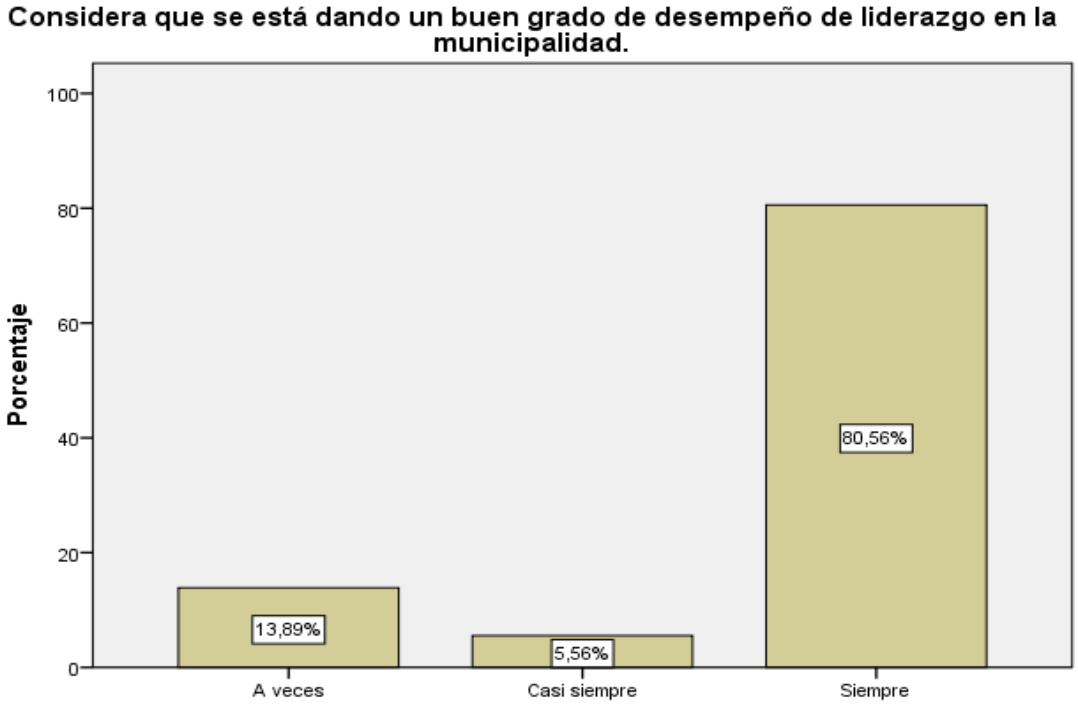


En la tabla y gráfico, se observa Se percibe que en el municipio se está priorizando la evaluación del desempeño al personal…, los resultados siendo el, 1,39% casi nunca, 12,50% a veces, 18,06% casi siempre, y 68,06% siempre.

Tabla N^0 17: *V1, Respecto a evaluación de desempeño en el liderazgo*

Considera que se está dando un buen grado de desempeño de liderazgo en la municipalidad.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	10	13,9	13,9	13,9
	Casi siempre	4	5,6	5,6	19,4
	Siempre	58	80,6	80,6	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Figura N^0 16: *Gráfico sobre evaluación de desempeño en el liderazgo preg.9*

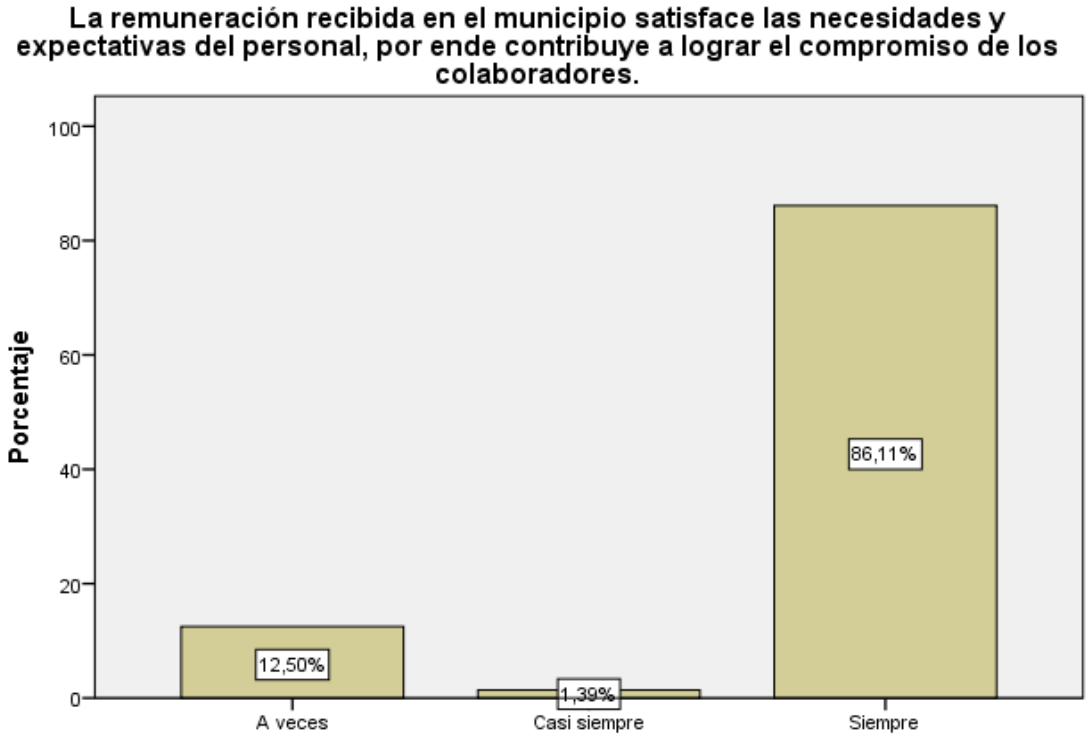


En la tabla y gráfico, se observa Considera que se está dando un buen grado de desempeño de liderazgo en la municipalidad..., los resultados siendo el, 13,89% a veces, 5,56% casi siempre, y 80,56% siempre.

Tabla N^0 18*: V1, Respecto a recuperaciones logra que el personal se comprometa con el municipio.*

La remuneración recibida en el municipio satisface las necesidades y expectativas del personal, por ende, contribuye a lograr el compromiso de los colaboradores.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	9	12,5	12,5	12,5
	Casi siempre	1	1,4	1,4	13,9
	Siempre	62	86,1	86,1	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Figura N^0 17: *Gráfico sobre el personal se comprometa con el municipio preg.10*

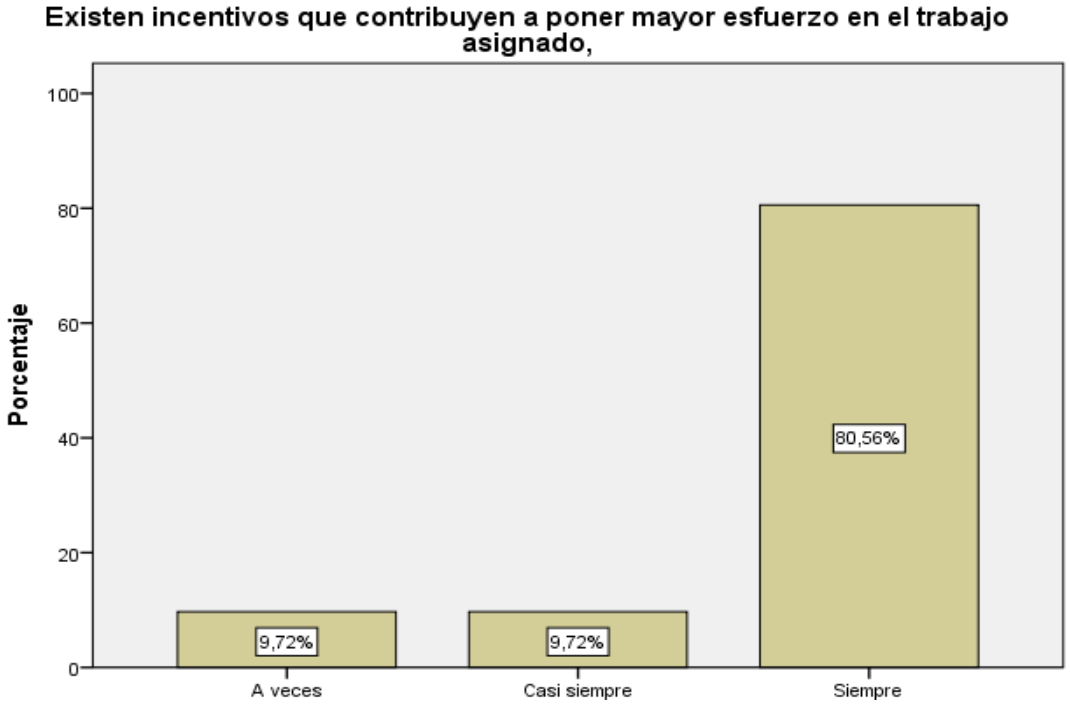


En la tabla y gráfico, se observa La remuneración recibida en el municipio satisface las necesidades y expectativas del personal, por ende, contribuye a lograr el compromiso de los colaboradores..., los resultados siendo el, 12,50% a veces, 1,39% casi siempre, y 86,11% siempre.

Tabla N^0 19: *V1, Respecto a incentivos hacen que exista mayor esfuerzo por los trabajadores.*

Existen incentivos que contribuyen a poner mayor esfuerzo en el trabajo asignado,					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	7	9,7	9,7	9,7
	Casi siempre	7	9,7	9,7	19,4
	Siempre	58	80,6	80,6	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Figura N^0 18: *Gráfico sobre incentivos hacen que exista mayor esfuerzo preg.11*



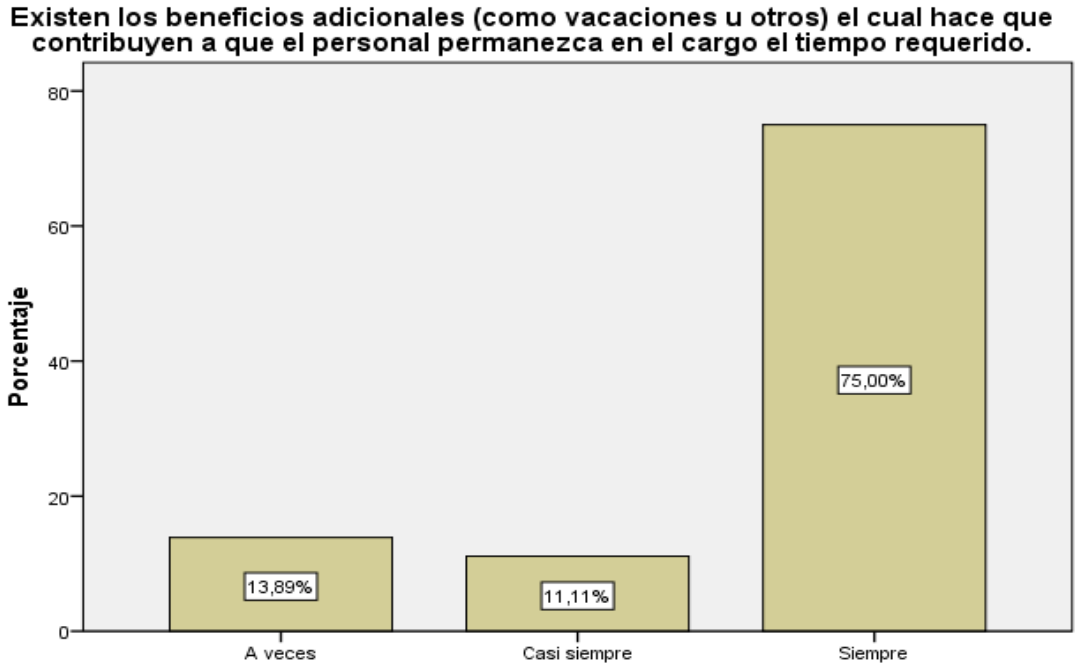
En la tabla y gráfico, se observa Existen incentivos que contribuyen a poner mayor esfuerzo en el trabajo asignado, los resultados siendo el, 9,72% a veces, 9,72% casi siempre, y 80,56% siempre.

