



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION**

Rotación del personal en los programas sociales en la Municipalidad de San Juan de
Lurigancho, 2019

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO
DE BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR(A):

Inés Vanessa Estrada Evangelista (ORCID: 0000-0001-9099-7649)

Yenny Francis Milla Salinas (ORCID: 0000-0003-0429-9276)

Roxana Magaly Quispe Pérez (ORCID: 0000-0003-1513-3300)

Miriam Martha Tito Álvarez (ORCID: 0000-0002-8757-6787)

ASESOR:

Mg. Diana Lucila Huamani Cajaleón

(ORCID: 0000-0001-8879-3575)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2019



ACTA DE APROBACIÓN DEL TRABAJO
DE INVESTIGACION

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
(a).....ESTRADA EVANGELISTA INE VANESSA.....

cuyo título es:
ROTACIÓN DEL PERSONAL EN LOS PROGRAMAS SOCIALES
EN LA MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LURIGANCHO.....
2019.....

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por
el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15.....(número)
Quince.....(letras).

Lima, San Juan de Lurigancho.....16.....de.....09.....del 2019..


.....
PRESIDENTE


.....
SECRETARIO


.....



VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
 (a) Yenny Francis Rilla Salinas
 cuyo título es: Rotación del personal en los programas
 sociales en la Municipalidad de San Juan de
 Lurigancho, 2019

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por
 el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15 (número)
QUINCE (letras).

Lima, San Juan de Lurigancho.....16.....de.....09.. del 201..9.

 PRESIDENTE	 SECRETARIO
---	--



 VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



ACTA DE APROBACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACION

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) ROXANA MAGALY OLIVERA PEREZ cuyo título es: ROTACIÓN DE PERSONAL EN LOS PROGRAMAS SOCIALES EN LA MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2019

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: ..1.1..(número) ..B.N.C.E..(letras).

Lima, San Juan de Lurigancho.....16.....de SEPTIEMBRE del 2019.

.....
PRESIDENTE

.....
SECRETARIO

.....
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
 (a) Tito ALVAREZ MIRIAM MARTHA
 cuyo título es: ROTACIÓN DEL PERSONAL EN LOS PROGRAMAS
SOCIALES EN LA MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE
LURIGANCHO, 2019

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por
 el estudiante, otorgándole el calificativo de: 13 (número)
TRECE (letras).

Lima, San Juan de Lurigancho.....16.....de.....09.....del 2019..



 PRESIDENTE



 SECRETARIO



 VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Dedicatoria

A mi familia por el apoyo constante para culminar mis estudios logrando el éxito.

Inés Estrada

A mis padres por apoyarme en este camino largo para lograr los objetivos trazados, a mis profesores que nos han ayudado a concluir nuestra tesis.

Yenny Milla

A mi esposo a mis hijos por ser nuestros tesoros que están presentes para llegar al éxito.

Roxana Quispe

Dedico este trabajo a mis padres por su perseverancia y por brindarme sus palabras de aliento para no rendirme y obtener mi grado con la bendición de Dios.

Miriam Tito

Agradecimiento

A mi familia y a mis profesores de la UCV que me han apoyado en mi tesis.

Inés Estrada

A mis padres por su apoyo constante y a mi asesor de la UCV que con sus conocimientos permitieron llegar a la meta deseada.

Yenny Milla

Agradezco a la universidad Cesar Vallejo por la oportunidad de brindarme conocimientos, a los profesores por compartirme sus experiencias.

Roxana Quispe

Agradezco a los profesores del área de administración por enseñarnos y brindarnos sus conocimientos.

Miriam Tito

Declaratoria de autenticidad

Nosotras Estrada Evangelista, Inés Vanessa con DNI N°43300921, Milla Salinas, Yenny Francis con DNI N° 45042735, Quispe Pérez, Roxana Magaly con DNI N° 42717862 y Tito Álvarez, Miriam Martha con DNI N° 07886765 y a efecto de cumplir los criterios de evaluación de la experiencia curricular de desarrollo del proyecto de Investigación, declarado bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por la cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 15 Setiembre del 2019



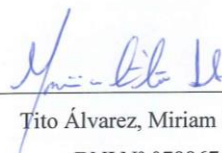
Estrada Evangelista, Inés Vanessa
DNI N° 43300921



Milla Salinas, Yenny Francis
DNI N° 45042735



Quispe Pérez, Roxana Magaly
DNI N° 42717862



Tito Álvarez, Miriam Martha
DNI N° 07886765

Índice

	Página
Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de jurado	iv
Declaración de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCION	12
II. METODO	25
2.1 Tipo y diseño de investigación	26
2.2 Población, muestra y muestreo	27
2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	30
2.4 Procedimiento	33
2.5 Método de análisis de datos	33
2.6 Aspectos éticos	34
III. RESULTADOS	35
IV. DISCUSIÓN	41
V. CONCLUSIÓN	44
VI. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	48
ANEXOS	52

Índice de tablas

Tabla1. <i>Operacionalización de la variable rotación del personal</i>	27
Tabla 2. <i>Distribución de la muestra estratificada por áreas</i>	28
Tabla 3. <i>Distribución de la muestra estratificada por áreas</i>	29
Tabla 4. <i>Validez de los instrumentos</i>	32

Índice de figuras

<i>Figura 1</i> Razones de la identificación de la rotación del personal	36
<i>Figura 2</i> Opinión de la insatisfacción	38
<i>Figura 3</i> Razones de la identificación de la rotación del personal	39
<i>Figura 4</i> Razones de la identificación de la rotación del personal	40

Índice de anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia	53
Anexo 2. Cuestionario	54
Anexo 3. Base de datos de la prueba piloto	56
Anexo 4. Base de datos	58
Anexo 5. Carta de autorización	61

RESUMEN

En la presente investigación cuyo objetivo fue identificar la rotación del personal en los programas sociales en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019, se basó en el libro de rotación del personal del autor Ávila.

La investigación según su finalidad fue de tipo descriptiva y diseño no experimental. La población fue conformada 140 personas de los programas sociales y la muestra fue de 103 personas, siendo el tipo de muestra probabilístico.

La técnica empleada para recabar información fue a través de encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios debidamente validados mediante juicios de expertos , demostrando según los resultados una alta confiabilidad con instrumento de encuesta validado .En la presente investigación con un 51,5% se identificó la rotación del personal , sin embargo se concluyó que si identifican la rotación del personal de los programas sociales de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho.

Palabras clave: insatisfacción, selección, trabajador.

ABSTRACT

In the present investigation whose objective was to identify the rotation of the personnel in the social programs in the Municipality of San Juan de Lurigancho, 2019, it was based on the rotation book of the staff of the author Ávila.

The research according to its purpose was descriptive and not experimental design. The population was composed of 140 people from social programs and fight against poverty and the sample was 103 people, being the type of probabilistic sample.

The technique used to collect information was through a survey and the data collection instruments were questionnaires duly validated by expert judgments, demonstrating, according to the results, a high reliability with validated survey instrument. In the present investigation with 51.5% it identified the rotation of the personnel, nevertheless it was concluded that if they identify the rotation of the personnel of the social programs of fight against of San Juan de Lurigancho.

Key words: dissatisfaction, selection, worker.

I. INTRODUCCIÓN

El propósito de esta realidad problemática, a nivel internacional, es las diferentes necesidades de los ciudadanos, que deben ser satisfechas, no siempre es adquiriendo un bien material, sino también que preste un servicio con el cual nos sentimos conformes y que a la vez nuestras necesidades se vean consideradas, en los programas sociales obtienen la finalidad de ofrecer a la comunidad esta necesidad para ser complacidos.

Los programas sociales son labores de servicios (tangible) con el fin de satisfacer las colectivas necesidades, obteniendo ayuda (sin fin de lucro), así mismo busca eficiencia en su desempeño para lograr sus metas y objetivos, para desarrollar la eficiencia esta debe contar con un ambiente laboral idóneo donde el desenvolvimiento de sus actividades se realice en armonía, la pregunta es, ¿se cumple la teoría? En cualquier ambiente de trabajo, puede ocurrir diversos problemas, lo cual puede generar conflictos entre los empleados, por ello es necesario cuidar minuciosamente todo lo que pueda ocasionar problemas en las actividades laborales de manera que el estudio de la rotación del personal resulta interesante, porque permite conocer la opinión de los colaboradores y de cómo se sienten en el desempeño de sus actividades siendo dos puntos importantes dentro del desarrollo de una empresa para que esta logre sus objetivos tanto en conjunto como de manera individual.

En toda empresa u organización es necesario recalcar la importancia del recurso humano, aspecto que permite lograr objetivos a corto, mediano y largo plazo. El recurso humano, llamado también cliente interno, debe estar identificado, sensibilizado con las tareas que se desarrolla, en la empresa u organización, para empujar la consecución de los indicadores de su empresa, aportar desde su área su mejor trabajo. Hoy en día no se presta la importancia debida y no se involucra al trabajador, muchas veces la rotación del personal es un castigo, sobre todo a las áreas más cargadas de trabajo como es una oficina comercial de atención al público. Programas sociales es la empresa de ayuda al beneficiario de Lima – Perú, empresa estatal íntegramente propiedad del Estado, constituida como Sociedad Anónima. En la actualidad buscan tener mayor aceptación del beneficiario el cual debe sentirse conforme con sus necesidades cumplidas o cubiertas, busca como fin brindar a la comunidad el beneficio de ser complacidos.

Los servicios de los programas sociales en el Perú, es un elemento vital para las personas con bajos recursos y aún sigue siendo administrada por el estado, muchas veces con problemas de

índole de mayor indicador de reclamos radica en las atenciones de más beneficiarios en las oficinas, cada reclamo y/o requerimiento tiene un procedimiento que realizar, muchas veces tediosos no solo para el beneficiario reclamante sino también para el trabajador que es fácil perder la paciencia. Los procedimientos que se realizan forman parte de los medios probatorios de un expediente de reclamo y están normados por el Reglamento General de Reclamos de Usuarios de servicio, por lo que se convierte en una labor rutinaria para el colaborador que lo realiza. La Oficina Comercial en S.J.L tienen un indicador donde el reclamo del 21% en forma mensual por el cambio del personal inadecuado en su atención.

En este sentido es necesario darle al beneficiario una selección de su personal inadecuado en su atención para su rotación en la empresa lo cual permitiría un incremento de conocimiento pues entendería toda la actividad de la empresa. En la oficina al público de programas sociales de S.J.L, atiende un promedio 1900 clientes en forma diaria, los cuales tienen consultas sobre sus SIS, pensión 65 y pan TBC, así como también el indicador mayor el ingreso de reclamos. Como podemos observar es importante que el personal interno (usuario interno) sea rotado dentro de la empresa, así se hará conocedor de todas las actividades que se desarrollan, entendiendo la importancia de cada actividad para resolver un procedimiento y/o desarrollar el seguimiento del proceso para dar una respuesta al cliente (beneficiario), consiguiendo la eficiencia y eficacia que no es más que el rendimiento. Es en este contexto nuestra investigación tiene como finalidad identificar la rotación del personal en los programas de S.J.L.

