

# FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“EFICIENCIA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA ROTACIÓN DE PERSONAL, EN LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO DEL MINISTERIO DE VIVIENDA CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTO, LIMA, 2020”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en administración

Autor:

Manuel Jesus Masquez Quintana

Asesor:

Mg. Luis Edgar Tarmeño Bernuy

Lima - Perú

2021



## **DEDICATORIA**

El presente trabajo, lo dedico con el amor que profeso a mi padre y a mi madre que duermen el sueño eterno, a él, por cuidarme y enseñarme la vida desde niño, cultivar en mi la fortaleza, la templanza, el amor al trabajo, los valores que en ausencia de sus padres aprendió mirando, escuchando, y practicando. A ella, por la protección que sentí en su regazo creando en mi la sensibilidad, por su amor incondicional, a ambos por la crianza que me dieron allá en el campo, en aquel lejano lugarcito junto a aquella acequia, que fue nuestro hogar.

## **AGRADECIMIENTO**

Que sea esta una oportunidad para expresar el amor y agradecimiento a mi hijo, por el cariño y amistad inquebrantable que nos une, sentimientos que se forjaron en aquel tiempo que tuve la oportunidad de cuidarlo y verlo crecer, gracias hijo por entender mi demora. Agradezco a mis hermanas y hermanos por su cariño y la fe que en mí tienen; así también, a mis profesores por su sapiencia compartida, sus enseñanzas y paciencia, a mis compañeros de quienes aprendí mucho riendo y estudiando al compartir tiempo y amistad. Finalmente, a esta casa de estudios que me acogió y coadyuvó a conseguir mi meta dormida de hacerme profesional.

## Tabla de contenidos

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO .....	3
INDICE DE TABLAS.....	5
INDICE DE FIGURAS.....	7
RESUMEN.....	9
CAPITULO I. INTRODUCCION.....	11
CAPITULO II. METODOLOGIA.....	29
CAPITULO III. RESULTADOS.....	34
CAPITULO IV. DISCUSION Y CONCLUSIONES.....	49
REFERENCIAS.....	54
ANEXOS.....	58

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla n° 1. Personal de la oficina de administración del talento humano del MVCS	30
Tabla n° 2. Validación mediante el juicio de expertos.....	31
Tabla n° 3. Resumen del procesamiento de los casos .....	33
Tabla n° 4. Estadísticos de fiabilidad, alfa de Cronbach .....	34
Tabla n° 5. Estadística descriptiva por rangos, variable eficiencia laboral.....	35
Tabla n° 6. Estadísticos descriptivos por rangos, variable rotación de personal.....	36
Tabla n° 7. Estadísticas descriptivas por rangos, dimensión 1 desempeño laboral.....	37
Tabla n° 8. Estadística descriptiva por rangos, dimensión 2, dimensión capacitación.....	38
Tabla n° 09. Estadística descriptiva por rangos, d3 comunicación organizacional.....	39
Tabla n° 10. Estadística descriptiva por rangos, d4 selección de personal. ....	40
Tabla n° 11. Estadística descriptiva por rangos, d5 motivación laboral .....	41
Tabla n° 12. Estadística descriptiva por rangos, d6 compromiso e identidad. ....	42
Tabla n° 13. Correlación entre las dos variables. ....	44
Tabla n° 14. Correlación hipótesis específica 1 .....	45
Tabla n° 15. Prueba de hipótesis específica 2. ....	46
Tabla n° 16. Prueba de hipótesis específica 3. ....	47
Tabla n° 17. Desarrollo estadístico pregunta 1 .....	65
Tabla n° 18. Desarrollo estadístico pregunta 2 .....	66
Tabla n° 19. Desarrollo estadístico pregunta 3 .....	67
Tabla n° 20. Desarrollo estadístico pregunta 4 .....	68

Tabla n° 21. Desarrollo estadístico pregunta 5 .....	69
Tabla n° 22. Desarrollo estadístico pregunta 6 .....	70
Tabla n° 23. Desarrollo estadístico pregunta 7 .....	71
Tabla n° 24. Desarrollo estadístico pregunta 8 .....	72
Tabla n° 25. Desarrollo estadístico pregunta 9 .....	73
Tabla n° 26. Desarrollo estadístico pregunta 10 .....	74
Tabla n° 27. Desarrollo estadístico pregunta 11 .....	75
Tabla n° 28. Desarrollo estadístico pregunta 12 .....	76
Tabla n° 29. Desarrollo estadístico pregunta 13 .....	77
Tabla n° 30. Desarrollo estadístico pregunta 14 .....	78
Tabla n° 31. Desarrollo estadístico pregunta 15 .....	79
Tabla n° 32. Desarrollo estadístico pregunta 16 .....	80
Tabla n° 33. Desarrollo estadístico pregunta 17 .....	81
Tabla n° 34. Desarrollo estadístico pregunta 18 .....	82

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Estadísticas descriptivas por rangos variable 1 .....	36
Figura 2. Estadísticas descriptivas por rangos V2 .....	37
Figura 3. Estadísticas descriptivas por rangos D1 .....	38
Figura 4. Estadísticas descriptivas por rangos D2 .....	39
Figura 5. Estadísticas descriptivas por rangos D3 .....	40
Figura 6. Estadísticas descriptivas por rangos D4.....	41
Figura 7. Estadísticas descriptivas por rangos D5 .....	42
Figura 8. Estadísticas descriptivas por rangos D6 .....	43
Figura 9 Análisis pregunta 1 .....	66
Figura 10 Análisis pregunta 2 .....	67
Figura 11 Análisis pregunta 3. ....	68
Figura 12 Análisis pregunta 4. ....	69
Figura 13 Análisis pregunta 5. ....	70
Figura 14 Análisis pregunta 6. ....	71
Figura 15 Análisis pregunta 7. ....	72
Figura 16 Análisis pregunta 8. ....	73
Figura 17 Análisis pregunta 9. ....	74
Figura 18 Análisis pregunta 10. ....	75
Figura 19. Análisis pregunta 11 .....	76
Figura 20. Análisis pregunta 12 .....	77
Figura 21. Análisis pregunta 13 .....	78

Figura 22. Análisis pregunta 14 .....	79
Figura 23. Análisis pregunta 15 .....	80
Figura 24. Análisis pregunta 16 .....	81
Figura 25. Análisis pregunta 17 .....	82
Figura 26. Análisis pregunta 18 .....	83



## RESUMEN

La presente investigación propuso como objetivo determinar la relación de la eficiencia laboral con la rotación de personal, en la oficina de administración del talento humano del Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento, Lima, 2020, para conocer las implicancias de una variable con respecto a la otra. La investigación es de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental de corte transversal. La información se obtuvo aplicando la técnica de la encuesta a través del instrumento dirigido a 34 colaboradores, comprendidos en tres regímenes laborales validado por expertos de la Universidad. El procesamiento de la información se hizo a través del software IBM SPSS; primeramente, se obtuvo el alfa de Cronbach con un valor de 0.825 resultado que confirmó la confiabilidad, así también, el análisis estadístico aplicado a la hipótesis general nos arrojó un resultado de 0.560 mediante la prueba del coeficiente de Rho Spearman, es un valor considerable que confirma la hipótesis general; del mismo modo, las hipótesis específicas obtuvieron valores positivos moderados de 0.294, 0.332 y 0.318 respectivamente, confirmando también la relación planteada en las hipótesis específicas. Con los resultados obtenidos se pudo determinar la relación existente entre ambas variables.

**Palabras clave:** Eficiencia, Eficacia, desempeño, motivación, capacitación, rotación de personal.

## SUMMARY

This research proposed the objective of determining the relationship of labour efficiency with staff turnover, in the human talent management office of the Ministry of Housing Construction and Sanitation, Lima, 2020, to know the implications of one variable with respect to the other. Research is applied type, quantitative approach, correlal level, non-experimental cross-sectional design. The information was obtained by applying the survey technique through the instrument aimed at 34 employees, including three labour regimes validated by experts from the University. The information was processing through IBM SPSS software; First, Cronbach's alpha was obtained with a value of 0.825 result that confirmed reliability, as well as the statistical analysis applied to the general hypothesis yielded us a result of 0.560 by testing the Rho Spearman coefficient, it is a considerable value that confirms the overall hypothesis; similarly, the specific assumptions obtained moderate positive values of 0.294, 0.332 and 0.318 respectively, also confirming the relationship raised in the specific scenarios. With the results obtained, the relationship between the two variables could be determined.

**Keywords:** Efficiency, Efficiency, performance, motivation, training, staff turnover.

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

Las organizaciones empresariales enfrentan sin duda diversas problemáticas, pero conseguir que sus colaboradores se desarrollen con eficiencia, y encontrar un equilibrio en la rotación del recurso humano es un asunto complejo; pues también se ha creado un escenario laboral donde se practican muchas diferencias en la modalidad de contratación y por ende desigualdad en derechos y deberes, en razón de los distintos regímenes laborales creados; el costo es alto y afecta principalmente al trabajador y su familia, a las empresas, al estado, y a la sociedad peruana en general.

La eficiencia laboral de cualquier organización es siempre abordada de diferentes formas conforme al estilo de sus directivos, tanto en la producción de bienes como de servicios, las organizaciones están cada vez más comprometidas en alcanzar mayor y mejor producción evitando incurrir en mayores costos, esto se traduce en eficiencia; así mismo, en el afán de ser eficientes se puede incurrir o también planificar la rotación de los recursos humanos, que puede ser rotación interna, admisión de personal nuevo, y/o reducción de personal, estos aspectos son de vital importancia en una organización.

En el contexto mundial, el siglo xxi representó en materia económica y laboral el ascenso hacia las economías globalizadas, las administraciones de las organizaciones mundiales empezaron con mucha más fuerza a insertarse en la economía mundial, con acuerdos macro, tratados de libre comercio etc., pues era evidente que la competitividad estaba en curso, para esto, las organizaciones han tenido que rediseñar estrategias en cuanto al buen uso de sus recursos humanos materiales y económicos; una nueva visión mundial

de las organizaciones fue hacerse muy eficientes para poder competir en el mercado global, pero un fenómeno laboral también fue creciendo debido a la ausencia de políticas de estado claras en materia de legislación laboral, gestando en consecuencia alta rotación de personal.

Las legislaciones laborales internacionales, y la nuestra también, en teoría, tienden a armonizar un equilibrio de justicia entre el trabajador que oferta su mano de obra, la demanda en el mercado, y el estado como ente rector, pero que en la práctica no se cumple, ignorando así también el principio de primacía, es decir, lo que realmente se da en la práctica, el derecho al trabajo está contemplado en toda constitución como un derecho fundamental del ser humano. Pero, para lograr eficiencia hay que tener colaboradores motivados, comprometidos; en un escenario de rotación continua por diferentes razones, la eficiencia se torna discutible porque esta depende a su vez de otros factores que aquí se pretenden analizar.

La meta final de toda actividad de formación o capacitación es desarrollar las habilidades del personal, de modo que ejecute las funciones de la organización en forma eficiente, corrigiendo los errores que venían causando problemas y pérdidas económicas. La evaluación de la capacitación, por su parte, debe ser el resultado de contrastar la competencia del personal antes y después de realizarla. Ésta es una tarea compleja que debe ir más allá de la aplicación del común cuestionario o formulario, cuyas preguntas generalmente no suelen reflejar por sí mismas indicios válidos del rendimiento de una formación. Además, en muchas ocasiones estos formularios ni siquiera llegan a analizarse. Obando, N.R. (2008).

Los indicadores de eficiencia y eficacia permiten valorar si la transformación de recursos en bienes y servicios se crea con un rendimiento adecuado o no, para lo cual, se analizan los recursos utilizados, las operaciones y procedimientos para su

obtención, todo esto orientado a mejorar el rendimiento, teniendo en cuenta que la eficiencia está vinculada a la aptitud y a la capacidad para guiar un trabajo con el mínimo de recursos. La eficiencia es considerada desde dos perspectivas: si la cantidad de productos esta predeterminada se persigue minimizar el costo total que se requiera para generarlos; si el gasto esta predeterminado se busca optimizar la combinación de insumos para maximizar el producto. Machín, O. L. & Rodríguez, C. A. R. (2016).

La rotación de los recursos humanos es preocupante, según cifras al año 2018, a nivel mundial era de 23 %, Europa 18 %, España 30 %, Perú 20.7 % (2019). La reactivación de las economías en el mundo, y también las nuevas que van surgiendo, de alguna u otra forma se ven inmersas en el tema de rotación de personal, las causas principales se dan en el deficiente proceso de reclutamiento y selección, los motivos en una rotación voluntaria son: la remuneración, incompatibilidad entre el trabajo y lo personal, expectativas de promociones y crecimiento profesional, la cultura de la organización, ambiente de trabajo, una oferta mejor, lugar de trabajo con respecto a su domicilio etc., una organización que considera de manera real las necesidades del colaborador, fomenta confianza que puede crear fidelidad. Los costos directos de la rotación son altos tanto en la dimisión como en la admisión, sin considerar los costos indirectos que son más notorios en las instituciones públicas; sin embargo, esto se podría disminuir si los directivos delegaran real autonomía al área de RR.HH.

En nuestro país, en febrero 2004 se creó la Ley Marco del Empleo Público N° 28175, para regular la prestación de los servicios del empleado público en las instituciones públicas, la finalidad fue establecer los lineamientos generales para promover, consolidar, y mantener una administración publica moderna, jerárquica, profesional, unitaria,

descentralizada y desconcentrada, basada en el respeto al estado de derecho, los derechos fundamentales y la dignidad de la persona humana, el desarrollo de los valores morales y éticos y el fortalecimiento de los principios democráticos, para obtener mayores niveles de eficiencia del aparato estatal y el logro de una mejor atención a las personas.

Así también, la eficiencia laboral que también está ligada a la eficacia, y la rotación de personal, son temas que las organizaciones vienen considerando a fin de ser competitivas, actualmente existen colaboradores contratados bajo diferentes regímenes laborales en el sector público, la importancia radica en que se desarrolla en un escenario exagerado de estos tipos de regímenes existentes en nuestro país, considerando además, el aspecto supervisor de la Autoridad Nacional del Servicio civil, Ley SERVIR N° 30057, que consecuentemente se relaciona con la eficiencia laboral y la rotación del recurso humano; así también, la presente investigación encuentra su justificación en dos razones, una de carácter académico por los conceptos contenidos y otra en el sentido práctico que pueda orientar en ambos temas, y para este fin nos proponemos hacer el análisis en una entidad pública.

De otro lado, el Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento fue creado el 11 de julio del año 2002, con el objetivo de regular y ejecutar las políticas en materia de vivienda, urbanismo, construcción y saneamiento; una de sus direcciones de los órganos de apoyo administrativo, es la Oficina de Administración del Talento Humano que centraliza toda la gestión de los recursos humanos, esta Oficina está dirigida por un director (a), y es aquí donde se desarrolla el presente trabajo.

### **Antecedentes Internacionales:**

Santos (2019) elabora una tesis denominada "eficiencia y eficacia de los pliegos tipo en la contratación estatal colombiana", el trabajo consistió en analizar todos los contenidos (55) de los pliegos tipo usados en las contrataciones del estado, depurando los que se prestaban a la corrupción, la eficiencia y la eficacia de la implementación de estos documentos se podrá establecer y comprobar según el seguimiento que las entidades involucradas hagan a las instituciones del estado colombiano. El estudio señala un aspecto muy relevante, y que se torna muy difícil de controlar, es el referido a la ética y la moral de los operadores o colaboradores administrativos.

Salazar (2018) para optar el grado de Maestro Profesional en Desarrollo del Talento Humano, elaboró una investigación denominada "Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana", el objetivo fue identificar si la variable satisfacción laboral ejercía influencia sobre la variable compromiso organizacional; el trabajo evidencia un enfoque cuantitativo, pues toma la percepción del colaborador en su entorno laboral, así también se aplicó la técnica de la encuesta, y para establecer la relación de variables se sometió a la prueba del Ji cuadrado; la conclusión del estudio explica que en cuanto a satisfacción laboral en general se encuentran algo satisfechos, lo cual hace que el compromiso organizacional tampoco sea el óptimo; así mismo, se puede rescatar algo muy relevante respecto a la rotación del talento humano, esta ocupa el 28.16 %, del total de colaboradores rotados o salientes el 37 % manifiesta que se apartó de esa entidad en busca de un mejor puesto de trabajo, la falta de infraestructura, remuneraciones bajas, pésimo ambiente laboral, ausencia de reconocimiento a los méritos, carencia de liderazgo, cargos mal estructurados y definidos en su función, son las principales causas por las que se da la rotación del recurso humano. Un dato interesante

que arrojó la encuesta, es que el 38 % de colaboradores manifestó trabajar solo por necesidad.

Cifuentes (2017) tesis para optar el grado de magister en gestión de personas y dinámica organizacional por la Universidad de Chile, postgrado economía y negocios, titulada "Análisis de factores que influyen en la rotación de personal en una empresa del rubro de alimentos y bebidas", con el objetivo de identificar y determinar los factores principales que influyen en la rotación de personal, se usó por metodología una minuciosa revisión bibliográfica de los componentes teóricos respecto a la rotación de personal, encuestas de salidas, entrevistas y observación directa; se concluye que, en las empresas de este rubro el nivel de rotación de personal es alto, generando más gastos en inducción y entrenamiento, cuya causa se encuentra mayormente en las bajas remuneraciones y extensas jornadas laborales, y la pobre motivación de parte de sus jefes inmediatos.