Tabla N^0 20: *V1, Respecto a incentivos hacen que el personal permanezca en el cargo más tiempo.*

Existen los beneficios adicionales (como vacaciones u otros) el cual hace que contribuyan a que el personal permanezca en el cargo el tiempo requerido.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	10	13,9	13,9	13,9
	Casi siempre	8	11,1	11,1	25,0
	Siempre	54	75,0	75,0	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Figura N⁰ 19: *Gráfico sobre incentivos hacen que el personal permanezca en el cargo más tiempo. preg.12*

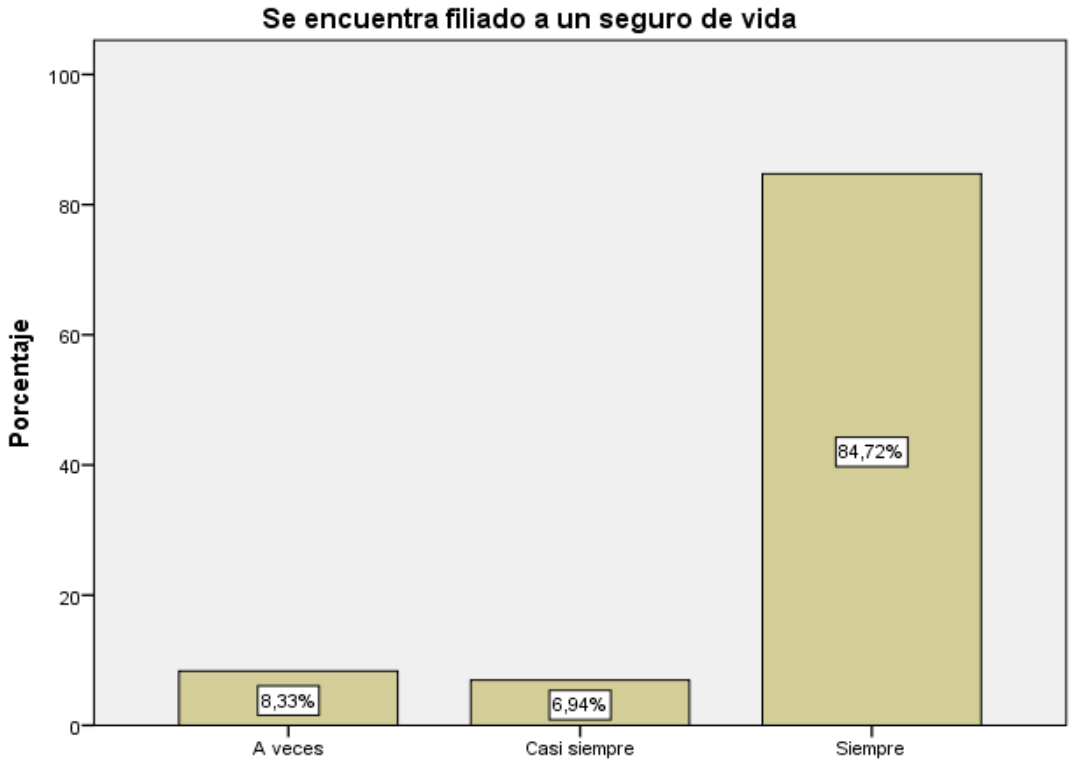


En la tabla y gráfico, se observa Existen los beneficios adicionales (como vacaciones u otros) el cual hace que contribuyan a que el personal permanezca en el cargo el tiempo requerido..., los resultados siendo el, 13,89% a veces, 11,11% casi siempre, y 75,00% siempre.

Tabla N⁰ 21: *V1, Respecto a prestaciones y servicios los trabajadores se encuentran afiliados.*

Se encuentra filiado a un seguro de vida					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	6	8,3	8,3	8,3
	Casi siempre	5	6,9	6,9	15,3
	Siempre	61	84,7	84,7	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Figura N⁰ 20: *Gráfico sobre prestaciones y servicios los trabajadores preg.13*

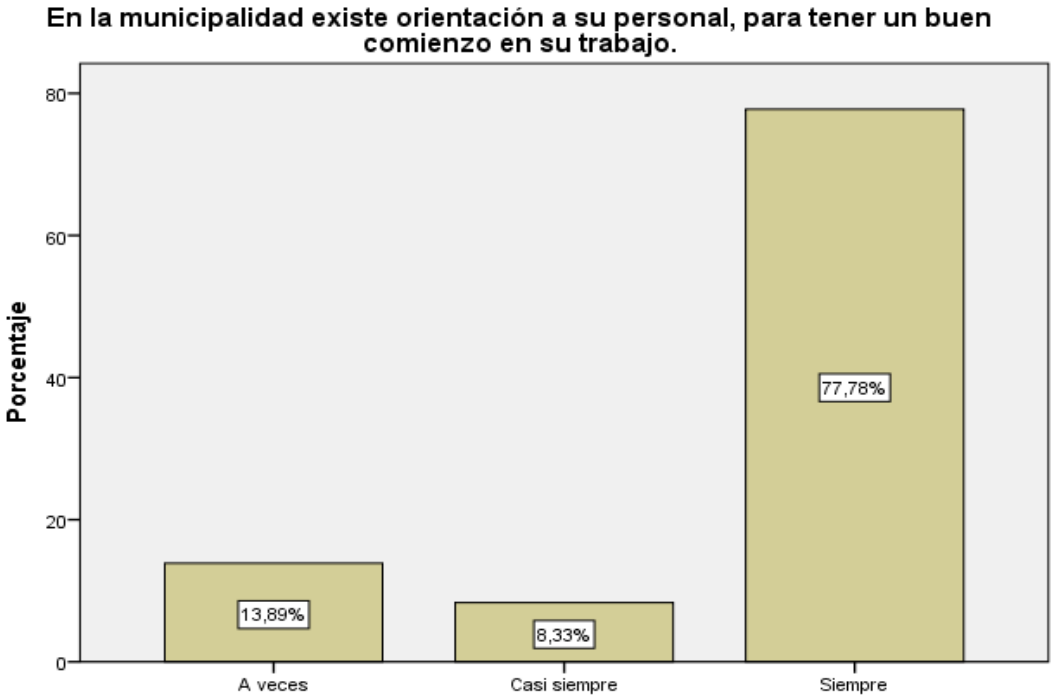


En la tabla y gráfico, se observa Se encuentra filiado a un seguro de vida, los resultados siendo el, 8,33% a veces, 6,94% casi siempre, y 84,72% siempre.

Tabla N⁰ 22: *V1, Respecto a inducción la municipalidad difunde conocimiento*

En la municipalidad existe orientación a su personal, para tener un buen comienzo en su trabajo.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	10	13,9	13,9	13,9
	Casi siempre	6	8,3	8,3	22,2
	Siempre	56	77,8	77,8	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Figura N^0 21: *Gráfico sobre inducción respecto a que difunde conocimiento preg.14*

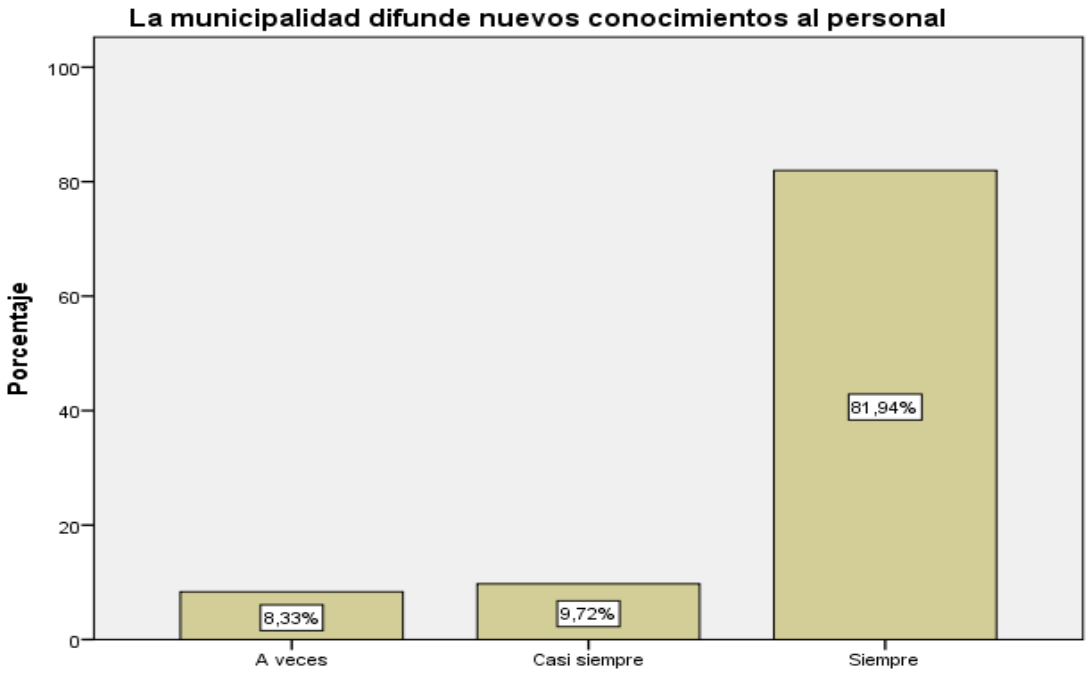


En la tabla y gráfico, se observa En la municipalidad existe orientación a su personal, para tener un buen comienzo en su trabajo., los resultados siendo el, 13,89% a veces, 8,33% casi siempre, y 77,78% siempre.

Tabla N^0 23: *V1, respecto a desarrollo del personal*

La municipalidad difunde nuevos conocimientos al personal					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	6	8,3	8,3	8,3
	Casi siempre	7	9,7	9,7	18,1
	Siempre	59	81,9	81,9	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Figura N^0 22: *Gráfico sobre desarrollo del personal preg.15*



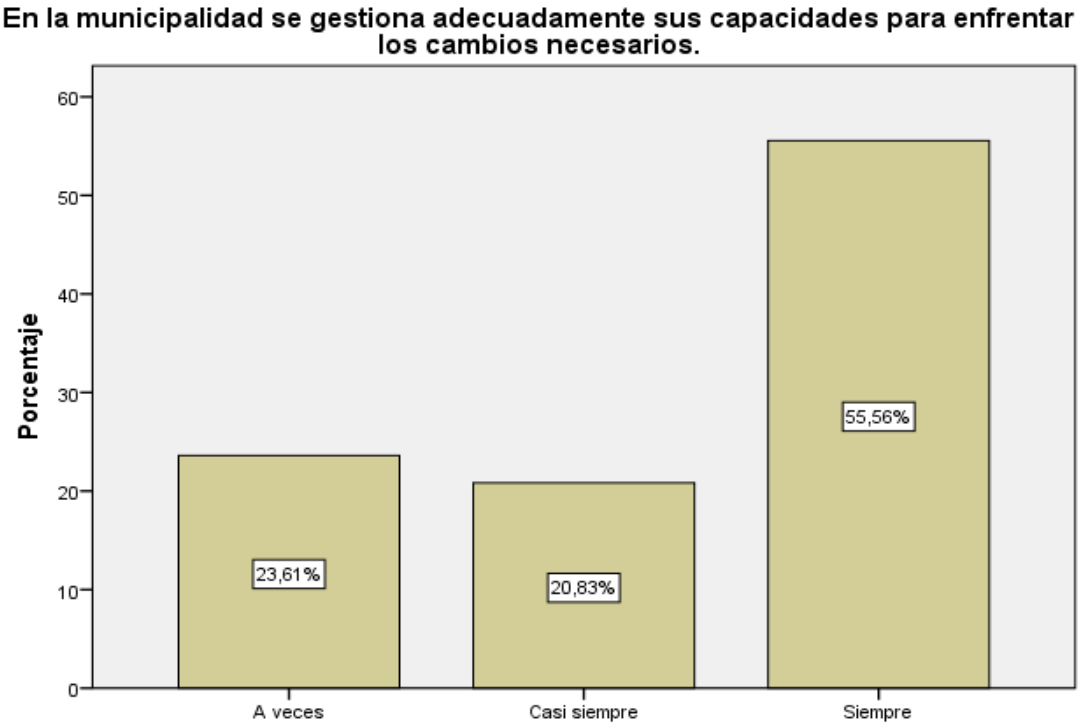
En la tabla y gráfico, se observa La municipalidad difunde nuevos conocimientos al personal..., los resultados siendo el, 8,33% a veces, 9,72% casi siempre, y 81,94% siempre.