Además, los trabajos previos internacionales se realizaron para encontrar los trabajos de investigación en países diversos que retribuyen para el conocimiento de la variable de rotación del personal:

Rueda y Plazas (2016) en su investigación sustentada para la obtención del grado de maestro en administración de empresas, titulado: *Causas asociadas a la rotación del personal operario en la empresa Equipos, Talleres y Montajes S.A., Bogotá D.C.* presentada a la Universidad Santo Tomás. Bogotá, Colombia, el objetivo era analizar la rotación del personal en la empresa y el tipo de investigación fue descriptiva con resultados en imágenes y gráficos su población fue 139 trabajadores y muestra 106 trabajadores se concluyó sobre la rotación del personal mayormente es por carencia de capacitación de las condiciones del entorno además del nivel educativo considerado para cualquier puesto, ya que quien no posee una aspiración

académica tiene a estancarse y no producir ideas nuevas. El aporte de esta investigación fue relevante porque nos mostró la situación de las empresas que rotan a su personal por falta de capacitación y no crecimiento académico.

Villegas (2014) en la investigación sustentada para el grado de Magister en Administración de psicología industrial, titulada: *Causas de la Rotación de personal de receptores pagadores de la región I Metropolitana de una Institución Financiera*, presentada a la Universidad Rafael Landívar. Guatemala, fue su objetivo identificar y la investigación por tipo fue descriptiva también por encuesta con entrevista y basándose en resultados por gráficos e imágenes, la población era 123 trabajadores y muestra fue 105 trabajadores es por ello que concluyó uno de los problemas es la rotación del personal es la mala actitud del trabajador además del salario, pero también por conducta poco favorable para la institución, pero el que mayor porcentaje obtuvo fue que el trabajador buscó otro trabajo. El aporte fue identificar la rotación del personal en su trato del trabajador con el cliente.

Pastor (2016) en la investigación científica : *Análisis de la rotación del personal técnico en una empresa de servicios masivos de telecomunicaciones* .Universidad Nacional de Colombia .Su objetivo fue realizar una descripción de la variable rotación de personal de una empresa en telecomunicaciones de Bogotá Colombia, en su investigación descriptiva y aplicando las técnicas de la observación y la población era 170 trabajadores y la muestra fue 107 trabajadores, llegando a una conclusión que los empleados que realizan un cambio de trabajo en varias oportunidades, siendo de lo más normal que un empleado aporte igual o incluso mejor a otra empresa. El aporte fue que la empresa debe darle un mejor trato al personal para que no roten de personal en la empresa a cada rato.

Pérez (2017) en su tesis titulada: *Análisis de las principales causas de rotación de personal de la empresa oiltrans sas de la ciudad de Bogotá*. Universidad Nacional de Colombia. Presenta su investigación con el objetivo de realizar un análisis identificando cuales en principales las causas que generan esta rotación de personal en la compañía Oiltrans en Bogotá Colombia, de tipo descriptiva y aplicando las técnicas de la encuesta a los trabajadores, la población era 150 trabajadores y muestra 125 trabajadores de la empresa. Llegando a la conclusión que el personal de la empresa se encuentra en un tema muy alarmante, ya que tiene una alta rotación impactando directamente en la empresa perjudicando la productividad y eficiencia; con un índice de 69.2% para el mes de diciembre del año 2016, como principal causa

es la impuntualidad de salarios. El aporte fue mejorar el ámbito laboral, que el personal se sienta identificado con la empresa y a su vez que la empresa cumpla con todos los beneficios de acuerdo a ley, ya que, con esto tendremos resultados positivos en la producción, con trabajadores que se sientan motivados y a gusto realizando su labor.

Al mismo tiempo se realizaron trabajos previos en el ámbito nacional que se analizaron investigaciones científicas de diferentes universidades donde favorecen al entendimiento sobre la variable, las que son:

Cortez, Centeno, Ravinez y Díaz (2016) en su investigación sustentada para el grado de Maestro en administración estratégica, reconocida como: *Factores Determinantes de la Rotación laboral en los hoteles turísticos de tres a cinco estrellas en la Región Arequipa*, presentada a la Escuela de Posgrado CentruX Universidad Pontificia Universidad Católica. Lima -Perú, según el objetivo fue identificar esta variable y sus dimensiones, tipo de investigación era descriptiva, la técnica era encuesta y entrevista, la población fue 105 trabajadores y muestra 89 trabajadores. Se concluyó que los problemas definitivos de la rotación en las laborales del sector hotelero en la región Arequipa están relacionados con la insatisfacción del trabajador al no cubrir sus expectativas. El aporte que se dio es que toda organización debe brindar estabilidad laboral con todos los beneficios que corresponde a un trabajador y proporcionar todos los recursos necesarios para que se desempeñen eficientemente.

Otero (2016) en la investigación sustentada para obtención de grado de Maestro en Desarrollo Organizacional y Dirección de Personas, titulada: *Plan de Mejora de la Gestión de Rotación de Personal de la empresa Contratista Minera*, presentada a la universidad del Pacifico. Perú. Obtuvo como objetivo de identificar y planificar, fue de tipo descriptiva, la técnica era entrevista de resultados por imágenes y gráficos, la población fue 60 trabajadores y muestra 50 trabajadores. Se concluyó que el control de los factores que generan emociones negativas en los trabajadores se mejorara el ambiente y la productividad que estos desarrollen. El aporte fue que toda empresa debe fomentar un buen clima laboral y que exista trabajo en equipo generando comunicación constante con todos los colaboradores, de esta forma se va lograr energía positiva, compañerismo, empatía y buen humor entre todas las personas que participan dentro de la organización.

Moreno (2015) el estudio de investigación fue: *Análisis de las causas que genera la rotación de personal para las empresas de Lima Norte*, Universidad de ESAN. Esta investigación se basó sobre rotación constante del personal, con el objetivo de identificar y analizar la aplicación que se pueda implementar también fue de tipo investigación de tipo descriptivo, por entrevista se basó la técnica, los resultados por modelo de imagines y gráficos con un gran impacto, la conclusión fue que logro perjudicar el desempeño laboral y a la vez beneficiar a las cadenas productivas de muchas empresas alrededor del mundo. Dentro del cuerpo de trabajo se abordará el tema respecto a sus consecuencias y el aporte fue fundamental ya que se acerca al problema que enfrentan tanto empresas como trabajadores, con un marco referencial, que le permitió al lector familiarizarse con los conceptos básicos que se estarán utilizando conforme avance la investigación. La organización debería tener en cuenta informar el contexto de la empresa, el funcionamiento y desarrollo, para que los trabajadores tengan la información correcta y puedan desarrollarse de forma adecuada asimismo la municipalidad de los programas sociales deben hacer partícipe a sus trabajadores de la normas, políticas y procesos, a lo que ayudara a buen desempeño de los colaboradores.

Vargas (2017) en su investigación: *La rotación de personal de la empresa Call Center Atento Perú: Área de clientes del BBVA*, Universidad de la USIL, presentaron el siguiente objetivo para describir la rotación de personal en el call center Atento Perú, en el área de clientes BBVA. En su investigación fue tipo descriptivo y aplicando las técnicas por encuesta (a los trabajadores) y entrevista (al personal directivo de la empresa), su población fue 70 trabajadores y muestra 50 trabajadores, concluyendo que no existe dicha relación entre las variables en el personal estudiado, identificando que la rotación se debe a exigencias especiales de sus clientes del banco. El aporte de esta investigación fue mejorar y describir la realidad de la rotación del personal en los call center. La empresa debería realizar una buena formación de agentes haciendo retroalimentaciones constantes de mejora en la calidad del servicio, por ello que en los programas sociales de la municipalidad se debería aplicar esta valiosa estrategia que sería de una mejora hacia la atención de los usuarios.

Calderón (2017) en su investigación: *Rotación del personal que labora en el área de servicios de las agencias del scotiabank en el distrito de trujillo 2016*, Universidad de la autónoma. El objetivo era identificar y fue de tipo descriptivo, cuya población fue 60 trabajadores y la muestra fue 30 trabajadores con técnica entrevista y se concluyó que en los resultados muestran gráficos e imágenes también el personal tiene la oportunidad de identificar

sus capacidades, los trabajadores por lo que recibieron sus ingresos no son proporcionales al cuantioso trabajo realizado, hay escasas de oportunidades de desarrollo dentro de la compañía, y además no les reconocen su labor; en cuanto a la rotación de personal. Los principales aportes que se pueden identificar son, existe muy baja oportunidad de promoción, además de contar con un incentivo económico no muy alto, el porcentaje que arrojó el resultado fue del 59% en el nivel medio, lo que significa que más de la mitad de los encuestados no se sienten comprometido con los objetivos de la entidad financiera. La organización debería valorar el trabajo de todo el personal y a su vez se sientan parte de la empresa. La entidad debería realizar planes estratégicos para incentivar los logros de sus colaboradores, reconociendo el esfuerzo realizado a través de bonificaciones, premios y ascensos de puestos. Por eso es muy importante que en municipalidad de los programas sociales se debería tener en cuenta el reconocimiento de los resultados que dan sus trabajadores continuamente y a su vez esto ayudaría a un gran desempeño en la productividad de organización.

Con la misma manera, en la teoría relacionada al tema se consideró la variable: rotación del personal, según Ávila (2017) definieron:

El flujo dentro de la organización en cuanto al personal, ya sea cambiando de puesto promovido o degrada la permanencia y retiro de los mismos voluntariamente o por orden de la organización, es por ello que cada rotación tiene sus causas como en aquellas que son impredecibles, como la enfermedad, accidentes, lesiones o muertes, en cambio se tiene la rotación evitable que es predecible como los bajos sueldos, un mal clima laboral falta de integración, falta de identidad, una mal selección del personal, una falta de cambios internos en los puestos, falta de motivación o acciones motivantes como un ascenso, etc. (p. 45)

Asimismo, el autor menciona que el personal rotativo está muy ceñido por la motivación del trabajador, es decir el trabajador sentirá un grado de bienestar en sus acciones en relación a los factores que se desarrollen en el área que busquen su motivación que redirijan su energía a cumplir y lograr con los objetivos planteados de la organización que lo beneficien también en un plano económico y profesional, y de esa manera lograr una permanencia de los mejores talentos.

Por otra parte, según Paredes (2015) indicó “la rotación del personal es la renovación de los trabajadores ya sea por despidos o contrataciones, renuncias o promociones, que se desarrolla en un determinado tiempo” (p.67).

Cabe mencionar que si hay una rotación muy baja demostraría un crecimiento lento, a parte del envejecimiento del personal, y si esta rotación sucede en un tono muy alto significa que los trabajadores están insatisfechos por diversos motivos

Asimismo, Villegas (2014) nos mencionó: “la rotación de personal es el intercambio de los salientes con los entrantes en una organización” (p.14).

En los programas sociales en cada alcaldía entra personal nuevo y las personas que entran no tienen mucha experiencia en el uso de la administración y esto es una gran problemática.