Gonzales (2016) en México, la Licenciada Ilsa Torres Gonzales, para obtener el grado de Doctora en filosofía con acentuación en ciencias políticas, elaboró una tesis doctoral denominada "La preparación académica profesional de los servidores públicos, como mecanismo de obtención de eficiencia y eficacia en su desempeño laboral en la administración pública", en la facultad de ciencias políticas y administración pública, por la Universidad Autónoma de Nuevo León; identificar los mecanismos que hacen que un servidor público sea eficiente y eficaz, fue el objetivo principal de este estudio, así también, evidenciar la relación entre la preparación profesional y su desempeño laboral. Su enfoque fue cuali cuantitativo, de nivel descriptivo exploratorio, se aplicó el instrumento con la técnica de la encuesta; de tal manera que pudo arribar a las siguientes conclusiones: en el campo de la administración pública, no existe una metodología de selección de personal que haya sido validada científicamente, por la cual la asunción de puestos sea respetando



el perfil diseñado; así también, existe el subempleo, con personas desarrollando funciones muy distintas a su preparación profesional, desatino que lleva a mayor gasto de recursos para lograr la adaptación de esa persona; la improvisación también está presente produciendo deficiente desempeño laboral, en razón de que la meritocracia fue olvidada; finalmente nos dice la autora, que si los puestos estratégicos se designaran adecuadamente, mayor será la posibilidad de optimizar los recursos humanos y materiales en beneficio de su sociedad y, cuanto más alta sea la relación entre la preparación académica y lo laboral, más alta será también la posibilidad de un desempeño de calidad con eficiencia y eficacia.

Maldonado (2016) en su tesis denominada "Análisis de la rotación del personal técnico en una empresa de servicios masivos de telecomunicaciones" para optar el título de Magister en Administración, por la Universidad EAFIT de Bogotá Colombia, aplicó un enfoque cuantitativo, de metodología inductivo, es decir, observación de los hechos en la realidad, la técnica de recolección de datos fue la observación directa, se planteó como objetivo establecer en términos económicos la perdida que le representa la rotación de personal; los resultados fueron que es un proceso crítico, la contratación es alta como contraste a la rotación, se observa que los que pasan los cuatro meses se quedan y los que no lo logran se retiran, la selección de personal no es la adecuada, el personal es poco capacitado, se sugiere que una mejora en la remuneración podría ser una forma de retener el talento.

#### **antecedentes nacionales:**

Así mismo, en otro estudio, Torres (2020) denominó a su tema de tesis para optar el grado de maestro en ciencias de la administración, "Políticas de incentivos y la eficiencia laboral del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Pasco, periodo 2018", trabajo que tuvo como objetivo establecer la relación entre ambas variables, la metodología

correspondió a un enfoque de tipo aplicada, nivel correlacional, de diseño no experimental; para la realización del estudio se trazó como objetivo determinar si las políticas de incentivos guardaban relación con la eficiencia laboral, pero en este caso de los trabajadores nombrados, es decir los del régimen general 276; se aplicó la técnica de la encuesta para la recolección de datos, los resultados obtenidos evidencian que, la relación entre estas dos variables es muy significativa, por lo que a su vez se recomienda, reforzar la planificación, implementación de mejores canales de comunicación e implementar un plan de motivación.

De la misma manera, Ruiz (2019) para optar la licenciatura en administración elaboró un trabajo de investigación denominado "La rotación de personal y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores del IMPE Pucallpa, 2019", estableció por objetivo, como la rotación de personal influye en el desempeño laboral, el tipo de investigación fue aplicada, diseño no experimental de corte transversal, del mismo modo, se aplicó la técnica de la encuesta a través de un cuestionario a 35 trabajadores en una escala Likert para ambas variables; obteniendo como resultado que ambas variables guardan una relación moderada, y comenta que cuanto más baja sea la rotación al retener al personal eficiente, el desempeño laboral será más óptimo, y recomienda evitar la rotación, retener al competente y motivación.

De otro lado, Ñahuincopa, Rivera (2018) elaboraron un trabajo de investigación que denominaron "La comunicación organizacional y la eficiencia laboral del personal administrativo en el seguro social de salud Huancavelica, año 2016", la modalidad de estudio indica que es una investigación de tipo aplicada, nivel correlacional, diseño no experimental de corte transeccional; el objetivo fue establecer la relación de la comunicación organizacional y la eficiencia laboral del personal administrativo de esa institución; la extracción de los datos fue a través de un cuestionario de 26 preguntas en escala Likert,

aplicando al prueba de Rho Spearman, cuyo resultado fue que la relación entre ambas variables era positiva.

Finalmente, en otra investigación, Cárdenas (2017) para optar el grado de maestra en administración por la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, realizó una investigación cuyo título fue: "Gestión de la capacitación y el desempeño laboral en los servicios de la Red de Salud, San Juan de Lurigancho, 2017", para establecer de qué manera la gestión de la capacitación se relaciona con el desempeño laboral en una institución pública de salud, mediante un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, descriptiva correlacional, no experimental transversal, los datos se extrajeron con la técnica de la encuesta, a través de un cuestionario de 51 ítems para ambas variables, aplicado a 89 colaboradores y bajo la escala Likert; los resultados obtenidos establecieron que existía una correlación positiva alta entre la gestión de la capacitación y el desempeño laboral, concluyeron que había un sistema deficiente de capacitación, no se atendía los problemas laborales, y recomendaron implementar estrategias a fin de optimizar el desempeño laboral conectado a la capacitación.

Así también, en otro estudio Chávez, Flores (2016) titularon a su trabajo de investigación, "Correlación entre el clima laboral y la rotación de personal, de una empresa textil en el distrito de Ate vitarte en el periodo 2016", el objetivo del estudio fue determinar la correlación entre el clima laboral y la rotación del personal, fue un estudio correlacional y transversal; como resultado de la investigación se pudo establecer que los factores que afectan a la rotación de personal están contenidos en el clima laboral que no es el adecuado, lo cual confirma la hipótesis planteada, y concluyen recomendando, capacitación al personal operativo, formar líneas de carrera, mejorar los salarios y horarios de trabajo.

En el ámbito nacional Ávila (2014) en su investigación denominada "Rotación de personal y su relación con la eficiencia en la empresa Jaimpan Construction Company EIRL distrito de Carabayllo, año 2014", se planteó como objetivo determinar la relación entre ambas variables, mediante el enfoque cuantitativo, nivel correlacional, tipo aplicada, diseño no experimental de corte transversal, aplicando la técnica de la encuesta de 40 preguntas a 57 trabajadores con la medida de escala Likert, los datos fueron procesados y se aplicó la prueba de Rho Spearman. El resultado reveló una correlación positiva alta entre las variables mencionadas, finalmente se recomienda implementar actividades de capacitación con un responsable, para que estas se realicen periódicamente en temas relacionados a la eficiencia y disminuir la rotación de personal.

Producto de la revisión y análisis de los trabajos anteriores relacionados a la eficiencia laboral y la rotación de personal, queda en evidencia las debilidades que las organizaciones deberían preocuparse por revertir, se dice que hay falta de comunicación, falta de retroalimentación, no siempre se reconocen los logros, asignación insuficiente de recursos para el desempeño de las tareas, poca capacitación, selección de personal poco adecuada, baja remuneración, ambiente laboral poco adecuado, falta de liderazgo etc., incidiendo de alguna manera en la eficiencia laboral y la rotación de los recursos humanos, se puede ver también, que esta se da por la búsqueda de un mejor trabajo, falta de infraestructura, deficiente estructuración y definición de funciones; si se considera que un factor importante es el trabajo por necesidad, se puede afirmar que en materia de recursos humanos en general hay mucho por hacer, y de parte del estado aplicar de manera eficiente las políticas de estado necesarias.

## **BASE TEORICA**

### **Variable Eficiencia Laboral.**

Para el presente estudio, se hace necesario recurrir a los conceptos clásicos de autores muy reconocidos en la ciencia de la administración; en el libro *Introducción a la Teoría General de la Administración*, séptima edición, el autor define que, "eficiencia significa la utilización correcta de los recursos disponibles, debe orientarse hacia el mejor método para ejecutar el proceso pero usando los recursos racionalmente, la etapa de la planeación estudia los medios y métodos para preservar la optimización de recursos", es lo que sostiene, (Chiavenato, 2004, p.52); de otro lado, en el libro *Administración*, eficiencia es "la capacidad de obtener mayores resultados con la mínima inversión, es decir, hacer las cosas bien, eficiencia y eficacia van emparejados, la mala administración es resultado de la ineficacia e ineficiencia, o que la eficacia no se consiga mediante la eficiencia. (Robbins, Coulter, 2005, p. 7, 8).

Así también, en la décimo cuarta edición del libro *Administración*, una perspectiva global y empresarial, se plantea otro concepto, el cual la define como: logro de los fines con el mínimo de recursos, explicando a su vez, como la eficiencia se relaciona directamente con la eficacia y la efectividad, la efectividad es el logro de objetivos y la eficiencia es alcanzar los fines con el mínimo de recursos, una organización puede lograr su meta mediante un método ineficiente, los cual resultará en mayores costos, entonces, una empresa de alto desempeño debe ser efectiva y eficiente para ser eficaz. (Koontz, Weihrich, Cannice, 2012, pág. 14, 15).

El Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social – ILPES, publica un artículo respecto a indicadores de desempeño en el sector público, y expone el siguiente concepto de eficiencia: en el sector público, la

eficiencia se refiere a la habilidad para desarrollar una actividad al mínimo costo posible; el concepto de eficiencia describe la relación entre dos magnitudes físicas: la producción física de un bien o servicio y los insumos que se utilizaron para alcanzar ese nivel de producto. La eficiencia puede ser conceptualizada como “producir la mayor cantidad de servicios o prestaciones posibles dado el nivel de recursos de que se dispone” o, bien “alcanzar un nivel determinado de servicios utilizando la cantidad de recursos posibles”. (Bonney, Armijo, p. 22, 34).

El concepto de eficiencia, analizado en el libro titulado: Eficacia, eficiencia, equidad y sostenibilidad: ¿Qué queremos decir?, constituye un conjunto prioritario de criterios para el análisis y evaluación de políticas y programas, por relacionarse con la relevancia e impactos de los mismos y por haber logrado un uso convencional bastante generalizado. Son criterios particularmente relevantes para el análisis de iniciativas apoyadas con recursos públicos. “Eficiencia se puede entender como el grado en que se cumplen los objetivos de una iniciativa al menor costo posible, no cumplir cabalmente los objetivos y/o el desperdicio de recursos hacen que la iniciativa resulte ineficiente, entonces, para ser eficiente, una iniciativa tiene que ser eficaz”. Mokate, K. (2001).

Desempeño:

“la evaluación de desempeño consiste en identificar, medir y mejorar el rendimiento del trabajador en la empresa” (Flores, 2014).

“Proceso que mide la aportación de un colaborador a la empresa y permite potenciar sus fortalezas y conocer sus necesidades, impulsando su crecimiento profesional” (Fernández, 2009, p. 106).

## Capacitación

Es un proceso de mejoramiento continuo y de aprendizaje, que facilita el desarrollo, tanto de las empresas como de sus trabajadores. Todo aprendizaje organizacional es consecuencia de la sumatoria del aprendizaje de cada uno de sus trabajadores. En este contexto, si no hubiese capacitación no habría aprendizaje, lo cual redundaría en una entropía y un estancamiento del desarrollo. (Louffat, 2017).

### Comunicación organizacional:

“La comunicación organizacional es aquella que establecen las instituciones y forma parte de su cultura o de sus normas. Debido a ello, la comunicación entre funcionarios de diferentes niveles, los jefes, subordinados, y directivos con el resto de la organización, deberá ser fluida”. (De castro, 2014).

La comunicación es una actividad administrativa que tiene dos propósitos,

1-Proporcionar la información y la comprensión necesarias para que las personas sepan cómo desempeñar sus tareas.

2-Adoptar las actitudes necesarias para fomentar la motivación, la cooperación y la satisfacción en los puestos. Estos dos propósitos propician la creación de un ambiente que estimula el surgimiento de espíritu de equipo y un mejor desempeño de las tareas. (Chiavenato, 2018).

## Autonomía

“Grado en que los miembros de la organización perciben que pueden tomar decisiones y solucionar problemas sin consultar cada paso a sus superiores y en general, el grado en que se anima a los empleados a ser autosuficientes y a tomar decisiones propias” (Bordas, 2016).

### Reconocimiento

“Grado en que los colaboradores perciben que reciben un reconocimiento adecuado a su trabajo y a su contribución a la empresa” (Bordas, 2016).

### Cooperación y apoyo

“Grado en que los colaboradores perciben que en la organización existe un buen ambiente de compañerismo, cordialidad y apoyo a su desarrollo en la institución” (Bordas, 2016).

### Conflicto:

“Situación normal producida por la existencia de divergencias, opiniones o puntos de vista ante la realidad que vivimos; la negociación es un espacio de dialogo donde intentamos redefinir el conflicto que existe para crear una nueva realidad” (Martínez, 2011, pág. 181).

### Organización y estructura

“Grado en que los colaboradores perciben que los procesos de trabajo están bien organizados y coordinados, son claros y eficientes, sin excesivas restricciones o formulismos burocráticos” (Bordas, 2016)

### **Variable Rotación de personal:**

Se entiende por rotación de personal a toda la gestión que conlleva la salida y entrada de un colaborador a la organización, es casi rutina ver en las instituciones que determinado trabajador migró a un mejor trabajo por alguno de los motivos ya expuestos, o por la no renovación de su contrato, y encontrar en su lugar un trabajador nuevo, este proceso es la configuración de la rotación de personal, que puede ser voluntaria o involuntaria.



La revista *eEconomista América*, publicó el 16/12/2019 que, el índice promedio de rotación estaba en 20.7 %, y dentro de esta la rotación voluntaria estaba en 9.8 %. De otro lado, hablar de eficiencia y rotación de personal en nuestro país, es hablar inevitablemente de la modalidad de contrato del trabajador medio y las condiciones laborales como ambiente, infraestructura, salario, etc., que le ofrece la organización.

es la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente, es decir, que se define por el volumen de personas que ingresan y salen de la organización, esta se expresa mediante la relación porcentual entre admisiones y retiros, y el promedio de los trabajadores que pertenecen a la organización en cierto periodo. (Chiavenato, 1998).

Selección de personal:

“Proceso por medio del cual se evalúan los conocimientos, habilidades y experiencia del candidato de acuerdo con las exigencias de la vacante, no solo importa que el candidato sea adecuado, también que tanto puede aportar en función de sus preferencias y planes futuros” (Flores, 2014)

Motivación

“Grado en que los colaboradores perciben que se pone énfasis y se motiva el buen desempeño y la producción destacada, generándose implicación y compromiso con la actividad realizada” (Bordas, 2016).

Compromiso

solamente si existe un contrato psicológico de parte de los colaboradores, vale decir, un compromiso, pondrán al servicio de la organización su cabal esfuerzo, así como sus facultades humanas (iniciativa, creatividad). Por tanto, el compromiso constituye una parte trascendente en la efectividad y la competitividad de las organizaciones (Arias, 2015, pág. 109).

Reclutamiento de personal:

“Proceso por el cual se encuentran candidatos potenciales para el puesto, el reclutamiento y la selección efectivos disminuirán el riesgo de incorporar a personas inadecuadas en el puesto” (Flores, 2014).

Liderazgo:

“Modo en que los colaboradores de la organización perciben el comportamiento de la dirección y sus líderes, así como su estilo de relación con los empleados” (Bordas, 2016).

## 1.2. Formulación del problema

### **Problema General**

¿Qué relación existe entre la eficiencia laboral y la rotación de personal, en la oficina de administración del talento humano del Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento?

### **Problemas específicos**

¿Qué relación existe entre el desempeño laboral y la rotación de personal, en la oficina de administración del talento humano del Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento, Lima, 2020?

¿Qué relación existe entre la capacitación y la rotación de personal, en la oficina de administración del talento humano del Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento, Lima, 2020?

¿Qué relación existe entre la comunicación organizacional y la rotación de personal, en la oficina de administración del talento humano del Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento, Lima, 2020?

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Establecer la relación que existe entre la eficiencia laboral y la rotación de personal, en la oficina de administración del talento humano del Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento, Lima, 2020.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

Definir la relación que existe entre el desempeño laboral y la rotación de personal, en la oficina de administración del talento humano del Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento, Lima, 2020.

Determinar la relación que existe entre la capacitación y la rotación de personal, en la oficina de administración del talento humano del Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento, Lima, 2020.

Determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional y la rotación de personal, en la oficina de administración del talento humano del Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento, Lima, 2020.

### **1.4. Hipótesis**

#### **1.4.1. Hipótesis general**

La eficiencia laboral se relaciona con la rotación de personal, en la oficina de administración del talento humano del Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento, Lima, 2020.

#### **1.4.2. Hipótesis específicas**

El desempeño laboral se relaciona con la rotación de personal, en la oficina de administración del talento humano del Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento, Lima, 2020.

La capacitación se relaciona con la rotación de personal, en la oficina de administración del talento humano del Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento, Lima, 2020.

La comunicación organizacional se relaciona con la rotación de personal, en la oficina de administración del talento humano del Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento, Lima, 2020.

## CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

### 2.1. Tipo de investigación

Dada la naturaleza de este trabajo, que tiene como objetivo establecer si existe o no relación entre las dos variables, se menciona su metodología, la misma que es de enfoque cuantitativo, sobre este tema, (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 10, 15) afirma que, "La investigación cuantitativa es de razonamiento deductivo, ofrece la posibilidad de generalizar los resultados más ampliamente, otorga control sobre los fenómenos, así como un punto de vista basado en conteos y magnitudes, además de que facilita la comparación entre estudios similares, y establece con exactitud patrones de comportamiento de una población"; en el capítulo cuatro del presente trabajo, se harán las comparaciones con investigaciones similares, y en el capítulo tres se verá reflejado la opinión de la población encuestada. La presente investigación describe y se adecúa a la definición de los autores.