Tabla N^0 24: *V1, Respecto a desarrollo de la organización.*

En la municipalidad se gestiona adecuadamente sus capacidades para enfrentar los cambios necesarios.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	17	23,6	23,6	23,6
	Casi siempre	15	20,8	20,8	44,4
	Siempre	40	55,6	55,6	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Figura N⁰ 23: *Gráfico sobre desarrollo de la organización preg.16*

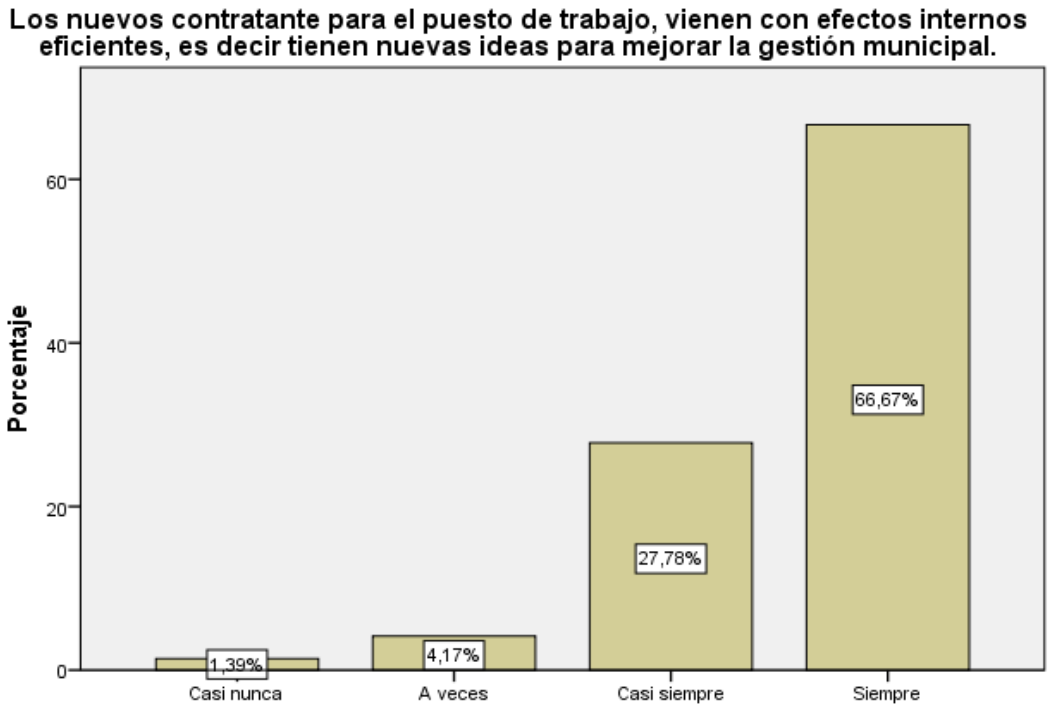


En la tabla y gráfico, se observa En la municipalidad se gestiona adecuadamente sus capacidades para enfrentar los cambios necesarios..., los resultados siendo el, 23,61% a veces, 20,83% casi siempre, y 55,56% siempre.

Tabla N⁰ 25: *V2, Respecto a efecto interno sobre las nuevas contrataciones*

Los nuevos contratantes para el puesto de trabajo vienen con efectos internos eficientes, es decir tienen nuevas ideas para mejorar la gestión municipal.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,4	1,4	1,4
	A veces	3	4,2	4,2	5,6
	Casi siempre	20	27,8	27,8	33,3
	Siempre	48	66,7	66,7	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Figura N^0 24: ***Gráfico sobre efecto interno en las nuevas contrataciones preg.1***

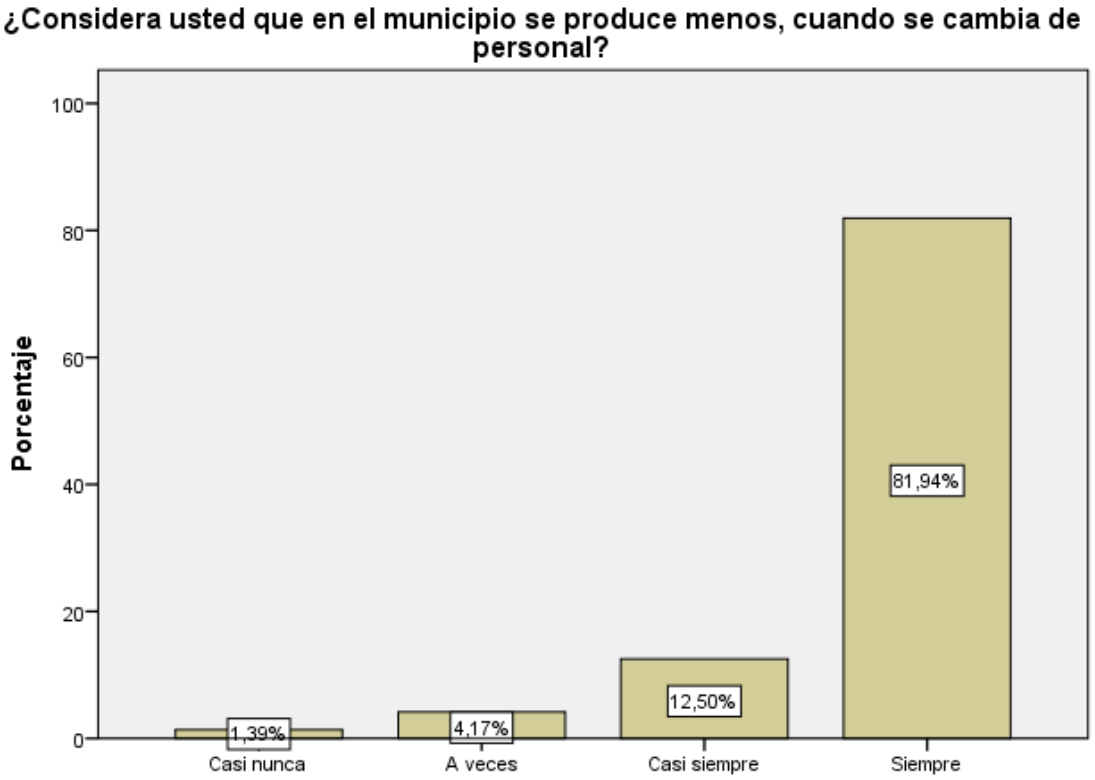


En la tabla y gráfico, se observa Los nuevos contratante para el puesto de trabajo, vienen con efectos internos eficientes, es decir tienen nuevas ideas para mejorar la gestión municipal, los resultados siendo el, 1,39% casi nunca, 4,17% a veces, 27,78% casi siempre, y 66,67% siempre.

Tabla N^0 26: *V2, Respecto a efecto interno sobre cambio de personal*

¿Considera usted que en el municipio se produce menos, cuando se cambia de personal?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,4	1,4	1,4
	A veces	3	4,2	4,2	5,6
	Casi siempre	9	12,5	12,5	18,1
	Siempre	59	81,9	81,9	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Figura N⁰ 25: *Gráfico sobre efecto interno en cambio de personal preg.2*

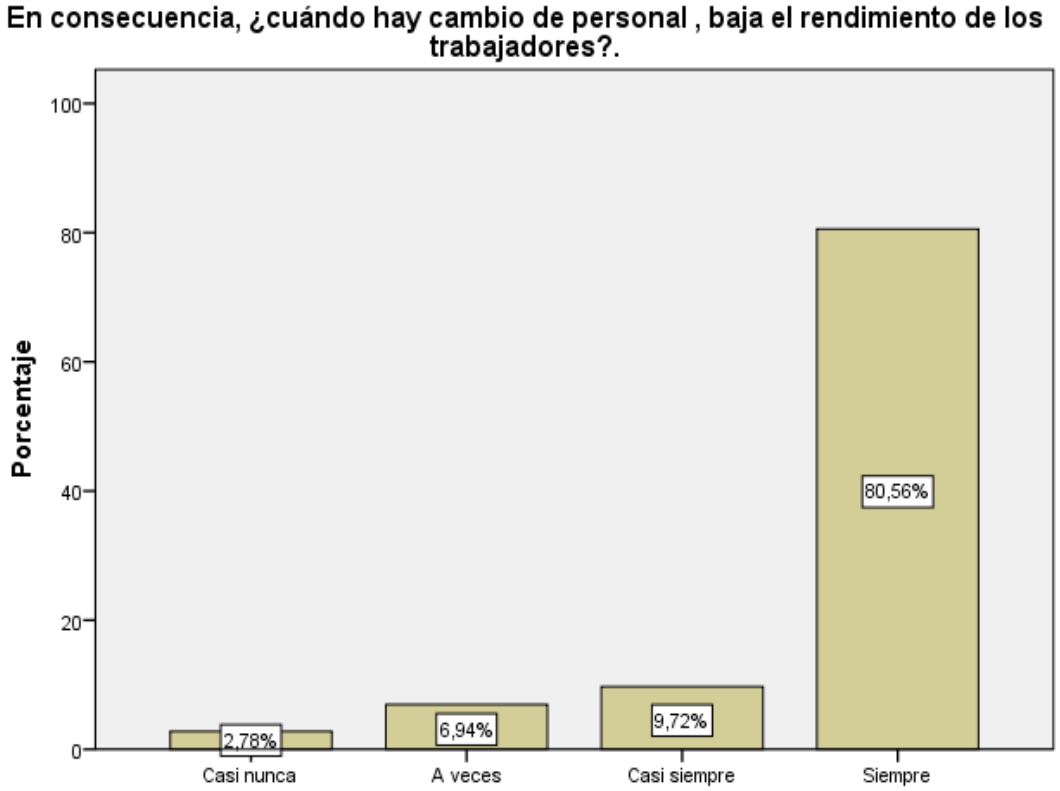


En la tabla y gráfico, se observa ¿Considera usted que en el municipio se produce menos, cuando se cambia de personal? los resultados siendo el, 1,39% casi nunca, 4,17% a veces, 12,50% casi siempre, y 81,94% siempre.

Tabla N⁰ 27: *V2, Respecto a consecuencia sobre cambio de personal y el rendimiento*

En consecuencia, ¿cuándo hay cambio de personal, baja el rendimiento de los trabajadores?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	2,8	2,8	2,8
	A veces	5	6,9	6,9	9,7
	Casi siempre	7	9,7	9,7	19,4
	Siempre	58	80,6	80,6	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Figura N^0 26: *Gráfico sobre consecuencia en el cambio de personal y el rendimiento preg.3*

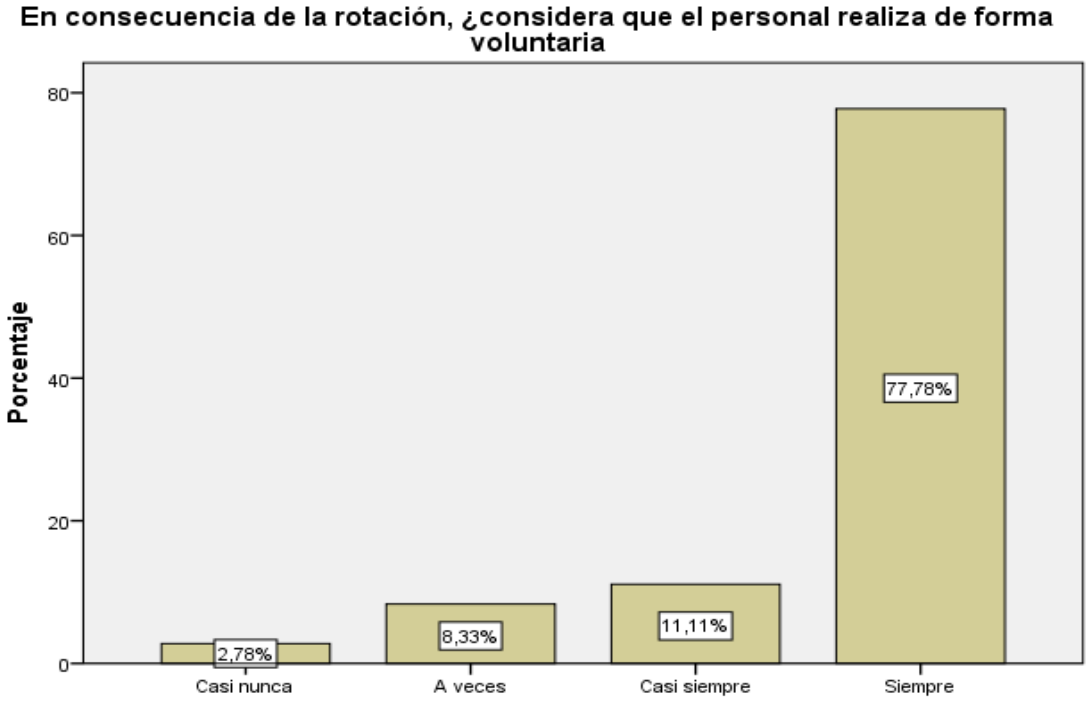


En la tabla y gráfico, se observa En consecuencia, ¿cuándo hay cambio de personal, baja el rendimiento de los trabajadores? los resultados siendo el, 2,78% casi nunca, 9,94% a veces, 9,72% casi siempre, y 80,56% siempre.