Asimismo las ventajas de la rotación del personal para Criollo (2014) fueron:

El personal es más consciente de sus habilidades y potencial, que le permitirán desarrollarse, cuestión antes no notada por él, los equipos cuentan con ideas frescas ya que todo nuevo elemento viene con nuevas ideas y perspectivas, permite que el trabajador más experimentado enseñe al nuevo elemento sus conocimientos adquiridos en la organización y de esta manera desarrollarlos aún más ,permite una oxigenación del cargo o puesto para que no haya un estancamiento en el trabajador y habrá un equilibrio de oportunidades para que el trabajador se pruebe en diferentes áreas y de esta manera logre un conocimiento más amplio y un mejor desarrollo de sus habilidades, destrezas y conocimientos además de la experiencia .(p124)

El nuevo personal que entra a los programas sociales tiene otra visión pero a la vez no tienen conocimientos reales sobre la problemática que se vive diaria y que necesitan atender a una población muy amplia.

Así mismo, las desventajas de la rotación del personal para Criollo (2014) fueron:

La rotación en un exceso genera mayores costos de tiempo y dinero, se suscitan problemas como falta de integración, costos en capacitación y selección, una descoordinación con los procesos en determinada área donde sucede la vacante, etc., cuando la rotación se da en un nivel alto la imagen de la institución como solidad se ve afectada, posible fuga de información sobre los sistemas y procesos de la organización y un mayor presupuesto para la contratación de nuevo personal y su selección. (p.150)

Según el autor genera un costo muy elevado el personal nuevo puesto que si ya que en las instituciones del estado en los programas sociales carecen de conocimientos el nuevo personal rotativo y es por ello que demanda capacitarlo y esto pierde tiempo en atención al usuario.

Además, en las dimensiones de la rotación del personal la dimensión 1 fue: la insatisfacción según Ávila (2017) definió:

La insatisfacción laboral como aquel sentimiento negativo en el obrero desenvuelve en base a sus buenas labores. Estos sentimientos o actitudes se desarrollarán de acuerdo a las posibilidades y condiciones la organización a la cual pertenece se las brinde, además de su propia personalidad, ya que el trabajador de acuerdo a su habilidad de afrontamiento puede decaer en depresión o ansiedad, e todo caso dicha situación es perjudicial para él y para la productividad de la organización. (p.116)

Siguiendo con el argumento del autor el personal de los programas sociales cuando ingresa un personal nuevo tiene miedo que les quiten puesto y es por ello que no hay buena productividad laboral con el personal nuevo.

Es por ello que las consecuencias de la insatisfacción laboral según, Aparicio (2016)

Una de las consecuencias es que podría afectar el desempeño del trabajador y por lo cual es muy importante que la organización debe mantener una evaluación de cuál es la satisfacción de sus trabajadores para poder suplir aquellas falencias que los provocan. Para ello es necesario una supervisión del entorno en donde se desarrollan las labores, que cumplan con las condiciones necesarias que la actividad requiera, ya que las condiciones del entorno que rodea el trabajador no

deben afectarlo negativamente ya que afecta su productividad, condiciones como el ruido excesivo, o temperaturas no adecuadas. (p.89)

Asimismo, otra de las consecuencias es la desmotivación del trabajador, generándole una falta de interés por cumplir con los objetivos y las labores asignadas, lo que lo puede volver apático. Por otro lado, estas situaciones que se da por diversos factores pueden provocar estrés que en un grado más severo se convierta en depresión, cuya consecuencia solo es el abandono del trabajo o una baja considerable en su desempeño y productividad.

Además, en la dimensión 2: la mala integración del trabajador según Ávila (2017) indicó:

La importancia de la integración o inducción es buscar que el empleado asimile la cultura de la organización y todos los aspectos referentes al lugar y al puesto de trabajo, para que de ahí en adelante el individuo se comporte como un miembro comprometido con la organización y no como un mal trabajador. (p. 201)

Actualmente, no solo los recursos financieros, tecnológicos o materiales representan los valores de una compañía, por el contrario, elementos como la información, la comunicación y la gente deben hacer parte de las fortalezas de cualquier organización contemporánea. Por esta razón, en un mundo tan competitivo y globalizado como el actual, donde la oferta de bienes y servicios desborda la orden del día y las descargas publicitarias son cada vez más fuertes, las empresas buscan valores agregados que constituyan un beneficio diferencial, para poder obtener cierto margen de distinción con relación a la competencia.

En consecuencia a la integración del trabajador para Herrera (2015) nos indicó que:

Debido a la importancia que tiene este proceso dentro del desarrollo y el éxito posterior del colaborador, es indispensable que cuente con toda la atención y coordinación por parte de los profesionales de gestión humana. La inexistencia o mala planeación de este tipo de programas no sólo afectará directamente la imagen de la compañía hacia el empleado, sino que, posiblemente, generará una nueva rotación propiciada por una posible “falla” en el desempeño, por la falta de orientación en el proceso o, simplemente, por la inconformidad del trabajador

hacia la misma organización, al no sentirse importante. El compromiso y el sentido de pertenencia de los empleados hacia la empresa son factores tan valiosos que pueden llegar a marcar la diferencia con respecto a los competidores. (p.115)

La consecuencia de integrar a nuevo personal en los programas sociales trae consigo ineficaz desempeño laboral ya que no tiene idea del manejo administrativo y el manejo diario de los beneficiarios que son la población que atienden los programas sociales.

Además, en la dimensión 3 la mala selección del personal según, Ávila (2017) indicó: Se refiere aquellos procesos ineficientes en el filtro de la selección del personal. Obviamente, si contamos con personal sin las aptitudes y actitudes necesarias para el puesto, el rendimiento disminuirá y con ello la producción. Este problema puede ser dañino para la empresa y/o para los colaboradores. Para la empresa puede suponer un coste económico y para los colaboradores no terminar los proyectos a tiempo o de calidad baja. Por último, si se contrata gente que no se adecuan al perfil del puesto, los costos en formación/capacitación aumentarán. Es importante conocer bien el puesto y, a partir de ahí, definir las competencias necesarias para un buen desempeño. Una vez definidas hay que detectarlas en la entrevista formulando preguntas basadas en comportamientos anteriores. (p.234)

La mala selección del personal debemos tener en cuenta otros efectos como puede ser el descenso de la motivación del resto de compañeros, un empeoramiento del clima laboral, posible descenso del rendimiento en equipos de trabajo, por no mencionar que la imagen de la empresa se va ver claramente afectada.

Para Villares (2014) indicó:

En el ámbito empresarial y organizacional, el flujo del personal es una medida de cuánto tiempo los empleados permanecen en la organización y con qué frecuencia deben ser reemplazados cada vez que se observe una mala selección del empleado en la empresa, por cualquier motivo aumenta el nivel de rotación del personal de la empresa. (p112)

Pasar por alto una mala selección del personal puede ocasionar graves errores en el devenir de la compañía que no necesariamente ocurrirán debido a la falta de aptitudes del ejecutivo, sino al hecho de que su perfil no corresponde con el adecuado.

Según, Pineda (2014) una mala selección del personal nos indicó que “perfil inadecuado Definir correctamente un perfil de puesto es primordial para encontrar al ejecutivo indicado para determinada empresa. Este proceso requiere, entre otras cosas, identificar las competencias necesarias, la personalidad y el tipo de liderazgo que la empresa requiere” (p.113).

La mala selección del personal en los programas sociales es una problemática anualmente ya que contratan personal sin experiencia, sin el grado para la posición de área que tienen que laborar diariamente.

La investigación tuvo como problema general: ¿Cuál es la rotación del personal en los programas sociales en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019?

La investigación tuvo tres problemas específicos: ¿Cuál es la insatisfacción en los programas sociales en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019?; segundo, ¿Cuál es la mala integración del trabajador en los programas sociales en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019?; tercero, ¿Cuál es la mala selección del personal en los programas sociales en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019?

Acerca de la justificación teórica se utilizó conceptos, de rotación del personal con los autores principales, Ávila, Guerra y Mendoza y basado en antecedentes de investigaciones, también se dividió en tres dimensiones basándose en la teoría del mismo autor fueron la insatisfacción, la mala integración del trabajador y la mala selección del personal.

Acerca de la justificación metodológica en esta investigación se propuso un método actual e instrumentos de investigación como la encuesta y el cuestionario relacionado con la variable rotación del personal

Así mismo, la justificación práctica fue la búsqueda obtenida, es importante porque los resultados de la investigación aporó sobre la realidad de la rotación del personal con la participación de su perspectiva, lo que permitirá describir de manera detallada y precisa.

La investigación tuvo como objetivo general: Identificar la rotación del personal en los programas sociales en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019.

La investigación tuvo tres objetivos específicos: Identificar la insatisfacción en los programas sociales en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019; segundo, Identificar la mala integración del trabajador en los programas sociales en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019; tercero el de identificar la mala selección del personal en los programas sociales en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019

II.MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

Se realizó la investigación en un enfoque cuantitativo el cual analizo la rotación del personal en los programas sociales en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019

El tipo de investigación fue descriptiva, para los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014) consistió en “concentrar y describir la atención en las posibilidades de tácticas de llevar a la práctica las teorías y destina su esfuerzo en resolver problemas y necesidades que se plantean en corto plazo” (p.80).

Se usó una investigación de tipo descriptiva porque se buscó analizar y describir aspectos prácticos.

El diseño para emplear fue no experimental de corte transaccional, en ese sentido Hernández, Fernández y Baptista (2014) plantearon que:

Podría definirse como la investigación que realiza sin manipular deliberadamente variables, es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables, lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos (...) los diseños no experimentales se pueden clasificar en transaccionales y longitudinales. (p.154)

Lo cual fue transaccional porque esta medido en un tiempo determinado que es el 2019.

Tabla 1
Operacionalización de la variable rotación del personal

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Rotación del personal	Según Ávila (2017) La Rotación del personal es el flujo que se suscita dentro de la organización en cuanto al personal, ya sea cambiando de puesto promovido o degradado o la permanencia y retiro de los mismos voluntariamente o por orden de la organización, es por ello que cada rotación tiene sus causas como en aquellas que son impredecibles, como la enfermedad, accidentes, lesiones o muertes, en cambio se tiene la rotación evitable que es predecible como los bajos sueldos, un mal clima laboral falta de integración, falta de identidad, una mala selección del personal, una falta de cambios internos en los puestos, falta de motivación o acciones motivantes como un ascenso, etc. (p. 45)	Esta variable se operacionaliza en tres dimensiones: insatisfacción, mala integración del personal, mala selección del personal éstas permitirán identificar la rotación del personal la cual será medida por un cuestionario o conformado por 30 preguntas.	Insatisfacción	Equipo de trabajo	1-6	De tipo Ordinal
				Efectividad		Escala de Likert
				Vínculo emocional		
				Desempeño		
				Compenetración		
				Crecimiento		
			Competencias	7-18	(1) Totalmente en desacuerdo	
			Beneficios		(2) En desacuerdo	
			Obligación			
			Expectativas		(3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	
			Permanencia			
			Mercado laboral			
			Compromiso			
Profesionalismo						
Pertenencia	19-30	(4) De acuerdo				
Relaciones Interpersonales						
Flujo del personal						
Falta de actitud	(5) Totalmente de acuerdo					
Perfil inadecuado						
Transferencias						
Promociones						
Democión						

2.2 Población, muestra y muestreo

Población

Carrasco (2017) señaló que “es la unidad de análisis en donde pertenecen a un ámbito espacial del desarrollo de investigación “(p.237).

