



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**Normatividad de rotación y destaque para estabilidad laboral en
trabajadores del primer nivel de atención MINSA Jaén**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctor en Gestión Pública y gobernabilidad

AUTOR:

Arellano Ubillus, Juan Enrique (ORCID: 0000-0001-5952-3760)

ASESOR:

Dr. Montenegro Camacho, Luis Arturo (ORCID: 0000-0002-5224-4854)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas y del Territorio

CHICLAYO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A las almas de mis padres, que siempre son mis guías y motivación en mi vida.

A mi mami, por ser una gran mujer y a sus sabios consejos que me orientan a seguir con mis sueños.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por otorgarme la vida y darme la oportunidad de culminar con éxito esta etapa profesional. De igual modo, le doy gracias a la Universidad y todos los docentes que fueron partícipes de esta investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Resumen.....	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES.....	36
VIII. PROPUESTA	37
REFERENCIAS	50
ANEXOS	60

Índice de Tablas

Tabla N° 1 Unidad familiar dentro de la normativa de rotación y destaque de los trabajadores de los establecimientos de salud del primer nivel de atención MINSA Jaén.....	20
Tabla N° 2 Salud integral dentro de la normativa de rotación y destaque de los trabajadores de los establecimientos de salud del primer nivel de atención MINSA Jaén	21
Tabla N° 3 Estudios por superación dentro de la normativa de rotación y destaque de los trabajadores de los establecimientos de salud del primer nivel de atención MINSA Jaén	22
Tabla N° 4 Remuneraciones dentro de la normativa de rotación y destaque de los trabajadores de los establecimientos de salud del primer nivel de atención MINSA Jaén	23
Tabla N° 5 Tiempo de servicio dentro de la estabilidad laboral de los trabajadores de los establecimientos de salud del primer nivel de atención MINSA Jaén	24
Tabla N° 6 Especialización dentro de la estabilidad laboral de los trabajadores de los establecimientos de salud del primer nivel de atención MINSA Jaén	25
Tabla N° 7 Fortalecimiento del Estado emocional dentro de la estabilidad laboral de los trabajadores de los establecimientos de salud del primer nivel de atención MINSA Jaén	26

Resumen

La presente investigación, tuvo como objetivo general; Proponer una Normatividad sobre rotación y destaque para mejorar la estabilidad laboral en los trabajadores de los establecimientos de salud del primer nivel de atención del MINSA Jaén – Perú.

El estudio realizado fue de tipo aplicada con un enfoque cuantitativo de diseño no experimental, de nivel proyectivo – propositivo, la población y muestra de estudio estuvo conformada por 76 trabajadores del primer nivel de atención MINSA Jaén, se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario.

Los resultados obtenidos, con una fiabilidad de ,895 permite concluir que no se aplican criterios claros de unidad familiar, salud integral, estudios de superación y remuneraciones, por lo cual existe la necesidad de un adecuado diseño e implementación de una normativa sobre rotación y destaque para mejorar la estabilidad laboral en los trabajadores de los establecimientos de salud del primer nivel de atención del MINSA Jaén – Perú.

Palabras claves: Normativa de rotación y destaque, Estabilidad laboral, Minsa Jaén.

Abstract

The present investigation, had as general objective; Propose a Regulation on rotation and highlighting to improve job stability in workers in health facilities of the first level of care of MINSA Jaén - Peru.

The study carried out was applied with a quantitative approach of non-experimental design, projective-purposeful level, the population and study sample consisted of 76 workers of the first level of care MINSA Jaén, the data collection technique was used survey and as an instrument the questionnaire.

The results obtained, with a reliability of .895, allow us to conclude that clear criteria of family unity, comprehensive health, improvement studies and remunerations are not applied, for which there is a need for an adequate design and implementation of a regulation on rotation and highlighting to improve job stability in workers in health facilities of the first level of care of MINSA Jaén - Perú.

Keywords: Regulation of rotation and highlighting, Labor stability, Minsa Jaén.

I. INTRODUCCIÓN

Referente a la realidad problemática, dentro de la observación científica, cuando nos referimos a los recursos humanos en salud y su gestión, siendo un complejo proceso, en el cual se convergen elementos de diversa naturaleza como los sociológicos, tecnológicos, científicos, organizacionales y psicológicos; elementos que convergen de una forma asincrónica y sincrónica. El perfil demográfico y epidemiológico sumado a las deficiencias económicas y sociales de nuestro país, la mecánica de cambios constantes que caracterizan la realidad actual en la que vivimos, necesita responder de manera eficiente a los desafíos en cuanto a gestión de recursos humanos se refiere en salud como sector.

La labor desarrollada dentro del sector salud debe tener un propósito de enfoque integral en la atención de las personas, reconociendo que esta actividad es realizada por personas que atienden personas; con la diferencia de otras actividades como por ejemplo; económicas, la actividad en salud es muy compleja cumpliendo diferentes funciones y especificidades sumado a un alto nivel de valoración social, por ende, su gestión no debe limitarse a actividades administrativas y requiere integrar una visión clara de su función y los propósitos estratégicos que los trabajadores del sector salud muestran en sus resultados sanitarios y en la repercusión de los sistemas de salud en cuanto a términos de eficiencia, equidad y calidad.

A través del Decreto Legislativo N° 276 (2018) ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público, mediante el artículo 76, se establece las acciones administrativas para el desplazamiento de los trabajadores dentro de la carrera administrativa, siendo: rotación, destaque, resignación, permuta, entre otros.

La imposibilidad de la reasignación del personal destacado, está produciendo problemas en los servicios de procedencia y en la situación laboral y de bienestar de los trabajadores de salud inmersos en esta situación y según las causas que la motivan; problemas de salud, unidad familiar, factores de orden sociodemográfico, factores económicos.

Las consecuencias de las rotaciones, los establecimientos de salud y las unidades administrativas de procedencia del personal destacado no pueden disponer su reemplazo, por normas restrictivas y falta de plazas para la reasignación en los lugares de destino. Las unidades de destino disponen del personal destacado para dar soporte a actividades principales contando además con la experticia y experiencia acumulada por ellos a lo largo de los años, generando a su vez un vínculo entre el trabajador y la institución de destino.

Chiavenato (2001), define a la rotación como la oscilación de los trabajadores entre una empresa y su ambiente, basándose en la cantidad de personas que entran y salen de la misma.

Esta rotación se trasmite a través de índices anuales o mensuales que permitan cotejos para elaborar diagnósticos, fomentar disposiciones; estableciéndose como indicador gestión de recursos humanos, incluso en empresas y/o instituciones con un índice de alta rotación que disminuya el costo laboral. La renuncia de trabajadores de sus puestos laborales obliga a retribuir el incremento de entradas con el fin de contar con un nivel óptimo de los recursos humanos.

Por otro lado, Castillo (2006), define a esta rotación de personal como la cantidad de personal que ingresa y sale de las instituciones y se expresa en los índices mensuales o anuales que pueden ser usados en la repercusión de la demanda de fuerza laboral.

Así mismo, haciendo una definición general del trabajo, como Dirección Sub Regional de Salud (DISA) Jaén, tenemos un número importante de servidores que no se encuentran actualmente laborando en su plaza de origen, sino en otros establecimientos de salud bajo la condición de rotados o destacados. Esta situación de inestabilidad trae consigo un inadecuado bienestar del personal de salud no permitiendo en muchos casos promocionar la salud con eficiencia, equidad y calidad, sistemas de salud no viables ya que la condición básica es el recurso humano para que las políticas sanitarias tengan un avance efectivo.

El estado peruano, está comprometido con un acentuado cambio sanitario basado en el cuidado y promoción de la salud, así como el paso a los servicios de salud como un derecho de todas las personas de manera óptima y oportuna, y con calidad. Entre las estrategias principales que se vienen ejecutando son; implementación del aseguramiento universal, el fortalecimiento y la descentralización en el primer nivel de atención, orientadas y destinadas a modificar un escenario de ineficiencia e inequidad y exclusión en salud. En este marco, es necesario relacionar el desarrollo profesional y personal, la motivación y el desempeño laboral del trabajador del sector salud, emerge como un asunto de vital importancia para lograr los objetivos del sistema sanitario del sector salud, así la profesión sanitaria resurge con carácter de urgencia.

Afirmar que la labor en la salud es particular en base a la relación inmediata de dicho trabajo con la misma y por ende con la vida de los seres humanos, nos confirma a la vez que los trabajadores del sector salud son personas con problemas de seguridad laboral, salud, expectativas de vida, responsabilidad y tranquilidad familiar. Por esto, las condiciones adecuadas de trabajo y la libertad de desarrollarse personal y profesionalmente son pilares de la gestión sanitaria, la cual está conformada por el itinerario laboral de los recursos humanos del sector salud y sus condiciones de trabajo determinado por la normatividad legal y administrativa.

Este trabajo de investigación su propósito central es identificar la problemática que no permite tener una adecuada estabilidad laboral al personal destacado o rotado dentro de los establecimientos de salud del primer nivel de atención, la misma que se tendrá en consideración para establecer la normatividad referente al reordenamiento del recurso humano asistencial y administrativo nombrado en el ámbito de la DISA Jaén.

En base a lo mencionado, se cuestiona ¿De qué manera una propuesta de normatividad sobre rotación y destaque mejorará la estabilidad laboral en los trabajadores de los establecimientos de salud del primer nivel de atención del MINSA Jaén – Perú?

Como parte de las razones que motivaron a realizar esta investigación se fundamenta lo siguiente como justificación:

La Gestión de Recursos Humanos para el desarrollo y progreso de los establecimientos del sector salud es un importante componente de estrategia para el crecimiento de los mismos.

El potencial humano es el recurso más valioso de los establecimientos de salud y por esto, es necesario fortalecerlo al máximo; por ello, es necesario descubrir el nivel de satisfacción y motivación de los trabajadores, mediante la evidencia de la estabilidad de la fuerza laboral y del nivel de compromiso.

Un problema frecuente en el sector salud es la inestabilidad laboral, consecuencia de las múltiples rotaciones laborales que sufren los trabajadores, acompañado de la evidente desmotivación e insatisfacción laboral. Por esto, identificar los diversos factores que lleva a ausentarse al recurso humano de su puesto laboral es muy importante, dado que la falta del trabajador, producirá un aplazamiento en las labores, debilidad en la calidad de servicio, sobrecarga laboral, discontinuidad de las labores, un aumento e incremento de permisos y/o inasistencias que se verá reflejado de manera negativa para la institución que representan. Será de gran importancia, abordar los factores que conllevan al ausentismo ya que sus causas se identificarán, con el objetivo de que en un corto o mediano plazo se implementen acciones tendientes a cambiar tales patrones de conducta.

Se ha evidenciado en los últimos años una importante inestabilidad laboral en los trabajadores del sector salud en especial del primer nivel de atención, de allí la justificación de realizar el presente trabajo sobre elaborar una normatividad de rotación y destaque laboral que a su vez permita fortalecer los conocimientos sobre el tema y poder conocer las causas y consecuencias de la misma y plantear soluciones que contribuyan a resolver la problemática actual existente.

Por lo tanto, se define como objetivo general; Proponer una Normatividad sobre rotación y destaque para mejorar la estabilidad laboral en los

trabajadores de los establecimientos de salud del primer nivel de atención del MINSA Jaén – Perú. Acompañado de los siguientes objetivos específicos:

- a) Evaluar la estabilidad laboral de los trabajadores del primer nivel de atención MINSA Jaén.
- b) Realizar un diagnóstico del proceso de rotación y destaque de los trabajadores de los establecimientos de salud del primer nivel de atención MINSA Jaén.
- c) Diseñar la Normatividad sobre rotación y destaque para mejorar la estabilidad laboral en los trabajadores de los establecimientos de salud del primer nivel de atención del MINSA Jaén – Perú.
- d) Validar la normatividad sobre rotación y destaque para mejorar la estabilidad laboral en los trabajadores de los establecimientos de salud del primer nivel de atención del MINSA Jaén – Perú.

La investigación en base al objetivo general, se plantea como hipótesis general; la propuesta de una normativa sobre rotación y destaque permitirá mejorar la estabilidad laboral en los trabajadores de los establecimientos de salud del primer nivel de atención del MINSA Jaén – Perú.

II. MARCO TEÓRICO

Gracias a la búsqueda de información en base a las variables de estudio, se pudo encontrar la siguiente evidencia:

A nivel internacional, Ortiz y Ruiz (2016) en su proyecto magistral “Propuesta para disminuir los índices de rotación de personal del área de producción en una empresa de visualización 3D”, concluyen que los altos índices de rotación dentro de la organización, se deben a factores de motivación que están vinculados estrechamente con la comunicación, el entorno laboral, tipos de liderazgo y la satisfacción laboral.

Del mismo modo, Gonzales et al. (2017) y su trabajo de especialización “propuesta para disminuir la rotación de personal en la empresa Eulen Colombia S.A. a partir del análisis de las entrevistas de retiro” llegan a concluir: Para reducir la rotación del personal se deben establecer estrategias como la mejora en el proceso de inducción, mejoras de programas de capacitación y programa de bienestar.

Por otro lado, García et al. (2020) y su artículo científico “la rotación de personal del empleado directo: la satisfacción y el compromiso como mediadores” llegan a la conclusión: Que es importante el compromiso normativo, afectivo y de continuidad para poder lograr la estabilidad laboral, siendo así este, de mayor trascendencia que los factores higiénicos y motivacionales.

Igualmente, Saldivia (2015) y su investigación “Propuestas de intervención en la rotación de personal en la empresa Cruz del Sur, orientado a los cargos de Conductores y Auxiliares de buses interurbanos” manifiesta que: Mediante las propuestas de intervención se logra aumentar la retención del recurso humano, lo cual es de beneficio para la institución ya que así disminuye costos y asegura el personal. Así mismo también se benefician los colaboradores, ya que así aseguran su permanencia laboral.