El alcance o nivel de la presente investigación es correlacional, en cuanto a su aspecto descriptivo, esta investigación expone el comportamiento de un grupo social en una realidad dada; así mismo, el concepto de (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 92,93, 94) nos da mayor consistencia: "los estudios descriptivos buscan especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice; describe tendencias de un grupo o población. Además, son útiles para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación"; así también, el estudio de tipo correlacional nos va a demostrar la existencia mayor o menor de esa relación enunciada, los mismos autores sostienen que, "tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular"; De otro lado, algo muy valioso es indicar también para que sirve, y

esto se puede entender que es de mucha utilidad conocer el comportamiento de nuestra primera variable al relacionarse con la segunda.

Para el presente análisis se va a extraer información de una realidad existente, sin interferir en ese escenario, es un fenómeno que solo existe allí en esa unidad de análisis, por esta razón, el diseño de estudio de la presente investigación es no experimental de corte transversal, respecto a su condición de no experimental, los autores que venimos citando (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 152) indican, "Estudios que se realizan sin la manipulación de variables, solo se observan los fenómenos en su ambiente natural, se observan situaciones ya existentes, no provocadas, las variables independientes ocurren, no es posible manipularlas, no se puede influir sobre ellas porque ya sucedieron, al igual que sus efectos"

En cuanto a la temporalidad, la investigación se ha desarrollado durante el año 2020, esta característica la hace ser una investigación de corte transversal, al respecto, Liu, 2008 y Tucker, 2004 (como se citó en Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, p. 154) nos dicen, que estos tipos de estudio "son los que recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único, su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede"

De otro lado, para entender la coherencia de la estructura de la presente investigación, es necesario presentarla en una matriz de Operacionalización de sus variables; considerando los conceptos para descomponerla en sus dimensiones, indicadores, donde finalmente quedará establecido el instrumento que será aplicado (anexo n° 02).

## 2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

Para la obtención de información necesaria, se ha mantenido comunicación con la directora de la oficina de administración del talento humano del Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento, se estableció que el número de personas que laboraban en esa oficina eran 34, por esta razón se tomó al total como nuestra población de estudio. Al respecto (Rodríguez, 2015) afirma que, una población es el grupo de todos los elementos que se proponen para obtener una medida característica. Ante la imposibilidad de estudiar toda la población se selecciona un subgrupo de elementos representativos de la población que constituye lo que se denomina muestra.

Por lo tanto, la muestra está compuesta por 34 colaboradores, es una muestra no probabilística debido a que por ser de poco volumen se tomó el total al ser lo más conveniente. Si la muestra es escogida por medio de un proceso subjetivo o arbitrario de modo que la probabilidad de la selección de cada unidad de la población no es conocida. (Velasco, 2003).

Tabla n° 1

### *Recursos humanos*

PERSONAL DE LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO				
Periodo	régimen laboral			total
Enero/diciembre 2020	276	728	1057 (cas)	
Total	3	3	28	34

Elaboración propia.

Personal asignado a la oficina de administración del talento humano del Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento.

### 2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

#### Encuesta

En todos los trabajos relacionados que se han revisado para la selección de los antecedentes y que posteriormente se tendrán en cuenta para la discusión, la técnica más usada es la encuesta, por ser considerada la más asertiva por su característica descriptiva, por esta razón es la técnica a usarse en la presente investigación; al respecto el autor (Fábregas, 2016, p. 14) sostiene que, la encuesta es una técnica que sirve para obtener información de manera sistemática acerca de una población determinada, a partir de las respuestas que proporciona una pequeña parte de los individuos que forman parte de dicha población.

De otro lado, el instrumento válido para esta investigación, consiste en el cuestionario con 18 preguntas donde se encuentran contenidas nuestras dos variables, se estima que esta cantidad es suficiente para el tipo de nuestro trabajo. Así mismo, este instrumento fue validado por expertos, los mismos que son docentes de la Universidad Privada del Norte UPN, la validación estuvo basada en criterios de evaluación: claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, coherencia, consistencia, conveniencia y metodología.

Tabla 2

#### *Resultado de validación de expertos*

Expertos	Conveniencia	Aplicable
Experto 1: Mg. Raúl Bacigalupo Lago	Es conveniente	Es aplicable
Experto 2: Mg. Luis Cárdenas Torres	Es conveniente	Es aplicable
Experto 3: Dr. Jorge Malpartida Gutiérrez	Es conveniente	Es aplicable

Elaboración propia.



## **2.4. Procedimiento**

En la primera etapa de la presente investigación se acopio y depuró toda la información necesaria para la elaboración del primer capítulo, luego en el desarrollo de la metodología, habiendo establecido la muestra se elaboró el cuestionario como instrumento de la técnica de la encuesta, seguidamente se gestionó la obtención de la información vía correo electrónico con cada uno de los colaboradores.

Finalmente, se procesó toda la información en el software IBM SPSS, obteniendo los resultados, así como el valor del alfa de Cronbach.

## **2.5. Aspectos éticos**

La presente investigación desarrollada en la oficina de administración del talento humano del MVCS, contó con la autorización de la directora de esa oficina, obteniendo así la carta de autorización de uso de información de la institución, previo a la aplicación del instrumento se obtuvo también el consentimiento de participación anónima y voluntaria de los colaboradores, así también, se ha tenido estricto respeto a los derechos de autor en toda la información revisada, en concordancia con el Manual de Publicaciones de la American Psychological Association en su sexta edición.

### CAPÍTULO III. RESULTADOS

Los resultados obtenidos, son producto del cuestionario aplicado mediante una encuesta de 18 preguntas a los 34 colaboradores de la oficina de administración del talento humano del MVCS, el mismo que fue procesado mediante el software IBM SPSS; con los datos obtenidos se hizo el análisis correspondiente para establecer la correlación de las dos variables planteadas, haciendo uso del coeficiente de correlación Rho Spearman, El objetivo general fue planteado para determinar la relación entre la eficiencia laboral y la rotación de personal, en la oficina de administración del talento humano del Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento, Lima, 2020.

#### Prueba de confiabilidad

Esta prueba es de mucha importancia, se ejecuta aplicando el coeficiente denominado Alfa de Cronbach; es un índice de consistencia interna, para ello asume valores entre 0 y 1, mediante este procedimiento podemos comprobar si el instrumento que se está evaluando es consistente.

#### Tabla n° 3

##### *Resumen del procesamiento de los casos*

		N	%
Casos	Validos	34	100
	Excluidos	0	,0
	Total	34	100

Fuente: programa SPSS.  
Tabulación del total de casos analizados

Tabla n° 4

*Estadísticos de fiabilidad*

Alfa de Crombach	n° de elementos
,825	18

Fuente: programa SPSS  
Resultado del análisis del instrumento

Del resultado que arrojó la prueba del coeficiente Alfa de Crombach, se puede colegir que presenta un nivel de confiabilidad aceptable, en consecuencia, se puede decir que el instrumento aplicado es confiable.

### Resultados descriptivos de frecuencias:

Realizado a través del análisis de frecuencia de los datos obtenidos con la encuesta, y fue elaborado por cada variable y dimensión respectivamente.

Tabla 5

*Estadística descriptiva por rangos. Variable Eficiencia laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BAJO	1	2.9	2.9	2.9
	MEDIO	12	35.3	35.3	38.2
	ALTO	21	61.8	61.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Fuente: programa SPSS

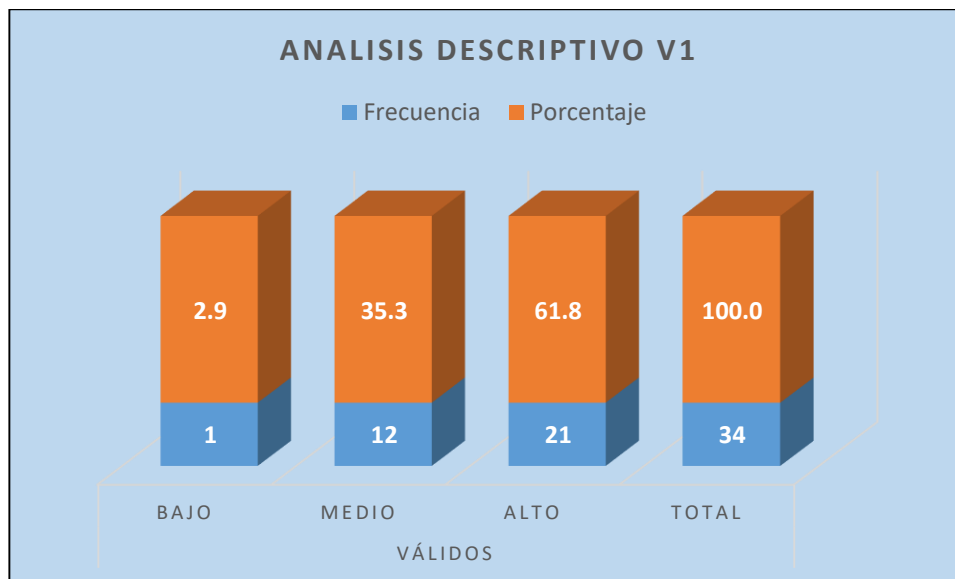


Figura 1. Estadística descriptiva por rangos V1

Fuente: programa SPSS

**Interpretación:** la información de la tabla 5 figura 1, contiene la conformación de la variable eficiencia laboral por rangos, así se aprecia que el 62 % la considera en un nivel alto, el 35 % en un nivel medio y solo el 3 % la considera en un nivel bajo.

Tabla 6

*Estadística descriptiva por rangos. Variable rotación de personal*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
BAJO	3	8.8	8.8	8.8
MEDIO	12	35.3	35.3	44.1
ALTO	19	55.9	55.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Fuente: programa SPSS

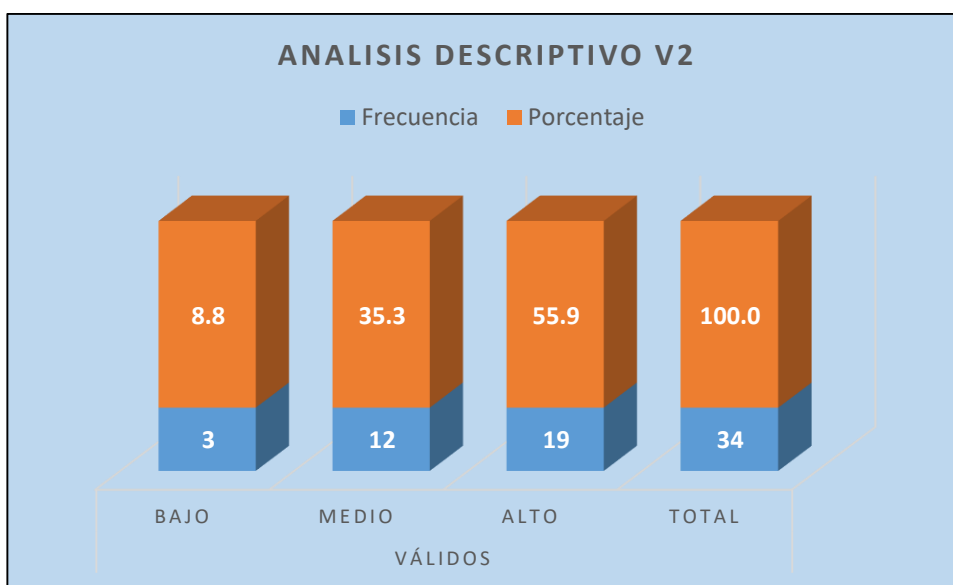


Figura 2. Estadística descriptiva por rangos V2

Fuente: programa SPSS

**Interpretación:** la información de la tabla 6 figura 2, contienen la composición de la variable rotación de personal por rangos, se puede observar que el 56 % la considera en un nivel alto, el 35 % en un nivel medio, y el 9 % en un nivel bajo

Tabla 7

*Estadística descriptiva por rangos, dimension desempeño laboral*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
BAJO	16	47.1	47.1	47.1
MEDIO	10	29.4	29.4	76.5
ALTO	8	23.5	23.5	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Fuente: programa SPSS

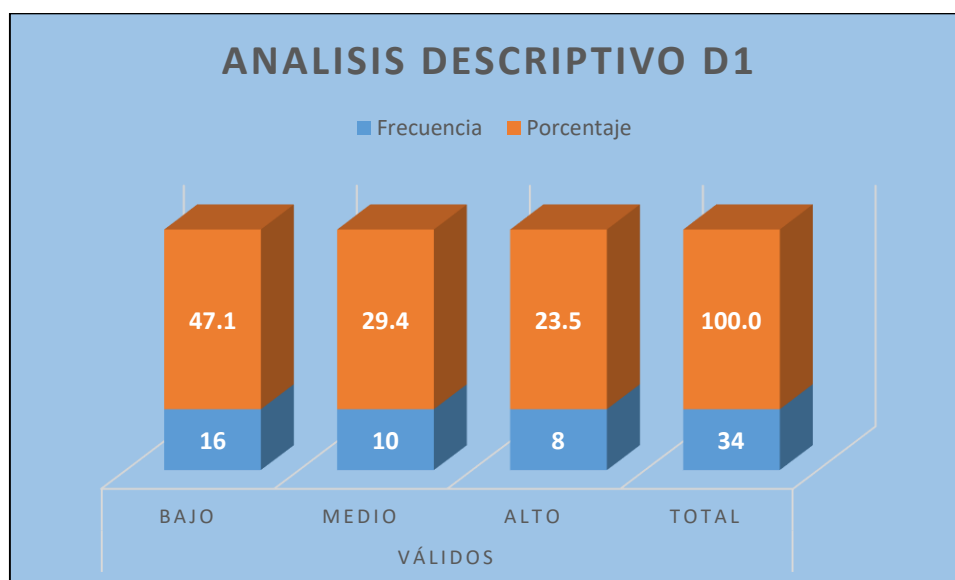


figura 3. Estadística descriptiva por rangos, d1

Fuente: programa SPSS.

**Interpretacion:** la informacion de la tabla 7 figura 3, contienen la conformacion de la dimension desempeño laboral por rangos, se puede ver que el 24 % considera que está en un nivel alto, el 29 % estima que está en un nivel medio, y el 47 % considera que se encuentra en un nivel bajo.

Tabla 8

*Estadística descriptiva por rangos, dimension capacitacion.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BAJO	5	14.7	14.7	14.7
	MEDIO	7	20.6	20.6	35.3
	ALTO	22	64.7	64.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Fuente: programa SPSS

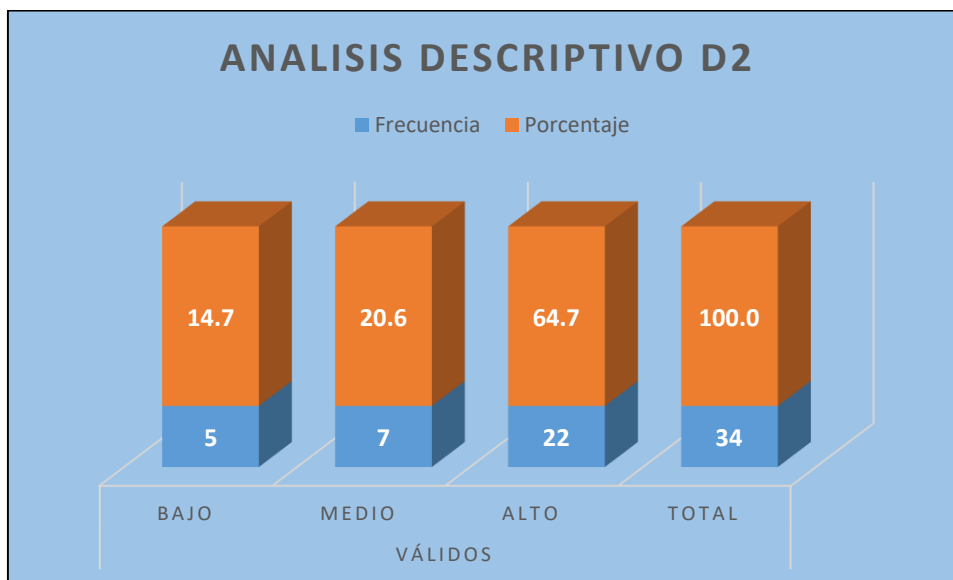


Figura 4. Estadística descriptiva por rangos, d2

**Interpretación:** la información de la tabla 8 figura 4, contienen la composición de la dimensión capacitación por rangos, se puede observar que el 65 % considera que está en un nivel alto, el 21 % estima que está en un nivel medio, y el 15 % considera que la capacitación al personal se encuentra en un nivel bajo.

Tabla 9

*Estadística descriptiva por rangos, dimensión comunicación organizacional, D3*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BAJO	3	8.8	8.8	8.8
	MEDIO	11	32.4	32.4	41.2
	ALTO	20	58.8	58.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Fuente: programa SPSS.

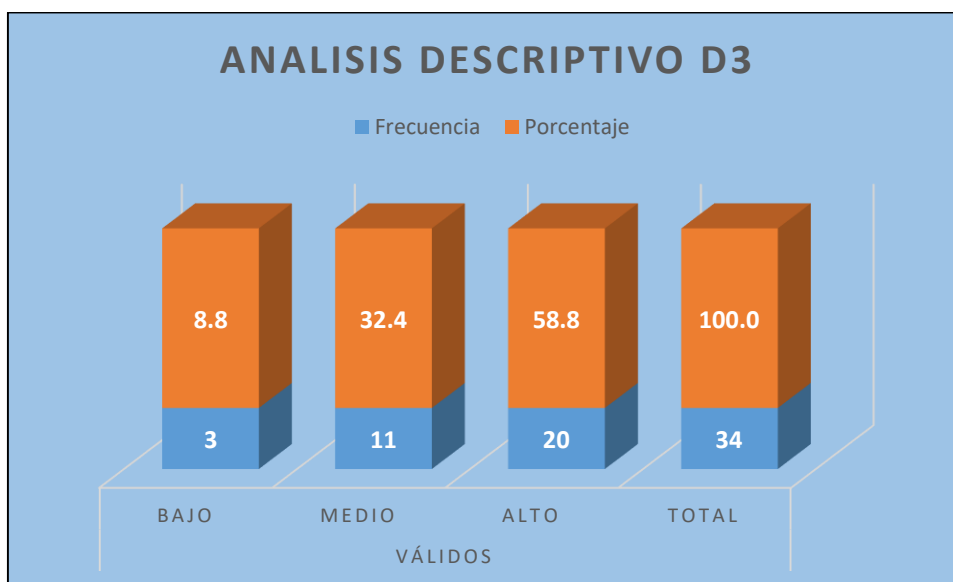


Figura 5. Estadística descriptiva por rangos, d3

**Interpretación:** la presente información de la tabla 9 figura 5 contienen la composición de la dimensión comunicación organizacional por rangos alto medio y bajo, aquí se observa que el 59 % la considera en un nivel alto, el 32 % la considera en un nivel medio, y el 9 % considera que la comunicación que en esta institución se encuentra en un nivel bajo.