Tabla N^0 28: *V2, Respecto a consecuencia sobre la rotación se realiza de manera voluntaria*

En consecuencia, de la rotación, ¿considera que el personal realiza de forma voluntaria					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	2,8	2,8	2,8
	A veces	6	8,3	8,3	11,1
	Casi siempre	8	11,1	11,1	22,2
	Siempre	56	77,8	77,8	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Figura N⁰ 27: *Gráfico sobre consecuencia en rotación voluntaria preg.4*

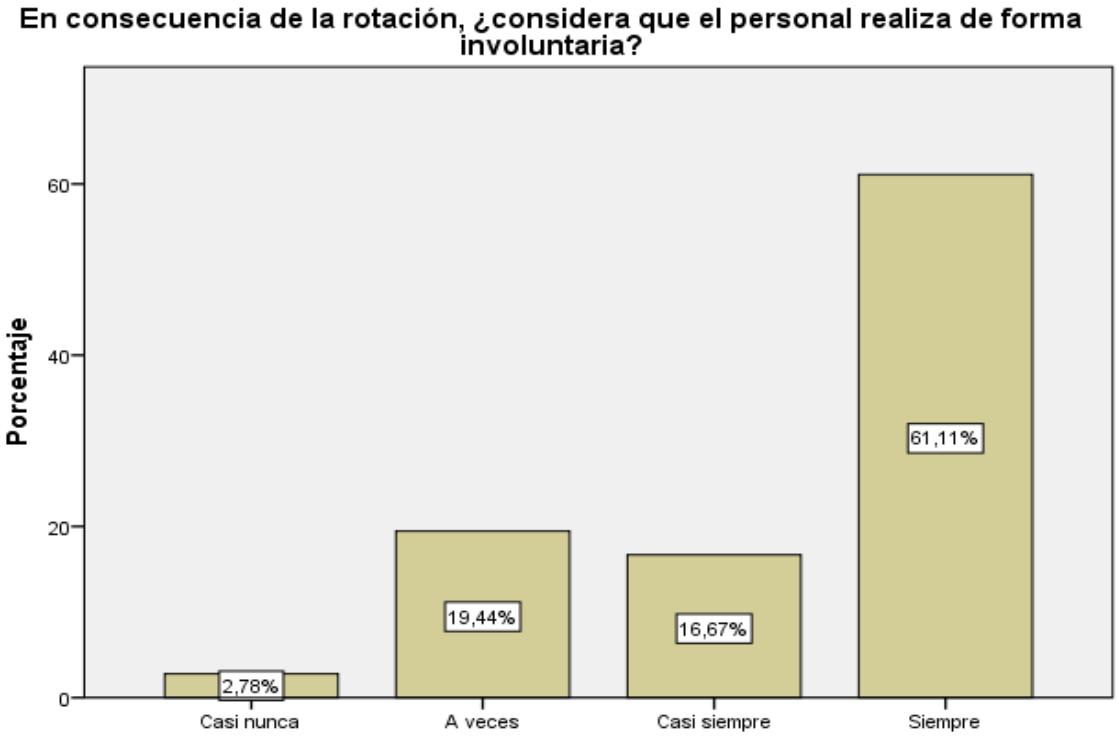


En la tabla y gráfico, se observa En consecuencia de la rotación, ¿considera que el personal realiza de forma involuntaria?, los resultados siendo el, 2,78% casi nunca, 8,33% a veces, 11,11% casi siempre, y 77,78% siempre.

Tabla N⁰ 29*: V2, Respecto a consecuencia sobre la rotación se realiza de manera involuntaria*

En consecuencia, de la rotación, ¿considera que el personal realiza de forma involuntaria?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	2,8	2,8	2,8
	A veces	14	19,4	19,4	22,2
	Casi siempre	12	16,7	16,7	38,9
	Siempre	44	61,1	61,1	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Figura N⁰ 28: *Grafico sobre consecuencia en rotación involuntaria preg.5*

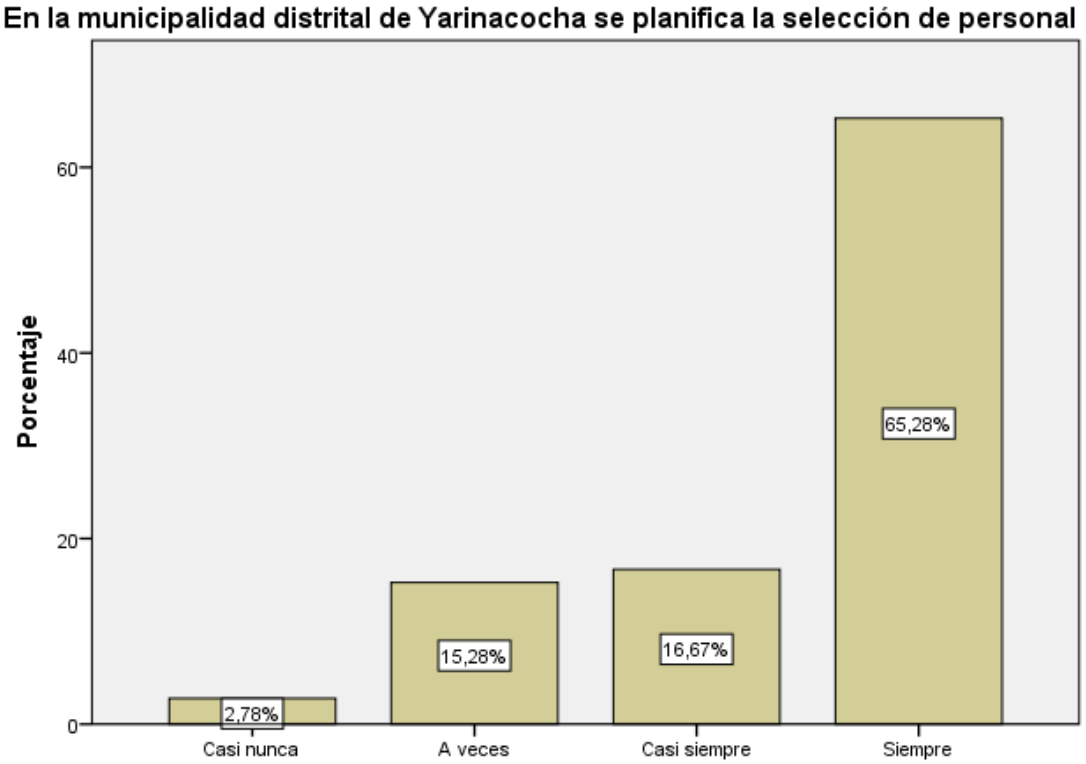


En la tabla y gráfico, se observa En consecuencia de la rotación, ¿considera que el personal realiza de forma involuntaria?, los resultados siendo el, 2,78% casi nunca, 19,44% a veces, 16,67% casi siempre, y 61,11% siempre.

Tabla N⁰ 30: *V2, Respecto a selección en la planificación*

En la municipalidad distrital de Yarinacocha se planifica la selección de personal					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	2,8	2,8	2,8
	A veces	11	15,3	15,3	18,1
	Casi siempre	12	16,7	16,7	34,7
	Siempre	47	65,3	65,3	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Figura N⁰ 29: *Grafico sobre selección en la planificación preg.6*

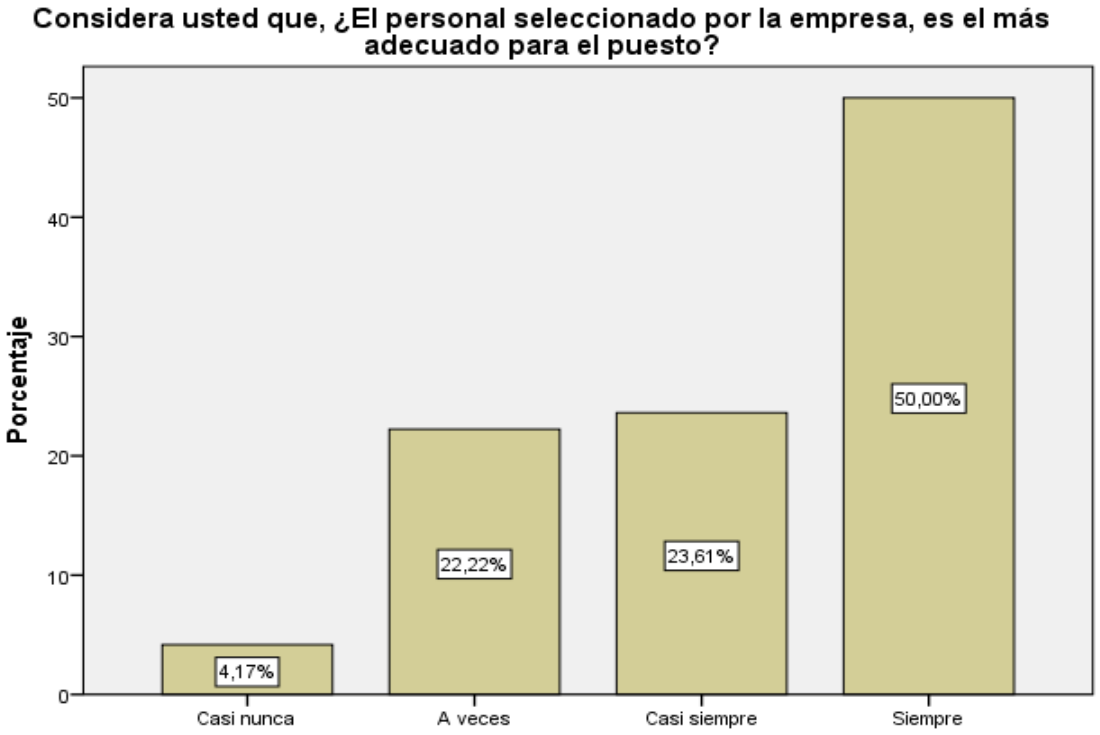


En la tabla y gráfico, se observa En la municipalidad distrital de Yarinacocha se planifica la selección de personal., los resultados siendo el, 2,78% casi nunca, 15,28% a veces, 16,67% casi siempre, y 65,28% siempre.

Tabla N⁰ 31: *V2, Respecto a selección del personal*

Considera usted que, ¿El personal seleccionado por la empresa, es el más adecuado para el puesto?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	4,2	4,2	4,2
	A veces	16	22,2	22,2	26,4
	Casi siempre	17	23,6	23,6	50,0
	Siempre	36	50,0	50,0	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Figura N^0 30: *Grafico sobre selección del personal preg.7*

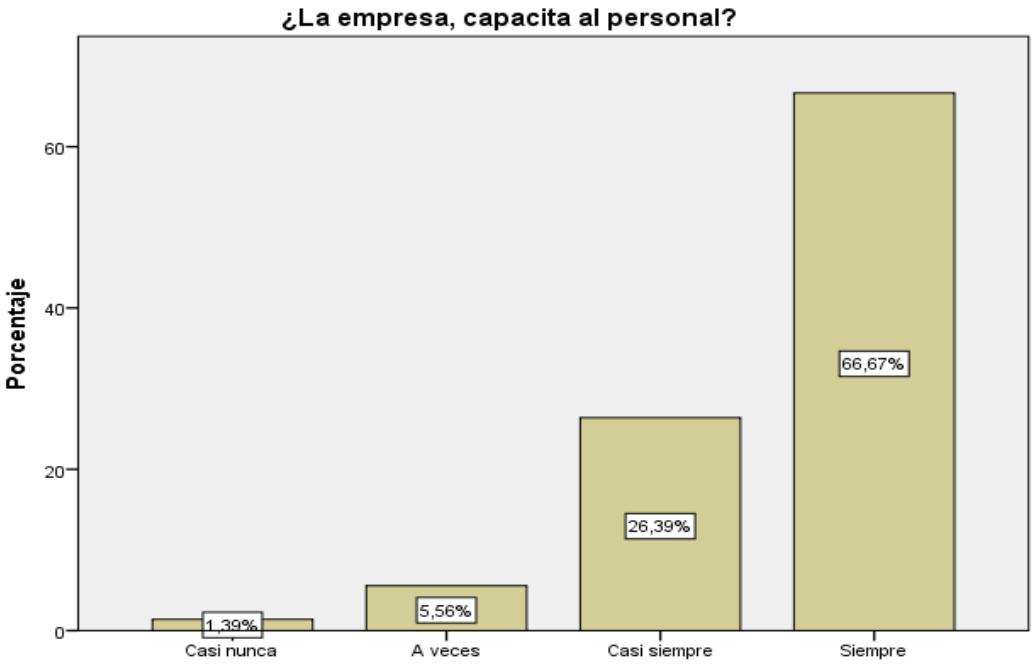


En la tabla y gráfico, se observa Considera usted que, ¿El personal seleccionado por la empresa, es el más adecuado para el puesto?, los resultados siendo el, 4,17% casi nunca, 22,22% a veces, 23,61% casi siempre, y 50,00% siempre.