Finalmente, encontramos a Díaz (2020) y su trabajo magistral “Factores asociados a la rotación del personal de enfermería en una IPS de Santander” quien concluye: Factores como la tensión laboral, presión laboral, y aspectos

extrínsecos del trabajo, son los causantes de una insatisfacción laboral, lo cual provoca que el personal de enfermería quiera cambiar de trabajo o sede institucional.

A nivel Nacional, también existen investigaciones relacionados a este estudio, teniendo así a Cabrera (2020) y su tesis de maestría “Factores de Intención de Rotación Laboral en Personal de Enfermería de una Clínica Peruana” quien logra concluir los siguiente: Se identifica como factores influyentes en la rotación laboral, la incomprensión, inflexibilidad laboral, escaso apoyo organizacional vinculado al poco cumplimiento legal y la deficiencia de recursos en los servicios y/o áreas de trabajo, todos estos aspectos generan un estrés laboral e insatisfacción laboral, por lo consiguiente una alta demanda de rotación de personal.

Así mismo tenemos, a Pinedo (2020) y su estudio “Propuesta para reducir la rotación de personal en una empresa de servicio, Lima 2020” quien concluye: Los colaboradores no perduran en la organización, por falta de confort y liderazgo organizacional, ya que se evidencia la inexistencia de un plan de desarrollo que facilite las oportunidades de desarrollo y autorrealización. Entonces, para el manejo de rotación laboral, es necesario establecer una propuesta que permita analizar la motivación que tiene el colaborador dentro la entidad, y de esta forma obtener un diagnostico que facilite la toma decisiones y mantener al personal.

Pérez (2015) mediante su investigación “Propuesta para reducir la rotación de personal en la distribuidora de productos Coca-Cola de la Ciudad de Chiclayo” determina que la rotación se da por el horario de trabajo, la poca remuneración y la insatisfacción laboral.

Por otro lado, Espinoza y Aguilar (2018) y su estudio magistral “Factores que intervienen en la Rotación de Personal en la Planta 4 - Empresa Agroindustrial Virú S.A, Virú 2017” concluyen que los componentes de oportunidades de desarrollo, moral, actitud y de salario, ejercen en la rotación del recurso humano, lo que conlleva al trabajador a decidir abandonar su puesto laboral y buscar mejores opciones.

Espinoza (2013) deduce que la presentación de oportunidades laborales con un aumento de remuneración junto a los problemas personales y profesiones son los determinantes de la renuncia por parte de los trabajadores en las áreas de Ventas y Operaciones de una empresa de Retail en el departamento de Arequipa.

Según Rincón (2016), dado que la motivación es necesario para el desarrollo de las metas en los diversos ámbitos de la vida, la rotación laboral se da por la insatisfacción y desmotivación laboral acompañados de la necesidad monetaria.

Por último, situamos a Pezo (2019) y su investigación “Factores laborales que explican la rotación del personal del centro de aplicación Unión, Lima – 2019” quien llega a concluir: Los factores que afectan a la rotación del recurso humano, vienen a ser la remuneración y compensación, la motivación, y las condiciones laborales, pues la mayoría de los colaboradores no se encuentran satisfechos con su sueldo que perciben, la carga familiar es mayor y se ven presionados a buscar mejor ofertas laborales.

A nivel local, aun no existen investigaciones relacionadas con esta problemática, por ello este estudio servirá como base para futuras investigaciones.

Para las definiciones conceptuales, se recurrió a la literatura concerniente, por un lado, la variable independiente: Normativa de rotación y destaque, por otro lado, la variable dependiente: Estabilidad laboral.

A continuación, se abarca el enfoque conceptual sobre la normativa de rotación y destaque, según diversos autores:

Para poder definir que es una normativa de rotación y destaque, primeramente, debemos saber la definición de cada una, por ello se conceptualiza cada una de ellas.

Chiavenato (2011) menciona que la rotación se da por la totalidad de trabajadores que durante un periodo de tiempo determinado salen voluntaria o involuntariamente de la empresa

Por otro lado, Cruz et al. (2017) explican que “la rotación del recurso humano, se da cuando los colaboradores cambian de un puesto laboral a otro, para incrementar su nivel de experiencia” (p. 58).

En otras palabras, el trabajador se inclina a cambiar de cargo con la finalidad de obtener mejores ingresos económicos y dejar de ejercer un trabajo rutinario.

Así mismo, los autores mencionados anteriormente, definen a la rotación de recurso humano como un fenómeno que consiste en el retiro voluntario o involuntario de un colaborador, haciendo necesario la nueva contratación de un personal que supla las funciones de quien abandone el puesto. Cabe detallar que las causas que provocan la rotación del recurso humano y dentro de ellas las más comunes, están los factores de muerte, salud, razón familiar, jubilación, etc.

Mina (2019) manifiesta que la rotación de los trabajadores se define como el cambio de estos dentro de una institución por despido o renuncia en busca de mejores oportunidades laborales, causando la necesidad de reemplazarlos.

Para, Lara et al. (2015) la rotación del personal en gran porcentaje es manifestación de problemas en la empresa y se evidencia en el ingreso y egreso de sus trabajadores.

Mediante el Reglamento de la carrera administrativa, en el Capítulo VII, cuyo título dice: de las asignaciones de funciones y el desplazamiento y en el artículo 78, del Decreto Supremo N° 005-90-PCM (1990) define a la rotación de personal como la decisión por parte de la autoridad de la empresa o del trabajador para efectuar la reubicación de su puesto de trabajo en base a sus capacidades, teniendo en cuenta su nivel de carrera y grupo ocupacional.

De la misma manera, mediante el Decreto Supremo N° 005-90-PCM (1990) Reglamento de la carrera administrativa, en el artículo 80, se define el destaque como el traslado temporal de un trabajador a otra institución a pedido de esta para cumplir funciones dentro de sus capacidades y con la remuneración original.

Entonces, una vez que ya hemos definido lo que es rotación laboral y destaque, se puede realizar un concepto sobre normativa de rotación de personal y destaque, siendo así, mediante Resolución Viceministerial 032-2006-SA-DVM, se define a la normativa como el conjunto de reglas con el fin de implantar normas y procedimientos para el traslado de los trabajadores destacados del Ministerio de Salud, Direcciones de salud, Redes de salud, Hospitales, Direcciones regionales de salud, mediante la modalidad de reasignación, rotación y transferencia.

Existen dimensiones que ayudan a medir la rotación de recursos humanos en las instituciones, por ello Díaz (2020) considera las siguientes:

Unidad Familiar: Para Díaz (2020), es el “conjunto de individuos con una relación de parentesco” (p. 87).

Salud integral: Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), se da en base al bienestar en los ámbitos físico, emocional y social de una persona.

Estudios por superación: De acuerdo a Díaz (2020) se define como el proceso continuo y dinámico de aprendizaje de la persona para su desarrollo académico.

Remuneraciones: López (2015) lo define como las retribuciones de los trabajadores en base a su desempeño laboral en concepto de salarios, bonos, incentivos y prestaciones sociales.

Siguiendo con la definición conceptual, se establecen conceptos sobre la variable estabilidad laboral, de acuerdo a varios autores:

Marín (2015) menciona que la estabilidad laboral, junto a la prestación de servicios, la remuneración y la dependencia o subordinación son elementos fundamentales para la permanencia en el establecimiento.

Según Montserrat (2015) la estabilidad laboral es el “derecho a la permanencia en el trabajo por parte del trabajador de manera regular” (p. 54).

De acuerdo a Paredes (2018) cuando nos referimos a estabilidad laboral, hablamos de la permanencia que tiene un colaborador en su área de trabajo,

es decir el vínculo laboral plasmado mediante un contrato, entre un trabajador y su empleador, y este prevalezca en el tiempo y no se termine de un momento a otro o por razones arbitrarias.

Obregón (2016) manifiesta que la estabilidad laboral es aquella expresión del principio de continuidad del derecho laboral, aquí se desarrollan dos tipos de manifestaciones, la primera es la contratación a plazo indeterminado a la cual se le conoce como estabilidad laboral de entrada, y la segunda es el despido arbitrario conocido como estabilidad laboral de salida. Así mismo, hace mención que “la finalidad de la estabilidad laboral es proteger el derecho al trabajo e impedir acciones arbitrarias hacia el trabajador” (p. 11).

A nivel internacional, la estabilidad laboral es regulada por la organización internacional del trabajo (OIT), la cual estipula que el despido de los trabajadores se debe dar siempre y cuando se justifique con la inadecuada capacidad o conducta de los mismos en base a las necesidades de la empresa.

En el Perú la estabilidad laboral, es regulada por la Constitución política del año 1993, que mediante su artículo N° 27, expresa lo siguiente “la ley otorga al trabajador, adecuada protección contra el despido arbitrario”.

Según Obregón (2016) la estabilidad laboral, puede ser evaluada mediante dimensiones, estas son:

Tiempo de servicio: De acuerdo a Obregón (2016) es la cantidad de horas de trabajo, que prestó un colaborador dentro de una organización, es decir desde el comienzo de su vinculación laboral hasta el cese de su contrato.

Especialización: Para, Obregón (2016) es el proceso donde una persona, conjunto de personas o institución desarrolla una determinada actividad de una totalidad de actividades.

Fortalecimiento del estado emocional: Obregón (2016) explica que el ser humano, debe buscar su bienestar emocional evidenciado como el sentimiento de armonía y tranquilidad con uno mismo y el resto con el fin de conocer y adquirir la capacidad personal para enfrentar los problemas del día a día.

Por lo que la presente investigación tiene sustento en la teoría de la rotación de personal en base a autores Lucker y Alvaréz (1985), Lucker (1987), Rodríguez (1988), William (1989) y English William e Ibarreche (1989).

Teniendo en consideración a Arrijoja (1993, p. 35 y 37), se afirma que antes de los ochenta, las investigaciones sobre el tema se enfatizaban en la gratificación de los trabajadores y la rotación de los mismos.

Asimismo, Porter y Steers (1973, p. 839) menciona que los principales factores de la rotación laboral son personales, laborales, del ambiente y de la organización. También, English Williams e Ibarreche (1989, p. 839) descubrieron una fuerte relación entre la duración del trabajo y la personalidad del trabajador, en base a un estudio comparativo del puesto de trabajo y variables personales entre trabajadores mexicanos y americanos.

Para estos investigadores, la problemática de rotación del recurso humano es una realidad difícil de mejorar sin que afecte a la organización y por ende a las posibilidades de las políticas gerenciales. Por lo consiguiente, según Ahr & Ahr (2000) (citado por Hernández et al., 2014, p. 839) mencionan que desde los estudios realizados por March & Simon's, la investigación de la rotación se centra en la relación entre la poca satisfacción laboral y el mercado laboral, evidenciado en su estudio gracias a la insatisfacción laboral producida por ciertas circunstancias que crean altas expectativas en los trabajadores. Asimismo, han podido evidenciar que se ha podido documentar rotaciones de los empleados dejando vacantes sin reemplazos.

Según García (1985), la fluctuación potencial y las transferencias internas, son elementos de rotación personal.

El objetivo general de la administración científica es de consolidar un bienestar alto para cada uno de los trabajadores, en base a la prosperidad tanto de los grandes dividendos de la compañía y el dueño como de las áreas del negocio, con el fin de aumentar su excelencia.

Taylor, reconoció que el aprendizaje por observación se puede establecer en la adquisición de oficios de los trabajadores de una empresa.

Las teorías que sustentan este estudio de caso, son la teoría de Taylor 1911 referente a la administración científica, la teoría de Maslow 1954 en cuanto a teoría de las necesidades, teoría de los factores de Herzberg 1959, teoría X y la Teoría Y de McGregor 1960, teoría de Vroom 1960 de las expectativas, asimismo la de Mc Clelland 1962.

Maslow y su teoría de las necesidades (1954), propone que las necesidades del ser humano se dan en base a una jerarquía interna de necesidades en forma de pirámide que deben ser cumplidas progresivamente; la cual se dividen en primarias que albergan a las necesidades biológicas vitales para la supervivencia y a las necesidades de seguridad; y en secundarias donde encontramos a las necesidades sociales, de aprecio y las de autorrealización. (Chiavenato, 2009, págs. 43-45).

Herzberg (1959) y su teoría de los dos factores se asemeja a la teoría motivadora expuesta anteriormente; albergando como primeros factores a aquellos relacionados a las condiciones de trabajo, administración y política de la compañía y la supervisión técnica capaces de general la satisfacción laboral; y como segundos a la motivación y satisfacción laboral, teniendo en cuenta el reconocimiento y la realización personal. (Dessler, 1979, págs. 206-211).

Según la Teoría X, el hombre común evita la carga laboral, por lo que debe ser constantemente controlado y dirigido y evita si puede el trabajo, y por ende el hombre debe ser controlado y dirigido.

La teoría Y, difiere de la teoría X y esto se evidencia en que el autor propone que el esfuerzo tanto físico como mental es propio del trabajo; por lo que la amenaza y el excesivo seguimiento de los trabajadores son formas inadecuadas de obtener resultados por lo que es necesario potenciar las habilidades de los trabajadores. (Adair, 1990, p. 50).

Víctor Vroom (1960), y su teoría de las Expectativas proponen que el dinero motiva al buen desempeño y al buen ámbito laboral, ya que este es el medio para satisfacer las necesidades básicas, sociales, de seguridad y de autorrealización. (Chiavenato, 2009, p. 143).

La teoría de la motivación para realizar de Mc Clelland 1962 se dedica a estudiar el comportamiento de las personas para realizar satisfactoriamente aquellas tareas con probabilidades de altos rendimiento, dejando de lado las complicadas y fáciles. (Dessler, 1979, p. 230).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio es aplicado, ya que busca utilizar los conocimientos adquiridos en el desarrollo del mismo según Hernández et al. (2014); y es de tipo cuantitativo, porque usa la recopilación de datos para confirmar hipótesis.