Tabla 2

Distribución de la muestra estratificada por áreas

Área de la empresa	Población
Subgerente y gerente	02
Asistente	05
Auxiliar	03
Inventarios	03
Despacho	15
Recepción	08
Recursos Humanos	04
Seguridad	45
Atención al público	55
TOTAL	140

El cual nuestra unidad de análisis fue de 140 personas de los programas sociales.

Muestra

Monje (2017) definió: “Es el subgrupo de la población, el cual dentro de ella se selecciona una parte de ella lo cual es llamado muestra” (p.123). El subgrupo de investigación fue de 103 trabajadores de los programas sociales.

También se empleó una muestra distributiva del personal que pertenece a diferentes áreas:

$$\frac{N * Z^2 * p * q}{E^2(N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Dónde:

- N : Significa el total de la población,
- Z^2 : El nivel de confianza a partir de Z, que es la distribución normal estándar, y se considera de $Z=1.96$, es decir, un nivel de confianza de 95%.
- P : Representa la proporcionada esperada, se considera de 0.95
- q : Representa la proporción no esperada, se considera de 0.5, y el máximo valor permisible de error es de 5%.
- E^2 : Error muestral, se considera un valor 0.05 ó 5%

Por tanto, se determina el valor de la muestra:

$$n = \frac{140 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2(140 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 103 \text{ personas}$$

De acuerdo a la muestra fue 103 trabajadores para esta investigación.

Tabla 3

Distribución de la muestra estratificada por áreas

Áreas de la empresa	Total de áreas	Muestra proporcional	Cantidad de personas(Muestra)
Subgerente y gerente	02	2(103/140)	02
Asistente	05	5(103/140)	04
Auxiliar	03	3(103/140)	02
Inventarios	03	3(103/140)	02
Despacho	15	15(103/140)	11
Recepción	08	8(103/140)	06
Recursos Humanos	04	4(103/140)	03
Seguridad	45	45(103/140)	33
Atención al publico	55	55(103/140)	40
TOTAL	140		103

El proceso de muestreo estratificado es la cual presenta la distribución de los trabajadores a encuestar en todas las áreas que conforman la empresa, este proceso de muestreo cumple con los intereses y necesidades de la presente investigación.

Muestreo

Según Tamayo (2014) señaló:

El muestreo estratificado es cuando los elementos de la muestra son proporcionales a su presencia en la población. La presencia de un elemento en un estrato excluye su presencia en otro. Para este tipo de muestreo, se divide a población en varios grupos o estratos con el fin de dar representividad a los distintos factores que integran el universo de estudio. (p.83)

2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Según Abero, Berardi, Capocasale, Garcia y Rojas (2015) plantearon:

La técnica o método lo que se debe seleccionar y existe varias opciones posibles para lograr la información pertinente esta tiene directa relación con el problema, los objetivos que sustenta toda la investigación el cual se precisa el tipo de información que se necesita para el empleo de una o más técnicas, tener claro nuestro problema y lo que pretende, la elección de la técnica adecuada: Entrevista, observación, encuesta, documentos. (p.147)

A este respecto, en relación a lo mencionado por los autores, una de las técnicas de investigación utilizada en la presente investigación a ser aplicada en la empresa materia de estudio fue la encuesta para de esta manera conocer la importancia y el uso del modelo cuantitativo de inventarios propuesto.

FICHA TECNICA VARIABLE CAPACIDAD DE RESPUESTA

A. NOMBRE:

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES DE LOS PROGRAMAS SOCIALES EN LA MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2019 (ROTACION DEL PERSONAL)

B. OBJETIVOS:

La siguiente encuesta tiene como finalidad identificar los niveles la rotación del personal de los programas sociales en la municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019.

C. AUTORES

Utilizando el instrumento de medición (Encuesta), elaborado por Betzabé Judith Salazar Suarez.

D. ADAPTACION

Adaptado por Inés Vanessa Estrada Evangelista, Yenny Francis Milla Salinas, Roxana Magaly Quispe Pérez y Miriam Martha Tito Álvarez

E. ADMINISTRACION

Grupal

F. DURACION

10 minutos

G. SUJETOS DE APLICACIÓN

A los trabajadores del programa social de San Juan de Lurigancho.

H. TECNICA

Encuesta

I. ESTRUCTURA

La escala consta de 30 ítems, con 05 alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert, como: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo, la escala está conformada por 03 dimensiones: (a) Insatisfacción= 6 ítems; (b) Mala integración del personal= 12 ítems; (c) Mala selección del personal = 12 ítems.

Instrumento

Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalaron que:

La encuesta está constituida por preguntas dirigidas una a una a la muestra tomada, con el propósito de conocer la opinión de la situación de ese contexto y el análisis documental permite sistematizar de forma ordenada la información respecto de las variables del presente proyecto de investigación, esto contribuye a la recolección de datos diversos en periodos de tiempo y profundizar en el análisis. (p.273)

Los instrumentos que se aplicaron en base de un cuestionario que a través de la encuesta es posible la obtención de información de primera fuente, consecuentemente posterior a ello, la tabulación de datos con cuadros cantidades y porcentajes, uso de gráficos, verificación de datos, asimismo se utilizó la base de datos de la empresa.

Validez

Validez Los instrumentos de medición fueron sometidos a validez de contenido por medio de la técnica de juicio de expertos, los expertos fueron doctores expertos en el campo de la investigación los cuales revisaron la pertinencia, relevancia y claridad; Hernández et al. (2014) indicaron que la validez se refiere al grado en que un instrumento de medición mide realmente lo que se quiere medir respecto a la variable en estudio.

Tabla 4

Validez de los instrumentos

Experto	Especialidad	Aspecto de la validación		
		Claridad	Pertinencia	Relevancia
1. Dr. Felipe Guizado Oscco	Estadística	x	x	x

Nota: Certificados de validez de Judith Salazar (2019).

Confiabilidad

Para comprobar la fiabilidad de los instrumentos de medición se sometió a una prueba piloto y luego se aplicó el estadístico Alfa de Cronbach ya que ambos instrumentos tienen una escala ordinal.

Se dice que un instrumento es fiable cuando las veces que se aplica dicha medición los resultados son iguales o similares, la fiabilidad perfecta es la unidad, ya que el índice de consistencia oscila entre 0 y 1 (Hernández *et al.*, 2014).

2.4 Procedimiento

Después de haber planteado las bases teóricas se procedió aplicar la encuesta de forma contextual al caso a investigar, se comenzó por señalar los pasos a seguir de la técnica, se realizó la encuesta a los trabajadores de los programas sociales en base de 30 preguntas donde se obtuvo resultados a través de la base de datos.

Para la recolección de datos se realizaron en principio coordinaciones con los trabajadores del programa social de San Juan de Lurigancho, a fin de tomar conocimiento de la fecha en la que se aplicaría el cuestionario y obtenidas las fechas, se procede a solicitar la autorización respectiva a fin de contar con un tiempo, para la aplicación del instrumento cuestionario para medir la rotación del personal, fue realizada a 103 trabajadores informando previamente a los participantes la naturaleza y objetivo de la acción en una sesión de 30 minutos aproximadamente y el estudio de los datos se manipuló el software SPSS versión 24 en español para recodificar las variables y realizar las tablas con frecuencias y porcentajes con sus respectivas figuras.

2.5 Métodos de análisis de datos

El método de análisis empleado fue descriptivo, puesto que la investigación desea explicar la conducta de una variable en una población, haciendo uso de estadística descriptiva para lograr el objetivo.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) consistió en “concretar y describir la atención en las posibilidades de tácticas de llevar a la práctica las teorías y destina su esfuerzo en resolver problemas y necesidades que se plantean en corto plazo” (p.80).

El método de análisis aplicado para la presente investigación fue de tipo descriptivo conforme a la información que fue brindada por los autores citados anteriormente, relacionado a la metodología de la investigación científica a utilizar. Este proceso ayudó a manifestar y demostrar los hallazgos que corresponden a la investigación.

2.6 Aspectos éticos

Se otorga el merecido respeto a la propiedad intelectual, las convicciones políticas, religiosas y morales, asimismo a la veracidad de los resultados, como a la protección de la identidad de los individuos que participen en el estudio o presente proyecto de tesis. Asimismo, la presente investigación respeta el derecho de autor haciendo debido uso de las normas APA.

III.RESULTADOS

El instrumento de encuesta se elaboró un gráfico de resultados tomando una muestra de 103 trabajadores del programa social, el objetivo fue identificar la rotación del personal en los programas sociales de San Juan de Lurigancho, a continuación, los objetivos para identificar los resultados siguientes:

Objetivo general

Identificar la rotación del personal en los programas sociales en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019

Se desarrolló un análisis de la rotación del personal con una encuesta tomando en cuenta a los trabajadores del programa social.

Identifica usted que la rotación del personal causa el bajo desempeño de sus labores