Tabla N^0 32: *V2, Respecto a si capacita al personal*

¿La empresa, capacita al personal?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,4	1,4	1,4
	A veces	4	5,6	5,6	6,9
	Casi siempre	19	26,4	26,4	33,3
	Siempre	48	66,7	66,7	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Figura N⁰ 31: *Gráfico sobre capacitación al personal preg.8*

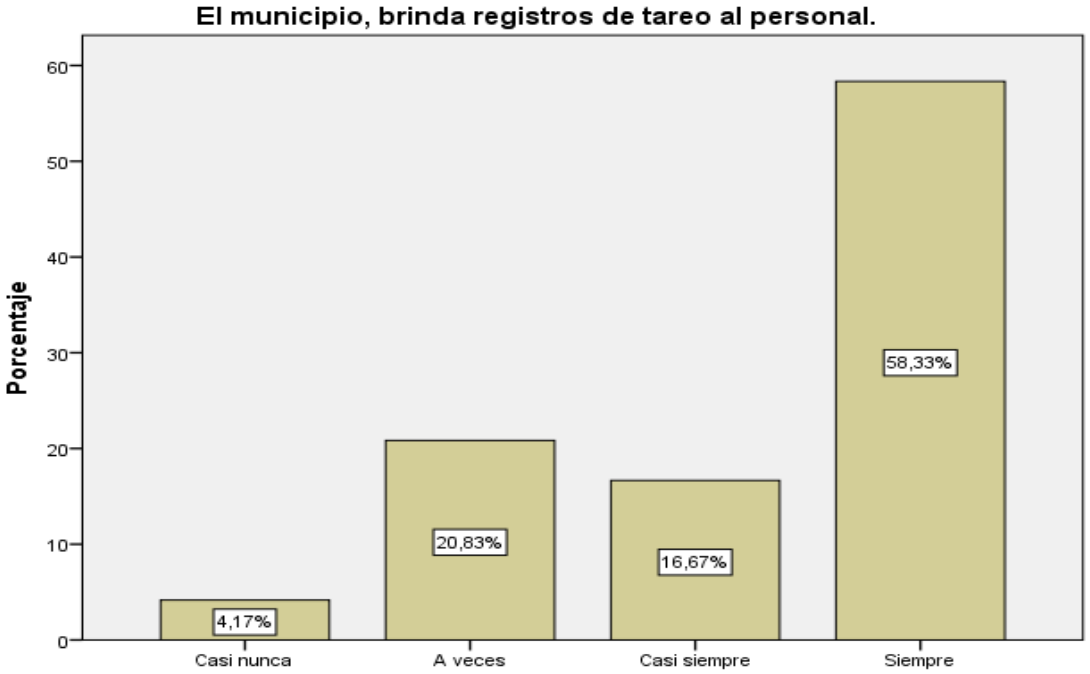


En la tabla y gráfico, se observa ¿La empresa, capacita al personal?, los resultados siendo el, 1,39% casi nunca, 5,56% a veces, 26,39% casi siempre, y 66,67% siempre.

Tabla N⁰ 33: *V2, Respecto a documentación si se brinda registro de tareas*

El municipio, brinda registros de tarea al personal.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	4,2	4,2	4,2
	A veces	15	20,8	20,8	25,0
	Casi siempre	12	16,7	16,7	41,7
	Siempre	42	58,3	58,3	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Figura N^0 32: *Gráfico sobre documentación brindada a los trabajadores preg.9*

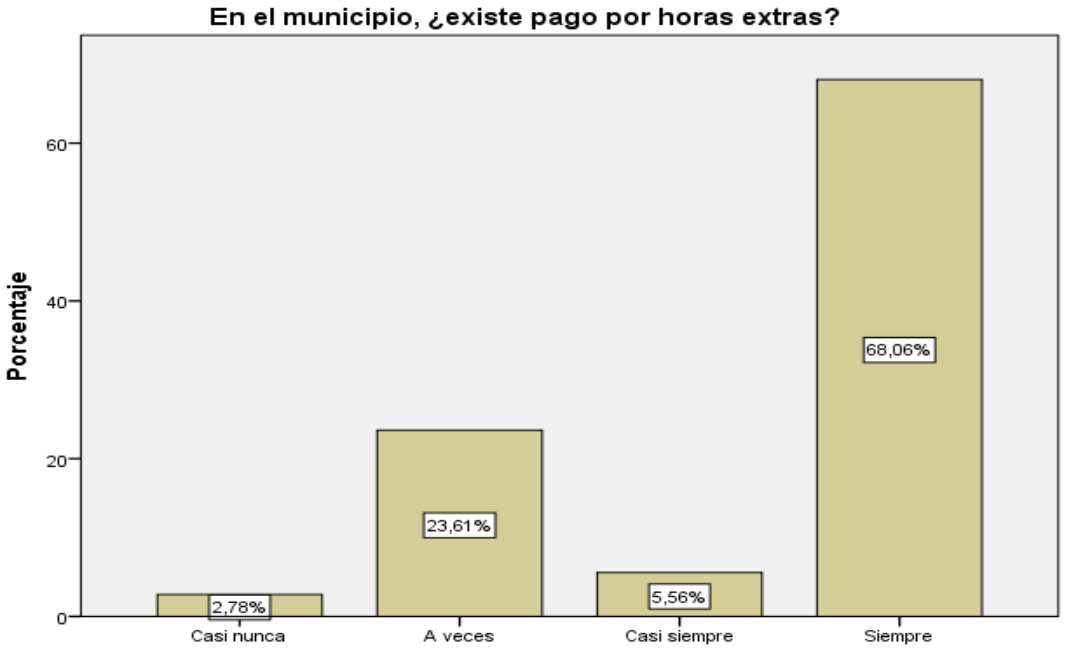


En la tabla y gráfico, se observa El municipio, brinda registros de tareo al personal, los resultados siendo el, 4,17% casi nunca, 20,83% a veces, 16,67% casi siempre, y 58,33% siempre.

Tabla N^0 34: *V2, Respecto a si existe pago de hora extra*

En el municipio, ¿existe pago por horas extras?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	2,8	2,8	2,8
	A veces	17	23,6	23,6	26,4
	Casi siempre	4	5,6	5,6	31,9
	Siempre	49	68,1	68,1	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Figura N⁰ 33: *Gráfico sobre si existe pago de hora extra preg.10*

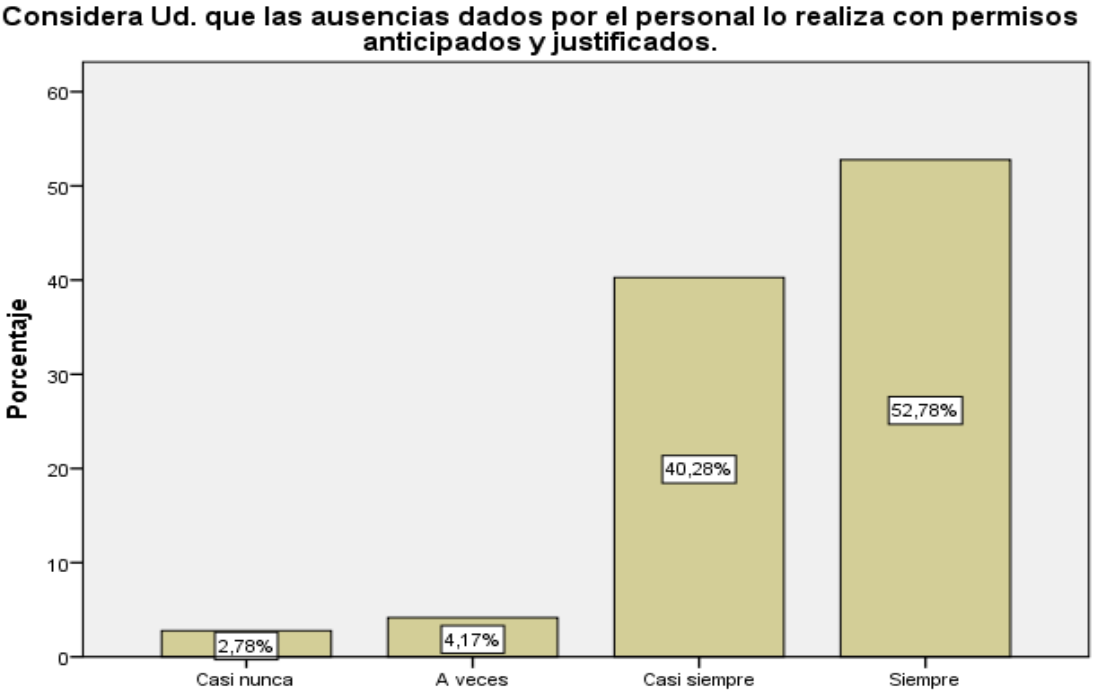


En la tabla y gráfico, se observa En el municipio, ¿existe pago por horas extras?, los resultados siendo el, 2,78% casi nunca, 23,61% a veces, 5,56% casi siempre, y 68,06% siempre.

Tabla N⁰ 35: *V2, Respecto a falta sobre ausentismo*

Considera Ud. que las ausencias dados por el personal lo realiza con permisos anticipados y justificados.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	2,8	2,8	2,8
	A veces	3	4,2	4,2	6,9
	Casi siempre	29	40,3	40,3	47,2
	Siempre	38	52,8	52,8	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Figura N^0 34: *Gráfico sobre falta sobre ausentismo preg.11*

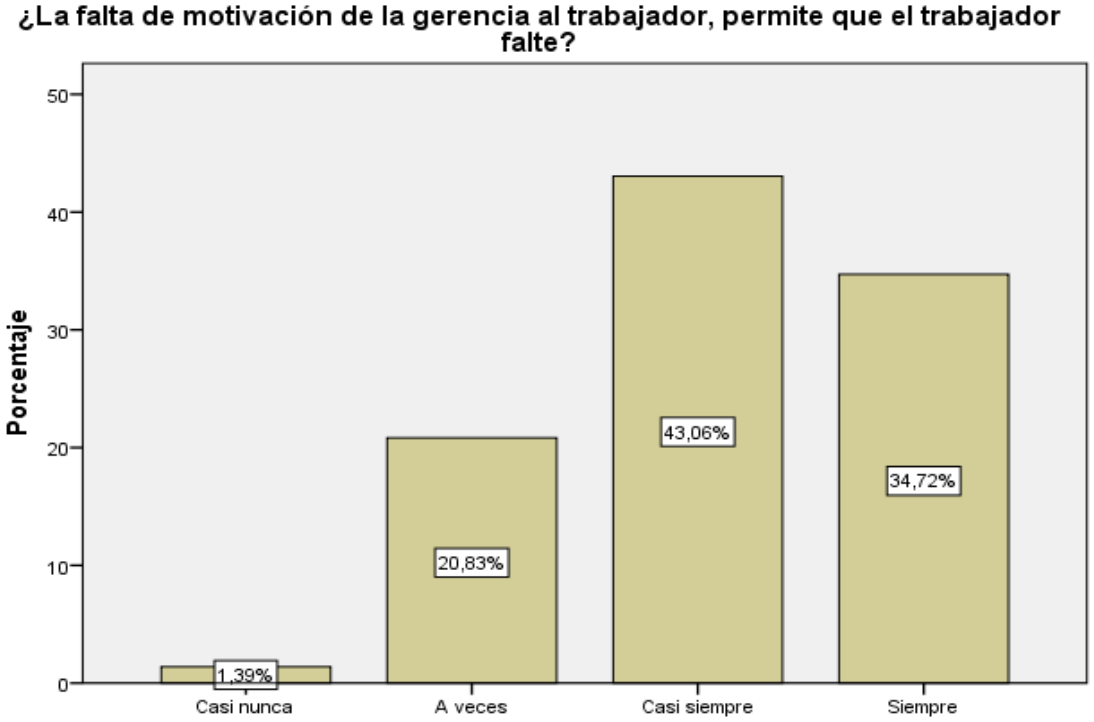


En la tabla y gráfico, se observa Considera Ud. que las ausencias dados por el personal lo realiza con permisos anticipados y justificados, los resultados siendo el, 2,78% casi nunca, 4,17% a veces, 40,28% casi siempre, y 52,78% siempre.