La metodología de la presente investigación cuyo tipo es proyectivo porque desarrolla una propuesta de normativa de rotación y destaque como solución a un problema cumpliendo fines de explorar, describir, explicar y proponer alternativas de cambio, sin necesidad de cumplir la propuesta (Hernández, et al., 2010, p.90).

Se basa de un estudio no experimental de tipo descriptiva – propositiva, porque logra describir la actual situación que tiene la institución con respecto a la rotación y destaque y se establece una propuesta de normativa de rotación y destaque para la mejora de la estabilidad laboral (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.94).

La cual gráficamente se representa de la siguiente manera:



Dónde:

M: Simboliza la muestra de la cual se recogió información para la investigación.

O: Simboliza la información observada sobre el estudio.

P: Propuesta a la situación investigada.

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Normativa sobre rotación y destaque.

Según Resolución Viceministerial 032-2006-SA-DVM, se define a la normativa de rotación y destaque como un conjunto de reglas para implantar procedimientos y normas para el traslado de los trabajadores destacados del Ministerio de Salud, Direcciones de salud, Redes de salud, Hospitales, Direcciones regionales de salud, mediante modalidad de reasignación, rotación y transferencia.

Variable dependiente: Estabilidad laboral

Para, Montserrat (2015) la estabilidad laboral es el “derecho a la permanencia en el trabajo por parte del trabajador de manera regular” (p. 54).

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
Normativa de rotación y destaque	Según Resolución Viceministerial 032-2006-SA-DVM, se define como “Conjunto de reglamentos que tiene por finalidad establecer normas y procedimientos para el desplazamiento de los servidores destacados del Ministerio de Salud, Direcciones de salud, Redes de salud, Hospitales, Direcciones regionales de salud, mediante la modalidad de reasignación, rotación y transferencia” (p.1).	Son lineamientos que buscan asegurar que la, rotación y destaque de los servidores públicos, se realice dentro de un marco legal.	Unidad familiar	residencia territorial Responsabilidades	Cuestionario 1.- Totalmente de acuerdo 2.- En desacuerdo 3.- Indiferente 4.- De acuerdo 5.- Totalmente de acuerdo
			Salud integral	Salud mental Salud física	
			Estudios por superación	Especializaciones académicas Capacitaciones	
			Remuneraciones	Salario Incentivos	
				Gestión del personal	Organizar Personal Evaluar personal Rotar personal
Estabilidad laboral	Para, Montserrat (2015) es “Derecho a la permanencia en el trabajo por parte del trabajador de manera regular” (p. 54).	Es la continuidad laboral que tiene un individuo dentro de la organización, donde se pretende que la vinculación contractual perdure en el tiempo.	Tiempo de servicio	Periodos de trabajo	Cuestionario 1.- Totalmente de acuerdo 2.- En desacuerdo 3.- Indiferente 4.- De acuerdo 5.- Totalmente de acuerdo
			Especialización	Grados académicos Conocimientos	
			Fortalecimiento del estado emocional	Bienestar Inteligencia emocional	

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Según la definición de Arias (2012), la población es el conjunto de componentes con cualidades en común la cual será utilizada para cumplir los fines de la investigación.

En este trabajo de investigación, la población está compuesta por 112 trabajadores del primer nivel de atención MINSA Jaén.

Para Gallardo (2017) la muestra es el subconjunto con ciertas variables que representa a la población.

En esta investigación, La muestra es de 76 trabajadores del primer nivel de atención MINSA Jaén.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la adquisición de la información necesaria para el desarrollo de las dos variables de estudio, se utilizó la encuesta y el cuestionario como técnica e instrumento respectivamente.

Para Hernández et al. (2014, p. 2017) el cuestionario es el conjunto de preguntas que se hacen en relación a las variables a medir.

Gómez (2012) considera a la encuesta como una alternativa viable para responder ciertas cuestiones que servirán en la obtención de datos.

3.5. Procedimientos

El uso de los instrumentos y su aplicación a la muestra seleccionada, permitió la recolección y procesamiento de información, para ello se usó el software estadístico SPSS. Para medir la confiabilidad del instrumento se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach. Finalmente, los resultados se ordenaron mediante tablas y figuras.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de datos, se usará la estadística descriptiva e inferencial, que según Ché (2020) permite “la descripción, análisis e interpretación en

función a los objetivos y teniendo en consideración los indicadores establecidos para cada dimensión” (p. 21).

3.7. Aspectos éticos

Del consentimiento informado: El instrumento de recolección de información, se aplicó aplicado a la muestra, siendo informado cada uno de ellos sobre los objetivos de la investigación.

Del anonimato: Se hizo saber a la muestra encuestada que la información obtenida por cada uno de ellos, recibirá un tratamiento de forma anónima.

De la originalidad: La investigación fue sometida al programa de anti plagio Turnitin, para la debida verificación de originalidad del estudio, cumpliendo con lo establecido en el protocolo de investigación de la casa de estudios.

IV. RESULTADOS

Para cumplir nuestro objetivo de realizar un diagnóstico del proceso de rotación y destaque de los trabajadores de los establecimientos de salud del primer nivel de atención MINSA Jaén, se aplicó un instrumento (encuesta) en la que se preguntó si se tienen en consideración diversos factores (dimensiones), además si consideran que son importantes para la rotación y destaque dentro de su centro laboral obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 1.

Unidad familiar dentro de la normativa de rotación y destaque de los trabajadores de los establecimientos de salud del primer nivel de atención MINSA Jaén

Dimensión Unidad familiar	TD	D	I	A	TA
En el establecimiento de salud donde trabaja tiene en consideración la residencia territorial para la rotación y destaque de personal.	47,4%	6,6%	3,9%	0,0%	42,1%
El jefe del establecimiento de salud para la rotación y destaque de personal considera la unidad familiar para aprobarla.	21,1%	17,1%	19,7%	23,7%	18,4%
Para usted la responsabilidad en el cumplimiento del trabajo es una condición para aprobar la rotación y destaque de personal.	21,1%	10,5%	18,4%	25,0%	25,0%
Para usted la responsabilidad sobre la unión familiar es un criterio a tomar en cuenta para el destaque y rotación de personal.	23,7%	19,7%	22,4%	17,1%	17,1%

Análisis e interpretación: Si bien la mayor parte del personal encuestado considera que el jefe del establecimiento de salud para la rotación y destaque de personal considera la unidad familiar para aprobarla, hay buena parte que está en total desacuerdo (21.05%), en desacuerdo (17.11%) e indiferente (19.74), esto indica inestabilidad lo cual refuerza la posición que debe realizar una adecuada normatividad de rotación y destaque. Según la mayoría de encuestados (47.37%) el establecimiento de salud donde trabaja no tiene en consideración la residencia territorial para la rotación y destaque de personal, por lo que es necesario realizar una adecuada normatividad sobre rotación y destaque.

Tabla 2

Salud integral dentro de la normativa de rotación y destaque de los trabajadores de los establecimientos de salud del primer nivel de atención MINSA Jaén

Dimensión Salud integral	TD	D	I	A	TA
Actualmente, es considerada la salud mental del trabajador como factor condicionante para la rotación y destaque de personal	26,3%	15,8%	25,0%	10,5%	22,4%
Está de acuerdo usted que la salud mental es un factor para que se apruebe la rotación y destaque de personal.	19,7%	15,8%	26,3%	14,5%	23,7%
Actualmente la salud física es considerada para la rotación y destaque de personal como un factor importante de la salud integral y aprobar el pedido de rotación.	18,4%	17,1%	15,8%	19,7%	28,9%
Está de acuerdo que la salud física sea la condición más importante para priorizar la rotación y destaque de personal. .	21,1%	21,1%	19,7%	15,8%	22,4%

Análisis e interpretación: Los resultados pueden ser interpretados como que no existe consideración a la salud mental del trabajador como factor para la rotación y destaque, lo que refuerza la posición de hacer una normativa clara para la rotación y destaque. La salud física es considerada como factor para la rotación y destaque según la mayoría de encuestados (28.95%).

Tabla 3

Estudios por superación dentro de la normativa de rotación y destaque de los trabajadores de los establecimientos de salud del primer nivel de atención MINSA Jaén

Dimensión Superación	TD	D	I	A	TA
Actualmente son requisito indispensable para aprobar la rotación y destaque de personal que el trabajador realice especializaciones académicas.	51,3%	3,9%	1,3%	0,0%	43,4%
Está usted de acuerdo que sea una condición obligatoria para la rotación y destaque de personal que el trabajador realice especializaciones académicas.	50,0%	2,6%	3,9%	0,0%	43,4%
Las capacitaciones son consideradas como parte de estudios por superación para la rotación y destaque de personal actualmente en el establecimiento donde trabaja.	15,8%	25,0%	14,5%	23,7%	21,1%
Está de acuerdo que las capacitaciones no sean consideradas un factor importante para la rotación y destaque de personal.	25,0%	18,4%	18,4%	13,2%	25,0%

Análisis e interpretación: La mayoría de encuestados considera que no es un requisito indispensable para aprobar la rotación y destaque de personal que el trabajador realice especializaciones académicas (51.32%). Hay posiciones encontradas con respecto a si las capacitaciones son consideradas como parte de estudios de superación y destaque para la rotación.

Tabla 4

Remuneraciones dentro de la normativa de rotación y destaque de los trabajadores de los establecimientos de salud del primer nivel de atención MINSA Jaén

Dimensión Remuneraciones	TD	D	I	A	TA
El salario es considerado parte de la evaluación para la rotación y destaque de personal actualmente en el establecimiento donde labora	48,7%	6,6%	1,3%	0,0%	43,4%
Está de acuerdo que el personal rotado debe mantener el mismo salario mientras dura el tiempo de rotación.	15,8%	27,6%	17,1%	23,7%	15,8%
En la rotación de personal se consideran los incentivos del nuevo establecimiento donde ha sido rotado y destacado de personal	50,0%	5,3%	2,6%	0,0%	42,1%
Está de acuerdo el trabajador sujeto a rotación o destaque reciba un incentivo laboral por la rotación y destaque de personal	18,4%	23,7%	14,5%	19,7%	23,7%

Análisis e interpretación: El salario, según la mayoría (46.68%) no es considerado como parte de la evaluación para la rotación y destaque del personal. Según la mitad de los encuestados (50%) en la rotación de personal no se consideran los incentivos del nuevo establecimiento donde ha sido rotado y destacado de personal.

Según la mayoría de encuestados, el establecimiento de salud donde trabaja no tiene en consideración factores como la residencia territorial, salud física y mental para la rotación y destaque de personal, por lo que es necesario realizar una adecuada normatividad sobre rotación y destaque para mejorar la estabilidad laboral en los trabajadores de los establecimientos de salud del primer nivel de atención del MINSA Jaén – Perú.

A la vista de los resultados expuestos, las dimensiones como Unidad familiar, Salud integral, Estudios por superación y las Remuneraciones no son tomadas en cuenta al momento de realizar la rotación y destaque; lo cual nos indica que se es necesario diseñar, validar e implementar una adecuada normativa sobre el tema que los tenga en cuenta.

Tabla 5

Tiempo de trabajo dentro de la estabilidad laboral de los trabajadores de los establecimientos de salud del primer nivel de atención MINSA Jaén

Dimensión Tiempo de servicio	TD	D	I	A	TA
Actualmente es un requisito para solicitar rotación y destaque de personal el periodo de trabajo	18,4%	26,3%	22,4%	17,1%	15,8%
El tiempo de servicio prestado en el establecimiento donde se nombró el personal es requisito indispensable para la rotación y destaque de personal	21,1%	17,1%	19,7%	23,7%	18,4%
Está de acuerdo que el periodo de trabajo en el establecimiento donde labora sea un requisito para la aprobación de la rotación y destaque de personal	19,7%	21,1%	18,4%	25,0%	15,8%
Está de acuerdo que el tiempo de servicio en general sea un requisito obligatorio para el pedido de rotación y destaque de personal	23,7%	21,1%	15,8%	22,4%	17,1%

Análisis e interpretación: Los resultados nos indican que si bien existe un mayor porcentaje (23.68) de acuerdo con que el tiempo de servicio prestado en el establecimiento donde se nombró el personal es requisito indispensable para la rotación y destaque de personal, existe un 21.05% totalmente en desacuerdo, esto se puede deber a tratos diferentes a falta de una adecuada normativa.

Tabla 6

Especialización dentro de la estabilidad laboral de los trabajadores de los establecimientos de salud del primer nivel de atención MINSA Jaén

Dimensión de Especialización	TD	D	I	A	TA
Se considera los grados académicos para la rotación y destaque de personal	21,1%	17,1%	27,6%	19,7%	14,5%
Está de acuerdo que los grados académicos sean un requisito obligatorio para el pedido de rotación y destaque de personal	17,1%	19,7%	22,4%	11,8%	28,9%
El nivel de conocimientos del trabajador es un requisito obligatorio para aprobar la rotación y destaque de personal	23,7%	19,7%	15,8%	15,8%	25,0%
Está de acuerdo que debe existir una evaluación de conocimientos como requisito obligatorio para la rotación y destaque de personal por estudios.	52,6%	1,3%	1,3%	2,6%	42,1%

Análisis e interpretación: El mayor porcentaje indica que está totalmente de acuerdo con que el nivel de conocimientos del trabajador es un requisito obligatorio para aprobar la rotación y destaque de personal, sin embargo, hay un 23.68% totalmente en desacuerdo, esto refuerza la idea de una falta de adecuada normativa que unifique criterios.