Tabla 10

*Estadística descriptiva por rangos, dimensión selección de personal*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	BAJO	14	41.2	41.2	41.2
	MEDIO	4	11.8	11.8	52.9
	ALTO	16	47.1	47.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Fuente: programa SPSS

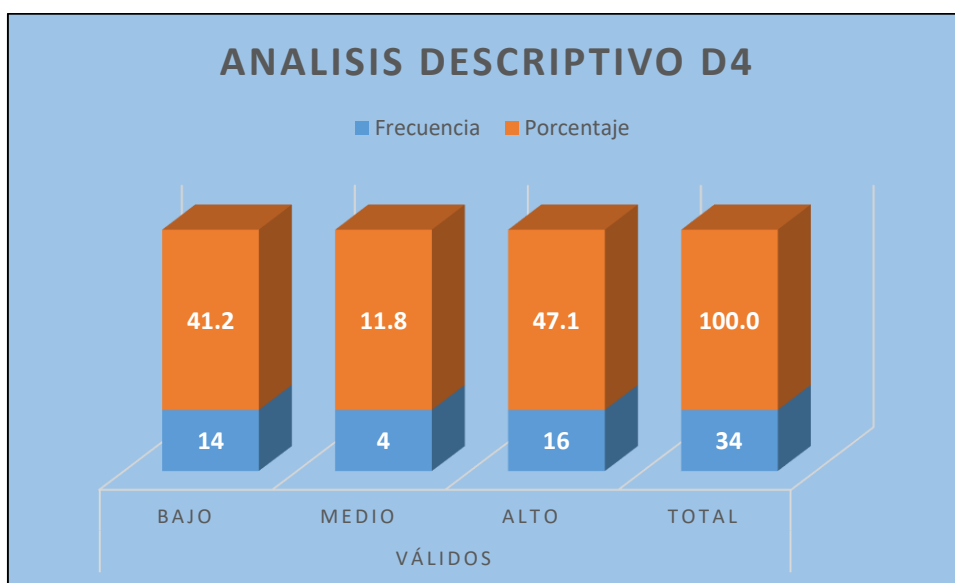


Figura 6. Estadística descriptiva por rangos, d4

**Interpretación:** la información de la tabla 10 figura 6, conforman la composición de la información de la dimensión selección de personal por rangos alto medio y bajo, se puede ver que el 47 % estima que se encuentra en un nivel alto, el 12 % estima que se encuentra en un nivel medio, y el 41 % considera que la selección del personal se encuentra en un nivel bajo.

Tabla 11

*Estadística descriptiva por rangos, dimensión motivación.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
BAJO	3	8.8	8.8	8.8
MEDIO	14	41.2	41.2	50.0
ALTO	17	50.0	50.0	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Fuente: programa SPSS

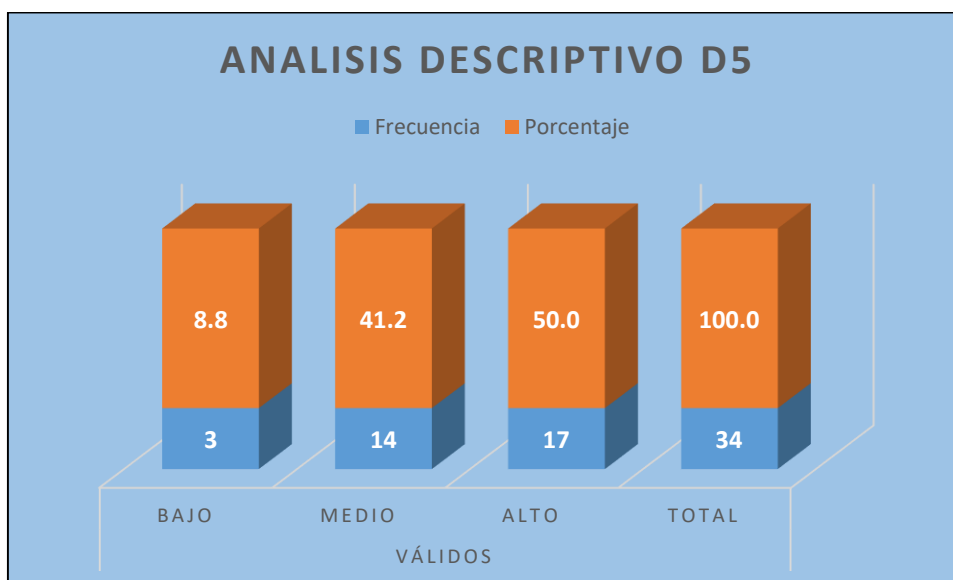


Figura 7. Estadística descriptiva por rangos, d5

**Interpretación:** la información de la tabla 11 figura 7, contienen la conformación de la dimensión motivación por rangos alto medio y bajo, se puede observar que el 50 % estima que la motivación al personal se encuentra en un nivel alto, el 41 % considera que se encuentra en un nivel medio, y el 9 % estima que se encuentra en un nivel bajo.

Tabla 12

*Estadística descriptiva por rangos, dimensión compromiso e identidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	MEDIO	15	44.1	44.1	44.1
	ALTO	19	55.9	55.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Fuente: programa SPSS

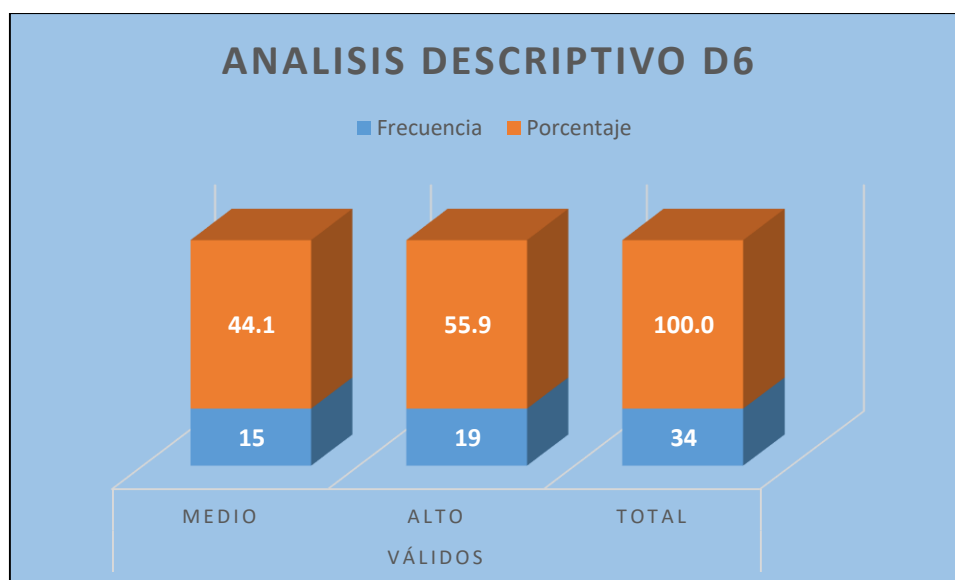


Figura 8. Estadística descriptiva por rangos, d6.

Interpretación: la información que contiene la tabla 12 figura 8, contienen la composición de la dimensión compromiso e identidad por rangos alto medio y bajo, se puede observar que el 56 % considera que el compromiso del colaborador con la institución se encuentra en un nivel alto, y el 44 % consideran que se encuentra en un nivel medio.

### **Prueba de Hipótesis General,**

Se estima necesario conceptualizar una hipótesis: suposición bajo la cual se quiere comprobar algo, disprobar o predecir alguna afirmación o negación. Es una premisa o supuesto planteada respecto de un fenómeno sobre una o algunas relaciones entre las variables que intervienen para que algo se dé, es decir, es una afirmación razonada que surge del referente teórico o empírico en el que se mueve quien hace el razonamiento (Campos, 2006, p.8).

**Hipótesis alternativa:** La eficiencia laboral se relaciona con la rotación de personal, en la oficina de administración del talento humano del Ministerio de Vivienda construcción y Saneamiento, Lima, 2020.

**Hipótesis nula:** La eficiencia laboral no se relaciona con la rotación de personal, en la oficina de administración del talento humano del Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento, Lima, 2020.

Para la presente prueba se hará uso del coeficiente de Rho Spearman, porque es un coeficiente de correlación de medidas no paramétricas para analizar datos, que no siguen una distribución normal, se basa en determinadas hipótesis, evalúa la relación de variables ordinales, es decir que pueden ser ordenadas jerárquicamente, además se aplica a poblaciones pequeñas.

Tabla n° 13

*Correlación entre las dos variables, Eficiencia laboral y Rotación de personal*

		SUMAVAR1	SUMAVAR2	
Rho Spearman	SUMAVAR1	Coefficiente de correlación	1,000	,560
		Sig. Bilateral		,001
		N	34	34
	SUMAVAR2	Coefficiente de correlación	,560	1,000
		Sig. Bilateral	,001	
		N	34	34

Fuente: programa SPSS, la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

**Interpretación:** en la presente tabla se puede apreciar que el coeficiente de correlación de Rho Spearman que corresponde a ambas variables, es de 0,560, valor que puede interpretarse como una correlación positiva media, considerando que la regla dice que, los valores contenidos entre 0,5 y 0,75 indican una correlación positiva media y considerable respectivamente, así mismo, se observa que tiene un nivel de significancia de 0.001, es decir que tiene 99 % de seguridad y 1% como margen de error; esto significa que la variable eficiencia laboral se correlaciona con la variable rotación de personal, aceptándose la hipótesis general planteada y descartando la hipótesis nula.

#### **Prueba de hipótesis específica 1:**

**H<sub>1</sub>:** El desempeño laboral se relaciona con la rotación de personal, en la oficina de administración del talento humano del Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento, Lima, 2020.

**H<sub>0</sub>:** El desempeño laboral no se relaciona con la rotación de personal, en la oficina de administración del talento humano del Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento, Lima, 2020.

Tabla n° 14

*Correlación entre el desempeño laboral y la rotación de personal*

			SUMAVAR3	SUMAVAR4
Rho Spearman	SUMAVAR3	Coeficiente de correlación	1,000	,294
		Sig. Bilateral		,092
		N	34	34
	SUMAVAR4	Coeficiente de correlación	,294	1,000
		Sig. Bilateral	,092	
		N	34	34

fuelle: programa SPSS, la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

**Interpretación:** En la presente tabla (n° 12), se puede ver que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es 0,294, valor que representa una correlación positiva baja, también se observa un nivel de significancia de 0.092, es decir que tiene 90.8 % de seguridad, y un margen de error de 9.2 %, lo cual que significa que, el desempeño que realizan estos colaboradores se relaciona de manera moderada con el nivel del proceso de selección de personal, es decir que hay un normal desempeño laboral en razón de una selección de personal adecuada; este resultado nos lleva a aceptar la hipótesis específica propuesta, y rechazar la hipótesis nula.

**Prueba de hipótesis específica 2:**

**H<sub>1</sub>:** La capacitación se relaciona con la rotación de personal, en la oficina de administración del talento humano del Ministerio de Vivienda construcción y Saneamiento, Lima, 2020.

**H<sub>0</sub>:** La capacitación no se relaciona con la rotación de personal, en la oficina de administración del talento humano del Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento, Lima, 2020.

Tabla n° 15

*Correlación entre la capacitación y la rotación de personal*

			SUMAVAR5	SUMAVAR6
Rho de Spearman	SUMAVAR5	Coeficiente de correlación	1,000	,332
		Sig. Bilateral		,055
		N	34	34
	SUMAVAR6	Coeficiente de correlación	,332	1,000
		Sig. Bilateral	,055	
		N	34	34

Fuente: programa SPSS, la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

**Interpretación:** En la presente tabla (n° 13), podemos ver que el coeficiente de correlación es 0,332, valor que representa una correlación positiva moderada, así también se observa que tiene 94.5 % de seguridad y 5.5 % de margen de error, lo cual puede interpretarse como que la capacitación y la motivación laboral se relacionan de manera moderada; por tal motivo se acepta la hipótesis específica alternativa planteada y se descarta la hipótesis nula.

**Prueba de hipótesis específica 3:**

**H<sub>1</sub>:** la comunicación organizacional se relaciona con la rotación de personal, en la oficina de administración del talento humano del Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento, Lima, 2020.

**H<sub>0</sub>:** La comunicación organizacional no se relaciona con la rotación de personal, en la oficina de administración del talento humano del Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento, Lima, 2020.

Tabla n° 16

*Correlación entre la comunicación organizacional y la rotación de personal.*

		SUMAVAR7	SUMAVAR8
Rho Spearman	SUMAVAR7	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. bilateral	,318
		N	34
	SUMAVAR8	Coeficiente de correlación	,318
		Sig. bilateral	1,000
		N	34

Fuente: programa SPSS

**Interpretación:** En la presente tabla (n° 14), se puede apreciar que entre la dimensión comunicación organizacional y la variable rotación de personal existe una relación positiva baja, se observa que tiene 93.4 % de seguridad y 6.6 % de margen de error, porque así lo demuestra el resultado obtenido con el coeficiente de correlación de Rho Spearman 0,318; este resultado nos lleva a aceptar la hipótesis específica alternativa planteada, y a rechazar la hipótesis nula.



## CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 4.1 Discusión

De los hallazgos encontrados en la presente investigación, cuya hipótesis general planteada, fue comprobada al obtener como resultado que las variables eficiencia laboral y rotación de personal se correlacionan, lo mismo que se ve reflejado en la tabla n° 11 con un coeficiente de correlación de 0,560 mediante la prueba Rho de Spearman; resultado que muestra coincidencias al compararse con los de (Ávila, 2014), que luego de determinar la relación entre rotación de personal y eficiencia laboral, concluyó la existencia de una relación positiva alta entre ambas variables, así mismo, finaliza diciendo que, el empeño y desenvolvimiento en los deberes del personal es fundamental para la eficiencia; con ambos resultados, se puede colegir que en cualquier institución la eficiencia laboral tiene implicancias en la rotación de personal y viceversa, información de mucha utilidad para sus directivos, que al tomar medidas para lograr eficiencia pueden crear rotación de personal incurriendo en otros costos; además, ambas conclusiones encuentran asidero en la teoría de (Porter, 1973) "La rotación laboral está ligada a la eficiencia laboral del personal, cuyos resultados son los ascensos; ello quiere decir, que a raíz del empeño, ganas y desenvolvimiento en sus actividades, se le recompensará con un puesto más agradable, por lo que el individuo se encontrará satisfecho, a gusto y parte de la organización".

De otro lado, al revisar trabajos relacionados al nuestro, se encuentra que no todos relacionan a la vez las dos variables, sin embargo, aunque se encuentran en trabajos distintos, son relevantes para la presente investigación.

De tal modo que, en el planteamiento de la primera hipótesis específica para comprobar el enunciado: el desempeño laboral se relaciona con rotación de personal, en la oficina de administración del talento humano, Lima, 2020, se obtuvo como resultado que si existe relación entre ambas como se refleja en la tabla n° 12, cuyos datos sometidos a la prueba de Rho Spearman arrojaron un coeficiente de correlación de 0,294, datos que encuentran similitud comparándose con la investigación realizada por (Ruiz, 2019), cuyo objetivo fue establecer cómo la rotación de personal influye en el desempeño laboral, Ruiz concluyó que las variables estudiadas tenían una relación moderada, es decir, que cuanto más baja es la rotación, más óptimo es el desempeño laboral y, recomienda evitar la rotación reteniendo al competente motivándolo; en este resultado se puede apreciar coincidencias que acentúan nuestra investigación, porque no necesariamente se logra mejor desempeño rotando al personal; sino que más bien se debe encontrar la causa de ese bajo desempeño; es por eso que, (Fernández, 2009) en su concepto de desempeño laboral sostiene que es un proceso que mide la aportación de un colaborador a la empresa y permite potenciar sus fortalezas y conocer sus necesidades, impulsando su crecimiento profesional.

Así también, con respecto a la segunda hipótesis específica para comprobar el enunciado: la capacitación se relaciona con la rotación de personal, en la oficina de administración del talento humano del Ministerio de Vivienda construcción y Saneamiento, Lima, 2020, los resultados presentados en la tabla n° 13 evidencian una correlación positiva moderada de 0,332, calculada mediante la prueba de Rho de Spearman; datos que contienen semejanza al cotejarse con lo descubierto por (Cárdenas, 2017), para establecer de qué manera la gestión de la capacitación se relaciona con el desempeño laboral en una institución pública, el estudio concluyó

que existía una correlación positiva alta, sugiriendo mejorar el sistema de capacitación y prestar atención a los problemas laborales; la similitud también se da por ser un trabajo de enfoque cuantitativo y en una institución pública como en nuestra investigación; con estos resultados se reafirma lo importante que es la capacitación adecuada para un buen desempeño sin fricciones; además, (Louffat, 2017) fortalece estos resultados con su concepto de capacitación, e indica que es un proceso de aprendizaje continuo que facilita el desarrollo de la empresa y sus trabajadores, en este contexto, si no hubiese capacitación no habría aprendizaje, lo cual redundaría en una entropía y un estancamiento del desarrollo.