Tabla N^0 36: *V2, Respecto a falta sobre la motivación*

¿La falta de motivación de la gerencia al trabajador, permite que el trabajador falte?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,4	1,4	1,4
	A veces	15	20,8	20,8	22,2
	Casi siempre	31	43,1	43,1	65,3
	Siempre	25	34,7	34,7	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Figura N⁰ 35: *Gráfico sobre falta sobre la motivación preg.12*

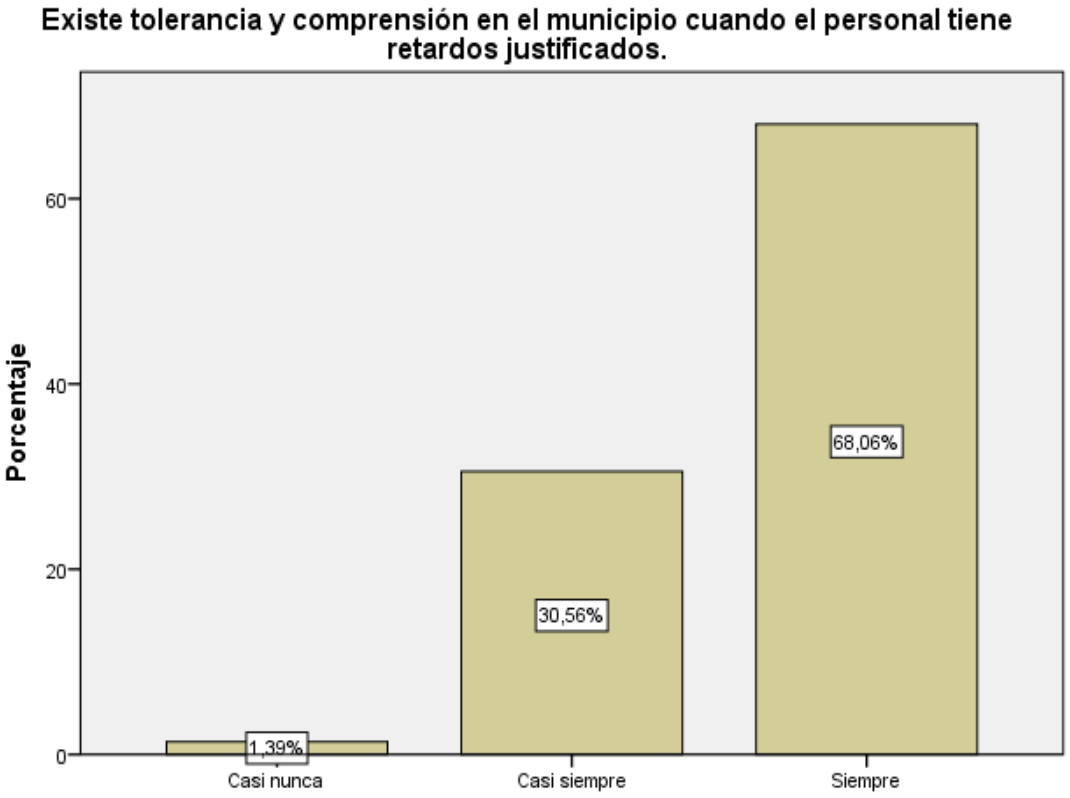


En la tabla y gráfico, se observa La falta de motivación de la gerencia al trabajador, permite que el trabajador falte., los resultados siendo el, 1,39% casi nunca, 20,83% a veces, 43,06% casi siempre, y 34,72% siempre.

Tabla N⁰ 37: *V2, Respecto a retardos*

Existe tolerancia y comprensión en el municipio cuando el personal tiene retardos justificados.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,4	1,4	1,4
	Casi siempre	22	30,6	30,6	31,9
	Siempre	49	68,1	68,1	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Figura N^0 36: *Gráfico sobre retardos preg.13*

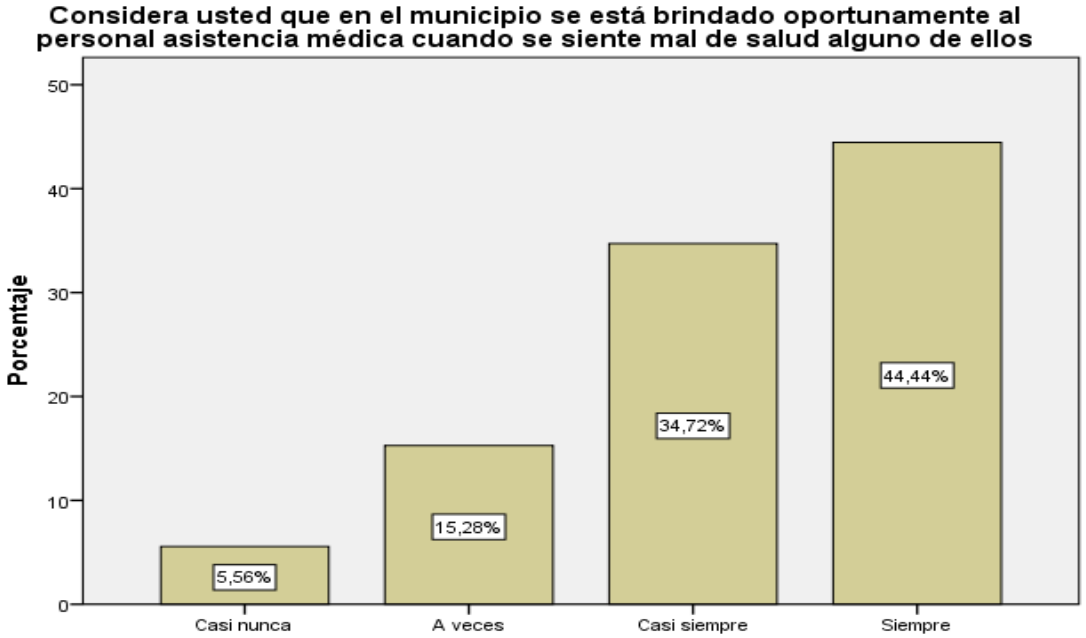


En la tabla y gráfico, se observa Existe tolerancia y comprensión en el municipio cuando el personal tiene retardos justificados, los resultados siendo el, 1,39% casi nunca, 30,56% casi siempre, y 68,06% siempre.

Tabla N^0 38: *V2, Respecto a enfermedades sobre asistencia medica*

Considera usted que en el municipio se está brindado oportunamente al personal asistencia médica cuando se siente mal de salud alguno de ellos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	5,6	5,6	5,6
	A veces	11	15,3	15,3	20,8
	Casi siempre	25	34,7	34,7	55,6
	Siempre	32	44,4	44,4	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Figura N⁰ 37: *Gráfico sobre si cuenta con asistencia médica preg.14*

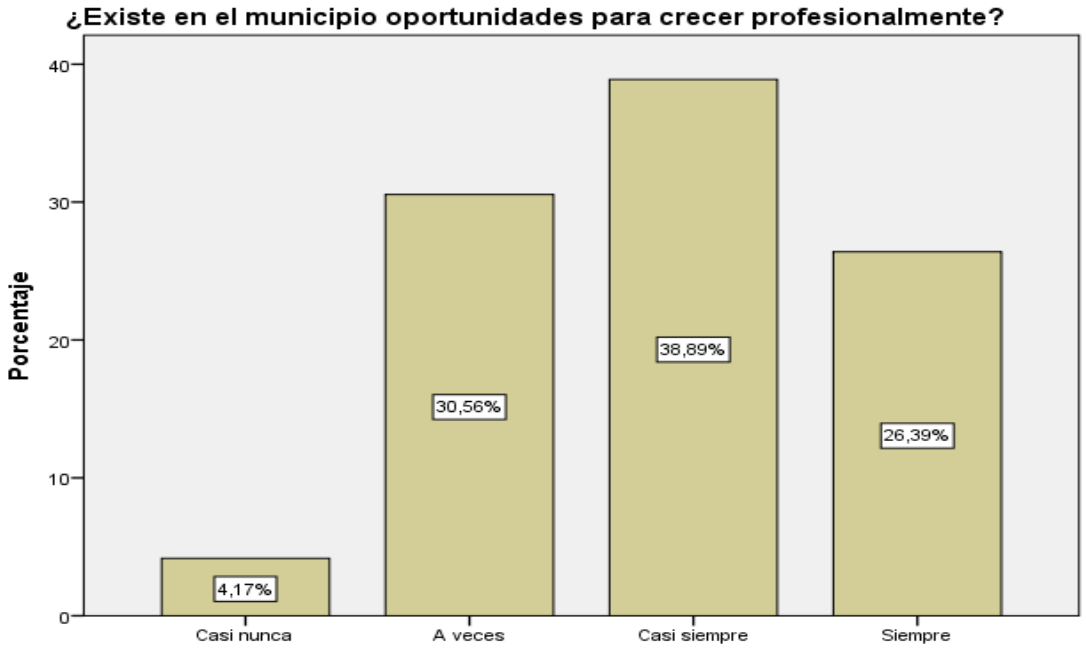


En la tabla y gráfico, se observa Considera usted que en el municipio se está brindado oportunamente al personal asistencia médica cuando se siente mal de salud alguno de ellos., los resultados siendo el, 5,56% casi nunca, 15,28% a veces, 34,72% casi siempre, y 44,44% siempre.

Tabla N⁰ 39: *V2, Respecto a capacitaciones para crecer profesionalmente*

¿Existe en el municipio oportunidades para crecer profesionalmente?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	4,2	4,2	4,2
	A veces	22	30,6	30,6	34,7
	Casi siempre	28	38,9	38,9	73,6
	Siempre	19	26,4	26,4	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Figura N^0 38: *Gráfico sobre capacitaciones para crecer profesionalmente preg.15*



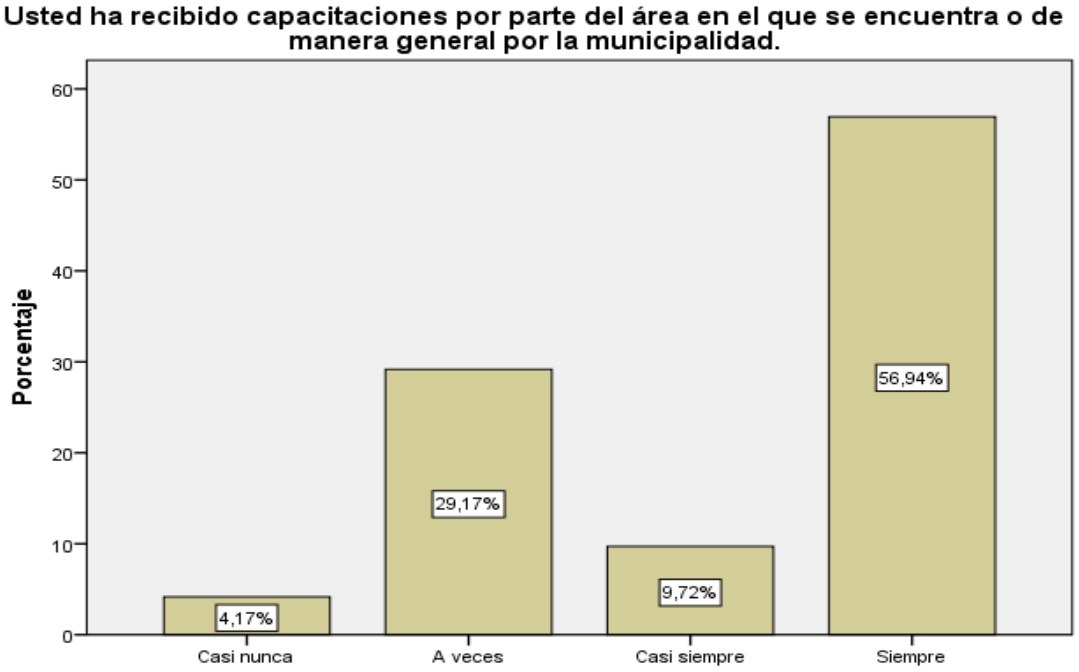
En la tabla y gráfico, se observa Existe en el municipio oportunidades para crecer profesionalmente., los resultados siendo el, 4,17% casi nunca, 30,56% a veces, 38,89% casi siempre, y 26,39% siempre.