Tabla 7

Fortalecimiento del Estado emocional dentro de la estabilidad laboral de los trabajadores de los establecimientos de salud del primer nivel de atención MINSA Jaén

Dimensión Fortalecimiento del Estado emocional	TD	D	I	A	TA
La rotación y destaque de personal mejora el bienestar laboral del trabajador	18,4%	15,8%	28,9%	15,8%	21,1%
La rotación y destaque de personal mejora el bienestar familiar del trabajador	17,1%	14,5%	18,4%	22,4%	27,6%
El fortalecimiento del estado emocional es importante para usted en el cumplimiento de sus labores, por lo que se debe aprobar toda solicitud de rotación y destaque de personal que se pida bajo este principio.	15,8%	19,7%	19,7%	22,4%	22,4%
Está de acuerdo usted que el estado emocional del trabajador sean un requisito para la rotación y destaque de personal.	15,8%	22,4%	21,1%	13,2%	27,6%

Análisis e interpretación: Según la mayoría de encuestados, el establecimiento de salud donde trabaja no tiene en consideración factores como el tiempo de servicio, estado emocional o la especialización, por lo que no existe estabilidad laboral, por lo que es necesario realizar una adecuada normatividad sobre rotación y destaque para mejorar la estabilidad laboral en los trabajadores de los establecimientos de salud del primer nivel de atención del MINSA Jaén – Perú.

Los resultados presentados, nos indican de la necesidad de un adecuado diseño e implementación de una normativa sobre rotación y destaque para mejorar la estabilidad laboral en los trabajadores de los establecimientos de salud del primer nivel de atención del MINSA Jaén – Perú, el cual es el siguiente objetivo a realizar de la presente tesis.

V. DISCUSIÓN

Según los resultados que se obtuvieron a través de los instrumentos aplicados a los trabajadores del primer nivel de atención MINSA Jaén, en relación al objetivo general, que es proponer una normatividad sobre rotación y destaque para mejorar la estabilidad laboral en los trabajadores de los establecimientos de salud del primer nivel de atención del MINSA Jaén – Perú. La mayoría de encuestados (46.05%) considera que el establecimiento de salud donde trabajan no tiene en consideración factores como la residencia territorial, salud física y mental para la rotación y destaque de personal, por lo que es necesario realizar una adecuada normatividad sobre rotación y destaque para mejorar la estabilidad laboral en los trabajadores de los establecimientos de salud del primer nivel de atención del MINSA Jaén – Perú.

Estos resultados coinciden con los de Gonzalez et al. (2017) quien comprobó que el 54 % de los trabajadores de la empresa Eulen Colombia perciben motivos de retiro lo cual genera rotación de los trabajadores, lo que afecta directamente a la empresa y su desarrollo, por ello es necesario implementar un plan de mejora sobre lineamientos que permita mantener una estabilidad laboral.

Asimismo, Franco et al. (2019) a través de su estudio concluye que los miembros de la empresa tienen un rango de edad entre 20 a 30 años, lo cual representa un 37 % del personal, son los que presentan mayor rotación debido a factores como: no tiene carga familiar, conciben el trabajo de modo funcional, o porque el lugar de trabajo se encuentra lejos de su residencia, por lo tanto se creyó conveniente diseñar un plan de acción con la participación del personal para de esta manera se puedan dar soluciones y se dé un equilibrio en la permanencia laboral.

Parecidamente, Otero y Torres (2016) logran concluir que los trabajadores que presentan un nivel mayor de rotación son los que tienen una edad entre los 31 a 35 años, siendo el 40 % de personal, siendo las principales causas de esta: bajo rendimiento, problemas familiares y mejores ofertas laborales, por lo

tanto, se recomendó poner en marcha un programa enfocado en control y reducción de índice laboral que permita retener el talento humano.

Por otro lado, Ortiz y Ruiz (2016) señalaron que, según resultados obtenidos, se refleja que más del 50% de los trabajadores que integran la empresa de visualización presentan altos índices de rotación, estos factores están relacionados con la comunicación, estilos de gerencia, insatisfacción laboral, remuneraciones, las condiciones de trabajo y un pésimo clima laboral. Por ello es que se sugiere la implementación de una propuesta de mejora basada en remuneraciones y destaque personal, a fin de que el colaborador se siente satisfecho y no haya fuga de personal.

También, (2016) a través de su investigación llegan a la conclusión que la institución de salud en el periodo 2015 presenta el 77.4 % de rotación de personal, siendo el personal con mayor índice de rotación, aquellos que presentan estudios técnicos o de grado bachiller y los motivos más comunes son otras ofertas laborales, entonces esto genera un panorama desfavorable para la entidad ya que implica costos de selección e inducción para el nuevo personal, por consiguiente un alto porcentaje de rotación perjudica la capacidad que tiene la institución para brindar una calidad de atención al usuario, por tanto, fue necesario que ejecute un plan de mejoramiento enfocado en reducir los índices de rotación.

Es así que, SERVIR (2019) mediante Informe Técnico N° 035-2019-SERVIR/GPGSC menciona que la rotación del personal de salud se basa en el traslado del trabajador dentro de la institución para cumplir funciones de acuerdo a su grado de profesión y grupo ocupacional alcanzado, en base al artículo 78 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276. Asimismo, mediante este informe técnico se hace mención del destaque aplicable al personal de salud, señalándose que este radica en el desplazamiento temporal de un trabajador fuera de la institución siempre y cuando este bien fundamentado, para ejercer funciones en la nueva entidad recalándose que servidor seguirá recibiendo su remuneración en la institución de origen.

Por ello mismo, en la teoría de la rotación, Chiavenato (2000) hace referencia sobre la existencia de diversos factores que pueden influir en la rotación de los trabajadores de las empresas y los cuales son la oferta y demanda del puesto de trabajo, las oportunidades de trabajo, el factor económico, por parte de los fenómenos internos, se basa en todas las normas y lineamientos a los que se rige la organización, que cuando se incurre en una falta grave se aparte al colaborador de la institución.

De igual modo, Lucker (1987) en su teoría de la rotación de personal, hizo hincapié sobre la rotación laboral, manifestando que este tiene un gran impacto en las organizaciones, pues para llevar a cabo la fabricación de un producto o la prestación de servicios, se requiere de mano de obra, en otras palabras, capital humano, entonces cuando empieza a ver desplazamiento de trabajadores (rotación) se va perdiendo las habilidades, conocimientos y destrezas que el antiguo personal adquirido.

Por otro lado, Bohlander (2008) consideró que, dentro de la gestión de recursos humanos, también es fundamental que se dé la rotación de personal funcional, la cual consiste en purificar la organización, es decir que los trabajadores de bajo rendimiento abandonen la institución, pues los costos de mantener gente ineficiente suelen ser más alto, que los costos de reclutar personal más efectivo. Se puede entender que no siempre el hecho de que haya cambio de personal dentro de una entidad signifique retraso, pues también puede ser muy beneficioso si el personal que sale es reemplazado por colaboradores proactivos.

Para, Puchol (1994) uno de los motivos más común que podría provocar la rotación del personal dentro de las organizaciones es la insatisfacción laboral, mucho más cuando una persona que es altamente eficiente no se encuentra complacida, entonces el colaborador teniendo la oportunidad de migrar a otras instituciones, está en su mano tomar la decisión; por esto, es necesario que el trabajador se sienta satisfecho laboralmente. Es así que, Robbins (1999) indica que la satisfacción se centra en la cantidad de premios o reconocimientos que los trabajadores reciben o piensan recibir, destacando así los factores más influyentes para que el colaborador se sienta complacido, siendo estas: tareas

interesantes, recompensas justas, adecuadas condiciones laborales y un buen trabajo en equipo, por lo tanto si el trabajador no encuentra lo que busca termina abandonando la organización al culminar su relación contractual o simplemente renuncia.

Otra de las causas relacionadas a la rotación laboral, según Molinera (2006) es la falta de un sistema de estimulación moral y económica en las organizaciones, lo cual causa que los trabajadores pierdan la motivación se desmotiven y abandonen la organización, otro de los motivos sería que la remuneración percibida por los trabajadores no compensa el trabajo realizado ni los resultados obtenidos. Asimismo, también influyen las pocas posibilidades de superación y autorrealización que la organización le otorga al personal.

Por último, March y Simón (1958) en su teoría sobre el comportamiento de los trabajadores en las organizaciones, fundamentan que la rotación laboral tiene que ver con la decisión propia del trabajador, donde influye la apreciación personal sobre sus propios deseos de iniciar el cambio y de la facilidad con la que pueda efectuar dicho cambio. Entonces se puede decir que la rotación del personal es un retiro voluntario de una persona al puesto de trabajo que realiza, por una mejor compensación económica o de interés personal.

Con respecto al objetivo específico; Evaluar la estabilidad laboral de los trabajadores del primer nivel de atención MINSA Jaén, según la mayoría de encuestados (57.89%) el establecimiento de salud donde trabaja no tiene en consideración factores como el tiempo de servicio, estado emocional o la especialización, por lo que no existe estabilidad laboral, por lo que es necesario realizar una adecuada normatividad sobre rotación y destaque para mejorar la estabilidad laboral en los trabajadores de los establecimientos de salud del primer nivel de atención del MINSA Jaén – Perú.

Cuyo resultado tiene similitud con la investigación de Reyes (2017) quien concluye que, en base a lo obtenido, se concluye que más de un 52% de servidores públicos de la salud no tienen estabilidad laboral, provocando que realicen un trabajo de rutina, perdiendo su capacidad de innovación para

realizar procesos efectivos que permita brindar una calidad de servicio al ciudadano.

De igual modo, Olazábal (2017) a través de su estudio logra concluir que el 79% de los trabajadores no tienen estabilidad laboral, pues tienen contrato de palabra y en cualquier momento pueden ser despedidos, además no existe una adecuada selección de personal existe bastante oferta de personal para poca demanda de trabajo, lo cual puede generar el despido en cualquier momento.

También hay concordancia con los resultados de Martín (2016) quien menciona que existe inestabilidad laboral en el personal de enfermería, debido a aspectos organizacionales como el tipo de remuneración, la modalidad de contrato, falta de oportunidades de desarrollo profesional, y no tienen en cuenta el tiempo de servicio para los asensos, ante este tipo de causante que es la falta de estabilidad laboral, se produce insatisfacción y bajo nivel de producción laboral.

Asimismo, Jiménez (2019) concluye que un 67% de los trabajadores de la empresa Falumsa creen no tener estabilidad laboral, esto se asocia a distintos factores tales como: falta de motivación, lo cual provoca un bajo grado de involucramiento laboral en el cumplimiento de sus funciones, no tienen satisfacción laboral por las condiciones laborales que perciben, y lo otro es que no se encuentran complacidos con la remuneración que reciben por los servicios prestados.

Todo lo contrario sucedió con el estudio de Valdizón (2016) quien concluye que la mayoría de los colaboradores de la distribuidora San Pablo, tienen estabilidad laboral, siendo los factores que más han contribuido a su permanencia: el tiempo de servicio, el grado de especialización, las relaciones personales y el liderazgo que se ejerce dentro de la organización, por eso mismo se hace mención que otro de los factores importantes para lograr la satisfacción laboral es motivación del personal, ya que así se crea una sinergia conllevando un armonioso trabajo en equipo.

Por lo cual, Barona (2016) señaló que el principio de la estabilidad laboral tiene como fin salvaguardar la parte débil de la relación laboral, donde se logra

un trabajo justo y equitativo, es decir que exista garantía de continuidad y permanencia laboral siempre y cuando no se dé una causa legal que justifique su extinción.

En cuanto, Montserrat (2015) considera que la estabilidad laboral viene a ser el derecho que tiene una persona a conservar su trabajo de forma regular. En este sentido, es conveniente mencionar la conceptualización de Montoya (2006), el cual hace referencia que la estabilidad del personal en sus trabajos es un principio de doble proyección: de una parte, se desarrolla una proyección social, es decir el trabajador se encuentra interesado en permanecer vinculado a la organización, y del otra lado, una proyección económica – productiva, que hace referencia al interés del contratista en ampliar el volumen y la duración del trabajo a las necesidades organizativas y productivas.

De este modo, queda evidenciado que, ante la estabilidad laboral, surgen distintos intereses, los cuales pueden ser motivantes según las particularidades que este tenga, es así que el mismo Montoya (2006) indica que esa afluencia de intereses tiene particularidades concretas de acuerdo a los actores, pues el trabajador lo que busca es estabilidad a través de contratos de tiempo indeterminado, mientras que las organizaciones o el contratista fomenta la permanencia en el trabajo en base a la inversión que se pueda hacerse en personal regular y sobre el impacto en el rendimiento, por lo cual es necesario recalcar que no siempre es tan real que los colaboradores de carácter regular o fijos (en el caso de que su contrato sea indeterminado) siempre sean productivos, ya que al sentirse seguros de su permanencia, pueden generarse disfuncionalidades como, ineficacia en los procesos y bajo desempeño laboral.

Un trabajo es estable cuando el colaborador disfruta de seguridad, es decir no puede ser despedido de manera arbitraria, sin embargo, Capón (2006) afirma todo lo contrario, señalando que el empleador si puede despedir sin causa justa dado que se considera al hombre como una inmueble que tiene cierta duración de servicio.

Por consiguiente, de acuerdo a Socorro (2007) todo colaborador tiene derecho a la seguridad de permanecer en su trabajo, siempre y cuando no

existan causas o motivos que justifiquen el término de la relación laboral. Cuando un trabajador haya sido despedido de manera arbitraria, es decir sin motivo alguno que lo justifique, este podrá solicitar la reincorporación a su puesto laboral según lo previsto en la ley. Es así que, la Constitución Política del Perú (1993) expresa en su artículo 27° “la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”.

Por su parte, Mujica (2012) fundamenta que la estabilidad laboral dentro de un país, tienen como fin la protección de los colaboradores para que estos trabajen más en empleos de plazo fijo que en temporales, obteniendo permanencia a lo largo de su vida laboral, lo que genera estabilidad tanto familiar, social y económica.