De otro lado, en la hipótesis específica 3 para comprobar la proposición: la comunicación organizacional se relaciona con la rotación de personal, los resultados que muestra la tabla n° 14 evidencian tal relación, según el coeficiente de correlación de 0,318 estimado mediante la prueba de Rho de Spearman; resultado similar que al ser confrontado con lo establecido por (Ñahuincopa, Rivera, 2016), en su investigación para determinar la relación entre la comunicación organizacional y la eficiencia laboral, concluyeron diciendo que las evidencias corroboraban una relación positiva entre sus variables. En ambos resultados se puede ver que la comunicación organizacional, es decir, en todos los niveles y áreas de la institución tiene una participación importante, por tanto, repercute sobre la permanencia o ausencia del personal; y por añadidura, (De castro, 2014) sostiene que, la comunicación organizacional es aquella que establecen las instituciones y forma parte de su cultura o de sus normas. Debido a ello, la comunicación entre funcionarios de diferentes niveles, los jefes, los subordinados, y directivos con el resto de la organización, deberá ser fluida.

**Limitaciones:** durante el desarrollo de la presente investigación se tuvieron algunas limitaciones para la obtención de la información, siendo la más relevante que, cuando se hizo la aplicación del instrumento, el personal del Ministerio dejó de asistir por los problemas sanitarios del país, de igual manera para obtener la autorización del uso de información de la institución.

## 4.2 Conclusiones

Se considera relevante resaltar la importancia de la eficiencia laboral al correlacionarse con la rotación de personal en una organización; se puede concluir manifestando que, sí se estableció el objetivo general planteado, es decir, que se determinó la relación entre la eficiencia laboral y la rotación de personal, en la oficina de administración del talento humano de Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento, Lima, 2020, esta afirmación es conforme al resultado de la prueba estadística del coeficiente de correlación de Rho Spearman que arrojó 0,560, consolidando de esta manera nuestro objetivo general.

Así también, en cuanto al planteamiento específico para determinar la relación del desempeño laboral con rotación de personal, se pudo establecer una relación positiva moderada, conforme al resultado de la prueba estadística de Rho de Spearman calculada en 0,294, este resultado obedece a que normalmente los contratos en las entidades públicas son concluidos o renovados en el primer trimestre de cada año, situación que tuvo coincidencia con el problema sanitario nacional, evitando así la rotación de personal; con este resultado, quedó establecido el objetivo específico planteado.

Así mismo, la relación entre la capacitación y la rotación de personal, se ha puesto en evidencia con la prueba estadística del coeficiente de correlación Rho Spearman, que arrojó

un resultado positivo moderado de 0,332, así también, en el grafico nº 3 se observa que el 56 % opina que siempre la capacitación aumenta su desempeño; se concluye que la capacitación puede disminuir la rotación de personal, por lo que se pudo establecer el objetivo específico planteado

Con respecto a la relación entre la comunicación organizacional y la rotación de personal, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0,318, que representa un resultado positivo moderado, con lo cual queda determinado nuestro objetivo específico.

Los resultados obtenidos y la determinación de los objetivos, implican de manera positiva en el Ministerio de Vivienda, en razón de que vienen aplicando de manera acertada, aspectos importantes que repercuten en la eficiencia laboral y la rotación de personal, como son adecuada selección de personal, motivación, y capacitación. Sin embargo, se podría profundizar más en el resultado de que un 21 % considera que trabaja solo por necesidad.

## REFERENCIAS

- Ávila Romero, W. A. (2014). *Rotación de personal y su relación con la eficiencia en la empresa Jaimpan Construction Company Eirl distrito de Carabayllo, año 2014.*
- Arias Galicia, L. F. (2015). *Los salarios y el compromiso de los trabajadores: más dinero = ¿mayor entrega?* Bonilla Artigas Editores. <https://elibro-net.eu1.proxy.openathens.net/es/lc/upnorte/titulos/121684>
- Bonnefoy, J. y Armijo, M. (2005) *Indicadores de desempeño en el sector público.* CEPAL series manuales, 1-106
- Bordas Martínez, M. J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral.* UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia. <https://elibro-net.eu1.proxy.openathens.net/es/lc/upnorte/titulos/48843>
- Campos Covarrubias, G. (2006). *Hipótesis formulación y comprobación.* Plaza y Valdés, S.A. de C.V. <https://elibro-net.eu1.proxy.openathens.net/es/lc/upnorte/titulos/75808>
- Cárdenas Vásquez, Y. Y. (2017). *Gestión de la capacitación y el desempeño laboral en los servidores de la Red de Salud, San Juan de Lurigancho, 2017.*
- Cifuentes Cadena, T. (2017). *Análisis de factores que influyen en la rotación de personal en una empresa del rubro de alimentos y bebidas.*
- Chávez Saldaña, Á. M., & Flores Garrido, L. P. (2016). *Correlación entre el clima laboral y la rotación de personal de una empresa textil en el distrito de Ate Vitarte en el período 2016.*
- Chiavenato I. (2007) *introducción a la teoría general de la administración,* (7ª. Ed), México, McGraw Hill Interamericana.

<https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>

Chiavenato, Idalberto. *Introducción a la teoría general de la administración* (8a. ed.), McGraw-Hill Interamericana, 2018. ProQuest Ebook Central, <https://ebookcentral.proquest.com/lib/upnpe/detail.action?docID=5513294>.

De Castro, A. (2014). *Comunicación organizacional: técnicas y estrategias*. Universidad Privada del Norte. <https://elibro-net.eu1.proxy.openathens.net/es/lc/upnorte/titulos/69924>

Flores Villalpando, R. (2014). *Administración de recursos humanos*. Editorial Digital UNID. <https://elibro-net.eu1.proxy.openathens.net/es/lc/upnorte/titulos/41180>

Fernández López, J. (2009). *Coaching, desempeño, competencia y talento*. Pearson Educación. <https://elibro-net.eu1.proxy.openathens.net/es/lc/upnorte/titulos/53879>

Font Fábregas, J. (2016). *Las encuestas de opinión*. Editorial CSIC Consejo Superior de Investigaciones Científicas. <https://elibro-net.eu1.proxy.openathens.net/es/lc/upnorte/titulos/41846>

González, I. E. (2016). *La preparación académica profesional de los servidores públicos como mecanismo de obtención de eficiencia y eficacia en su desempeño laboral en la administración pública* (Doctoral disertación, Universidad Autónoma de Nuevo León).

Koontz, Weihrich, Cannice, (2012) *Administración una perspectiva global y empresarial*, México, McGraw-Hill / interamericana editores s.a. de C.V.

Louffat, E. (2017). *Capacitando al personal*. Pearson Educación. <https://elibro-net.eu1.proxy.openathens.net/es/lc/upnorte/titulos/136605>

Maldonado Pastor, L. G. (2016). *Análisis de la rotación del personal técnico en una empresa de servicios masivos de telecomunicaciones* (Doctoral dissertation, Universidad EAFIT).

Martínez Goikolea, E. (2011). *Formación y orientación laboral*. Macmillan Iberia, S.A.

<https://elibro-net.eu1.proxy.openathens.net/es/lc/upnorte/titulos/52796>

Machín, O. L., & Rodríguez, C. A. R. (2016). *La eficiencia y eficacia socioeconómicas de la gestión de las Cooperativas no Agropecuarias en Cuba. Cooperativismo y Desarrollo*, 4(2), 149-158.

Mokate K (2001) *Eficacia, eficiencia, equidad y sostenibilidad: ¿Qué queremos decir?*

<https://docplayer.es/17879726-Eficacia-eficiencia-equidad-y-sostenibilidad-que-queremos-decir-karen-marie-mokate.html>

Ñahuincopa Espeza, N., & Rivera Huarcaya, A. (2018). *la comunicación organizacional y la eficiencia laboral del personal administrativo en el seguro social de salud Huancavelica - año 2016*.

Obando, N. R. (2008). *Metodología para la evaluación de la eficacia y la eficiencia en la capacitación del recurso humano. Tecnología en marcha*, 21(4), 51-59.

Rodríguez, J. (2015). *Muestreo y preparación de la muestra*. Cano Pina. <https://elibro-net.eu1.proxy.openathens.net/es/lc/upnorte/titulos/43107>

Ruiz Angulo, W. (2019). *la rotación de personal y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores del INPE Pucallpa – 2019*.

Robbins S, Coulter M (2005) *Administración*, México Pearson educación

Salazar, Cueva, P. M. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana* (Masters tesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador).

<http://hdl.handle.net/10644/6348>



Santos Gracia, S. (2019). *Eficiencia y eficacia de los pliegos tipo en la contratación estatal colombiana.*

Torres Vilca, R. C. (2020). *Políticas de incentivos y la eficiencia laboral del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de Pasco – periodo 2018.*

Velasco Rodríguez, V. M. (2003). *Muestreo y tamaño de la muestra. Una guía práctica para personal de la salud que realiza investigación.* El cid editor. Net.eul. proxy. Open Athens. [Net/eslc/upnorte/títulos/91506](http://Net/eslc/upnorte/títulos/91506).

## **ANEXOS**

## ANEXO N° 01

### CARTA DE AUTORIZACION DE USO DE INFORMACION DE LA INSTITUCION

#### CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA



Yo, **Gloria María Stefany Tellería Sáenz**, identificada con **DNI N° 47042882**, en mi calidad de Directora de la Oficina de Administración del Talento Humano de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, con RUC N° 20504743307, ubicado en la Avenida República de Panamá N° 3650 San Isidro, en la ciudad de Lima.

#### OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor **Manuel Jesús Masquez Quintana**, identificado con **DNI N° 06565766**, egresado de la (x) Carrera profesional o ( ) Programa de Postgrado de Administración, a fin de que pueda utilizar la siguiente información para la elaboración de su tesis:

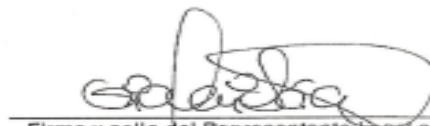
- Información general de la institución que se encuentra en el Portal Institucional;
- Aplicación de la encuesta a los colaboradores de la Oficina de Administración del Talento Humano y de ser necesario alguna información interna complementaria, será previa coordinación con esta Dirección.

Con la finalidad de que pueda desarrollar su ( ) Trabajo de Investigación, (x) Tesis o ( ) Trabajo de suficiencia profesional para optar al grado de ( ) Bachiller, ( ) Maestro, ( ) Doctor o (x) Título Profesional.

Recuerda que para el trámite deberás adjuntar también, el siguiente requisito según tipo de empresa:

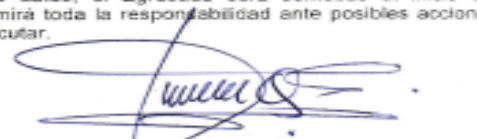
- Vigencia de Poder. (para el caso de empresas privadas).
- ROF / MOF / Resolución de designación, u otro documento que evidencie que el firmante está facultado para autorizar el uso de la información de la organización. (para el caso de empresas públicas)
- Copia del DNI del Representante Legal o Representante del área para validar su firma en el formato.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.  
( ) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o  
(X) Mencionar el nombre de la empresa.



Firma y sello del Representante Legal o  
**GLORIA MARÍA STEFANY TELLERÍA SÁENZ**  
**DNI: 47042882**  
Oficina General de Gestión de Recursos Humanos  
Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento

El Egresado/Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del Egresado  
DNI: 06565766.

CÓDIGO DE DOCUMENTO	COR-F-REC-VAC-05.04	NÚMERO VERSIÓN	07	PÁGINA	Página 1 de 1
FECHA DE VIGENCIA	21/09/2020				

## ANEXO 2

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES					
VARIABLES	CONCEPTOS	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	MEDIDA
<b>VARIABLE 1</b>  <b>Eficiencia Laboral</b>	Capacidad de obtener mayores resultados con la mínima inversión, es decir, hacer las cosas bien. Cuando un gerente cuenta con los recursos exactos, se preocupa por aprovecharlos eficientemente, la eficiencia y la eficacia van emparejadas, la mala administración es el resultado de ineficacia e ineficiencia, o que la eficacia no se consiga mediante la eficiencia. (Robbins, y Coulter 2005, pág. 7,8)	<b>1-Desempeño laboral</b> Proceso que mide la aportación de un colaborador a la empresa y permite potenciar sus fortalezas y conocer sus necesidades, impulsando su crecimiento profesional. (Fernández, 2009, pág. 106).	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Cumplimiento de tareas</li> <li>. Actúa con eficiencia y autonomía</li> <li>. Reconocimiento</li> </ul>	1-Cumple regularmente con sus tareas 2-Toma decisiones propias para ser eficiente 3-Recibe reconocimiento por sus logros e iniciativas.	Escala Likert  . Siempre  . Casi siempre  . Algunas veces  . Casi nunca  . Nunca
		<b>2-Capacitación</b> Proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos (Chiavenato, 2007, pág. 386).	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Objetivo claro</li> <li>. Desempeño individual</li> <li>. Cambio de actitud</li> </ul>	4-Se definen claramente los objetivos de la capacitación. 5-La capacitación aumenta su eficiencia personal 6-La actitud es positiva como resultado de la capacitación.	
		<b>3-Comunicación organizacional:</b> La comunicación organizacional, es aquella que establecen las instituciones y forma parte de su cultura; debido a ello, la comunicación entre los funcionarios, jefes y subordinados deberá ser fluida. (De castro, 2014, pág.5).	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Comunicación clara</li> <li>. Manejo de conflictos.</li> <li>. Compañerismo</li> </ul>	7-La comunicación es siempre clara y oportuna 8-Las reuniones con la jefatura minimizan los conflictos 9-La comunicación fomenta el compañerismo	
<b>VARIABLE 2</b>  <b>Rotación de personal</b>	Es la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente, es decir, que se define por el volumen de personas que ingresan y salen de la organización, esta se expresa mediante la relación porcentual entre admisiones y retiros, y el promedio de los trabajadores que pertenecen a la organización en cierto periodo. (Chiavenato, 1998).	<b>1-Selección de personal:</b> Proceso por medio del cual se evalúan los conocimientos, habilidades y experiencia del candidato de acuerdo con las exigencias de la vacante, no solo importa que el candidato sea adecuado, también que tanto puede dar a la organización en función de sus preferencias y planes futuros. (Flores, 2014)	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Reclutamiento eficiente</li> <li>. Necesidad de empleo</li> <li>. Contrato de trabajo</li> </ul>	10-El proceso para elegir a los mejores da buenos resultados 11-Considera que trabaja solo por necesidad 12-Trabajaría tranquilo sabiendo que su contrato es a tiempo determinado.	
		<b>2- Motivación laboral:</b> Grado en que los colaboradores perciben que se pone énfasis y se motiva el buen desempeño y la producción destacada, generándose implicancia y compromiso con la actividad realizada. (Bordas, 2016).	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Remuneraciones</li> <li>. Ambiente de trabajo</li> <li>. Infraestructura adecuada</li> </ul>	13-está conforme con las remuneraciones que recibe por su trabajo. 14-Su área de trabajo es adecuada y agradable 15-Existen ambientes para su alimentación, salud y aseo.	
		<b>3- Compromiso e identidad:</b> Estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización (Robbins, 1998).	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Asistencia puntual</li> <li>. Liderazgo</li> <li>. Sentido de pertenencia.</li> </ul>	16-Asiste puntualmente a su trabajo 17-Se percibe el liderazgo en su trabajo 18-Consideran su opinión en la toma de decisiones.	

### ANEXO N° 03

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
TITULO: EFICIENCIA LABORAL Y SU RELACION CON LA ROTACION DE PERSONAL, EN LA OFICINA DE ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO DEL MINISTERIO DE VIVIENDA CONSTRUCCION Y SANEAMIENTO, LIMA, 2020.						
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	OPERACIONALIZACION DE VARIABLES		METODOLOGIA	MARCO TEORICO INDICE
¿Qué relación existe entre la eficiencia laboral y la rotación de personal, en la oficina de Administración del talento humano, del MVCS, ¿Lima, 2020?	Establecer la relación que existe entre la eficiencia laboral y la rotación de personal, en la Oficina de Administración del talento humano, del MVCS, Lima, 2020.	La eficiencia laboral se relaciona con la rotación de personal, en la Oficina de Administración del talento humano, del MVCS, Lima, 2020.	VARIABLE 1	VARIABLE 2	<b>Tipo de investigación:</b> Aplicada  <b>Enfoque:</b> Cuantitativo  Descriptivo correlacional  <b>Nivel:</b> Descriptivo correlacional  <b>Diseño de la investigación:</b> No experimental, de corte transversal.  <b>Técnicas e instrumentos para recolección de datos:</b> Encuesta, el instrumento es el cuestionario.  <b>Análisis de datos:</b> Programa SPSS  <b>Población:</b> 34 colaboradores  <b>Muestra:</b> 34 colaboradores	<b>Capítulo I</b>  <b>Introducción</b>  1.1 Realidad Problemática 1.2 Formulación del problema 1.3 Objetivos 1.4 Hipótesis  <b>Capítulo II</b>  <b>Metodología</b>  2.1. Tipo de investigación 2.2. Población y muestra 2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos. 2.4. Procedimiento  <b>Capítulo III</b>  <b>Resultados</b>  <b>Capítulo IV</b>  4.1. Discusión 4.2. Conclusiones.
<b>Problemas secundarios</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Di</b>	<b>D2</b>		
¿Qué relación existe entre el desempeño laboral y la rotación de personal en la oficina de Administración del talento humano, del MVCS, Lima, 2020?	Definir la relación que existe entre el desempeño laboral y la rotación de personal, en la oficina de Administración del talento humano, del MVCS, Lima, 2020.	El desempeño laboral se relaciona con la rotación de personal, en la oficina de Administración del talento humano, del MVCS, ¿Lima, 2020.	Desempeño laboral	Selección de personal		
¿Qué relación existe entre la capacitación y la rotación de personal en la oficina de Administración del talento humano, del MVCS, Lima, 2020?	Determinar la relación que existe entre la capacitación y la rotación de personal, en la oficina de Administración del talento humano, del MVCS, Lima, 2020.	La capacitación se relaciona con la rotación de personal en la oficina de Administración del talento humano, del MVCS, Lima, 2020.	D3	D4		
¿Qué relación existe entre la comunicación organizacional y la rotación de personal en la oficina de Administración del talento humano, del MVCS, Lima, 2020?	Determinar la relación que existe entre la comunicación organizacional y la rotación de personal, en la oficina de Administración del talento humano, del MVCS, Lima, 2020.	La comunicación organizacional se relaciona con la rotación de personal, en la oficina de Administración del talento humano, del MVCS, Lima, 2020.	D5	D6		
			Comunicación organizacional	Compromiso e identidad.		