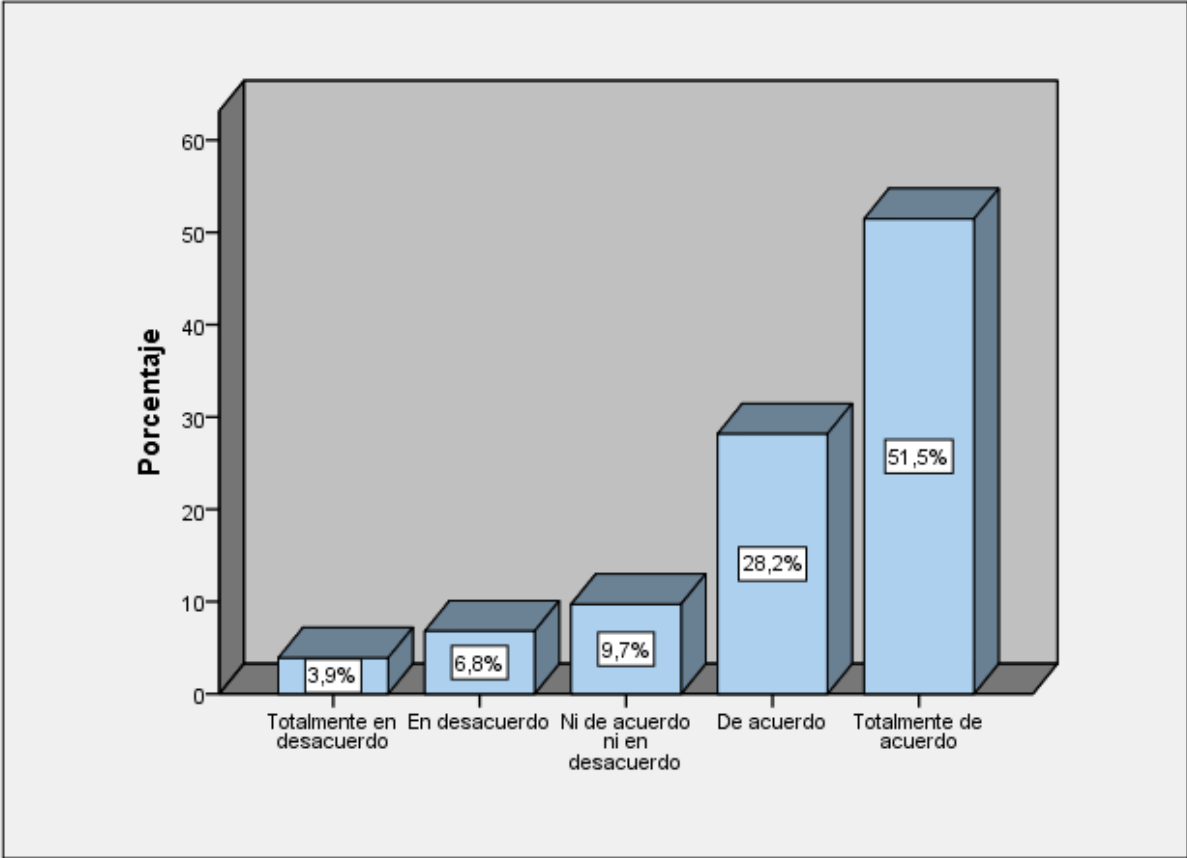


Figura 1. Razones de la identificación de la rotación del personal

Según, la figura n° 1, del total de la muestra un 51,1% identifican con un totalmente de acuerdo que la rotación del personal causa bajo desempeño en sus labores, seguidamente con 28,2 % de acuerdo, con un 9,7% ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 6,8% en desacuerdo y un 3,9% con totalmente en desacuerdo, de acuerdo lo conversado con los trabajadores identificaron la rotación del personal porque:

Subgerente y gerente: identifican la rotación del personal por el incremento de la insatisfacción en los programas sociales.

Asistente: identifican la rotación del personal en esta área porque la mayoría de los trabajadores no se integran de manera eficaz con el personal.

Auxiliar: identifican en esta área el personal la rotación constante del trabajador porque hay una mala selección del personal.

Inventarios: por la insatisfacción rotan constantemente al personal en esta área.

Despacho: esta área la mayoría de personal rota mensualmente porque no hay buena integración del personal con el reparto a tiempo de los productos del vaso a los beneficiarios.

Es así constantemente las respuestas de todos los trabajadores que si identifican la rotación de su personal y causa bajo desempeño en sus deferentes labores de cada área.

Objetivo específico n° 1

Identificar la insatisfacción en los programas sociales en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019

Se desarrolló las preguntas de la insatisfacción con la técnica encuesta tomando en cuenta a los trabajadores del programa para identificar si la insatisfacción repercute en la integración del personal.

Identifica usted la insatisfacción laboral en la integración de su equipo de trabajo

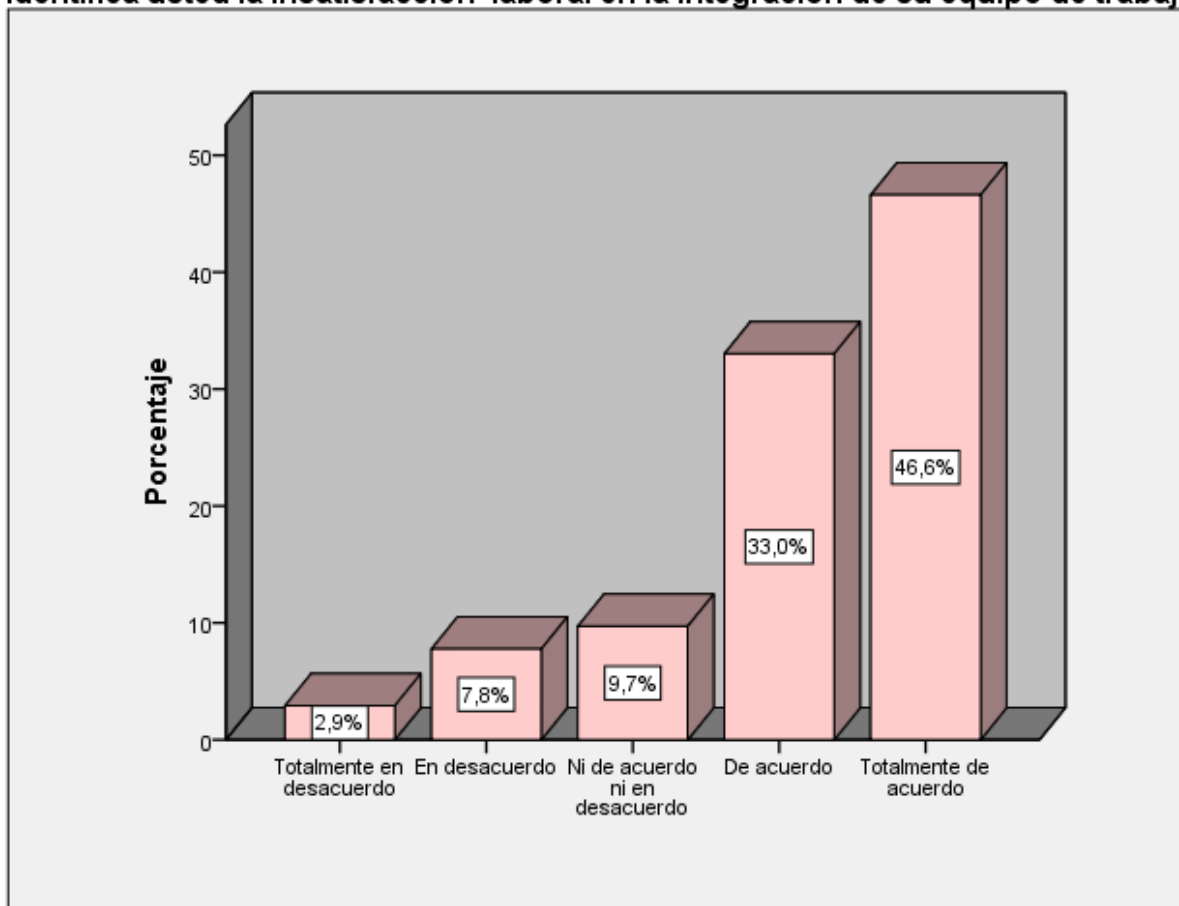


Figura 2. Opinión de la insatisfacción

Del total de la muestra, un 46,6% de los trabajadores del programa social indican con total de acuerdo que si identifican la insatisfacción laboral, un 33% de acuerdo, 9,7% ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 7,8% en desacuerdo y un 2,9% totalmente en desacuerdo.

De acuerdo con lo conversado y analizado con los trabajadores sociales de diferentes áreas es debido la insatisfacción por la rotación constantemente del personal y la forma que manejan los nuevos sistemas laborales para integrar al nuevo personal en constantes ocasiones.

Objetivo específico n° 2

Identificar la mala integración del trabajador en los programas sociales en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019

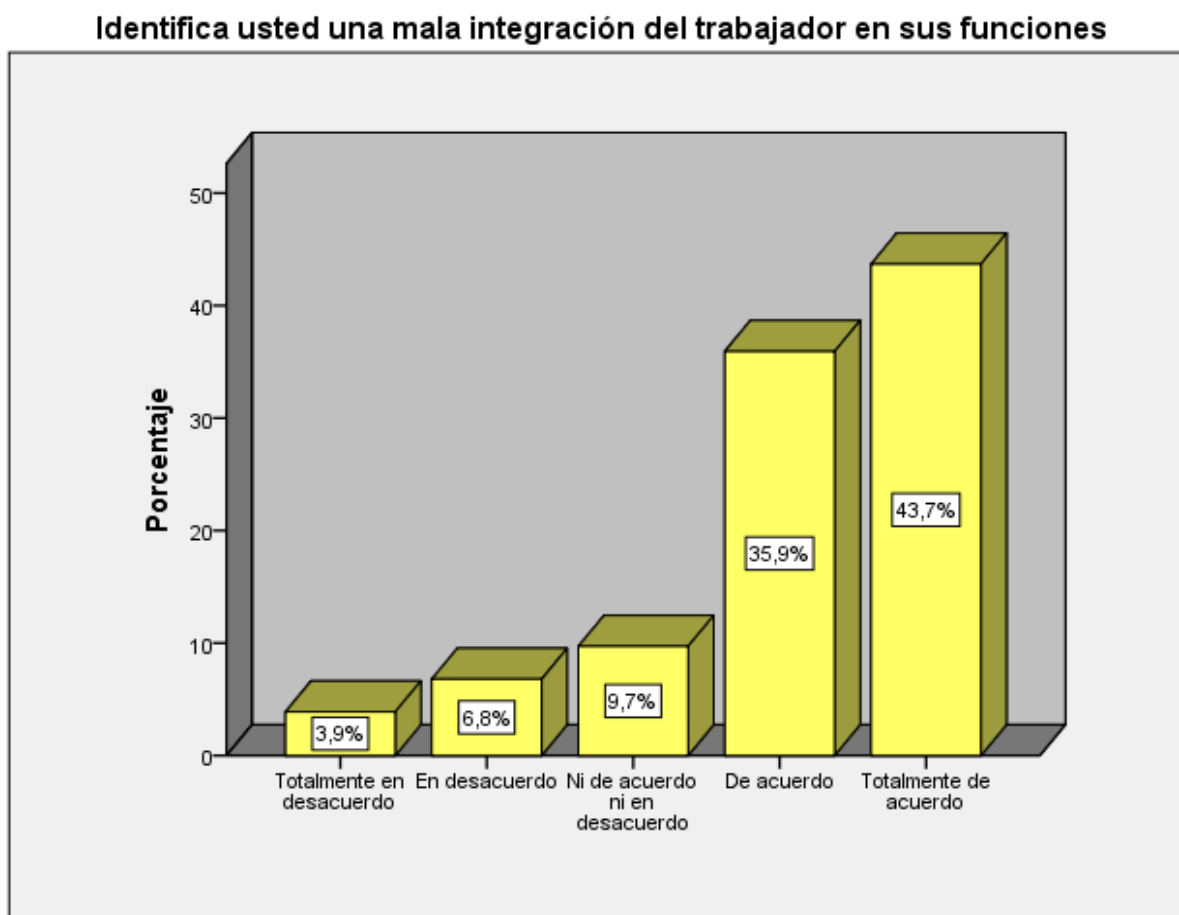


Figura 3. Razones de la identificación de la rotación del personal

De total de la muestra, con 43,7% identificaron los trabajadores con totalmente de acuerdo que si identifican una mala integración del trabajador en sus funciones, con un 35,9% de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo con un 9,7%, con un 6,8 % en desacuerdo y un 3,9% en totalmente en desacuerdo.

En las diferentes áreas de los trabajadores conversando nos indicaron:

Subgerente y gerente: identificaron una mala integración del personal porque no trabajan a la par con el personal nuevo que se integra.

Asistente: respondieron con identificación de la mala integración porque el personal que escribe los formatos a manos no le entrega a tiempo y es debido a la constante rotación.

