

**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRIA EN CIENCIAS ECONÓMICAS**  
**MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA**



**EL DESPLAZAMIENTO DE PERSONAL Y SUS IMPLICANCIAS  
ECONÓMICAS Y EMOCIONALES POR CAMBIO DE GOBIERNO  
EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASTILLO GRANDE**

**TESIS**

**Para optar el Grado Académico de  
MAESTRO EN CIENCIAS ECONÓMICAS  
MENCIÓN EN: GESTIÓN PÚBLICA**

**VILMA ESPERANZA URRELO GARCÍA**

**Tingo María - Perú**

**2019**



**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**DIRECCIÓN**



*"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"*

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**  
**Nro. 037-2019-EPG-UNAS**

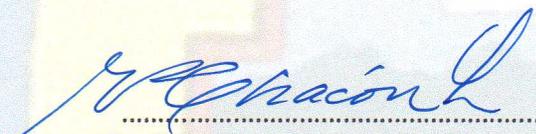
En la ciudad universitaria, siendo las 11:15am, del día viernes 08 de noviembre del 2019, reunidos en la Sala de Grados de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, se instaló el Jurado Calificador a fin de proceder a la sustentación de la tesis titulada:

**"DESPLAZAMIENTO DEL PERSONAL Y SUS IMPLICANCIAS ECONOMICAS Y EMOCIONALES POR CAMBIO DE GOBIERNO EN LA MUNICIPALIDAD DE CASTILLO GRANDE"**

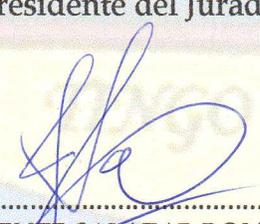
A cargo del candidato al Grado de Maestro en Ciencias Económicas, mención Gestión Pública, **VILMA ESPERANZA URRELO GARCIA**.

Luego de la exposición y absueltas las preguntas de rigor, el Jurado Calificador procedió a emitir su fallo declarando **APROBADO** con el calificativo de **MUY BUENO**.

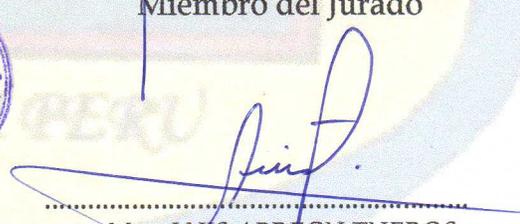
Acto seguido, a horas 12:48pm. el presidente dio por culminada la sustentación; procediéndose a la suscripción de la presente acta por parte de los miembros del jurado, quienes dejan constancia de su firma en señal de conformidad.

  
.....  
Dr. VICTOR CHACON LOPEZ  
Presidente del Jurado

  
.....  
M.Sc. CESAR HUAMAN RAMIREZ  
Miembro del Jurado

  
.....  
Dr. INOCENTE SALAZAR ROJAS  
Miembro del Jurado



  
.....  
Mag. LUIS ABREGU TUEROS  
Asesor

## DEDICATORIA

A Dios por la salud, fortaleza, inteligencia y perseverancia durante mis estudios de maestría.

A mi querida madre, Martina por estar siempre a mi lado brindándome su apoyo y cariño.

A mis hijos, Cesar Junior y Luis Fernando para que sigan el ejemplo de la labor académica; y a mis bebés, Daniela, Camila y Leonardo, por su atención, cariño y amor incondicional.

## **AGRADECIMIENTO**

Al Dr. Víctor Chacón López, al Dr. Inocente Salazar Rojas y al Mg. César Huamán Ramírez; jurados de la tesis, por su tiempo en la revisión, por las sugerencias, y el pase a la sustentación de esta tesis.

Al Mg. Luis F. Abregú Tueros, Asesor de esta tesis, por dedicar su tiempo al asesoramiento y apoyo en todas las dificultades y obstáculos.

Al señor Roberto Caycho Romero, alcalde de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, por las facilidades y el apoyo para obtener la información respectiva.

Al Dr. Julián García Céspedes, por su apoyo incondicional para hacer realidad este anhelado trabajo.