Tabla N^0 40: *V2, Respecto a capacitación sobre las áreas en un determinado tema*

Usted ha recibido capacitaciones por parte del área en el que se encuentra o de manera general por la municipalidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	4,2	4,2	4,2
	A veces	21	29,2	29,2	33,3
	Casi siempre	7	9,7	9,7	43,1
	Siempre	41	56,9	56,9	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Figura N^0 39: *Gráfico sobre capacitación sobre las áreas en un determinado tema preg.16*

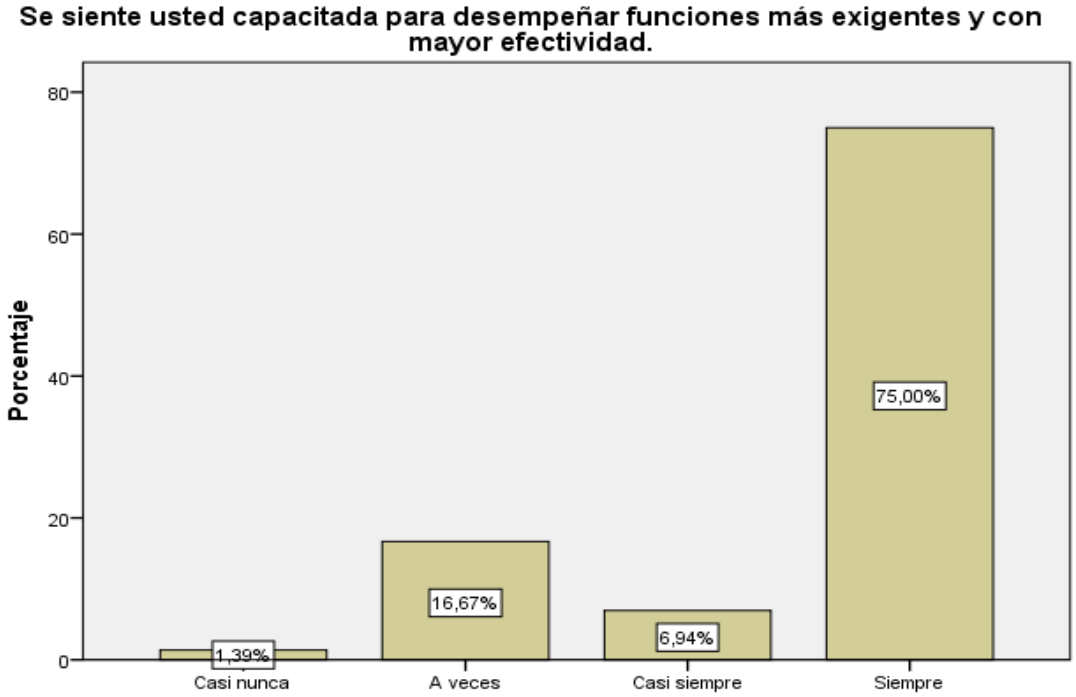


En la tabla y gráfico, se observa Usted ha recibido capacitaciones por parte del área en el que se encuentra o de manera general por la municipalidad., los resultados siendo el, 4,17% casi nunca, 29,17% a veces, 9,72% casi siempre, y 56,94% siempre.

Tabla N^0 41*: V2, Respecto a efectividad*

Se siente usted capacitada para desempeñar funciones más exigentes y con mayor efectividad.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	1,4	1,4	1,4
	A veces	12	16,7	16,7	18,1
	Casi siempre	5	6,9	6,9	25,0
	Siempre	54	75,0	75,0	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Figura N⁰ 40: *Gráfico sobre efectividad preg.17*

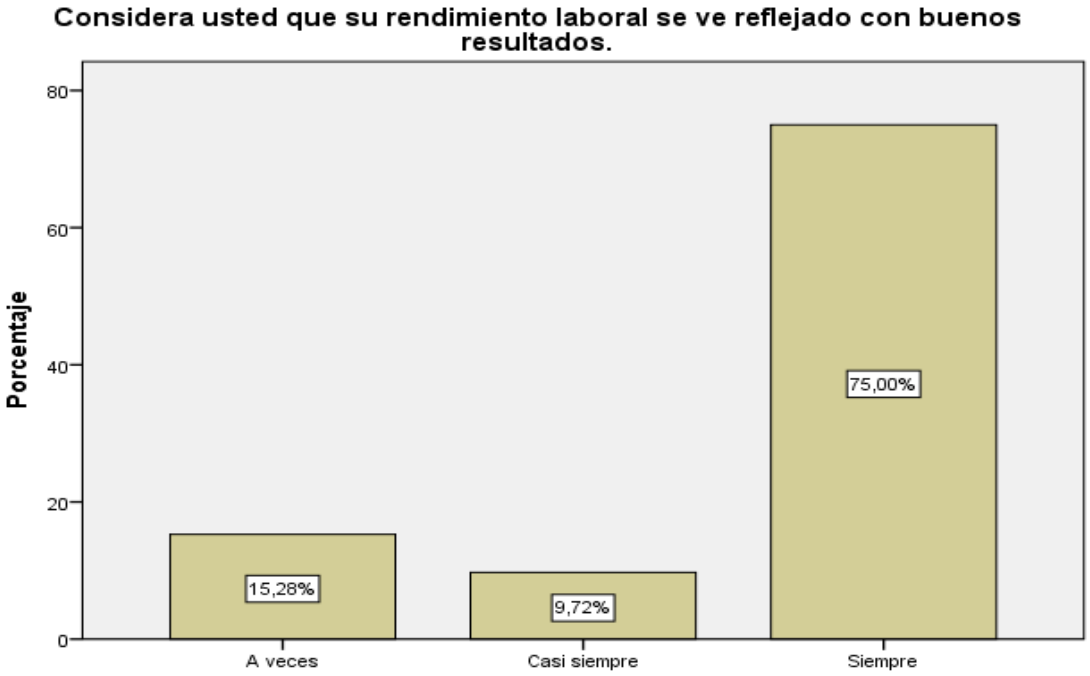


En la tabla y gráfico, se observa Se siente usted capacitada para desempeñar funciones más exigentes y con mayor efectividad., los resultados siendo el, 1,39% casi nunca, 16,67% a veces, 6,94% casi siempre, y 75,00% siempre.

Tabla N⁰ 42: *V2, Respecto a rendimiento*

Considera usted que su rendimiento laboral se ve reflejado con buenos resultados.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	11	15,3	15,3	15,3
	Casi siempre	7	9,7	9,7	25,0
	Siempre	54	75,0	75,0	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Figura N⁰ 41: *Gráfico sobre rendimiento preg.18*



En la tabla y gráfico, se observa Considera usted que su rendimiento laboral se ve reflejado con buenos resultados, los resultados siendo el, 15,28% a veces, 9,72% casi siempre, y 75,00% siempre.

4.2. Discusión de resultados

Como resultado de la hipótesis general se obtuvo que, la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023, ya que mantiene una correlación de 0.366 y p-valor= 0.000 siendo positiva baja y significativa. Dicho resultado se complementa con Quispe & Vera (2018) tesis titulada “Gestión del talento humano y rotación de personal en la empresa Marose Contratistas Generales S.A.C”, se concluye la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la rotación de personal en la empresa Marose Contratistas Generales S.A.C. puesto que tiene un valor de significancia ρ = 0.000 el cual es menor al valor de significación teórica α = 0.05 (p.158).

Como resultado de la hipótesis especifica I se obtuvo que, la incorporación de personas se relaciona significativamente con la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023, ya que mantiene una correlación de 0.504 y p-valor= 0.000 siendo positiva moderada y significativa. Resultados similares menciona Rodríguez (2022) tesis titulada “la Gestión del talento humano y la rotación de personal en la empresa Urbesur S.A.C – Arequipa 2021” se concluye la incorporación de personas se relaciona significativamente con la rotación de personal en la empresa Urbesur S.A.C, así mismo existe una relación moderada directa, puesto que tiene un valor ρ = 0.007 (p.86).

Como resultado de la hipótesis especifica II se obtuvo que, la colocación de personas se relaciona significativamente con la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023; ya que mantiene una correlación de 0.246 y p-valor= 0.001 siendo positiva baja y significativa. Resultados similares se menciona en Gonzales (2018) tesis titulada “La gestión del talento humano y su influencia en la rotación del personal en la empresa ETAO profesionales Services S.A.C. San Luis. lima. Perú. 2017” se concluye que la colocación de las personas en la empresa a través del método de Wilcoxon, nos indican que el proceso para colocar a las personas influye en la rotación de personas, en la empresa Etao Profesionales Services S.A.C (p.114).

Como resultado de la hipótesis especifica III se obtuvo que, la recompensa a las personas se relaciona significativamente con la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023; ya que mantiene una correlación de 0.583 y el p-valor= 0.001 siendo positiva moderada y significativa. Aunado a estos resultados se menciona en Álvarez & Herrera (2022) tesis titulada “Gestión del talento humano en la municipalidad provincial de Urubamba – 2019” se concluye que la dimensión

recompensa a las personas, tiene en promedio 2.64 siendo calificada como regular, teniendo los indicadores remuneración, programas de incentivos, y prestaciones y servicios, en la Municipalidad Provincial de Urubamba, indicando (p.101).

Como resultado de la hipótesis especifica IV se obtuvo que, el desarrollo de las personas se relaciona significativamente con la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023; ya que mantiene una correlación de 0.695 y p-valor= 0.001 siendo positiva moderada y significativa. Aunado a esto Navarro Zamudio (2022) tesis titulada “Influencia de la rotación de personal y la afectación al desarrollo sostenible en las instituciones educativas privadas - Huancayo 2021”. Concluye que la rotación de personal influye significativamente en la afectación al desarrollo sostenible en las instituciones educativas privadas Huancayo 2021, debido a que la correlación r de Pearson (r= 0.862), con una significancia de p= 0.000 y demuestra una correlación directa y muy buena, es decir, cuando la rotación de personal se incrementa significativamente, incrementa la afectación al desarrollo sostenible en las instituciones educativas privadas Huancayo 2021 (Navarro Zamudio, 2022, p.117).

CONCLUSIONES

- Se concluye que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023, ya que mantiene una correlación de 0.366 y p-valor= 0.000 siendo positiva baja y significativa.
- Se concluye que la incorporación de personas se relaciona significativamente con la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023, ya que mantiene una correlación de 0.504 y p-valor= 0.000 siendo positiva moderada y significativa.
- Se concluye que la colocación de personas se relaciona significativamente con la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023; ya que mantiene una correlación de 0.246 y p-valor= 0.001 siendo positiva baja y significativa.
- Se concluye que la recompensa a las personas se relaciona significativamente con la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023; ya que mantiene una correlación de 0.583 y el p-valor= 0.001 siendo positiva moderada y significativa.
- Se concluye que el desarrollo de las personas se relaciona significativamente con la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023; ya que mantiene una correlación de 0.695 y p-valor= 0.001 siendo positiva moderada y significativa.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, implementar mejores estrategias para la gestión del talento humano, asimismo se requiere buscar soluciones innovadoras para que se reduzca la rotación laboral, con la finalidad de que la entidad pueda brindar un servicio de calidad a la población.
- Con respecto a la incorporación de personas, se sugiere que la selección de personal se lleve a cabo de manera organizada, sobre todo con profesionales especializados y capacitados, con la finalidad de que haya una selección transparente y de que se seleccione a la persona idónea para un determinado puesto de trabajo.
- Se recomienda a la municipalidad, innovar y actualizarse en cuanto a la tecnología para mejorar la productividad de la entidad, ya que se vive en un mundo cambiante y es importante adoptar nuevas herramientas de trabajo para lograr cumplir con las metas de la entidad municipal.
- Con respecto a la recompensa a las personas, se recomienda a la Municipalidad Distrital de Yarinacocha brindar un incentivo económico a los trabajadores con la finalidad de aumentar su rendimiento y productividad laboral, además se sugiere mejorar los ambientes laborales, en cuanto a iluminación, ventilación, espacio, para una mejor comodidad para la realización de labores diarias.
- Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, que promueva el desarrollo de habilidades y destrezas de sus trabajadores, para convertirlos en líderes competentes, y que puedan desempeñarse correctamente en el campo laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Adecco (s.f.). *¿Qué es el reclutamiento y selección de personal?* Blog Adecco. https://blog.adecco.com.mx/2018/11/30/que-es-reclutamiento-seleccion-personal/

Aguilera, C (18 de junio de 2023). *Qué es la gestión de talento humano en una empresa* (BLOG). https://www.ispring.es/blog/gestion-talento-humano

Álvarez, H & Herrera, R (2022) *Gestión del talento humano en la municipalidad provincial de Urubamba – 2019* [tesis de pregrado, universidad Andina del Cusco] https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/5317

Alvines Dávila, E. L. & Bendezú Orccohuarancca, M. A. (2018). *Gestión del talento humano y su impacto en la productividad de una empresa financiera del distrito de San Isidro del departamento de Lima, 2018.* [Repositorio de la universidad tecnológica del Perú]. https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/1888

Ana Sofía (20 de abril, 2023). *Crecimiento profesional: modelo 70:20:0*. Web Factorial. https://factorial.mx/blog/crecimiento-profesional/

Andachi Trujillo, S. M (2015). *La teoría de la gestión del talento humano y el análisis del clima institucional en el Colegio Metropolitano José Miller Salazar.* [repositorio de la universidad andina Simon de Bolívar]. http://hdl.handle.net/10644/4636

Armas Ortega, Y. M.; Llanos Encalda, M. P. & Traverso Holguín, P. A. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. Edición: Universidad ECOTEC. https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf

Arrieta, Y., Muñoz, A & Sevilla, M (2021) *Análisis de las causas de rotación de personal y su incidencia en los procesos de reclutamiento, selección y capacitación de personal en la empresa Smartcell, S.A. en el periodo 2019*[tesis de pregrado, universidad Técnica Nacional] https://repositorio.utn.ac.cr/handle/20.500.13077/647

Beltrán Pedro & Montaño Yendry (31 de julio 2016). *Coeficiente de correlación de pearson y spearman.* Obtenido de https://es.slideshare.net/yendry1510/coeficiente-de-corelacio-de-pearson-y-spearman

Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la investigación 3era edición*. Editorial Pearson Educacion. https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf

Castillón, R (2019). *Rotación de personal y la calidad del servicio logístico en la empresa de tercerización SLI SAC* [Repositorio institucional] https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/10408

Chiavenato I. (2009). *Gestión del talento humano.* 3era ediciòn: McGrawHill. https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/411a2cf692b9cf71fcd1e983948aa0de.pdf

Gonzales, R (2018). *La gestión del talento humano y su influencia en la rotación del personal en la empresa Etao profesionales Services S.A.C. San Luis. Lima. Perú. 2017*[tesis de pregrado, universidad Privada Telesup] https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/87/1/GONZALES%20SHAPIAMA%20RONALD.pdf

Huamaco,I (2019). *Gestión del talento humano del personal de la caja Arequipa de la provincia de Urubamba, Cusco – 2019* [Repositorio institucional] https://repositorio.uandina.edu.pe/discover

Instituto de ciencias HEGEL (19 de enero, 2021). *Las remuneraciones en el derecho laboral peruano.* Web HEGEL. https://hegel.edu.pe/blog/las-remuneraciones-en-el-derecho-laboral-peruano/

López, Y (2022). Gestión *del talento humano y la rotación de los trabajadores en el área de ventas de la empresa Brumoda S.A.C., 2021*[tesis de pregrado, universidad Peruana de las Américas] http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/2243

Méndez, J (2015). *La importancia del talento humano en la consecución de los objetivos organizacionales* [Repositorio institucional] https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/14145

Miguel Bolívar, J. (20 de octubre, 2015). *Diferencias entre Eficiencia, Eficacia y Efectividad.* Blog de optima infinito. https://optimainfinito.com/2015/09/diferencias-entre-eficiencia-eficacia-y-efectividad.html

Molinera Mateos, J. F. (2006). Absentismo laboral 2da edición. Editorial: Fundación Confemetal. De google libros.