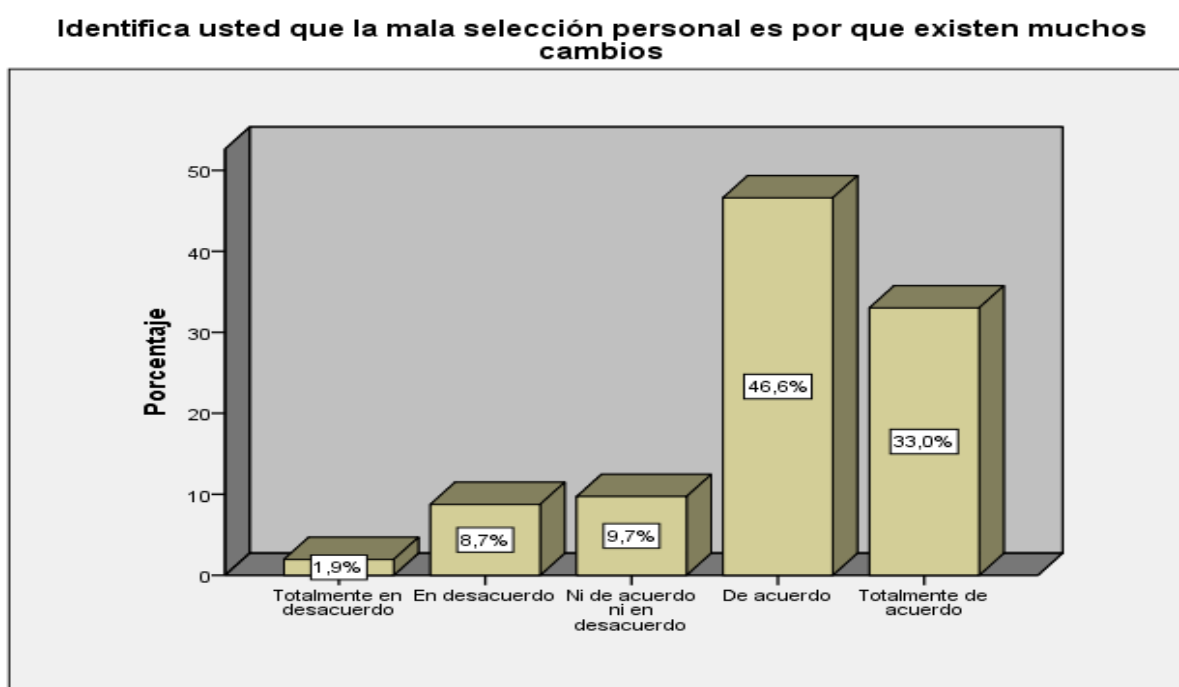
Auxiliar: identificaron una mala integración por los archivos del personal nuevo que entrega sin terminar.

Inventarios: identificaron una mala integración por la falta desconocimiento del personal nuevo de la ubicación de los archivos.

Es así constantemente las respuestas de todos los trabajadores que si identifican la mala integración con bajo desempeño en las labores de cada área.

Objetivo específico n° 3

Identificar la mala selección del personal en los programas sociales en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019



*Figura 4.*Razones de la identificación de la rotación del personal

De total de la muestra, con 46,6% identificaron los trabajadores con la respuesta de acuerdo, si identifican una mala selección del personal, con un 33% total de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo con un 9,7%, con un 6,7 % en desacuerdo y un 1,9% en totalmente en desacuerdo.

De acuerdo con lo conversado y analizado con los trabajadores sociales de diferentes áreas es debido a la mala selección del personal porque no cuentan con un personal calificado para la selección del personal y no hay capacitación cooperación de aprendizaje entre trabajadores.

IV.DISCUSIÓN

En el desarrollo de la investigación se encontró relación y comparación entre los objetivos y los antecedentes

En referencia al objetivo general y los resultados de investigación si identifican la rotación del personal en la figura n°1, lo cual si identificaron con un 51,5% totalmente de acuerdo que existe rotación del personal.

Esto guarda relación con identificación con la tesis de Macario (2018): Rotación de personal y clima organizacional. Universidad Nacional de Guatemala. Estudio realizado en una importadora de vidrios ubicada en la zona 7 de Quetzaltenango. Guatemala. Lo cual en su conclusión se observó que la rotación de personal es alto en Guatemala y si identifican a través de sus resultados.

En referencia al objetivo específico 1 y los resultados de investigación, respecto a la figura 2 se observó, con un 46,6% de los trabajadores del programa social indican con total de acuerdo que si identifican la insatisfacción laboral.

Esto guarda relación con lo dicho por Rueda y Plazas (2016) Causas asociadas a la rotación del personal operario en la empresa Equipos, Talleres y Montajes S.A., Bogotá D.C. presentada a la Universidad Santo Tomás. Bogotá, Colombia, por la similitud en su enfoque que fue tipo descriptivo y técnica encuesta, y resultados por imágenes y gráficos, el cual nos indicó que en sus dimensiones que si tiene alta insatisfacción laboral.

En referencia al objetivo específico 2 y los resultados de investigación con relación a la figura 3, se observó con un 43,7% indicaron los trabajadores con totalmente de acuerdo que si identifican una mala integración del trabajador en sus funciones.

También guarda relación con la tesis de Villegas (2014) Causas de la Rotación de personal de receptores pagadores de la región I Metropolitana de una Institución Financiera, presentada a la Universidad Rafael Landívar. Guatemala, fue su objetivo identificar y el tipo de investigación fue descriptiva y la técnica fue encuesta con entrevista y los resultados por gráficos e imágenes. Se concluyó que la mala integración del trabajador es debido a la falta de selección y capacitación constante del personal.

En referencia al objetivo específico 3 y los resultados de investigación con relación a la figura 4, se observó con un 46,6% identificaron los trabajadores con la respuesta de acuerdo, si identifican una mala selección del personal.

Esto guarda relación con la tesis de Cortez, Centeno, Ravinez y Díaz (2016) en su tesis sustentada para el grado de Magíster en Administración Estratégica de Empresas, titulada: Factores Determinantes de la Rotación laboral en los hoteles turísticos de tres a cinco estrellas en la Región Arequipa, presentada a la Escuela de Posgrado CentruX Universidad Pontificia Universidad Católica. Lima - Perú, tiene similitud en su metodología de investigación, su enfoque fue cuantitativo con técnica encuesta y resultados gráficos, imágenes y concluyo en una de sus dimensiones de la mala selección personal es debido al personal selectivo por el personal de recursos humanos.

V. CONCLUSIÓN

Luego de haber interpretado los resultados, se procede concluir:

1. Se identificó que los trabajadores encuestados si identificaron la rotación del personal, ya que en la figura 1, con un 51,5 % identificaron la rotación a través de los trabajadores de los programas sociales de San Juan de Lurigancho.
2. Se identificó la insatisfacción de los trabajadores de los programas sociales de San Juan de Lurigancho respecto a la figura 2, la opinión de los trabajadores del programa social es de insatisfacción con un porcentaje de 46,6% con una de respuesta de totalmente de acuerdo de insatisfacción.
3. Se identificó la mala integración del trabajador en los programas sociales de San Juan de Lurigancho, en base a la figura 3, en su opinión de los trabajadores respondieron con una mala integración con un porcentaje de 43,7% de totalmente de acuerdo.
4. Se identificó la mala selección del personal en los programas sociales de San Juan de Lurigancho con respecto a las opiniones de los trabajadores y la problemática mostrada nos respondieron de acuerdo con un porcentaje de 46,6% a la mala selección del personal en los programas sociales de San Juan de Lurigancho.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomendó en base a la rotación del personal contratar a un personal fijo, contrato fijo y realizar capacitaciones constantes para la mejora y el trabajo óptimo, de este modo no se realizará cambios constantes al personal.
2. Se sugiere respecto a la insatisfacción de los trabajadores darle a su personal las herramientas necesarias de trabajo donde ellos puedan desarrollarse con eficacia, que sean reconocidos por el trabajo eficiente que realicen generando así confianza y mayor empeño en sus labores, también otórgales aguinaldos, incentivos de viajes adicionales, para evitar alguna insatisfacción laboral.
3. Se recomendó organizar reuniones constantes entre los trabajadores y todas las áreas de trabajo, de este modo reconocer cuales son los puntos débiles de la organización y poder trabajar en ello. Esto va generar equipos de trabajo de desarrollo eficaz logrando la integración y armonía laboral entre todos los trabajadores.
4. Se sugiere contratar al personal por sus habilidades, conocimientos y destrezas mas no por la selectividad de amistades ya que, esto va a generar deficiencia dentro de la organización en el caso que el personal no cuente con los conocimientos necesarios para el puesto, también de este modo se evitara una la mala selección de personal.

REFERENCIAS

- Aparicio, T. (2016) *La insatisfacción laboral*. Granada. España: Avar editorial
- Ávila, E. (2017) *La rotación del personal*. México: pirámides
- Ávila, S., Guerra, R. & Mendoza, K. (2017). *La rotación laboral no deseada: causas y consecuencias en organizaciones empresariales. Análisis de una empresa peruana de consumo masivo*. Pontificia Universidad Católica del Perú Facultad de Gestión y Alta Dirección. Perú.
- Arias, F. (2018). *Proyecto de investigación: introducción a la metodología científica*. (5.ed). Venezuela: Editorial Episteme
- Abero, L. Berardi, L.Capocasale, A.Garcia, S.y Rojas,R.(2015). *Investigación educativa*.(1.ed.).Uruguay: Camus ediciones
- Bateman, T. y Esnell, S. (2013). *Liderazgo y colaboración n en un mundo competitivo*. (8.ed.).México: McGraw-Hill.
- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación*. (1.ed.).Guanajuato, México: Editorial patria
- Benjamín, J. (2015). *Manuel de metodología de la investigación científica*. (3.ed.). Lima, Perú: Gráfica real S.A.C
- Calderón, E. (2017). *Rotación del personal que labora en el área de servicios de las agencias del scotiabank en el distrito de trujillo 2016*.Trujillo- Perú.
- Carrasco, S. (2017). *Metodología de la investigación*. (2. ed.). Lima: Editorial San Marcos.
- Cortez, E. Centeno, R Ravinez, R. y Díaz, M. (2016) *Factores Determinantes de la Rotación laboral en los hoteles turísticos de tres a cinco estrellas en la Región Arequipa*, presentada a la Escuela de Posgrado CentruX Universidad Pontificia Universidad Católica. Lima – Perú.
- Criollo, L. (2014) *.Estrategias de rotación del personal*. Ecuador: grill editorial
- Gutiérrez, H. (2014). *Control estadístico de la calidad y seis sigmas*. (3. ed.). México: Programas educativos S.A.
- Gallardo, E. (2018). *Metodología de la investigación*. (1.ed.). Huancayo: Cendoc

- González, F., Escoto, M. y Chávez, J. (2017). *Estadística aplicada en psicología y ciencias de la salud*. Argentina: Trillas
- Herrera, A. (2015). *Competencias laborales*. Guatemala: Landívar editorial
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hillier, F. (2014). *Introducción a la investigación de operaciones*. México: McGraw-Hill/INTERAMERICANA EDITORES, S.A., 2010.
- Huamanchumo, H. y Rodríguez, J. (2015). *Metodología de la investigación en las organizaciones*. Perú: Editorial Summit.
- Juran, J. (2017). *Manual de Calidad. Juran's quality handbook*. (5.ed.) .Mexico: co- editor-in-chief, A. Blanton Godfrey, co-editor-in-chief.
- Izar, J. (2015). *Investigación de operaciones*. México, D.F: Trillas, S.A.
- Kerlinger, N. (2002) *Investigación del comportamiento métodos de investigación en ciencias sociales*. (4ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Moreno (2015) *Análisis de las causas que genera la rotación de personal para las empresas de Lima Norte*. Lima. Perú.
- Monje, C. (2017). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*. México: Neiva editorial
- Molina, H. (2016). *Manual de estadística*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Navarro, Jiménez, Rappoport y Thoilliez (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*. (1.ed.). Madrid, España: Printed in Spain.
- Monje, C. (2017). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*. México: Neiva editorial
- Otero, M. (2016). *Plan de Mejora de la Gestión de Rotación de Personal de la empresa Contratista Minera*, presentada a la universidad del Pacífico. Perú.
- Pastor, R. (2016). *Análisis de la rotación del personal técnico en una empresa de servicios masivos de telecomunicaciones*. Bogotá, Colombia.