## ANEXO N° 04

### VALIDACION DE EXPERTOS



UNIVERSIDAD  
PRIVADA DEL NORTE

"EFICIENCIA LABORAL Y SU RELACION CON LA ROTACION DE PERSONAL, EN LA OFICINA DE ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO DEL MINISTERIO DE VIVIENDA CONSTRUCCION Y SANEAMIENTO, LIMA, 2020"

#### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: CARDENAS TORRES LUIS RICARDO
- 1.2. Grado académico y/o título: MAGISTER
- 1.3. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UPN
- 1.4. Título de la investigación: "EFICIENCIA LABORAL Y LA ROTACION DE PERSONAL, EN LA OFICINA DE ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO DEL MVCS, LIMA, 2020"
- 1.5. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO
- 1.6. Autor del instrumento: MASQUEZ QUINTANA, MANUEL JESUS
- 1.7. Para obtener el título de: LICENCIADO EN ADMINISTRACION

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENA (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.	X				
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en lo observado bajo metodología científica.	X				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología	X				
4. ORGANIZACIÓN.	Existe una organización lógica.	X				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	X				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar.		X			
7. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis.	X				
8. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.	X				
9. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.		X			
10. METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos.	X				
TOTAL - PARCIAL	48	40	8			

#### PUNTUACIÓN

De 10 a 20:	<input type="checkbox"/>	No válido, reformular
De 21 a 30:	<input type="checkbox"/>	No válido, modificar
De 31 a 40:	<input type="checkbox"/>	Validar, mejorar
De 41 a 50:	<input checked="" type="checkbox"/>	Válido, aplicar

#### OBSERVACIONES:

Lima, 18 de febrero del 2021



FIRMA

## ANEXO N° 05

### VALIDACION DE EXPERTOS

#### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

##### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: BACIGALUPO LAGO, RAUL SANTIAGO
- 1.2. Grado académico y/o título: MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA
- 1.3. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UPN
- 1.4. Título de la investigación: "EFICIENCIA LABORAL Y LA ROTACION DE PERSONAL, EN LA OFICINA DE ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO DEL MVCS, LIMA, 2020
- 1.5. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO
- 1.6. Autor del instrumento: MASQUEZ QUINTANA, MANUEL JESUS
- 1.7. Para obtener el título de: LICENCIADO EN ADMINISTRACION

##### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENA (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.	X				
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en lo observado bajo metodología científica.	X				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología		X			
4. ORGANIZACION.	Existe una organización lógica.	X				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.		X			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar.	X				
7. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis.	X				
8. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.	X				
9. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.		X			
10. METODOLOGIA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos.	X				
TOTAL - PARCIAL		35	12			

##### PUNTUACIÓN

De 10 a 20:	<input type="checkbox"/>	No válido, reformular
De 21 a 30:	<input type="checkbox"/>	No válido, modificar
De 31 a 40:	<input type="checkbox"/>	Validar, mejorar
De 41 a 50:	<input checked="" type="checkbox"/>	Válido, aplicar

##### OBSERVACIONES:

Lima, 18 de febrero del 2021



FIRMA

Masquez Quintana, Manuel Jesus.



## ANEXO N° 06

### VALIDACION DE EXPERTOS

#### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: MALPARTIDA GUTIERREZ, JORGE NELSON
- 1.2. Grado académico y/o título: DOCTOR
- 1.3. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UPN
- 1.4. Título de la investigación: “EFICIENCIA LABORAL Y LA ROTACION DE PERSONAL, EN LA OFICINA DE ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO DEL MVCS, LIMA, 2020
- 1.5. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO
- 1.6. Autor del instrumento: MASQUEZ QUINTANA, MANUEL JESUS
- 1.7. Para obtener el título de: LICENCIADO EN ADMINISTRACION

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENA (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.		4			
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en lo observado bajo metodología científica.		4			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología		4			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organizacion logica.		4			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.		4			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar.		4			
7. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis.	5				
8. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos.		4			
9. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema.	5				
10. METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos.	5				
<b>TOTAL - PARCIAL</b>		15	28			

#### PUNTUACIÓN

De 10 a 20:	<input type="checkbox"/>	No válido, reformular
De 21 a 30:	<input type="checkbox"/>	No válido, modificar
De 31 a 40:	<input type="checkbox"/>	Validar, mejorar
De 41 a 50:	<input checked="" type="checkbox"/>	Válido, aplicar

OBSERVACIONES:

Lima, 18 de febrero del 2021



FIRMA



## ANEXO N° 07

### FORMATO PARA CUESTIONARIO DE ENCUESTA

#### INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

#### CUESTIONARIO

(febrero, Lima - 2021)

#### Instrucciones:

La presente técnica tiene por finalidad recoger información de interés relacionada con el tema “Eficiencia laboral y su relación con la rotación de personal, en la oficina de administración del talento humano del Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento, Lima, 2020”. A continuación, se le presenta un conjunto de preguntas para que usted elija la alternativa que considere correcta marcando para tal fin con un aspa (X). Esta técnica es anónima se le agradece por su participación.

#### ESCALA VALORATIVA

RANGO	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
ESCALA	5	4	3	2	1

#### Cuestionario – Eficiencia laboral y Rotación de personal

#### DATOS GENERALES

Régimen laboral:

Grado de instrucción:

sexo:

Cargo:

Preguntas	Alternativas de respuesta				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1. ¿Cumple regularmente con sus tareas?					
2. ¿Toma decisiones propias para ser eficiente?					
3. ¿Recibe reconocimiento por sus logros e iniciativas?					
4. ¿Se definen claramente los objetivos de la capacitación?					
5. ¿La capacitación aumenta su desempeño y eficiencia individual?					
6. ¿La actitud es positiva como resultado de la capacitación?					
7. ¿La comunicación es siempre clara y oportuna?					
8. ¿Las reuniones con la jefatura minimizan conflictos?					
9. ¿La comunicación fomenta el compañerismo?					
10. ¿El proceso para elegir a los mejores da buenos resultados?					
11. ¿Considera que trabaja solo por necesidad?					
12. ¿Trabajaría tranquilo sabiendo que su contrato es a tiempo determinado?					
13. ¿Está conforme con la remuneración que recibe por su trabajo?					
14. ¿Su área de trabajo es adecuada y agradable?					
15. ¿Existen ambientes para su alimentación, salud y aseo?					
16. ¿Asiste puntualmente a su trabajo?					
17. ¿Se percibe el liderazgo en su trabajo?					
18. ¿Consideran su opinión en la toma de decisiones?					

Gracias por su participación.

## ANEXO N° 08

### Resultado estadístico de la encuesta con el software SPSS.

P1. ¿cumple regularmente con sus tareas?

Tabla 17

*Cumplimiento regular de las tareas*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válidos	Porcentaje acumulado
	casi siempre	3	8.8	8.8
Válidos	siempre	31	91.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0

Fuente: programa SPSS

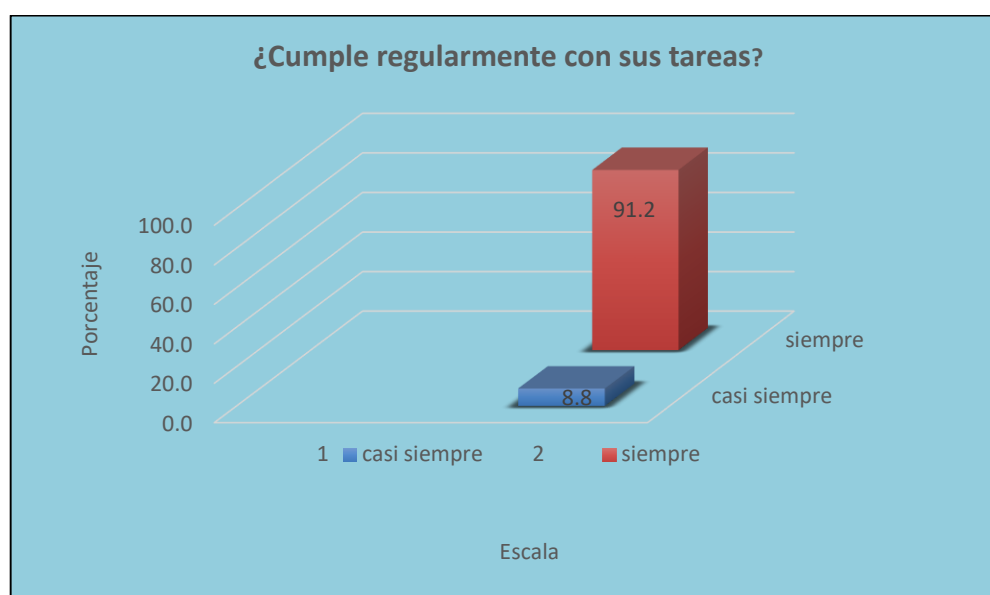


Figura 9 Análisis de cumplimiento regular de tareas

**Interpretación:** en la presente tabla y figura se puede observar que, del total de encuestados, el 91.2 % manifestó que siempre cumple con sus tareas, y solo el 8.8 % manifiesta que casi siempre, resultado que se puede interpretar como un buen desempeño laboral.

P2. ¿Toma decisiones propias para ser eficiente?

Tabla 18

*Adoptar decisiones propias para ser eficiente*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válidos	Porcentaje acumulado
	casi nunca	1	2.9	2.9
	algunas veces	10	29.4	32.4
Válidos	casi siempre	10	29.4	61.8
	siempre	13	38.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0

Fuente: programa SPSS

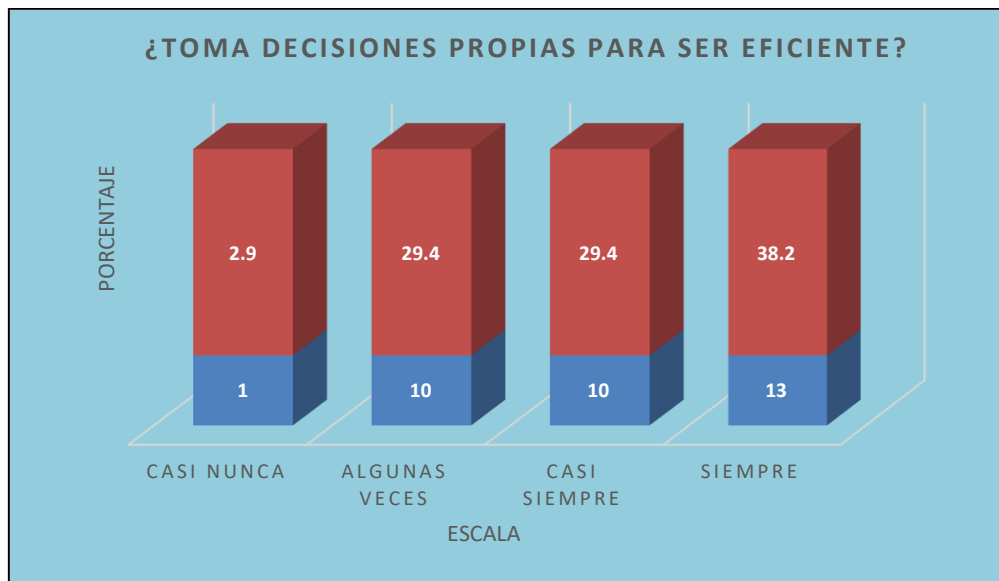


Figura 10 Análisis de adoptar decisiones propias para ser eficiente

**Interpretación:** la presente tabla y figura nos indica que el 38.2 % toma siempre decisiones propias para ser eficiente, el 29.4 % casi siempre y algunas veces, mientras que el 2.9 % manifiesta que casi nunca toma decisiones propias, es decir que espera indicaciones; sin embargo, se debe tener en cuenta que el total de encuestados está conformado por servidores de todos los niveles; es decir, auxiliares, técnicos, profesionales.

P3. ¿Recibe reconocimientos por sus logros e iniciativas?

Tabla 19

*Resultado estadístico pregunta de dimensión 1, desempeño laboral.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válidos	Porcentaje acumulado
nunca	3	8.8	8.8	8.8
casi nunca	8	23.5	23.5	32.4
Válidos algunas veces	13	38.2	38.2	70.6
casi siempre	5	14.7	14.7	85.3
siempre	5	14.7	14.7	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Fuente: programa SPSS

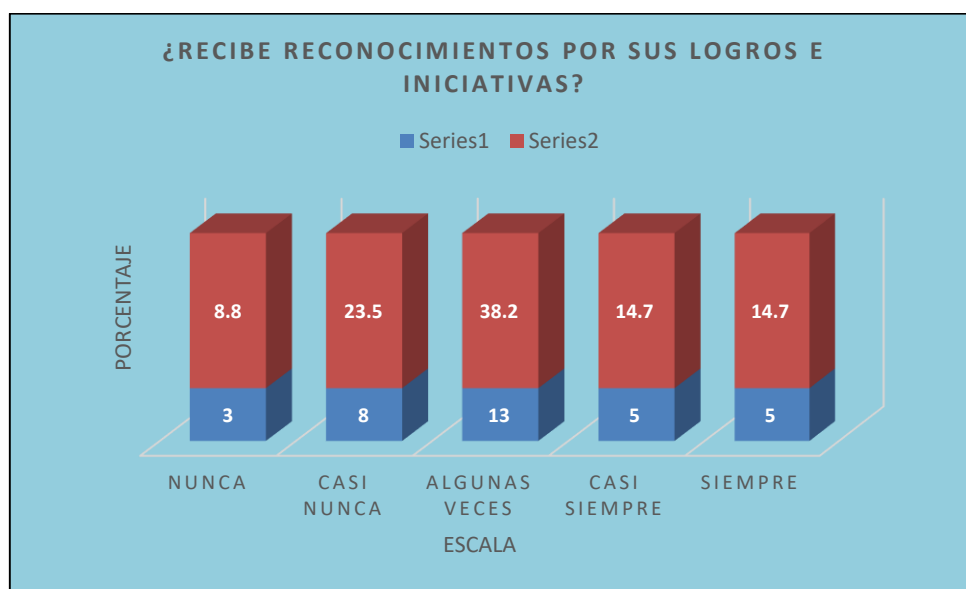


Figura 11 Análisis de reconocimientos por los logros e iniciativas

**Interpretación:** el presente gráfico de la tabla n° 6, muestra que el 38 % de los colaboradores encuestados, manifiestan que algunas veces son reconocidos por la consecución de sus logros y su iniciativa propia, un 23 % manifiesta que casi nunca reciben ningún reconocimiento, mientras que un 9 % manifiesta que nunca ha recibido un reconocimiento por sus iniciativas; resultados que indican que hay poca valoración al trabajo con iniciativa.

P4. ¿se definen claramente los objetivos de la capacitación?

Tabla 20

*Definición clara de objetivos de la capacitación*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válidos	Porcentaje acumulado
Válidos				
casi nunca	2	5.9	5.9	5.9
algunas veces	6	17.6	17.6	23.5
casi siempre	17	50.0	50.0	73.5
siempre	9	26.5	26.5	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Fuente: programa SPSS

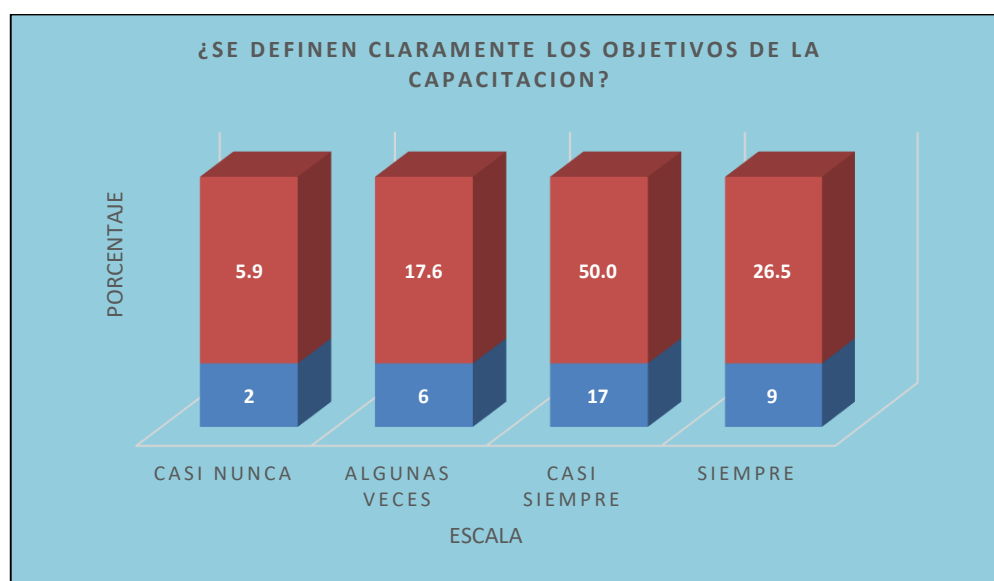


Figura 12 Análisis de la definición clara de objetivos de la capacitación

**Interpretación:** en la presente figura podemos observar que el 26.5% manifestó que siempre se definen claramente objetivos de la capacitación, el 50 % dijo que casi siempre, 17.6 % opino que algunas veces, y el 5.9 % manifestó que casi nunca; se puede apreciar que cerca del 77 % opinan favorablemente, es por eso que la capacitación es productiva.