En cuanto al objetivo específico; Realizar un diagnóstico del proceso de rotación y destaque de los trabajadores de los establecimientos de salud del primer nivel de atención MINSA Jaén. Los resultados obtenidos, nos indican que los encuestados no tienen opiniones mayoritarias respecto a las dimensiones que se deben tener en cuenta para la rotación y destaque, por lo que es necesario establecerlas a través de opinión de expertos o un mejor diagnóstico y evaluación, este proceso será plasmado en el objetivo de la normativa de rotación y destaque.

Por tanto, es necesario tener en cuenta lo establecido por SERVIR (2016) en el Informe Técnico N° 2065-2016-SERVIR/GPCSC, sobre las reglas para la rotación en el régimen del Decreto legislativo N° 276, que para que se dé efecto a la rotación de personal se debe desempeñar los puntos establecidos en el Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP, siendo una de ellas que los estudios del servidor cumpla con los puesto de trabajo y que haya la previsión del puesto en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP).

Sobre el objetivo específico; Diseñar la Normatividad sobre rotación y destaque para mejorar la estabilidad laboral en los trabajadores de los establecimientos de salud del primer nivel de atención del MINSA Jaén – Perú. Los resultados presentados, nos indican de la necesidad de un adecuado diseño e implementación de una normativa sobre rotación y destaque para

mejorar la estabilidad laboral en los trabajadores de los establecimientos de salud del primer nivel de atención del MINSA Jaén – Perú, el cual es el siguiente objetivo a realizar de la presente tesis.

Por ello, para la elaboración de la normativa de rotación y destaque se debe tener en cuenta el Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP "Desplazamiento de Personal" (1992), el cual tiene establecido las normas que guían el desplazamiento de los servidores de la administración pública según lo dispuesto en el decreto supremo 005-90-PCM, y que así mismo permite contar con un documento que facilite a las instituciones públicas el correcto procedimiento de las acciones administrativas de desplazamiento del personal.

En lo que corresponde al objetivo específico; Validar la normatividad sobre rotación y destaque para mejorar la estabilidad laboral en los trabajadores de los establecimientos de salud del primer nivel de atención del MINSA Jaén – Perú. Esto se realizó a través de juicios de expertos, quienes tras una rigurosa revisión dieron como respuesta la conformidad de la normativa de rotación y destaque.

VI. CONCLUSIONES

- 1) Los trabajadores de los establecimientos de salud, consideran que la implementación de la propuesta de una normativa es viable, ya que permitirá mejorar la estabilidad laboral en los trabajadores de los establecimientos de salud del primer nivel de atención del MINSA Jaén.
- 2) De acuerdo a los resultados obtenidos el 57.89% de los trabajadores de los establecimientos de salud del primer nivel de atención del MINSA Jaén consideran que no tienen estabilidad laboral; en base al tiempo de servicio, al fortalecimiento del estado emocional y la especialización
- 3) Realizado el diagnóstico del proceso de rotación y destaque de los trabajadores de los establecimientos de salud del primer nivel de atención MINSA Jaén, se evidencia que los encuestados no tienen opiniones mayoritarias respecto a las dimensiones que se deben tener en cuenta para la rotación y destaque, por lo que es necesario establecerlas a través de opinión de expertos o un mejor diagnóstico y evaluación, este proceso será plasmado en la propuesta de la normativa de rotación y destaque.
- 4) En base a los resultados obtenidos, se diseñó y se validó la normativa de rotación y destaque con la finalidad de mejorar la estabilidad laboral en los trabajadores de los establecimientos de salud del primer nivel de atención del MINSA Jaén – Perú.

VII. RECOMENDACIONES

- A los gestores de los establecimientos de salud del primer nivel de atención del MINSA Jaén, se les recomienda hacer uso de la propuesta de normativa de rotación y destaque a fin de mejorar la seguridad de los trabajadores del ámbito laboral.
- A los gestores de los establecimientos de salud del primer nivel de atención del MINSA Jaén, se le recomienda mejorar la estabilidad laboral de los trabajadores fortaleciendo las dimensiones de tiempo de servicio, estado emocional y especialización, para ello deben enfocarse en lo establecido en la propuesta de normativa de rotación y destaque.
- A los gestores de los establecimientos de salud del primer nivel de atención del MINSA Jaén, se recomienda mejorar el proceso de rotación y destaque del personal, siendo necesario fortalecer los factores de unidad familiar, salud integral, estudios por superación y la remuneración, a fin de asegurar un proceso idóneo.

VIII. PROPUESTA

PROYECTO DE DIRECTIVA ADMINISTRATIVA QUE REGULA EL PROCEDIMIENTO DE ROTACIÓN Y DESTAQUE DE LOS TRABAJADORES DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DEL PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN DE LA DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD JAÉN.

Autor: Juan Enrique ARELLANO UBILLUS.

Institución: Dirección Sub Regional de Salud Jaén.

I. FINALIDAD

La presente Directiva tiene por finalidad establecer los lineamientos para la implementación del procedimiento de rotación y destaque, como acciones de desplazamiento más comunes en los establecimientos de Salud del Primer Nivel de Atención de la Dirección Sub Regional de Salud Jaén (DISA-JAÉN).

II. OBJETIVOS

2.1 Establecer los lineamientos que regulen el proceso de desplazamiento de temporal a definitivo del personal desplazado en las modalidades de rotación y destaque de los establecimientos de Salud del Primer Nivel de Atención de la DISA-Jaén, que se encuentren bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; y, el Decreto Legislativo N° 1153, Ley que regula las Compensaciones y/o Remuneraciones del Personal Asistencial.

2.2 Establecer los criterios técnico-administrativos que regulen el procedimiento del desplazamiento bajo la modalidad de rotación y destaque en plazas orgánicas existentes para el personal de salud que se encuentra desplazado.

III. BASE LEGAL

- Ley N° 26842, Ley General de Salud.
- Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.

- Ley N° 28112, Ley marco de la Administración Financiera del Sector Público.
- Decreto Legislativo N° 1161, que Aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud.
- Decreto Legislativo N° 1153, que regula la Política Integral de Compensaciones y Entregas Económicas del Personal de la Salud al Servicio de Estado.
- Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto aprobado por Decreto Supremo N° 304-2012-EF.
- Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.
- Ley N° 28425, Ley de Racionalización de los Gastos Públicos.
- Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto Supremo N° 005-90-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto Supremo N° 007-2016-SA que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud.
- Resolución Directoral N° 013-92-INAP/DNP, que aprueba el “Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP - Desplazamiento de Personal”.
- Resolución Ministerial N° 273-2011/MINSA, por el que se recomienda a los Gobiernos Regionales que a través de sus Direcciones Regionales de Salud dicten las acciones administrativas relacionadas con los destakes de aquellos servidores que se encontraban en la condición de destacados al 31 de diciembre de 2010.

IV. AMBITO DE APLICACION

La presente Directiva Administrativa será de aplicación en los establecimientos de Salud del Primer Nivel de Atención de la DISA-Jaén.

V. DISPOSICIONES GENERALES:

5.1 DEFINICIONES

Para efectos de la presente Directiva, se utilizarán las siguientes definiciones:

5.1.1. ROTACIÓN: Es la acción administrativa que consiste en la reubicación del servidor al interior de la entidad para asignarle funciones según el nivel de carrera y grupo ocupacional alcanzados. Se efectúa por decisión de la autoridad administrativa cuando es dentro del lugar habitual de trabajo o con el consentimiento del interesado en caso contrario.

La rotación supone el desempeño de funciones similares, acordes con el grupo ocupacional en que se encuentra ubicado el servidor. Para efectuar rotación de personal la autoridad administrativa deberá verificar que la persona reúna los requisitos mínimos exigidos por el nuevo cargo y que los estudios del servidor sean compatibles con el nuevo puesto de trabajo.

5.1.2. DESTAQUE: El destaque consiste en el desplazamiento temporal de un servidor a otra entidad a pedido de esta debidamente fundamentado, para desempeñar funciones asignadas por la Entidad de destino dentro de su campo de competencia funcional. El servidor seguirá percibiendo sus remuneraciones en la entidad de origen. El destaque no será menor de treinta días, ni excederá el período presupuestal, debiendo contar con el consentimiento previo del servidor.

5.1.3. EXCEPCIÓN: El desplazamiento por destaque procede excepcionalmente dentro de la misma entidad cuando las condiciones geográficas de lejanía o las de orden presupuestal lo requieran. Son de aplicación en este caso los criterios generales y condiciones establecidos para las referidas acciones administrativas por los artículos pertinentes del Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa.

Asimismo, se debe tomar en cuenta los siguientes conceptos para el desplazamiento de los servidores de salud:

- **CARGO:** Es el elemento básico de una organización, dirigido al logro de un objetivo y que exige el empleo de una persona con el mínimo de calificaciones acordes con el tipo de función. Se deriva de la clasificación prevista en el Cuadro para Asignación de Personal - CAP de acuerdo con la naturaleza de las funciones y nivel de responsabilidad que ameritan el cumplimiento de requisitos y calificaciones para su cobertura.
- **PLAZA:** Es la dotación presupuestal que se considera para las remuneraciones de personal permanente o eventual. La plaza debidamente prevista en el presupuesto institucional permite habilitar los cargos contemplados en el Cuadro para Asignación de Personal - CAP.
- **PLAZA VACANTE:** Es aquella que se encuentra prevista en el Presupuesto Analítico de Personal - PAP en calidad de vacante y cuyo cargo se encuentra consignado en el Cuadro para Asignación de Personal - CAP.
- **CUADRO ANALITICO DE PERSONAL - CAP:** Es el documento técnico-normativo de gestión institucional que contiene los cargos que una entidad prevé como necesarios para su normal funcionamiento en base a su estructura orgánica vigente y durante un periodo de tiempo determinado.
- **PRESUPUESTO ANALÍTICO DE PERSONAL - PAP:** Es el documento

en el cual se considera el presupuesto para los servicios específicos del personal permanente y del eventual, en función de la disponibilidad presupuestal y el cumplimiento de las metas de los subprogramas, actividades y/o proyectos de cada Programa Presupuestario, previamente definidos en la estructura programática, teniendo en cuenta los CAP y lo dispuesto por las normas de austeridad en vigencia.

VI. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS.

6.1 PRESUPUESTOS Y CONDICIONES PARA EL DESPLAZAMIENTO DE LOS TRABAJADORES NOMBRADOS DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DEL PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN DE LA DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD JAÉN.

6.1.1 DE LAS PLAZAS VACANTES PARA EL DESPLAZAMIENTO

- a) La supresión y/o modificación de cargos y plazas, es el proceso técnico que comprende la supresión de una plaza vacante en el Presupuesto Analítico de Personal-PAP, para financiar un cargo previsto en el Cuadro para Asignación de Personal Provisional-CAP-P.
- b) En el marco de la presente Directiva, se realizará la creación y/o eliminación de cargos en el Cuadro para Asignación de Personal Provisional-CAP-P, para viabilizar el desplazamiento de los servidores públicos nombrados desplazados al término del año fiscal, entre las unidades ejecutoras de la DISA-Jaén.

6.1.2 REQUISITOS QUE DEBEN CUMPLIR LOS SERVIDORES NOMBRADOS DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DEL PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN DE LA DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD JAÉN, EN EL PROCESO DE ROTACIÓN Y/O DESTAQUE.

Los requisitos para participar en el proceso de rotación y/o destaque, son los siguientes:

- a) Estar nombrado en uno de los Establecimientos de Salud del Primer Nivel de Atención de la DISA-Jaén.
- b) Acreditar la condición de encontrarse desplazado bajo las distintas modalidades de desplazamiento temporal previstos, con los actos administrativos correspondientes emitidos por la **DISA-JAÉN** a cargo de los Establecimientos de Salud del Primer Nivel de Atención a la cual pertenecen.

Los desplazamientos bajo distintas modalidades previas al período señalado en la DISA-Jaén a cargo de los Establecimientos de Salud del Primer Nivel de Atención a la que se postula, serán acumulados para el cálculo de tiempo en condición de desplazado a que se refiere el numeral 6.3.2 de la presente Directiva.

- c) La DISA-Jaén a cargo de los Establecimientos de Salud del Primer Nivel de Atención a la que se postula, son las responsables de recabar la información de sus servidores desplazados tanto del lugar de origen como del lugar de destino, quienes a su vez remitirán la información documentada de cada servidor comprendido en la presente directiva, bajo responsabilidad.
- d) El personal comprendido en el proceso, una vez concluido, deberá presentar Constancia de No Deudor de la entidad de origen y de destino.

6.2 DE LOS IMPEDIMENTOS EN EL PROCEDIMIENTO DE DESPLAZAMIENTO TEMPORAL A DEFINITIVO DE LOS SERVIDORES NOMBRADOS DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DEL PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN DE LA DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD JAÉN.

No podrán participar en este proceso:

- 6.2.1** Los servidores que no acrediten lo dispuesto en el literal b) del numeral 6.1.2 de la presente Directiva.
- 6.2.2** Los servidores nombrados al amparo del numeral 8.1, literal g) del artículo 8° de la Ley N° 30281, Ley del Presupuesto para el Año 2017; el numeral 8.1, literal g) del artículo 8° de la Ley N° 30693, Ley del Presupuesto para el Año 2018; el numeral 8.1, literal n) del artículo 8° del Decreto de Urgencia N° 014-2019, Ley del Presupuesto para el Año 2020; y, el numeral 8.1, literal n) del artículo 8° de la Ley N° 31084, Ley del Presupuesto para el Año 2021, que no hayan permanecido cinco (05) años en el establecimiento de origen (de nombramiento).
- 6.2.3** Para profesionales de la salud que se encuentren realizando el Residentado médico mediante cualquier modalidad de desplazamiento (El tiempo de Residentado médico no es computable para la acumulación de tiempo de servicio en el lugar de desplazamiento).
- 6.2.4** Los servidores que, por norma expresa se encuentren obligados a la permanencia en dependencia de origen.