- Paredes, M. (2015). *Rotación de personal en una empresa de ventas al detalle de calzado*. Guatemala.
- Pérez, E. (2017) .*Análisis de las principales causas de rotación de personal de la empresa oiltrans sas de la ciudad de Bogotá*. Colombia.
- Pineda, M. (2014). *Análisis de la productividad*. Ecuador: Cincel editorial.
- Reyes, O. Blanco, J. y Chao, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (1 ed.).Guanajuato, México: Mc-grill
- Rueda, M. y Plazas. L. (2016).*Causas asociadas a la rotación del personal operario en la empresa Equipos, Talleres y Montajes S.A., Bogotá D.C.*, presentada a la Universidad Santo Tomás. Bogotá, Colombia.
- Sánchez, H y Reyes, C. (2015). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Visión universitaria
- Villegas, F. (2014).*Causas de la Rotación de personal de receptores pagadores de la región I Metropolitana de una Institución Financiera*, presentada a la Universidad Rafael Landívar. Guatemala
- Villegas, P.(2014).*Rotación de personal* .Mexico:Piramides.
- Villares, H. (2014). *Asociatividad y productividad de las PYMEs del Ecuador* .Ecuador. cincel
- Vargas, Y. (2017). *La rotación de personal de la empresa Call Center Atento Perú: Área de clientes del BBVA*. Lima-Perú.
- Winston, W. (2014). *Investigación de operaciones aplicaciones y algoritmos*. México: Th

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMAS GENERAL	OBJETIVO GENERAL	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
¿Cuál es la rotación del personal en los programas sociales en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019?	Identificar la rotación del personal en los programas sociales en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019		Insatisfacción	Efectividad Vínculo emocional Desempeño Compenetración Crecimiento Competencias
Específicos	Específicos		Mala integración del personal	
¿Cuál es la insatisfacción en los programas sociales en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019?	Identificar la insatisfacción en los programas sociales en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019			Beneficios Obligación Expectativas Permanencia Mercado laboral Compromiso Profesionalismo Pertenencia Relaciones
¿Cuál es la mala integración del trabajador en los programas sociales en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019?	Identificar la mala integración del trabajador en los programas sociales en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019		Mala selección del personal	Interpersonales Flujo del personal Falta de actitud Perfil inadecuado Transferencias Promociones Democión
¿Cuál es la mala selección del personal en los programas sociales en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019?	Identificar la mala selección del personal en los programas sociales en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019			

Anexo 2. Cuestionario

Cuestionario de la rotación del personal

A continuación, se le presenta una serie una de preguntas que permitirán identificar el nivel de rotación del personal, usted deberá responder con una X la respuesta que usted considere correcta, recordando que las respuestas son anónimas.

Gracias por su cooperación

Edad ()

Sexo M () F ()

N°	ITEMS	ESCALA				
		TD	ED	ND	DA	TA
DIMENSIÓN 1: INSATISFACCION		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Identifica usted la insatisfacción laboral en la integración de su equipo de trabajo.					
2	Considera usted que el estrés laboral interfiere con el plan de trabajo de su área.					
3	Considera usted que tiene espacio suficiente en su puesto de trabajo					
4	Considera usted que el respaldo de su silla es el correcto para realizar su trabajo					
5	Considera usted que el equipo de cómputo es el adecuado					
6	Considera usted que sus ideas son escuchadas por su jefe					
DIMENSIÓN 2: MALA INTEGRACION DEL PERSONAL						
7	Considera usted que las remuneraciones son equitativas en la institución					
8	Considera usted que sus funciones están en proporción a su remuneración.					
9	Considera usted que la institución se preocupa en capacitar a los trabajadores					
10	Considera usted que en la institución existe igualdad de oportunidades entre los empleados					
11	Considera usted que está preparado para realizar función con una mejor remuneración					
12	Considera usted que su actual remuneración cubre sus necesidades inmediatas					
13	Considera usted que está comprometido con su área de trabajo					
14	Considera usted que cuando desempeña su trabajo lo hace con profesionalismo					

15	Considera usted que cuenta con estabilidad en su puesto de trabajo					
16	Identifica usted una mala integración del trabajador en sus funciones					
17	Considera usted que las relaciones interpersonales afectan su desempeño					
18	Considera usted que es tomado en cuenta por su jefe					
DIMENSION 3: MALA SELECCIÓN DEL PERSONAL						
19	Considera usted adecuado el nivel de exigencia por parte de su jefe					
20	Considera Usted que su jefe es participativo					
21	Identifica usted que la rotación del personal causa el bajo desempeño de sus labores					
22	Considera usted que la labor asignada se ajusta a sus funciones					
23	Considera usted que le gustaría permanecer en su puesto de trabajo					
24	Considera usted que sus ideas son escuchadas por su jefe					
25	Considera usted que es posible una promoción basada en resultados					
26	Considera usted que su trabajo está suficientemente reconocido y considerado por su jefe					
27	Identifica usted que la mala selección personal es porque existen muchos cambios					
28	Considera usted que puede desarrollar otras funciones adicionales a las establecidas					
29	Considera usted que las promociones dadas en su organización son justas					
30	Considera usted que está preparado para lograr una promoción de mejora					

Anexo 3: Base de datos de la prueba piloto

Rotación del personal																														
	Insatisfacción					Mala integración del personal										Mala selección del personal														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
10	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1
11	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	3	1	3	1	2	1	1	2	2	1	1	2
12	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	2	1	1	1	1
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach N de elementos

,986 30

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	73,35	359,994	,975	,981
VAR00002	73,35	359,994	,975	,981
VAR00003	73,34	360,658	,969	,981
VAR00004	73,27	363,965	,907	,981
VAR00005	73,32	363,455	,920	,981
VAR00006	73,32	364,298	,868	,981
VAR00007	73,32	363,377	,886	,981
VAR00008	73,41	367,303	,683	,982
VAR00009	73,34	361,364	,848	,981
VAR00010	73,38	362,983	,918	,981
VAR00011	72,96	352,528	,422	,990

VAR00012	73,35	359,386	,946	,981
VAR00013	73,28	361,792	,881	,981
VAR00014	73,54	370,956	,541	,983
VAR00015	73,40	362,262	,909	,981
VAR00016	73,26	367,176	,647	,982
VAR00017	73,39	365,848	,825	,982
VAR00018	73,38	361,257	,928	,981
VAR00019	73,35	359,994	,975	,981
VAR00020	73,35	359,994	,975	,981
VAR00021	73,34	360,658	,969	,981
VAR00022	73,27	363,965	,907	,981
VAR00023	73,32	363,455	,920	,981
VAR00024	73,32	364,298	,868	,981
VAR00025	73,32	363,377	,886	,981
VAR00026	73,41	367,303	,683	,982
VAR00027	73,34	361,364	,848	,981
VAR00028	73,38	362,983	,918	,981
VAR00029	73,35	364,955	,778	,982
VAR00030	73,35	359,386	,946	,981

Anexo 4.Base de datos

Rotación del personal																																	
	Insatisfacción						Mala integración del personal												Mala selección del personal														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			
1	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	59	
2	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	90	
3	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	23	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	25	60	
4	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	90	
5	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	32	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35	85	
6	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	88	
7	3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	35	87	
8	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	25	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	25	62	
9	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	23	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	25	60	
10	2	2	2	2	2	2	12	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	24	59	
11	1	1	2	1	1	2	8	1	2	1	1	1	2	1	1	3	1	1	16	3	1	3	1	2	1	1	2	2	1	1	2	20	44
12	1	1	1	1	2	2	8	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	13	1	1	3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	16	37
13	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	33	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	34	85	
14	3	3	3	3	3	1	16	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	34	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	32	82	
15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	87	
16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	88	
17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	91	
17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	89	
19	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	5	4	2	4	4	3	4	4	47	3	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	43	114
20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	47	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	46	117
21	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	89	
22	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	89	
23	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	34	87
24	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	25	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	25	62	
25	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	25	61	
26	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	25	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	26	63	
27	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	25	61	
28	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	46	117	
29	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	38	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	33	89
30	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	90	
31	4	4	4	4	2	4	22	4	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	36	2	2	3	4	4	4	2	4	4	4	2	39	97	
32	4	4	4	4	4	4	24	4	2	2	4	4	3	4	3	4	4	4	42	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	45	111	
33	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	25	61	
34	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	35	89
35	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	90	

36	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	90
37	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25	61
38	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25	61
39	2	2	2	2	2	2	12	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	26	63	
40	2	2	2	2	2	2	12	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	26	65	
41	2	2	2	2	2	2	12	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	26	65	
42	2	2	2	2	2	2	12	3	2	2	2	2	2	2	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	25	63
43	2	2	2	2	2	2	12	1	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	24	61	
44	2	2	2	2	2	2	12	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	27	65	
45	3	3	3	3	3	3	18	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	34	84	
46	2	2	2	2	2	2	12	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	26	63	
47	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	92	
48	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	90	
49	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	35	88		
50	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	89	
51	2	2	2	2	2	2	12	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	24	59	
52	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25	61
53	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25	60
54	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	32	
55	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	32	
56	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	90	
57	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	90	
58	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	90	
59	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	90	
60	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25	61
61	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	90	
62	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25	61
63	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	90	
64	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	90	
65	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	90	
66	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	90	
67	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25	61
68	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25	61
69	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	25	61
70	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	32	
71	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	32	
72	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	90	
73	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	90	
74	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	90	
75	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	90	

Anexo5.Carta de Autorización



**MUNICIPALIDAD
DE SAN JUAN DE LURIGANCHO**

"San Juan de Lurigancho, Cuna de Emprendedores"

**Sub Gerencia de Programas Sociales
y De Lucha Contra la Pobreza**

CARTA DE AUTORIZACIÓN

20 de Abril del 2019

Señoritas:

**Inés Vanessa Estrada Evangelista
Yenny Francis Milla Salinas
Roxana Magaly Quispe Pérez
Miriam Martha tito alvarez**

En atención a su Solicitud de fecha 15 de abril del presente año y analizada la misma por las razones que expone, hemos visto por conveniente autorizar el permiso y brindarle todas las facilidades para que realicen vuestro trabajo de investigación en nuestras instalaciones.