P5. ¿La capacitación aumenta su desempeño y eficiencia individual?

Tabla 21

Resultado estadístico pregunta de dimensión 3, capacitación.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válidos	Porcentaje acumulado
casi nunca	1	2.9	2.9	2.9
algunas veces	3	8.8	8.8	11.8
Válidos casi siempre	11	32.4	32.4	44.1
siempre	19	55.9	55.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Fuente: programa estadístico SPSS

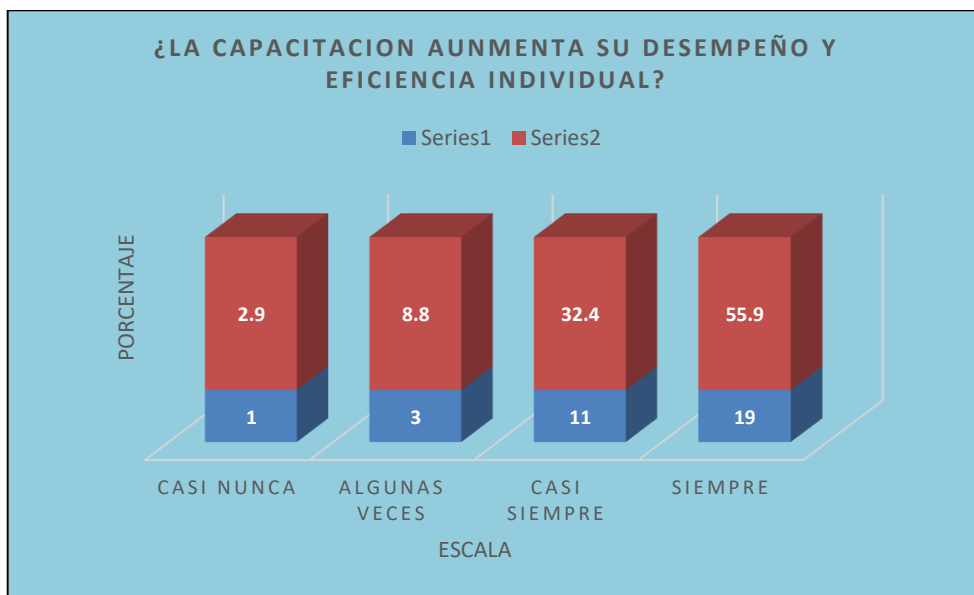


Figura 13 Análisis la capacitación aumenta su desempeño y eficiencia individual

**Interpretación:** la presente figura de la tabla 8, nos muestra la importancia de la capacitación con un alto porcentaje de 88 % (casi siempre 32 % y siempre 56 %), solo el 9 % opina que algunas veces, mientras solo el 3 % sostiene que nunca, resultados que reflejan que se está aplicando la capacitación de manera adecuada.

P6. ¿La actitud es positiva como resultado de la capacitación?

Tabla 22

*Actitud positiva como resultado de la capacitación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válidos	Porcentaje acumulado
Válidos	nunca	1	2.9	2.9	2.9
	casi nunca	2	5.9	5.9	8.8
	algunas veces	3	8.8	8.8	17.6
	casi siempre	8	23.5	23.5	41.2
	siempre	20	58.8	58.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Fuente: programa SPSS

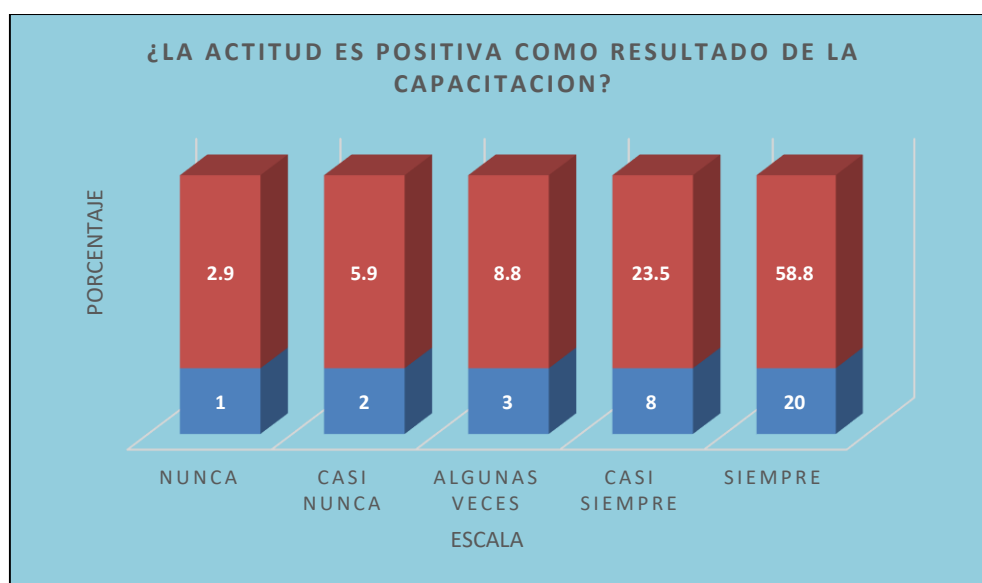


Figura 14 Análisis de actitud positiva como resultado de la capacitación

**Interpretación:** la presente tabla y figura nos indican que el 82.3 % (58.8 % siempre, y 23.5 % casi siempre) sostienen una actitud positiva como resultado de recibir capacitación, y solo el 2.9 % manifestaron que nunca; lo cual reafirma la importancia de la capacitación y que además se está aplicando de manera adecuada.

P7. ¿La comunicación es siempre clara y oportuna?

Tabla n° 23

Resultado estadístico, pregunta de dimensión 5, comunicación organizacional.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válidos	Porcentaje acumulado
	2	5.9	5.9	5.9
	5	14.7	14.7	20.6
Válidos	12	35.3	35.3	55.9
	15	44.1	44.1	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Fuente: programa SPSS

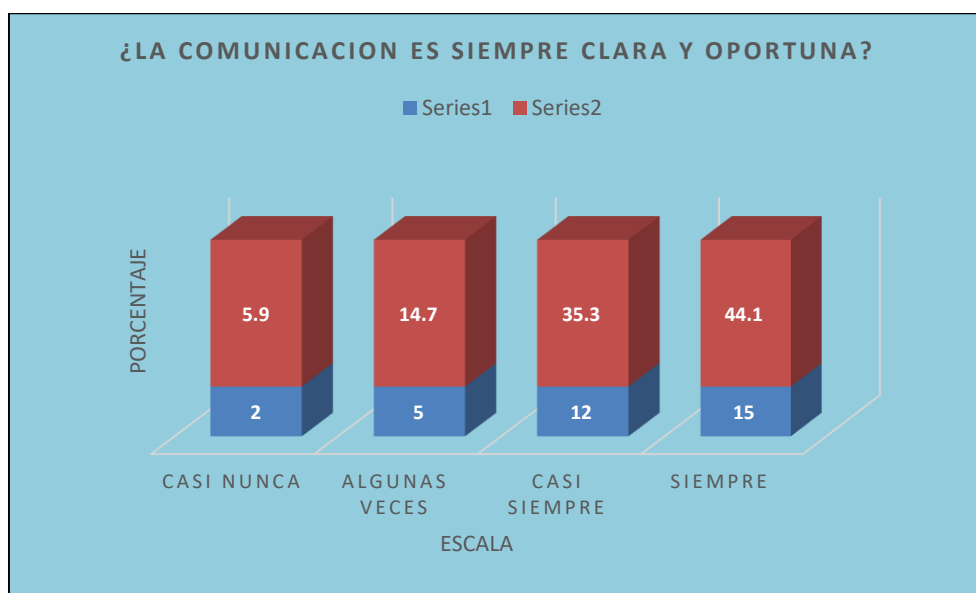


Figura 15. Análisis en la comunicación es siempre clara y oportuna

**Interpretación:** el presente gráfico de la tabla 10, muestran que un alto porcentaje de 79 % (casi siempre 35 % y siempre 44 %) opinaron de forma positiva ante la pregunta, 15 % dijo que algunas veces y, el 6 % manifestó que nunca; los resultados evidencian que no solo hay una buena comunicación, sino que también es clara y oportuna.



P8. ¿Las reuniones con la jefatura minimizan conflictos?

Tabla 24

*Las reuniones con la jefatura minimizan los conflictos*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válidos	Porcentaje acumulado
Válidos	nunca	1	2.9	2.9
	casi nunca	2	5.9	8.8
	algunas veces	5	14.7	23.5
	casi siempre	9	26.5	50.0
	siempre	17	50.0	100.0
	Total	34	100.0	100.0

Fuente: programa SPSS



Figura 16 Análisis de las reuniones con la jefatura minimizan los conflictos

**Interpretación:** en estos resultados se puede ver que la mitad del personal manifiesta que siempre, 26.5 % casi siempre, 14.7 % algunas veces, 5.9 % casi nunca, y 2.9 % nunca, podemos deducir que las reuniones con la jefatura son productivas y se previene posibles fricciones que se pueden gestar.

P9. ¿La comunicación fomenta el compañerismo?

Tabla 25

*La comunicación fomenta el compañerismo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válidos	Porcentaje acumulado
Válidos	casi nunca	1	2.9	2.9
	algunas veces	2	5.9	8.8
	casi siempre	9	26.5	35.3
	siempre	22	64.7	100.0
	Total	34	100.0	100.0

Fuente: programa SPSS

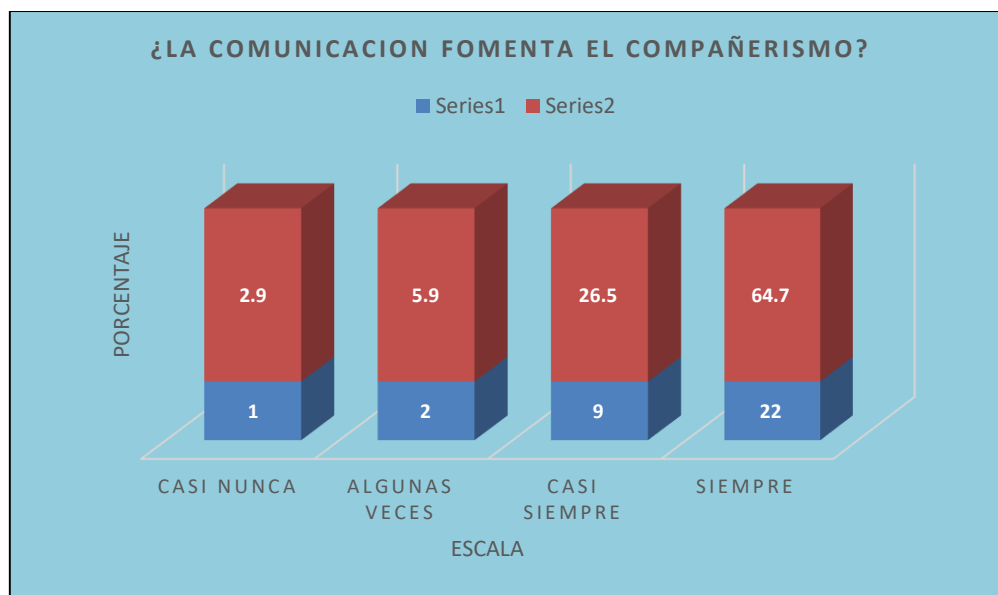


Figura 17 Análisis de la comunicación fomenta el compañerismo

**Interpretación:** la tabla y la presente figura nos muestran resultados sobre la comunicación organizacional, 64.7 % opina que siempre, 26.5 % casi siempre, 5.9 % algunas veces, y 2.9 % casi nunca; lo mismo que pone en evidencia que la comunicación fomentada por la dirección repercute en la intercomunicación entre compañeros de trabajo.

P10. ¿El proceso para elegir a los mejores da buenos resultados?

Tabla 26

*Proceso para elegir a los mejores da buenos resultados*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válidos	Porcentaje acumulado
Válidos	nunca	1	2.9	2.9	2.9
	algunas veces	8	23.5	23.5	26.5
	casi siempre	10	29.4	29.4	55.9
	siempre	15	44.1	44.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Fuente: programa SPSS

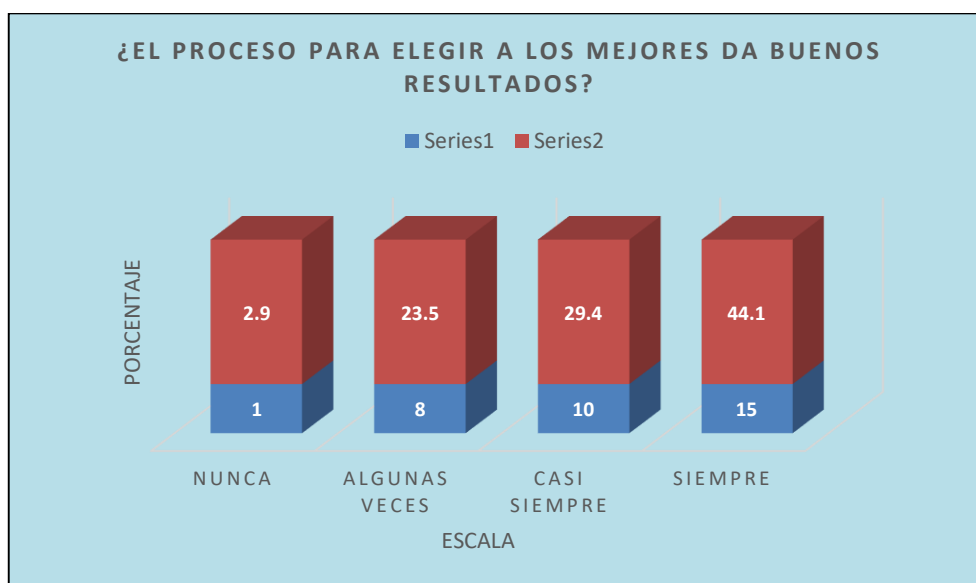


Figura 18 Análisis del proceso para elegir a los mejores da buenos resultados

**Interpretación:** la presente tabla y figura muestran que 44.1 % opinan que siempre, 29.4 % casi siempre, 23.5 % algunas veces, y 2.9 % nunca, resultado que puede interpretarse como que se viene aplicando un adecuado proceso de selección de personal.

P11. ¿Considera que trabaja solo por necesidad?

Tabla 27

*Considera que trabaja solo por necesidad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válidos	Porcentaje acumulado
Válidos	nunca	5	14.7	14.7
	casi nunca	9	26.5	41.2
	algunas veces	11	32.4	73.5
	casi siempre	7	20.6	94.1
	siempre	2	5.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0

Fuente: programa SPSS

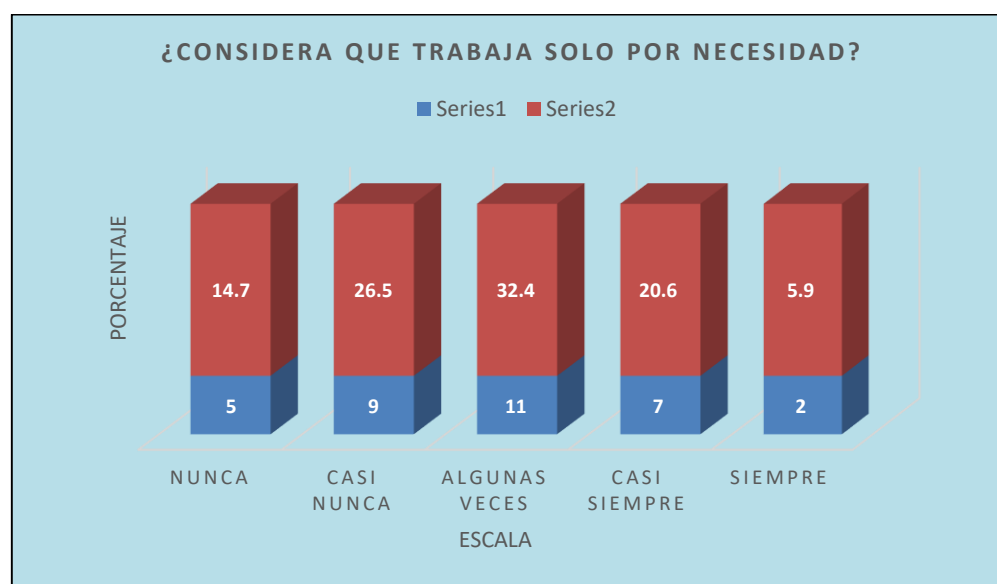


Figura 19 Análisis si considera que trabaja solo por necesidad

**Interpretación:** la presente tabla y figura muestra que 14.7 % manifestó que nunca trabaja por necesidad, 26.5 % casi nunca, 32.4 % algunas veces, 20.6 % casi siempre y 5.9 % opina que siempre, resultados muy interesantes pues más de 26 % tienen una opinión favorable de trabajar solo por necesidad.

P12. ¿Trabajaría tranquilo sabiendo que su contrato es a tiempo determinado?