Montenegro Romina. (2013, junio 11). Rec*ompensa y reconocimiento en los recursos humanos.* Recuperado de https://www.gestiopolis.com/recompensa-y-reconocimiento-en-los-recursos-humanos/

Nancy Rodríguez (06 de enero, 2022). *¿Qué es el desarrollo organizacional? Características, etapas y modelos.* Blog de hubspot.es. https://blog.hubspot.es/sales/que-es-desarrollo-organizacional

Navarro Zamudio M.D. (2022). *Influencia de la rotación de personal y la afectación al desarrollo sostenible en las instituciones educativas privadas - Huancayo 2021.*

(PDF).https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11207/2/IV_PG_MGP_TE_Navarro_Zamudio_2022.pdf

Ñaupas Paitan, H.; Mejia Mejia, E.; Novoa Ramirez, E. & Villagómez Paucar, A. (2014). *Metodología de la investigación 4ta edición.* Editorial: ediciones de la U. http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/B0028.pdf

Ospina Zuleta, W. (2019). *Gestión del talento humano como ayuda para la retención del personal en la empresa Fhilippi en la ciudad de Chapeco, Brasil*. [PDF]. https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/20946/2019wilmerospina?sequence=1&isAllowed=y

Paredes, P & Bustamante, J (2021) Gestión de talento humano y satisfacción laboral en bancos de Guayaquil. *Journal of the Academy*,5(27),44-61. https://journalacademy.net/index.php/revista/article/view/80/48

Peiró Rosario (04 de abril, 2021). *Desarrollo personal*. Economipedia.com

Pérez, O. (05 de febrero, 2023). *Lo que debes saber sobre la capacitación laboral*. Blog People Next. https://blog.peoplenext.com/que-es-la-capacitacion-laboral

Prieto Bejarano, P. G. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*. [repositorio de la universidad de Medellín]. https://repository.udem.edu.co/handle/11407/160

Quispe, C & Vera, E (2018). *Gestión del talento humano y rotación de personal en la empresa Marose Contratistas Generales S.A.C* [tesis de pregrado, universidad Nacional del Centro del Perú] https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/5643

Restrepo Blandón, A. & Gómez Tamayo, L.A. (2009). ¿Son los costos de rotación de personal un elemento relevante en la toma de decisiones de las empresas del sector metalmecánico*? Trabajos De Grado Contaduría UdeA, 3*(1).

Recuperado a partir de https://revistas.udea.edu.co/index.php/tgcontaduria/article/view/323582

Rimache, V (2018). *La gestión del talento humano y la rotación del personal en la empresa coney park, San Miguel - 2017*[tesis de pregrado, universidad Autónoma del Perú] https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1623

Rodríguez, A (2022) *La gestión del talento humano y la rotación de personal en la empresa Urbesur S.A.C – Arequipa 2021* [tesis de pregrado, universidad Alas Peruanas] https://repositorio.uap.edu.pe/handle/20.500.12990/10536

Sánchez, A (2020). *Modelo de Gestión del Talento Humano para el fortalecimiento del desempeño laboral de los trabajadores de Sanbel Flowers Cia. Ltda.* [tesis de posgrado, universidad Técnica de Cotopaxi] http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/7281/1/MUTC-000757.pdf

SAP Concur Team (07 de febrero, 2023). *¿Cómo identificar las oportunidades de crecimiento y ampliación?* Blog SAP. https://www.concur.co/blog/article/identificar-oportunidades-crecimiento

Share (12 de septiembre, 2022). *Conoce las 6 principales causas de la rotación del personal y que hacer al respecto*. Blog Randstad. https://www.randstad.com.mx/noticias-rh/tendencias-laborales/conoce-las-6-principales-causas-de-la-rotacion-de-personal-y-que/

Solís, A & Ventura, L (2019). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca – Región Pasco – 2016* [tesis de pregrado, universidad nacional Daniel Alcides Carrión] http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1634

Sydle (07 de marzo, 2022). *¿Qué es evaluación de desempeño? Conoce 13 modelos eficientes.* Blog. https://www.sydle.com/es/blog/evaluacion-de-desempeno-620a9147e45de05ff60302f8/

Vallejo Chávez, L. M. (2016). *Gestión del Talento Humano*. Editorial ESPOCH. http://cimogsys.espoch.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf

Zambelli, R. (2021). *¿Qué es la prestación de servicios? Verifique sus características y desafíos.* Blog de Checklistfacil. https://blog-es.checklistfacil.com/servicios/

ANEXOS

Anexo N°1. Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Dimensión	Indicador
Problema general ¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023? **Problema especifico** • ¿De qué manera la incorporación de las personas se relaciona con la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023? • ¿De qué manera la colocación de personas se relaciona con la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023? • ¿De qué manera la recompensa a las personas se relaciona con la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023? • ¿De qué manera el desarrollo de las personas se relaciona con la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023?	**Objetivo general** Determinar la relación entre la gestión del talento humano con la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023. **Objetivo especifico** • Demostrar la relación entre la incorporación de las personas con la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023. • Explicar la relación entre la colocación de personas con la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023. • Establecer la relación entre la recompensa a las personas con la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023. • Demostrar la relación entre el desarrollo de las personas con la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023	**Hipótesis general** La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023. **Hipótesis especifico** • La incorporación de personas se relaciona significativamente con la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023. • La colocación de personas se relaciona significativamente con la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023. • La recompensa a las personas se relaciona significativamente con la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023. • El desarrollo de las personas se relaciona significativamente con la rotación laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, año 2023	Gestión del talento humano	Incorporar a las personas	Reclutamiento
					Selección
				Colocar a las personas	Orientación
					Organización de trabajo
					Evaluación de desempeño
				Recompensar a las personas	Remuneraciones
					Incentivos
					Prestaciones y servicios
				Desarrollar a las personas	Inducción
					Desarrollo de personal
					Desarrollo de la organización
			Rotación laboral	Causa de la rotación	Efecto interno
					Consecuencia
				Costo de rotación	Selección
					Documentación
				Ausentismo	Faltas
					Retardos
					Enfermedad
				Oportunidad de crecimiento	Capacitaciones
					Efectividad
					Rendimiento

Anexo N^{0}2: Cuestionario sobre Gestión del talento humano

Estimados trabajadores de la municipalidad distrital de Yarinacocha, el presente cuestionario tiene como propósito recopilar información relevante sobre Gestión del talento humano, el cuestionario es anónimo, por lo tanto, no se les pide sus datos. Leer detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los casilleros del cuadro respectivamente con una (X) de acuerdo con su respuesta.

Dónde: nunca = 1, casi nunca = 2, a veces = 3, casi siempre = 4, siempre =5.

N^0	ITEMS	1	2	3	4	5
Gestión del talento humano						
Dimensión 1: Incorporar a las personas						
1	Respecto al reclutamiento: Se comunica adecuadamente el requerimiento de personas para trabajar en los puestos de la municipalidad distrital de Yarinacocha.					
2	Considera Ud. que los medios utilizados, son los más eficientes para comunicar a los postulantes					
3	Respecto a la selección: el personal que es asignado para realizar las selecciones actúa profesionalmente.					
4	Considera usted que la selección del personal va a de acuerdo con los conocimientos, experiencias y actitudes para el puesto o funciones asignadas.					
Dimensión 2: Colocar a las personas						
5	El personal es orientado por algún otro trabajador con experiencia.					
6	Durante la incorporación a las instalaciones, se les brinda información y orientación hábitos y cultura organizacional de la municipalidad, así como también, sus funciones, normas internas al personal.					
7	Se percibe una buena organización de los puestos de trabajo en el municipio.					
8	Se percibe que en el municipio se está priorizando la evaluación del desempeño al personal.					
9	Considera que se está dando un buen grado de desempeño de liderazgo en la municipalidad.					
Dimensión 3: Recompensar a las personas						
10	La remuneración recibida en el municipio satisface las necesidades y expectativas del personal, por ende, contribuye a lograr el compromiso de los colaboradores.					

11	Existen incentivos que contribuyen a poner mayor esfuerzo en el trabajo asignado,					
12	Existen los beneficios adicionales (como vacaciones u otros) el cual hace que contribuyen a que el personal permanezca en el cargo el tiempo requerido.					
13	Se encuentra filiado a un seguro de vida					
Dimensión 4: Desarrollar a las personas						
14	En la municipalidad existe orientación a su personal, para tener un buen comienzo en su trabajo.					
15	La municipalidad difunde nuevos conocimientos al personal					
16	En la municipalidad se gestiona adecuadamente sus capacidades para enfrentar los cambios necesarios.					

Anexo N^{0}3: Cuestionario sobre Rotación laboral

Estimados trabajadores de la municipalidad distrital de Yarinacocha, el presente cuestionario tiene como propósito recopilar información relevante sobre Rotación laboral. Es anónimo, por lo tanto, le pedimos honestidad en su respuesta. Escribe con una (X) debajo de las opciones que considere como respuesta.

Dónde: nunca = 1, casi nunca = 2, a veces = 3, casi siempre = 4, siempre =5.

N^0	ITEMS	1	2	3	4	5
	Rotación laboral					
	Dimensión 1: Causa de la rotación					
1	Los nuevos contratantes para el puesto de trabajo vienen con efectos internos eficientes, es decir tienen nuevas ideas para mejorar la gestión municipal.					
2	¿Considera usted que en el municipio se produce menos, cuando se cambia de personal?					
3	En consecuencia, ¿cuándo hay cambio de personal, baja el rendimiento de los trabajadores?					
4	En consecuencia, de la rotación, ¿considera que el personal realiza de forma voluntaria					
5	En consecuencia, de la rotación, ¿considera que el personal realiza de forma involuntaria?					
	Dimensión 2: Costo de rotación					
6	En la municipalidad distrital de Yarinacocha se planifica la selección de personal					
7	Considera usted que, ¿El personal seleccionado por la empresa, es el más adecuado para el puesto?					
8	¿La empresa, capacita al personal?					
9	El municipio, brinda registros de tarea al personal.					
10	En el municipio, ¿existe pago por horas extras?					
	Dimensión 3: Ausentismo					
11	Considera Ud. que las ausencias dados por el personal lo realiza con permisos anticipados y justificados.					
12	¿La falta de motivación de la gerencia al trabajador, permite que el trabajador falte?					
13	Existe tolerancia y comprensión en el municipio cuando el personal tiene retardos justificados.					
14	Considera usted que en el municipio se está brindado oportunamente al personal asistencia médica cuando se siente mal de salud alguno de ellos.					

	Dimensión 4: Oportunidad de crecimiento					
15	¿Existe en el municipio oportunidades para crecer profesionalmente?					
16	Usted ha recibido capacitaciones por parte del área en el que se encuentra o de manera general por la municipalidad.					
17	Se siente usted capacitada para desempeñar funciones más exigentes y con mayor efectividad.					
18	Considera usted que su rendimiento laboral se ve reflejado con buenos resultados.					