6.3 DEL PROCEDIMIENTO PARA LA IMPLEMENTACION DEL DESPLAZAMIENTO.

- 6.3.1** Las diferentes dependencias de la DISA-Jaén a cargo de los Establecimientos de Salud del Primer Nivel de Atención deberán informar la relación del personal desplazado bajo la modalidad de rotación y/o destaque.
- 6.3.2** La DISA-Jaén, emitirá el acto resolutivo aprobando el desplazamiento de los Trabajadores, posterior a ello, cada dependencia de la Dirección Sub Regional Jaén a cargo de los Establecimientos de Salud del Primer Nivel de Atención deberá actualizar el Cuadro para Asignación de Personal Provisional-CAP-P, debiendo incluir al personal desplazado bajo las diferentes modalidades en el lugar donde estuvo laborando al

final del año fiscal, o en otro establecimiento de salud equidistante.

6.4 DE LOS FACTORES DE EVALUACION PARA EL PROCEDIMIENTO DE ROTACIÓN Y/O DESTAQUE TEMPORAL A DEFINITIVO DE LOS SERVIDORES NOMBRADOS DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DEL PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN DE LA DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD JAÉN.

- 6.4.1** Se consideran como factores evaluativos: la antigüedad laboral, el tiempo de permanencia en el establecimiento de origen (de nombramiento), tiempo de permanencia en el establecimiento de destino, la edad del trabajador, especialidad, causal de rotación y/o destaque. Los factores evaluativos se hallan señalados en el formato de evaluación correspondiente.
- 6.4.2** Se acumularán los períodos comprendidos entre el inicio y término de la rotación y/o destaque, incluidas las vacaciones dentro del mismo periodo.
- 6.4.3** No se considerará para el cómputo de tiempo de permanencia, los períodos de interrupción de la rotación y/o destaque como licencias o permisos por asuntos particulares.
- 6.4.4** No se considerará para el cómputo del tiempo de permanencia, la rotación y/o destaque por Residentado u otra por formación o capacitación similar.
- 6.4.5** No se considerará para el cómputo de tiempo de permanencia, la rotación y/o destaque realizados con posterioridad al final del año fiscal. Bajo estricto cumplimiento de lo dispuesto por el numeral 6.2.2 de la presente Directiva.

6.5 DE LOS VEEDORES PARA EL PROCEDIMIENTO DE ROTACIÓN Y/O DESTAQUE TEMPORAL A DEFINITIVO DE LOS SERVIDORES NOMBRADOS DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DEL PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN DE LA DIRECCIÓN SUB REGIONAL

DE SALUD JAÉN.

Participarán en calidad de veedores, los siguientes órganos e instituciones:

- El Órgano de Control Institucional-OCI, participará en la Comisión de implementación de Desplazamiento mediante un representante, quien actuará únicamente en calidad de veedor.
- Los representantes de las Direcciones Regionales de Salud, colegios profesionales regionales y las organizaciones Gremiales y sindicales.

6.6 FUNCIONES DE LOS ÓRGANOS COMPETENTES DEL PROCESO DE ROTACIÓN Y/O DESTAQUE TEMPORAL A DEFINITIVO DE LOS SERVIDORES NOMBRADOS DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DEL PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN DE LA DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD JAÉN.

6.6.1 RESPONSABILIDADES DE LA OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LAS DIFERENTES INSTANCIAS DE LA DISA-JAÉN.

- a) Remitir la lista actualizada y validada de los trabajadores que se encuentren comprendidos en los supuestos de rotación y/o destaque, debidamente documentado.
- b) Informar a la DISA- JAÉN el consolidado de las plazas vacantes del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276.

6.6.2 DE LA OFICINA DE PLANEAMIENTO Y PRESUPUESTO DE LA DISA JAÉN A CARGO DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DEL PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN A NIVEL SUB REGIONAL.

Tienen las siguientes responsabilidades:

- Emitir opinión técnica sobre los cargos establecidos en el Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP-P),

informe técnico presupuestal que sustentara el requerimiento de cobertura de plaza por las diferentes modalidades de desplazamiento e implementar la modificación respectiva que genere el desplazamiento definitivo de los servidores nombrados que tienen la condición de desplazados.

6.7 DE LA COMISION SUB REGIONAL DE IMPLEMENTACION

6.7.1 DE LA CONFORMACION DE LA COMISION SUB REGIONAL DE IMPLEMENTACION

La Comisión de Implementación será conformada mediante Resolución Directoral.

6.7.2 DE LOS INTEGRANTES DE LA COMISIÓN SUB REGIONAL DE IMPLEMENTACION

La Comisión Sub Regional de Implementación estará integrada por los siguientes miembros:

- a) Un representante de la OCI.
- b) Un representante de la Dirección Regional de Salud.
- c) Un representante de DISA-Jaén.
- d) Un representante de los colegios profesionales y las organizaciones Gremiales y sindicales.

Cada miembro titular tendrá un suplente o accesitario, quien actuará en ausencia del titular.

6.8 DE LAS RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES DE LA COMISIÓN SUB REGIONAL DE IMPLEMENTACIÓN

- a) Cumplir y ejecutar las disposiciones contenidas en la presente Directiva, las normas administrativas del sector y las leyes aplicables.
- b) Elaborar y ejecutar el cronograma de actividades, el mismo que deberá ser de conocimiento en las dependencias de la Dirección Sub Regional Jaén a cargo de los Establecimientos de Salud del Primer Nivel de Atención.

- c) Solicitar a la Oficina de Planeamiento y Presupuesto de las diferentes dependencias de la Dirección Sub Regional de Salud Jaén a cargo de los Establecimientos de Salud del Primer Nivel de Atención, el informe técnico y presupuestal correspondiente para la ejecución del proceso de transferencia.
- d) Recibir la información del personal inmerso en el presente proceso con el acervo documentario requerido de todas las dependencias de la Dirección Sub Regional de Salud Jaén a cargo de los Establecimientos de Salud del Primer Nivel de Atención.
- e) Evaluar y calificar los expedientes para el proceso transferencia.
- f) Elaborar y remitir a la Dirección Sub Regional de Salud Jaén, el Informe Final del proceso de transferencia respecto a los resultados obtenidos, dificultades encontradas y sugerencias pertinentes.
- g) Los miembros de la Comisión se inhibirán de la evaluación del postulante, en el caso de producirse alguna de las causales de abstención señaladas en el artículo 99° del TUO de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.
- h) Elaborar y publicar la relación de servidores a transferirse en estricto orden de preeminencia.

6.9 ETAPA DE IMPUGNACIONES DEL PROCEDIMIENTO DE ROTACIÓN Y/O DESTAQUE TEMPORAL A DEFINITIVO DE LOS SERVIDORES NOMBRADOS DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DEL PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN DE LA DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD JAÉN A CARGO DE LA COMISIÓN (COMISIONES)

6.9.1 IMPUGNACIONES

Una vez publicados los resultados del proceso, los servidores que no estén de acuerdo con los resultados, podrá interponer los siguientes recursos:

- a) **Reclamo:** Se interpone ante la Comisión en el plazo de 02 dos días hábiles, adjuntando las pruebas que respalden su reclamación, la que deberá resolver en el plazo de dos (02) días.
- b) **Apelación:** Se interpone ante la Comisión en el plazo de dos (02) días hábiles de publicados los resultados, la misma que elevará los recursos al titular de la entidad, la que resolverá en última y definitiva instancia en el plazo de tres (03) días.

6.10 DE LOS RESULTADOS DEL PROCEDIMIENTO DE ROTACIÓN Y/O DESTAQUE TEMPORAL A DEFINITIVO DE LOS SERVIDORES NOMBRADOS DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DEL PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN DE LA DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD JAÉN.

La rotación y/o destaques definitivos resultantes del presente proceso serán formalizadas mediante acto resolutivo emitido por la Dirección Sub Regional de salud, de acuerdo a los resultados del proceso de calificación en estricto orden de preeminencia que apruebe la Comisión Sub Regional.

VII. RESPONSABILIDADES

- 7.1 Las disposiciones contenidas en la presente Directiva son de responsabilidad y cumplimiento obligatorio de los Titulares de las dependencias de la Dirección Sub Regional de Salud Jaén a cargo de los Establecimientos de Salud del Primer Nivel de Atención.
- 7.2 Las acciones ejecutadas en el proceso de rotación y/o destaque, serán informadas a la Dirección Regional de Salud de Cajamarca, a efecto de realizar el control de los plazos y las decisiones adoptadas.

VIII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES

- La Comisión Sub Regional de Implementación del Procedimiento de rotación y/o destaque está facultada para solicitar en calidad de apoyo,

la participación de profesionales o especialistas administrativos para llevar a cabo el procedimiento establecido.

- Los aspectos no contemplados en la presente Directiva, serán resueltos por la Comisión Sub Regional, con base a la observancia de las normas legales vigentes referidas a la rotación y/o destaque.
- La veracidad de la información declarada por cada uno de los participantes del procedimiento de rotación y/o destaque, es responsabilidad de las dependencias de la Dirección Sub Regional de Salud Jaén. Toda información que, verificada se concluya que es falsa, dará lugar a la comisión de falta grave, además de la denuncia penal respectiva y genera la automática nulidad del acto administrativo que dio origen a la rotación y/o destaque definitivo.

REFERENCIAS

- Adair, John (1990). *Líderes, no jefes. Guíe y oriente su equipo hacia el éxito*. Editorial Legis. Colombia.
- Alegre, I., Marta, M. M., & Jasmina, B. M. (2016). Antecedents of employee job satisfaction: ¿Do they matter? *Journal of*
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación: Introducción a la investigación científica (6a). Caracas, Venezuela: Episteme C.A.
- Arrijoja R. (1993) The North American Free Trade Agreement and its implications for human resources management. *Colorado*, pp. 35-37.
- Barona, B. (2016). El principio de la estabilidad laboral. *Revista internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, 3(1). http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/download/272/346
- Bakker, D. (2009). The crossover of work engagement between working couples: A closer look at the role of empathy. *Journal of Managerial Psychology*.
- Bedodo, V. & Giglio, C. (2006). Motivación laboral y compensaciones: Una investigación de orientación teórica. (pág. 14).
- Bolhander, G. (2008). *Administración de recursos humanos*. México: CENGAGE Learning. Catorceava Edición
- Cabrera, V. B. (2020). *Factores de Intención de Rotación Laboral en Personal de Enfermería de una Clínica Peruana* [Tesis de maestría, Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú]. Repositorio Institucional: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17130/CABRERA_VALDIVIA_BRENDA_ANGELA%20%281%29.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Castillo, A. J. (2006). *Administración de personal. Un enfoque hacia la calidad* (2.ª ed.) Bogotá, Colombia: ECOE Ediciones.
- Capón, R. (2006). Estabilidad laboral como señalagma relacional. http://www.eft.org.ar/pdf/eft2005_4pp43-49.pdf

- Celada, C. O. (2007). *Gestión por competencias para la contratación del visitador médico como herramienta para reducir los índices de su rotación* [Tesis de pregrado, Atlantic International University, Guatemala]. Repositorio Institucional:
<https://www.aiu.edu/applications/DocumentLibraryManager/upload/Gesti%C3%B3n%20por%20competencias%20para%20la%20contrataci%C3%B3n%20del%20visitador%20medico%20como%20herramienta%20para%20reducir%20los%20%C3%ADndices%20de%20su%20rotaci%C3%B3n..pdf>
- Chiavenato, I. (1999): *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw-Hill Interamericana. 5ta edición.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill Interamericana S.A.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos* (pág. 47). México: McGraw Hill.
- Ché, U. G. (2020). *Modelo teórico para la gestión de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos domiciliarios en un gobierno local* [Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú]. Repositorio Institucional:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49190/Che_UAM%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cruz, N. Z., Hernández, O. S., Cruz, N.L., Meza, M., M. (2017, junio). Principales causas de la rotación del personal en empresa de servicios de transporte. *Revista Sociología Contemporánea*. 11 (4). Recuperado de:
https://www.ecorfan.org/bolivia/researchjournals/Sociologia_Contemporanea/vol4num11/Revista_Sociologia_Contemporanea_V4_N11_5.pdf
- Decreto Legislativo N° 276 (2018). *Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público*. Recuperado de:
<https://www.gob.pe/institucion/rree/normas-legales/1393-276>

- Decreto Supremo N° 005-90-PCM (1990). *Reglamento de la carrera administrativa*. Recuperado de: http://www3.vivienda.gob.pe/oggrh/Documentos/Personal/DS_005_90_PC M.pdf
- Demerouti, E., Bekker, A., Jensen, P. & Schaufeli, W. (2001). Burnout and Engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of work Environment & Health*. 279-286
- Dessler, G. (1979). En p. H. S.A. (Ed.), *Organización Y Administración* (N. Cardenas, Trad., pág. 212). Florida: Helbert A. Simón.
- Díaz, R. L. (2020). *Factores asociados a la rotación del personal de enfermería en una IPS de Santander* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Bucaramanga, Bucaramanga, Colombia]. Repositorio Institucional: https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/11479/2020_Tesis_Lina_Maria_Diaz_Rojas.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Elangovan, A. (2001). "Causal ordering of stress, satisfaction and commitment, and intention to quit: a structural equations analysis", *Leadership & Organizational Development Journal*, 22(4). Emerald, pp. 159-165.
- Espinoza, R. O., & Aguilar, A. N. (2018). Factores que intervienen en la Rotación de Personal en la Planta 4 - Empresa Agroindustrial Virú S.A, Virú 2017 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú]. Repositorio Institucional: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23930>
- Espinoza, Y. E. (2013). *Rotación de personal en una empresa de Retail de Arequipa en el periodo enero septiembre del año 2012*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú]. Repositorio Institucional: <http://share.pdfonline.com/0dbcb62f9c57469ba653f800bbc2552f/TESIS%20ELIZABETH%20ESPINOZA%20Y.%20IMPRIMIR%20BACKAP.html>
- Florkowski, G., M. Schuster. (1992). Support for Profit Sharing and Organizational Commitment: A Path Analysis. *Human Relations*. 45: 507523

- Franco, M. M., Maldonado, L. L., Trigueros, G. J., & Valencia, S. M. (2019). *Propuesta de mejora para la gestión de la rotación en la fuerza laboral operaria de una empresa del sector logístico* [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico, Lima, Perú]. Repositorio Institucional: https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2543/Maira_Tesis_maestria_2019.pdf?sequence=1
- Flores, R., Abrau, J. & Badii, M. (2008). Factor that cases personnel rotation in mexican companies International journal of Good conscience.
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la investigación*. Artículo. Universidad Continental. Disponible en: <https://edoc.pub/uc0584-metodologia-de-la-investigacion-ed1-v1-2017-pdf-free.html?cv=1>
- García, R. B., Ramírez, B. M., Aranibar, G. M. (2020). la rotación de personal del empleado directo: la satisfacción y el compromiso como mediadores. *Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación*. Recuperado de: <https://www.eumed.net/rev/rilcoDS/06/rotacion-personal.html>
- García, S. P. (1985). *La fluctuación del personal en la empresa*. La Habana, Editorial de Ciencias Sociales.
- Gómez, B. S. (2012). *Metodología de la investigación*. Editorial: Red Tercer Milenio. Recuperado: http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Gonzales, C. L., Guevara, A. N., Piña, H. X., & Ramírez, C.H. (2017). *Propuesta para disminuir la rotación de personal en la empresa Eulen Colombia S.A. a partir del análisis de las entrevistas de retiro* [Universidad Piloto de Colombia, Bogotá, Colombia]. Repositorio Institucional: <http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/3095/00004186.pdf>
- Halbesleben, W. (2008). Ther relative roles of engagement and embeddeddneess in predictin job performance an intetion to leave, work stress.