Tabla 28

*Resultado estadístico pregunta de dimensión 2, selección de personal.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válidos	Porcentaje acumulado
nunca	5	14.7	14.7	14.7
casi nunca	4	11.8	11.8	26.5
Válidos algunas veces	7	20.6	20.6	47.1
casi siempre	4	11.8	11.8	58.8
siempre	14	41.2	41.2	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Fuente: programa SPSS

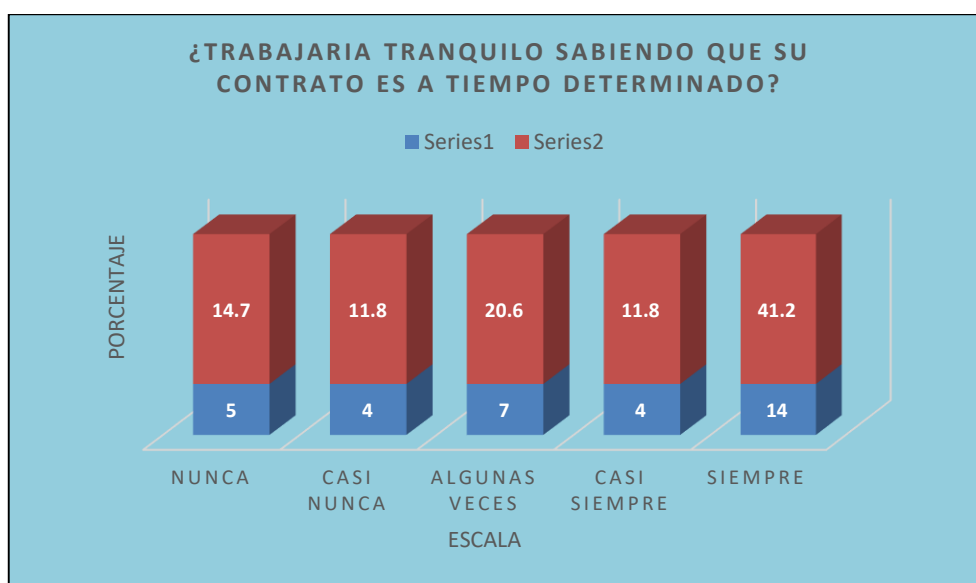


Figura 20. Análisis sobre pregunta de contrato determinado

**Interpretación:** el gráfico de la tabla 7, nos muestra que un considerable porcentaje de 53 % (casi siempre 12 % y siempre 41 %) manifiestan que trabajarían tranquilos con un contrato a plazo determinado, un 20 % algunas veces y un 15 % manifestó que nunca; esto indica que la mayoría está comprometida y se identifica con la institución.

P13. ¿está conforme con la remuneración que recibe por su trabajo?

Tabla 29

*Resultado estadístico, pregunta de dimensión 4, motivación laboral.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válidos	Porcentaje acumulado
nunca	4	11.8	11.8	11.8
casi nunca	5	14.7	14.7	26.5
Válidos algunas veces	10	29.4	29.4	55.9
casi siempre	9	26.5	26.5	82.4
siempre	6	17.6	17.6	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Fuente: programa SPSS.

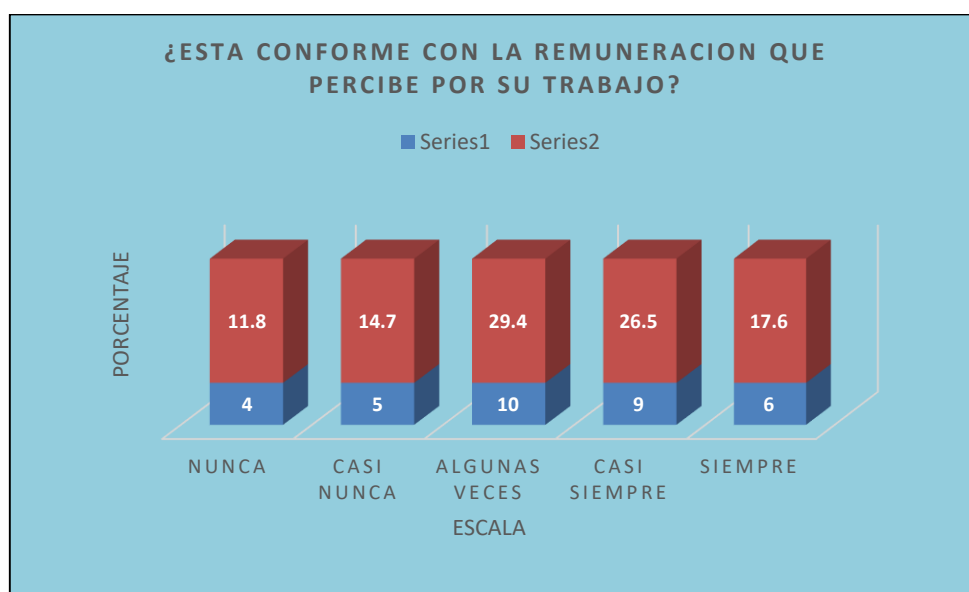


Figura 21. Análisis sobre pregunta de conformidad con la remuneración

**Interpretación:** según este gráfico de la tabla 9, el 44 % (casi siempre 26 % y 18 % siempre) opinaron estar conformes, el 29 % algunas veces, y el 27 % (casi nunca 15 % y nunca 12 %) opinaron no estar conformes, este resultado de conformidad o no con la remuneración es debido a la diferencia en la formación académica y los cargos.

P14. ¿Su área de trabajo es adecuada y agradable?

Tabla 30

*El área de trabajo adecuada y agradable*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válidos	Porcentaje acumulado
Válidos	casi nunca	1	2.9	2.9
	algunas veces	4	11.8	14.7
	casi siempre	18	52.9	67.6
	siempre	11	32.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0

Fuente: programa SPSS

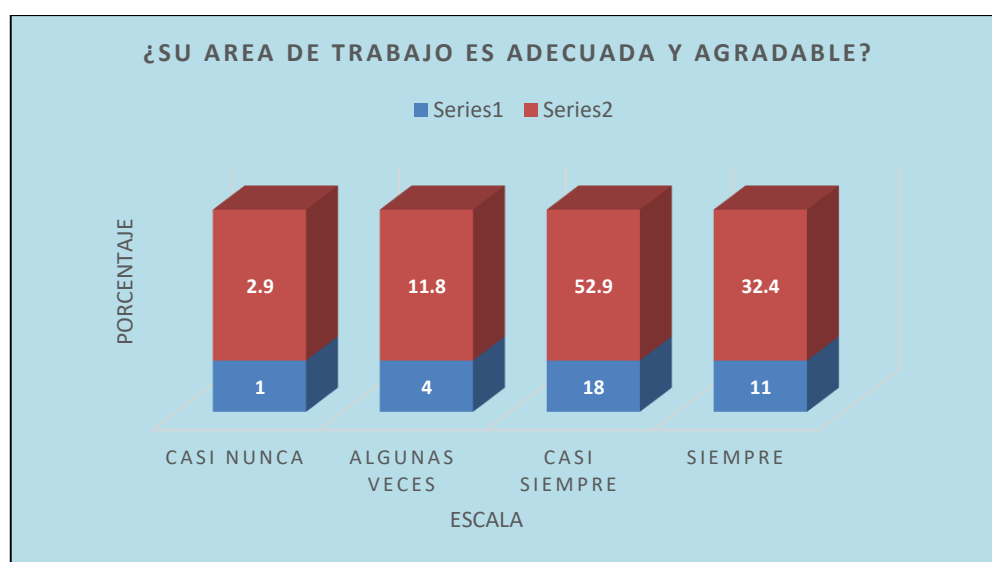


Figura 22. Análisis del área de trabajo adecuada y agradable

**Interpretación:** en los presentes resultados se puede ver que en el análisis de si el área de trabajo es adecuada y agradable, 85.3 % (32.4 % siempre y 52.9% casi siempre) opinaron favorablemente, 11.8 % dijo que algunas veces, y 2.9 casi nunca; significa que la administración se preocupa por brindar ambientes adecuados de trabajo, como motivación.

P15. ¿Existen ambientes para su alimentación, salud y aseo?

Tabla 31

*Los ambientes para la alimentación, salud y aseo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válidos	Porcentaje acumulado
Válidos	nunca	1	2.9	2.9
	algunas veces	6	17.6	20.6
	casi siempre	16	47.1	67.6
	siempre	11	32.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0

Fuente: programa SPSS

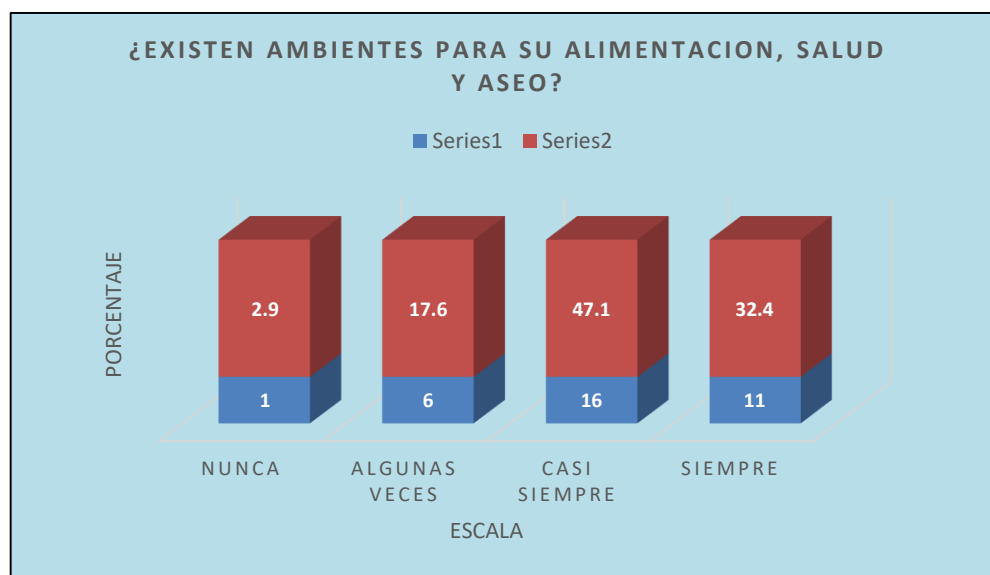


Figura 23. Análisis si existen ambientes para la alimentación, salud y aseo

**Interpretación:** los resultados que se reflejan nos indican que 32.4 % manifiesta que siempre, 47.1 % que casi siempre, 17.6 % algunas veces, y 2.9 % opinó que nunca; si bien la mayoría opina favorablemente, lo ideal es que todos estén conformes con los espacios para su alimentación, salud y aseo.



P16. ¿Asiste puntualmente a su trabajo?

Tabla 32

*Asistencia puntual al trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válidos	Porcentaje acumulado
Válidos	algunas veces	2	5.9	5.9	5.9
	casi siempre	6	17.6	17.6	23.5
	siempre	26	76.5	76.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Fuente: programa SPSS

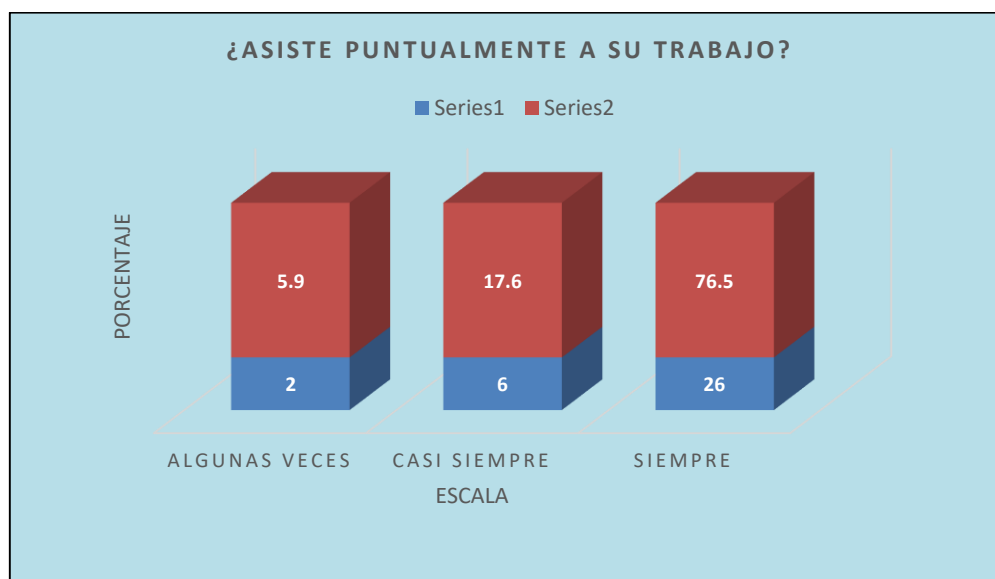


figura 24. Análisis sobre pregunta de asistencia al trabajo.

**Interpretación:** en esta figura podemos observar que, respecto al análisis de asistencia al trabajo, 76.5 % manifestó que su asistencia es puntual, 17.6 % dijo que casi siempre, y 5.9 % dijo que algunas veces; se puede deducir que existe un compromiso con la institución por eso se manifiesta con puntualidad.

P17. ¿Se percibe el liderazgo en su trabajo?

Tabla 33

*Percepción de liderazgo en el trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válidos	Porcentaje acumulado
Válidos				
casi nunca	1	2.9	2.9	2.9
algunas veces	9	26.5	26.5	29.4
casi siempre	9	26.5	26.5	55.9
siempre	15	44.1	44.1	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Fuente: programa SPSS

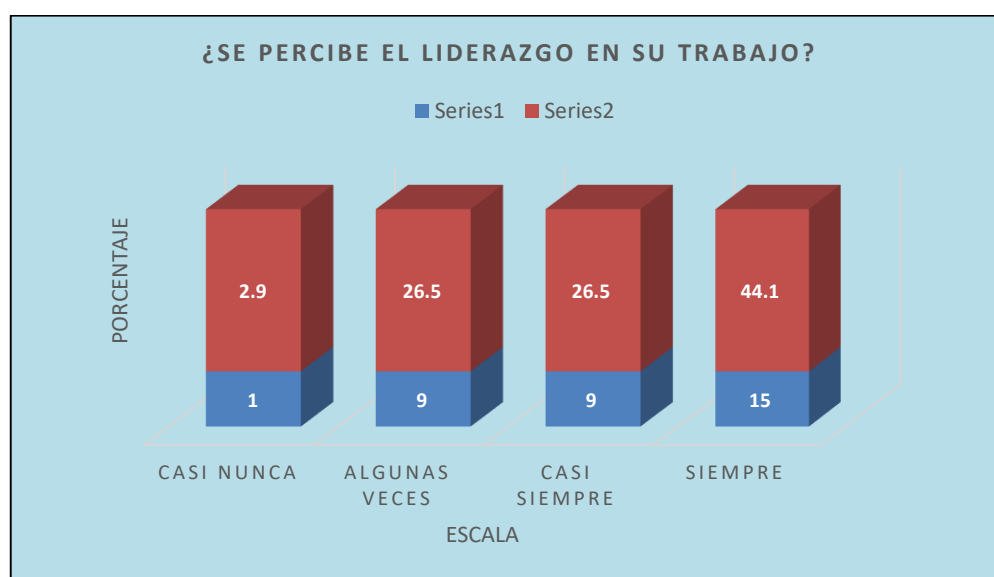


Figura 25. Análisis de la percepción de liderazgo en el trabajo

**Interpretación:** la presente tabla y figura nos indica respecto a la percepción del liderazgo, vemos que el 44 % dijo que siempre, el 26.5 % casi siempre y algunas veces, el 2.9 % opinó que casi nunca, estos resultados pueden interpretarse que la mayoría del personal de la Oficina de Administración del talento humano manifiesta que si hay liderazgo.

P18. ¿Consideran su opinión en la toma de decisiones?

Tabla 34

Resultado estadístico, pregunta de dimensión 6

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válidos	Porcentaje acumulado
Válidos	nunca	2	5.9	5.9	5.9
	casi nunca	1	2.9	2.9	8.8
	algunas veces	6	17.6	17.6	26.5
	casi siempre	13	38.2	38.2	64.7
	siempre	12	35.3	35.3	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Fuente: programa SPSS

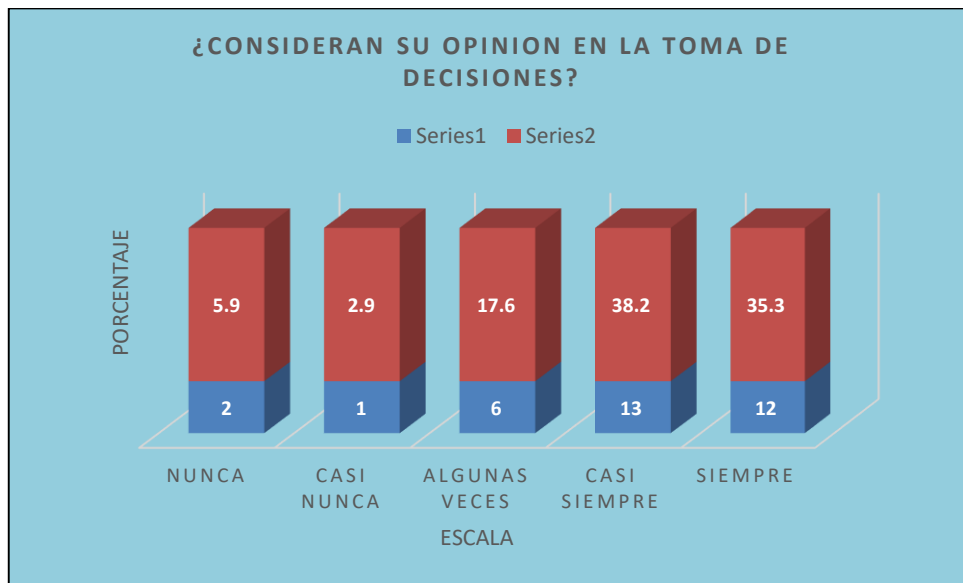


Figura 26. Análisis sobre si se tiene en cuenta la opinión del trabajador.

**Interpretación:** en el presente gráfico se observa que el 38 % dijo que casi siempre, el 35 % opinó que siempre, un 18 % que algunas veces, solo un 6 % opinó que nunca, los resultados corroboran la relación de la eficiencia laboral con la rotación de personal.