Sin otro particular saludo a ustedes cordialmente.


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
SAN JUAN DE LURIGANCHO

ING. RICHARD ARTURO VILLANUEVA CABRERA
SUB GERENTE DE PROGRAMAS SOCIALES Y DE LUCHA
CONTRA LA POBREZA

RICHARD VILLANUEVA CABRERA
SUB GERENTE
PROGRAMAS SOCIALES Y DE LUCHA CONTRA LA POBREZA SJL

Municipalidad Distrital De San Juan de Lurigancho
Sub. Gerencia de Programas Sociales y de Lucha Contra la Pobreza: Av. El Bosque N°331- Urb. Canto Grande
(Referencia: espalda de SEDAPAL de la Av. Próceres de la Independencia)Teléfono: 388- 0674 www.munisjl.gob.pSub. Gerencia de
Programas Sociales y de Lucha Contra la Pobreza:Av. El Bosque N°331- Urb. Canto Grande
(Referencia: espalda de SEDAPAL de la Av. Próceres de la Independencia)Teléfono: 388- 0674

Anexo 6. Resultado del Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=1173995243&ts=1&u=1073607301&lang=es

feedback studio Rotación del personal en los programas sociales en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Rotación del personal en los programas sociales en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2019

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR(A):
Inés Vanessa Estrada Evangelista (ORCID: 0000-0001-9099-7649)
Yenny Francis Mila Salinas (ORCID: 0000-0003-0429-9276)
Roxana Magaly Quiapo Pérez (ORCID: 0000-0003-1513-3300)
Miriam Martha Tito Álvarez (ORCID: 0000-0002-8757-6787)

ASESOR:
Dr. Nerio Jansamta Acuña
(ORCID: 0000-0003-0252-2645)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ
2019



Resumen de coincidencias

30 %

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	21 %	>
2	Entregado a EP NBS S... Trabajo del estudiante	2 %	>
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %	>
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %	>
5	Entregado a IPChile Trabajo del estudiante	1 %	>
6	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %	>
7	Entregado a UNAPEC Trabajo del estudiante	<1 %	>

Página: 1 de 35 Número de palabras: 7371

Text-only Report Turnitin Classic High Resolution Activado

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION	
--	--	--

Yo, Diana Lucía Huamani Cordero, docente de la Facultad Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo-Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada

"ROTACION DEL PERSONAL EN LOS PROGRAMAS SOCIALES EN LA MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2019."

del (de la) estudiante ESTRADA EVANGELISTA INES VANUSA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 30% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha, Lima, 16 de Setiembre 2019



Firma

DNI: 43648948

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE TRABAJO DE INVESTIGACION**

Yo, Dr. LUCIA HUANOVI CORDOBA docente de la Facultad Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo-Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada

" ROTACION DEL PERSONAL EN LOS PROGRAMAS SOCIALES EN LA MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LUNIGANCHO, 2019 "

del (de la) estudiante JENNY FRANCIS RILLA SALINAS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 30% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha..... Lima 16 de Setiembre del 2019

Firma

DNI: 43648948

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE TRABAJO DE INVESTIGACION

Yo, DANIELA ANAHAMI CANEVA docente de la Facultad Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo-Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada

"ROTACION DE PERSONAL EN LOS PROGRAMAS SOCIALES EN LA MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LUNAGANCHO, 2019"

del (de la) estudiante ROXANA MAGALY ANISPE PEREZ, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 30.0% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha 16, SEPTIEMBRE, 2019

Firma

DNI: 43648948

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE TRABAJO DE INVESTIGACION

Yo, Dina Lilia Huamani Saralea docente de la Facultad Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo-Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada

".....ROTACIÓN DEL PERSONAL EN LOS PROGRAMAS SOCIALES EN LA MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LUISCANCHA, 2019....."

del (de la) estudiante TITO ALVAREZ MIRIAM MARTHA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 30.0% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha Lima, 16 de Setiembre 2019.....

Firma

DNI: 43648948

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACION EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	
--	---	--

Yo ESTRADA EVANGELISTA INES VANESSA, identificado con DNI No 43300921, egresado de la Escuela Profesional de ADMINISTRACION de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "ROTACION DEL PERSONAL EN LOS PROGRAMAS SOCIALES EN LA MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE URUGUAY, PERU."; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



FIRMA

DNI: 43300921

FECHA: 16 de Setiembre del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TRABAJO DE INVESTIGACION EN
REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Yo Yenny Francis Tilla Salinas....., identificado con DNI No. 45042735, egresado de la Escuela Profesional de Administración..... de la Universidad César Vallejo, autorizo () , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Relación del personal en los programas sociales en la Municipalidad de San Juan De Lunahuaná, 2019"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

FIRMA

DNI: 45042735

FECHA: 16 de setiembre del 2019.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TRABAJO DE INVESTIGACION EN
REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Yo ROXANA HAGALY QUISPE PEREZ, identificado con DNI No 42313862, egresado de la Escuela Profesional de ADMINISTRACION de la Universidad César Vallejo, autorizo () , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Rotación de Personal en los Programas Sociales en la Municipalidad San Juan de los Rios" en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

Roxana Hagaly Quispe Perez
 FIRMA

DNI: 42313862

FECHA: 16 de Setiembre del 2019.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TRABAJO DE INVESTIGACION EN
REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Yo Tilo ALVAREZ MIRIAM MARTHA identificado con DNI No 07886765
egresado de la Escuela Profesional de ADMINISTRACION de la
Universidad César Vallejo, autorizo () , No autorizo () la divulgación y
comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
"ROTACION DE PERSONAL EN LOS PROGRAMAS SOCIALES EN LA MUNICIPALIDAD DE SAN
JUAN LAMPANITO, 2019....."; en el Repositorio Institucional de la UCV
(<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822,
Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....


FIRMA

DNI: 07886765

FECHA: de..... del 201...

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

MG DIANA LUCILA HUMANO CASALEON

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ESTRADA EVANGELISTA INEC VANESSA

INFORME TITULADO:

ROTACIÓN DEL PERSONAL EN LOS PROGRAMAS SOCIALES
EN LA MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 17/07/2019

NOTA O MENCIÓN: 15



[Handwritten signature]

LUGAR Y FECHA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O LA TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

ESTRADA EVANGELISTA INES VANESSA

D.N.I. : 43300921

Domicilio : HZ 0459 Urb. Mariscal Cáceres, San Juan de los Rios, Arequipa

Teléfono : Fijo : Móvil : 941282843

E-mail : ine.eseva@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Trabajo de Investigación de Pregrado

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Grado

Título

Tesis de Post Grado

Maestría

Grado :

Mención :

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Título del trabajo de investigación o de la tesis:

ROTDUON DEL PERSONAL EN LOS PROGRAMAS SOCIALES EN
LA MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LOS RIOS, 2019.

Año de publicación :

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi trabajo de investigación o tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi trabajo de investigación o tesis.

Firma :

Fecha :

16/09/19



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

DIANA LUCILA HUANOANI CAJOLEQU

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

YENNY FANNÓIS NILLA SOLINAS

INFORME TÍTULADO:

ROTACION DEL PERSONAL EN LOS PROGRAMAS SOCIALES
EN LA MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LUNBONCHO, 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN

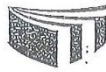
SUSTENTADO EN FECHA: 17/07/19

NOTA O MENCIÓN: 15



[Handwritten Signature]

L. P. DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O LA TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Milla Salinas Yenny Francis
D.N.I. : 45042235
Domicilio : 1255 CRES. urb. MISCAL CAGNCS
Teléfono : Fijo : Móvil : 989009077
E-mail : YENNYFRIL@GMAIL.COM

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

- Trabajo de Investigación de Pregrado
 Tesis de Pregrado

Facultad : CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela : ADMINISTRACION
Carrera : ADMINISTRACION
 Grado Título

Tesis de Post Grado

Maestría Doctorado
Grado :
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

.....
.....

Título del trabajo de investigación o de la tesis:

RELACION DEL PERSONAL EN LOS PROGRAMAS SOCIALES EN LA
MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LUGANCHO, 2015

Año de publicación :

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

- Si autorizo a publicar en texto completo mi trabajo de investigación o tesis.
 No autorizo a publicar en texto completo mi trabajo de investigación o tesis.

Firma :

Fecha : 16/10/19



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Mg. DIANA LUCILA HUAMANI CATALEON

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ROXANA MAGALY QUISPE PEREZ

INFORME TITULADO:

ROTACION DE PERSONAL EN LOS PROGRAMAS SOCIALES

EN LA MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LOS RIOS, 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

BACHILLER ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 17/07/19

NOTA O MENCIÓN: 11



L. P. P. P. DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O LA TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

QUIRPE PECEZ ROXANA KASALY
D.N.I. : 42317862
Domicilio : JR. CORRE HZ. F.L.H. 14 SAN HILARIÓN AYO
Teléfono : Fijo : Móvil : 942014040
E-mail : YOXYMAGELY12@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Trabajo de Investigación de Pregrado
 Tesis de Pregrado

Facultad : CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela : ADMINISTRACIÓN
Carrera : ADMINISTRACIÓN
 Grado Título

Tesis de Post Grado Doctorado
 Maestría
Grado :
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Título del trabajo de investigación o de la tesis:
ROTACION DE PERSONAL EN LOS PROGRAMAS SOCIALES
EN LA MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE URUGUAY, 2019

Año de publicación :

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,
 Si autorizo a publicar en texto completo mi trabajo de investigación o tesis.
 No autorizo a publicar en texto completo mi trabajo de investigación o tesis.

Firma : Fecha :



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

DIANA LUCILA HUAMANÍ CAJALEÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

TITO ALVAREZ MIRIAM MARTHA

INFORME TÍTULADO:

ROTACIÓN DEL PERSONAL EN LOS PROGRAMAS SOCIALES
EN LA MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 17/07/19

NOTA O MENCIÓN: 13



[Signature]

LIBRE DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O LA TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

TITO, ALVAREZ, MIRIAM, MARTHA

D.N.I. : 07886765

Domicilio : Jr. Los Duraznos #531 1^{ra} etapa de Santa Cruz de San Juan L.

Teléfono : Fijo : 2533676 Móvil 97821

E-mail : miriam-tito@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Trabajo de Investigación de Pregrado

Tesis de Pregrado

Facultad : CIENCIAS EMPRESARIALES

Escuela : ADMINISTRACIÓN

Carrera : ADMINISTRACIÓN

Grado Título

Tesis de Post Grado

Maestría Doctorado

Grado :

Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

.....

.....

Título del trabajo de investigación o de la tesis:

ROTACIÓN DEL PERSONAL EN LOS PROGRAMAS SOCIALES EN

LA MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2019

.....

Año de publicación :

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi trabajo de investigación o tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi trabajo de investigación o tesis.

Firma :

Fecha : 16/09/19