- Hernández Chávez, Y.; Hernández Chávez, G. y Mendieta Ramírez, A. (2013) Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales. *Historia y Comunicación Social*. Vol. 18. N° Especial Diciembre. Págs. 837-863.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. P. (2014). Metodología de la investigación (6ª ed.). McGraw – Hill. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sextaedicion.compressed.pdf>
- Jaspe, A., & Santana, A. (2007). *Formas de retención de los departamentos de recursos humanos hacia empleados jóvenes del área de atención al cliente*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela].
- Jiménez, C. J. (2019). *Factores asociados a la estabilidad laboral en el personal operario de la empresa Falumsa, ubicada en Ventanilla - periodo 2019* [Universidad Inca Garcilaso de la de Vega, Lima, Perú]. Repositorio Institucional: http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4493/TRABSU FICIENCIA_JIMENEZ_JOSELYN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Kahn, W. (1990). “Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work”. *Academy of Management Journal*, 33, 692-794
- Kenny, P., Reeve, R., & Hall, J. (2016). Satisfaction with nursing education, job satisfaction, and work intentions of new graduate nurses. *Nurse Education Today*, 36, 230–235. doi:10.1016/j.nedt.2015.10.023
- Lara, Q. S., Naranjo, A. G., & Gonzales, P. M. (2015). *Factores asociados a la rotación de empleados en las organizaciones: Un análisis desde la literatura*. [Tesis de maestría, Universidad Simón Bolívar, Bogotá, Colombia]. Repositorio Institucional: https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/4395/Factores_asociados_rotaci%C3%B3n_empleados_organizaciones_Art%C3%ADculo.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Leonardo, C. D., García, D. J., & Saavedra, J. C. (2016). *Diseño de plan de mejoramiento para la disminución de rotación de personal en la lps riesgo de*

fractura s.a. [Tesis de maestría, Universidad Ciencias de la Salud, Bogotá, Colombia]. Repositorio Institucional:

[https://repositorio.fucsalud.edu.co/bitstream/handle/001/412/REDI-FDA-](https://repositorio.fucsalud.edu.co/bitstream/handle/001/412/REDI-FDA-2016-)

[2016-11.pdf;jsessionid=3BEB397396563781E154E2DA324CA2B3?sequence=1](https://repositorio.fucsalud.edu.co/bitstream/handle/001/412/REDI-FDA-2016-11.pdf;jsessionid=3BEB397396563781E154E2DA324CA2B3?sequence=1)

Lee, Xianyin, Yang, Boxu, & Li, Wendong. (2017). The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: taking early-career employees as an example. *Anales de Psicología*, 33(3), 697-707. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.33.3.238551>

López, S. M. (2015). *Subsistema de compensaciones*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, Nicaragua]. Repositorio Institucional: <https://repositorio.unan.edu.ni/3915/1/2752.pdf>

Lucker, G. William. 1987. The hidden cost of worker turnover: a case study in the maquiladora industry, *Journal of Borderland Studies*, 2(1), 93-98.

Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, pp. 695-706.

Luthans, F., Youssef, C., y Avolio, Bruce (2007). *Psychological Capital: developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.

Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP. (1992). *Desplazamiento de personal*. Recuperado de: <http://docshare02.docshare.tips/files/10943/109436589.pdf>

Marín Boscán, Francisco Javier (2015). La estabilidad laboral: aspectos y procedimientos en la LOTT. *Cuestiones Jurídicas*, IX (2), 11-27. [Fecha de Consulta 15 de enero de 2021]. ISSN: 1856-6073. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1275/127546588002>

Martín, S. M. (2016). *Influencia de la estabilidad laboral en el desempeño del trabajador de enfermería. estudio realizado en el hospital nacional de Chimaltenango, Guatemala* [Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala]. Repositorio Institucional: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/09/02/Martin-Maria.pdf>

- Martínez, I. M., & Cifre, E. (2016). Individual and group antecedents of job satisfaction: a one-lab multilevel study. *anales de psicología*, 32, 565–570. doi: [dx.doi.org/10.6018/analesps.32.2.216801](https://doi.org/10.6018/analesps.32.2.216801)
- Maurer, T.J. and Tarulli, B.A. (1994) Investigation of Perceived Environment, Perceived Outcome, and Person Variables in Relationship to Voluntary Development Activity by Employees. *Journal of Applied Psychology*, 79, 3-14
- March, J. G. y Simón, H. A. (1958). *Organizations*. York: John Wiley and Sons
- Masten, A., y Reed, M. G. (2002). Resilience in development. En: Snyder R., y López Shane (Eds.). *Handbook of positive psychology*. Oxford, U.K.: Oxford University Press., (pp. 74–88).
- Mina, B. M. (2019). *Estudio de rotación de personal en una empresa del sector de alimentos y bebidas*. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Occidente, Cali, Colombia]. Repositorio Institucional: <https://red.uao.edu.co/bitstream/10614/10965/4/T08497.pdf>
- Molinera, F. (2006). *Absentismo laboral*. 2da. ed., Fund Confemetal.
- Montoya, A. (2006). *Recuperación de un principio*. <http://www.mtas.es/publica/revista/numeros/33/estudio3.pdf>
- Montserrat, Juan Orlando (2015). Estabilidad laboral y flexiseguridad. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 7 (14), 51-68. [Fecha de Consulta 15 de enero de 2021]. ISSN: 1856-9099. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2190/219040849004>
- Mujica, J. (2012). *Rotación a los empleados públicos*. Recuperado de: <https://www.lr21.com.uy/politica/232803-mujica-propuso-rotar-a-los-empleados-publicos>
- Navarro, S. L. (2008). *Satisfacción laboral y rotación de personal en empresas de transporte público de pasajeros* [Tesis de maestría, Instituto Politécnico Nacional, México D.F, México]. Repositorio Institucional: <https://tesis.ipn.mx/bitstream/handle/123456789/4210/SATISFLABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Obregón, S. T. (2016). Estabilidad laboral no es sinónimo de reposición. *Revista Derecho & Sociedad*, 46. Pp. 199-206. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/download/18832/19052/>
- Olazábal, T.K. (2017). *Supervisión en el trabajo y la estabilidad laboral de los trabajadores de construcción civil, en la empresa Livit, Arequipa, 2017* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú]. Repositorio Institucional: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5011/CHMolteke.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ortiz, I. & Ruiz, M. (2016). Propuesta para disminuir los índices de rotación de personal del área de producción en una empresa de visualización 3D [Instituto Universitario Aeronáutico, Buenos Aires, Argentina]. Repositorio Institucional: <https://rdu.iaa.edu.ar/bitstream/123456789/1249/1/PROYECTO%20DE%20GRADO%20Ortiz-Ruiz%20PDF.pdf>
- Otero, T. M. & Torres, C. K. (2016). *Plan de mejora de la gestión de rotación de personal y siniestrabilidad para la división de operaciones de una empresa contratista minera* [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico, Lima, Perú]. Repositorio Institucional: https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1548/Mayra_Tesis_maestria_2016.pdf?sequence=1
- Paredes M. (2011). *Rotación de personal en una empresa de ventas al detalle de calzado en Guatemala* [Tesis de pregrado, Universidad Panamericana, Guatemala, Guatemala].
- Paredes, I. J. (2018). *La estabilidad laboral del Perú*. Recuperado de: https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/dc3466804b4149d688bb89501ddd53/CSJAP_D_ARTICULO_DOCTOR_JELIO_PAREDES_15052012.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=dc3466804b4149d688bb89501ddd53
- Pedrero, F. (2006). *Mejora el panorama para la generación de empleos*. Editorial: Universal, México.

- Pérez, A. G. (2015). *Propuesta para reducir la rotación de personal en la distribuidora de productos Coca-Cola de la Ciudad de Chiclayo* [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú]. Repositorio Institucional: http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/142/TL_Perez_Aguinaga_FranklinIvan.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Peterson, S., Luthans, F., Avolio, B., Walumbwa, F., & Zhen, Z. (2011). Psychological Capital and employee performance: a latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64, 427- 450.
- Pezo, B. G. (2019). *Factores laborales que explican la rotación del personal del centro de aplicación Unión, Lima – 2019* [Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión, Lima, Perú]. Repositorio Institucional: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/2997/Grassy_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pinedo, P. N. (2020). *Propuesta para reducir la rotación de personal en una empresa de servicio, Lima 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Norbert Wiener, Lima, Perú]. Repositorio Institucional: http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3917/T061_75195734_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Porter, M. (1990). *The Competitive Advantage of Nations*. The Free Press.
- Puchol, L. 1994. *Dirección y gestión de recursos humanos, Perspectivas y prospectivas*, España.
- Resolución Viceministerial 032-2006-SA-DVM. *Propuesta de reglamento para la reasignación, rotación y transferencia de los servidores destacados del ministerio de salud, direcciones regionales de salud, direcciones de salud, institutos especializados, hospitales, redes de salud y organismos públicos descentralizados*. Recuperado de: <ftp://ftp2.minsa.gob.pe/otraspublicaciones/116/ReglamentoDestagues.doc>
- Reyes, M. S. (2017). *La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el ministerio de salud pública* [Tesis de maestría,

Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador]. Repositorio Institucional:
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6155/1/T2585-MDTH-Reyes-La%20influenza.pdf>

Rincón, P. (2016). *Motivación laboral como herramienta clave evitar la rotación de personal en las empresas de servicios de la ciudad de Morelia*. [Tesis de pregrado, Universidad Michoacana de San Nicolas de Hidalgo, Michoacana, México].

Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional*, Prentice Hall, México.

Servir. (2019). *Informe técnico N° 035-2019-SERVIR/GPGSC*. Recuperado de:
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1373437/Informe%20T%C3%A9cnico%20035-2019-SERVIR-GPGSC.pdf>

Servir. (2016). *Informe Técnico N° 2065-2016-SERVIR/GPCSC*. Recuperado de:
<https://es.scribd.com/document/386940131/It-2065-2016-Servir-Gpgsc>

Salanova, M., & Schaufeli, W.B. (2004). *El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos*. *Estudios Financieros*, 261, 109-138. Recuperado de: http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/03/2004_Salanova-Schaufeli.pdf

Saldivia, A. M. (2015). *Propuestas de intervención en la rotación de personal en la empresa Cruz del Sur* [Universidad Austral de Chile, Puerto Montt, Chile].
Repositorio Institucional:
<http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2013/bpmfcis162e/doc/bpmfcis162e.pdf>

Socorro, F. (2007). *Estabilidad laboral: Otro paradigma que cambia*
http://www.degerencia.com/articulo/estabilidad_laboral_otro_paradigma_que_cambia.

Valdizón (2016). *Estudio de los factores que conllevan a la estabilidad laboral del personal que trabaja en la distribuidora San Pablo, San Pedro Carchá A.V.* [Tesis de maestría, Universidad Rafael Landívar, San Juan de Chamelco, Guatemala].
Repositorio Institucional:
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Valdizon-Karen.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<p>¿De qué manera la Normatividad sobre rotación y destaque mejorara la estabilidad laboral en los trabajadores de los establecimientos de salud del primer nivel de atención del MINSA Jaén – Perú?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Proponer una Normatividad sobre rotación y destaque para mejorar la estabilidad laboral en los trabajadores de los establecimientos de salud del primer nivel de atención del MINSA Jaén – Perú.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar un diagnóstico del proceso de rotación y destaque de los trabajadores de los establecimientos de salud del primer nivel de atención MINSA Jaén. • Evaluar la estabilidad laboral de los trabajadores de los establecimientos de salud del primer nivel de atención MINSA Jaén. • Diseñar la Normatividad sobre rotación y destaque para mejorar la estabilidad laboral en los trabajadores de los establecimientos de salud del primer nivel de atención del MINSA Jaén – Perú. • Validar la normatividad sobre rotación y destaque para mejorar la estabilidad laboral en los trabajadores de los establecimientos de salud del primer nivel de atención del MINSA Jaén – Perú. 	<p>Hipótesis Principal</p> <p>(Hi): La propuesta de una normativa sobre rotación y destaque permitirá mejorar la estabilidad laboral en los trabajadores de los establecimientos de salud del primer nivel de atención del MINSA Jaén – Perú.</p>	<p>Variable dependiente:</p> <p>Estabilidad laboral</p> <p>Variable Independiente:</p> <p>Normativa de rotación y destaque</p>	<p>Unidad de análisis</p> <p>Trabajadores rotados y destacados.</p> <p>Población</p> <p>112 trabajadores rotados y destacados de los establecimientos de salud del primer nivel de atención de la DISA Jaén.</p> <p>Muestra</p> <p>Conformada por 76 trabajadores rotados y destacados de los establecimientos de salud del primer nivel de atención de la DISA Jaén..</p> <p>Muestreo</p> <p>Es probabilístico, su selección responde al criterio aleatorio simple.</p>	<p>Básica</p> <p>Cuantitativo</p> <p>No aplicativo</p> <p>Propositivo</p> <p>El diseño de estudio se representa en el siguiente esquema</p> <p style="text-align: center;">M → O → P</p> <p>Dónde:</p> <p>M: Representa la muestra de la cual se recogió información para el estudio.</p> <p>O: Representa la información observada sobre la investigación.</p> <p>P: Propuesta a la situación estudiada.</p>	<p>Encuesta</p> <p>Cuestionario</p> <p>Para diagnosticar y analizar la realidad sobre la rotación y destaque de los trabajadores del primer nivel de atención que realiza la Dirección Sub Regional de Salud (DISA) Jaén</p>

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES ROTADOS Y DESTACADOS DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DEL PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN QUE PERTENECEN A LA DISA JAÉN.

Estimado colaborador(a), mucho agradeceré leer y contestar cada una de las preguntas planteadas en el siguiente cuestionario, que va a permitir proponer una norma sobre rotación y destaque de personal para mejorar la estabilidad laboral en los establecimientos de salud del primer nivel de atención del MINSA Jaén – Perú

A continuación, de acuerdo a su elección debe responder marcado con “X” la alternativa que usted considere la apropiada:

- 1.- Totalmente en Desacuerdo (TD)
- 2.- En desacuerdo (D)
- 3.- Indiferente (I)
- 4.- De acuerdo (A)
- 5.- Totalmente de acuerdo (TA)

Nº	Dimensiones / ítems					
Variable: Normativa de Rotación y Destaque						
	D1: Unidad Familiar	TD	D	I	A	TA
1	En el establecimiento de salud donde trabaja tiene en consideración la residencia territorial para la rotación y destaque de personal.					
2	El jefe del establecimiento de salud para la rotación y destaque de personal considera la unidad familiar para aprobarla.					
3	Para usted la responsabilidad en el cumplimiento del trabajo es una condición para aprobar la rotación y destaque de personal.					
4	Para usted la responsabilidad sobre la unión familiar es un criterio a tomar en cuenta para el destaque y rotación de personal.					
	D2: Salud Integral					
5	Actualmente, es considerada la salud mental del trabajador como factor condicionante para la rotación y destaque de personal					
6	Está de acuerdo usted que la salud mental es un factor para que se apruebe la rotación y destaque de personal.					
7	Actualmente la salud física es considerada para la rotación y destaque de personal como un factor importante de la salud integral y aprobar el pedido de rotación.					
8	Está de acuerdo que la salud física sea la condición más importante para priorizar la rotación y destaque de personal. .					
	D3: Estudios por Superación					
9	Actualmente son requisito indispensable para aprobar la rotación y destaque de personal que el trabajador realice especializaciones académicas.					
10	Está usted de acuerdo que sea una condición obligatoria para la rotación y destaque de personal que el trabajador realice especializaciones académicas.					
11	Las capacitaciones son consideradas como parte de estudios por superación para la rotación y destaque de personal actualmente en el establecimiento donde trabaja.					
12	Está de acuerdo que las capacitaciones no sean consideradas un factor importante para la rotación y destaque de personal.					
	D4: Remuneraciones					
13	El salario es considerado parte de la evaluación para la rotación y destaque de personal actualmente en el establecimiento donde labora					
14	Está de acuerdo que el personal rotado debe mantener el mismo salario mientras dura el tiempo de rotación.					
15	En la rotación de personal se consideran los incentivos del nuevo establecimiento donde ha sido rotado y destacado de personal					
16	Está de acuerdo el trabajador sujeto a rotación o destaque reciba un incentivos laboral por la rotación y destaque de personal					

Nº	Dimensiones / ítems					
Variable: Estabilidad Laboral						
	D1: Tiempo de servicio	TD	D	I	A	TA
17	Actualmente es un requisito para solicitar rotación y destaque de personal el periodo de trabajo					
18	El tiempo de servicio prestado en el establecimiento donde se nombró el personal es requisito indispensable para la rotación y destaque de personal					
19	Está de acuerdo que el periodo de trabajo en el establecimiento donde labora sea un requisito para la aprobación de la rotación y destaque de personal					
20	Está de acuerdo que el tiempo de servicio en general sea un requisito obligatorio para el pedido de rotación y destaque de personal					
	D1: Especialización					
21	Se considera los grados académicos para la rotación y destaque de personal					
22	Está de acuerdo que los grados académicos sean un requisito obligatorio para el pedido de rotación y destaque de personal					
23	El nivel de conocimientos del trabajador es un requisito obligatorio para aprobar la rotación y destaque de personal					
24	Está de acuerdo que debe existir una evaluación de conocimientos como requisito obligatorio para la rotación y destaque de personal por estudios.					
	D3: Fortalecimiento del Estado Emocional					
25	La rotación y destaque de personal mejora el bienestar laboral del trabajador					
26	La rotación y destaque de personal mejora el bienestar familiar del trabajador					
27	El fortalecimiento del estado emocional es importante para usted en el cumplimiento de sus labores, por lo que se debe aprobar toda solicitud de rotación y destaque de personal que se pida bajo este principio.					
28	Está de acuerdo usted que el estado emocional del trabajador sean un requisito para la rotación y destaque de personal.					

Ficha técnica del cuestionario

1. Nombre del instrumento

Cuestionario para medir las variables normatividad de rotación y destaque y estabilidad laboral con los trabajadores de los establecimientos de salud del primer nivel de atención del MINSA Jaén – Perú

2. Autor original

Mg. Juan Enrique ARELLANO UBILLUS.

3. Objetivo

Diagnosticar y analizar la realidad sobre la rotación y destaque de los trabajadores del primer nivel de atención que realiza la Dirección Sub Regional de Salud (DISA) Jaén a través de las dimensiones: Unidad familiar, Salud integral, Estudios por superación, Remuneraciones, Gestión del personal, Tiempo de servicio, Especialización y Fortalecimiento del estado emocional.

4. Usuarios

Trabajadores de los establecimientos de salud del primer nivel de atención del MINSA Jaén- Perú.

5. Estructura y aplicación

1º El cuestionario está estructurado en 28 ítems. Del ítem 1 al 16 se evalúa la variable Unidad Familiar con sus dimensiones Unidad Familiar (ítems del 1 al 4), Salud integral (ítems del 5 al 8), Estudios por Superación (ítems del 9 al 12) y Remuneraciones (ítems del 13 al 16); de los ítems 17 al 28 se evalúa la variable Estabilidad Laboral con sus dimensiones Tiempo de servicio (ítems del 17 al 20), Especialización (ítems del 21 al 24) y Fortalecimiento del Estado Emocional (ítems del 25 al 28). Los criterios de valoración usados son: (1) Totalmente en desacuerdo, (2) Desacuerdo, (3) Indiferente, (4) De acuerdo, (5) Totalmente de acuerdo.

2º Los funcionarios y/o trabajadores públicos deben de desarrollar el cuestionario en forma online, consignando los datos requeridos de acuerdo a las indicaciones para el desarrollo de dicho instrumento de evaluación.

3º El cuestionario se aplicará en forma intermitente y en ocasiones de manera simultánea de acuerdo a la disponibilidad de tiempo de los sujetos de estudio y la aplicación tendrá una duración aproximada de 40 minutos aproximadamente.

6. Estructura de los instrumentos

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Unidad familiar	Residencia territorial	ítems 1, 2
	Responsabilidades	ítems 3, 4
Salud integral	Salud mental	Ítems 5, 6
	Salud física	ítems 7, 8
Estudios por superación	Especializaciones académicas	Ítems 9, 10
	Capacitaciones	ítems 11, 12
Remuneraciones	Salario	Ítems 13, 14
	Incentivos	ítems 15, 16
Tiempo de servicio	Periodos de trabajo	ítems 17, 18, 19, 20
Especialización	Grados académicos	ítems 21, 22
	Conocimientos	ítems 23, 24
Fortalecimiento del estado emocional	Bienestar	ítems 25, 26
	Inteligencia emocional	Ítems 27, 28

7. Escala

7.1 Escala general.

Escala	Puntaje	Rango
Totalmente de acuerdo	5	[113 - 140]
De acuerdo	4	[85 -112)
Indiferente	3	[57 -84)
En desacuerdo	2	[29 -56)
Totalmente en Desacuerdo	1	[28)

7.2 Escala Específica

Escala	Normativa de rotación y destaque				Estabilidad laboral		
	Unidad familiar	Salud integral	Estudios por superación	Remuneraciones	Tiempo de servicio	Especialización	Fortalecimiento del estado emocional
Totalmente de acuerdo	[17-20)	[17-20)	[17-20)	[17-20)	[17-20)	[17-20)	[17-20)
De acuerdo	[13-16)	[13-16)	[13-16)	[13-16)	[13-16)	[13-16)	[13-16)
Indiferente	[9-12)	[9-12)	[9-12)	[9-12)	[9-12)	[9-12)	[9-12)
En desacuerdo	[5-8)	[5-8)	[5-8)	[5-8)	[5-8)	[5-8)	[5-8)
Totalmente en desacuerdo	[4)	[4)	[4)	[4)	[4)	[4)	[4)

8. Validación:

El instrumento será validado a través de una prueba piloto, a través del método Alfa de Cronbach y por juicio de expertos. La prueba piloto fue aplicada a 10 personas obteniendo el valor Alfa siguiente:

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach ^a	N de elementos
,895	28



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

Normatividad de rotación y destaque para estabilidad laboral en trabajadores del primer nivel de atención MINSa Jaén.

II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO

Cuestionario dirigido a los trabajadores rotados y destacados de los establecimientos de salud del primer nivel de atención del MINSa Jaén – Perú.

III. TESISISTA:

Mg. Juan Enrique Arellano Ubillus

IV. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de las variables en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES:

Apto para su aplicación

APROBADO: SI NO

Trujillo, 18 de enero de 2021

Firma

Experto

Dr. CPC. Grimaldo Heredia Pérez
Matrícula CCPC. Nº 12 - 1296



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

Normatividad de rotación y destaque para estabilidad laboral en trabajadores del primer nivel de atención MINSJA Jaén.

II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO

Cuestionario dirigido a los trabajadores rotados y destacados de los establecimientos de salud del primer nivel de atención del MINSJA Jaén – Perú.

III. TESISISTA:

Mg. Juan Enrique Arellano Ubillus

IV. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de las variables en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES:

Apto para su aplicación

APROBADO: SI



NO



Jaén, 18 de enero de 2021


.....
Dr. Luis O. Carbajal Garcia
CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO
Mat. 02-3473

Firma

Experto



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

Normatividad de rotación y destaque para estabilidad laboral en trabajadores del primer nivel de atención MINSJA Jaén.

II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO

Cuestionario dirigido a los trabajadores rotados y destacados de los establecimientos de salud del primer nivel de atención del MINSJA Jaén – Perú.

III. TESISISTA:

Mg. Juan Enrique Arellano Ubillus

IV. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de las variables en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES:

Apto para su aplicación

APROBADO: SI NO

Jaén, 18 de enero de 2021

Firma

Experto


Dr. Alexander Huaman Montez
GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

ANEXO 03. Muestreo probabilístico

De acuerdo a Hernández et al. (2014) El muestreo probabilístico “permite obtener una muestra respetando que todos en una población tengan la misma oportunidad de ser seleccionados” (p. 112).

Para calcular la muestra, se realizó la formula probabilística siguiente:

$$n = \frac{N Z^2 p q}{(N - 1)E^2 + Z^2 p q}$$
$$n = \frac{(112)(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(180 - 1)(0,05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$
$$n = 76$$



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
DIRECCION REGIONAL DE SALUD CAJAMARCA
DIRECCION DE SALUD JAEN
DIRECCION DE CAPACITACION

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"



Jaén, 17 de Junio del 2021

MAD 05801294

OFICIO N° 009 - 2021- GR.CAJ/DSRSJ-DG/DEGDRRHH-CAPACITACION

JEFE DE LA UNIDAD DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Presente.-

ASUNTO: AUTORIZACION PARA APLICACIÓN DE PROYECTO DE TESIS.

Es sumamente grato dirigirme a usted con la finalidad de hacerle llegar el saludo cordial y al mismo tiempo hacerle de su conocimiento que esta Dirección autoriza al Mrtg. Juan Enrique Arellano Ubillus, alumno de la Escuela de Posgrado del VI del Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad César Vallejo, para la aplicación de su Proyecto de Tesis: Normatividad de rotación y destaque para la estabilidad laboral en trabajadores del primer nivel de atención MINSA – Jaén.

Asimismo solicitar a usted la emisión de un ejemplar de la Tesis ejecutada para su respectiva difusión en la jurisdicción de la Dirección Sub Regional de Salud Jaén-

Es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de consideración.

Atentamente,



FJCA/DMET/DMLS.
C.c.
- Archivo



"Nuestra Atención, con Calidad y Buen Trato"

Jr. Simón Bolívar N° 1560 – Jaén
Teléfono (076) 731154