## PRESENTACIÓN

Los gobiernos municipales en el Perú son los pilares básicos de la sociedad, son instancias descentralizadas de gobierno local con personería jurídica de derecho público, gozan de autonomía política, económica y administrativa para tomar decisiones y ordenar acciones dentro de sus funciones y competencias. Este órgano de gobierno es promotor de desarrollo y tiene facultad para liderar la gestión del desarrollo integral y armónico de su localidad. Sus miembros, llamados también autoridades son elegidas por voluntad popular.

Conociendo que el rol de los gobiernos municipales es ser representante de los intereses de la comunidad local, que contribuyen al desarrollo nacional para satisfacer de manera eficaz y eficiente las necesidades para el bienestar de la población, preocupándose por las soluciones reales a los problemas existentes y que además debe ser un buen proveedor de servicios en salvaguarda de su entorno. En tal sentido, en el aspecto laboral los funcionarios y empleados están sujetos al régimen laboral aplicable a la administración pública.

El objetivo de la investigación es determinar las implicancias negativas como efecto del desplazamiento del personal por el cambio de gobierno en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, siendo la población de estudio conformada de la siguiente manera: antes de cambio de gobierno 35 trabajadores y después del cambio 50 trabajadores. El método empleado fue el inductivo – deductivo, aplicándose la técnica de la encuesta guiada y encuesta anónima, así mismo se realizó el análisis documental y análisis estadísticos. El diseño de investigación fue transversal comprendiendo dos etapas; evaluación antes de una gestión saliente y luego a la nueva gestión entrante.

El trabajo consta de cinco capítulos: el primero está relacionado con el planteamiento del problema, justificación, objetivos e hipótesis; el segundo capítulo vinculado a la metodología, la población y muestra, métodos y técnicas; el tercer capítulo está relacionado con la revisión de literatura, temas referentes a las variables de la Investigación, y las teorías; el cuarto capítulo comprende los resultados descriptivos y la verificación de las hipótesis y en el capítulo quinto se muestra la discusión respecto a las variables y la concordancia y contrastación con otros resultados.

## ÍNDICE

### DEDICATORIA

PRESENTACIÓN .....	iv
ÍNDICE .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS .....	xi
RESUMEN .....	xiii
ABSTRACT .....	xiv

### CAPÍTULO I

#### INTRODUCCIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	15
1.1.1 CONTEXTO .....	15
1.1.2 EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	16
1.1.3 INTERROGANTES .....	18
1.2 JUSTIFICACIÓN .....	19
1.3 OBJETIVOS .....	19
1.4 HIPÓTESIS .....	20

### CAPÍTULO II

#### METODOLOGÍA

2.1 TIPO, NIVEL Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN .....	21
2.2 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN .....	22
2.3 POBLACIÓN Y MUESTRA .....	23
POBLACIÓN .....	23
MUESTRA .....	23
2.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN .....	25
2.4.1 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN .....	25
2.4.2 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	25
2.4.3 VALIDEZ Y FIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	27
2.5 TÉCNICAS ESTADÍSTICAS .....	28

### CAPÍTULO III REVISIÓN DE LITERATURA

3.1	MARCO TEÓRICO .....	32
3.1.1	LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ .....	32
3.1.2	LEY MUNICIPAL N° 27972 .....	33
3.1.3	DECRETO SUPREMO N° 005-90-PCM.....	35
3.1.4	NORMATIVO DE PERSONAL N° 002-92 DNP.....	35
3.1.5	DIRECTIVA N° 001-2012-EF/43 .....	38
3.1.6	TEORIA DE LA ATRIBUCIÓN CONGNITIVO CONDUCTUAL DEL ESTRÉS.....	39
3.1.7	TEORIA DE RESILIENCIA Y RIESGO.....	43
3.2	ANTECEDENTES.....	44
3.3	CONCEPTOS .....	51

### CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1	IMPLICANCIAS ECONÓMICAS DEL DESPLAZAMIENTO DE PERSONAL .....	55
4.1.1	IMPLICANCIAS ECONÓMICAS .....	55
4.1.1.1	COSTO DE CAPACITACIÓN .....	55
4.1.1.2	EVENTOS DE CAPACITACIÓN .....	56
4.1.1.3	DURACIÓN DE LAS CAPACITACIONES .....	60
4.1.2	IMPLICANCIAS EMOCIONALES DEL DESPLAZAMIENTO DE PERSONAL.....	61
4.1.2.1	RESILIENCIA DEL TRABAJADOR .....	61
4.1.2.2	ESTRÉS LABORAL .....	64
4.1.3	DESPLAZAMIENTO DE PERSONAL .....	64
4.1.3.1	EVALUACIÓN POR NORMA LEGAL.....	65
4.1.3.1	EVALUACIÓN POR CAMBIO DE GOBIERNO.....	65
4.2	CONTRASTACIÓN DE LA HIPOTESIS .....	70
4.2.1	HIPÓTESIS GENERAL.....	70
4.2.2	HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1.....	73
4.2.3	HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2.....	76

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

CONCLUSIONES.....	84
RECOMENDACIONES.....	85
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	86

## ÍNDICE DE TABLAS

1. Población de trabajadores según características socioeconómicas de la MDCG. Periodo: 2017-2018.....	24
2. Valoración de expertos y estadísticos de concordancia sobre el cuestionario de implicancias económicas y resiliencia, 2018.....	28
3. Situaciones críticas del estrés.....	41
4. Costo de capacitaciones externas en la MDCG. Periodo: 2017- 2018.....	55
5. Presupuesto y ejecución de capacitación en la MDCG. Periodo: 2017- 2018.....	56
6. Número de capacitaciones realizadas en la MDCG. Periodo: 2017- 2018.....	57
7. Número de personas capacitadas en la MDCG. Periodo: 2017- 2018.....	58
8. Número de capacitaciones externas al personal en la MDCG. Periodo: 2017- 2018.....	59
9. Frecuencia de capacitaciones externas en la MDCG. Periodo: 2017- 2018.....	60
10. Duración de las capacitaciones recibidas por los trabajadores en la MDCG. Periodo: 2017- 2018.....	61
11. Número de trabajadores afectados emocionalmente debido al desplazamiento de personal por cambio de gobierno en la MDCG. 2018.....	62
12. Actitud del personal frente al movimiento del personal por cambio de gobierno en la MDCG. 2018.....	62
13. Número de trabajadores con satisfacción y estabilidad en el cargo en la MDCG. Periodo: 2017- 2018.....	63
14. Número de trabajadores que tuvieron expectativas laborales por cambio de gobierno en la MDCG. 2018.....	64
15. Número de trabajadores que permanecieron antes y después del cambio de gobierno en la MDCG. Periodo: 2017- 2018.....	64
16. Desplazamiento y designación de cargos por las nuevas Autoridades en la MDCG. 2018 .....	66

17. Preferencias, adulación y recomendación para ascender o promover al personal en la MDCG. 2018.....	67
18. Modalidad de ingreso al cargo en la MDCG. 2018.....	68
19. Número de trabajadores con conocimiento de funciones en la MDCG. Periodo: 2017- 2018.....	68
20. Número de trabajadores preparados para ocupar y dominar el conocimiento del nuevo cargo (después del cambio de gobierno) en la MDCG. 2018.....	69
21. Cargos favorecidos a familiares y allegados en la MDCG. 2018.....	69
22. Incremento de trabajadores por cada gobierno en la MDCG. Periodo: 2017- 2018 .....	70
23. Incremento de trabajadores y sus implicancias en el desconocimiento de funciones en la MDCG. Periodo: oct. 2017- mayo 2018.....	72
24. Análisis del Costo de capacitaciones externas en la MDCG. Periodo: 2017 -2018.....	75
25. Número de trabajadores capacitados en la MDCG. 2018.....	76
26. Análisis de resiliencia antes y después de cambio de gobierno en la MDCG. Periodo: 2017- 2018.....	77
27. Variación de estrés laboral por cambio de gobierno en trabajadores de la MDCG. Periodo: 2017- 2018.....	79

## ÍNDICE DE FIGURAS

1. Evaluación de variables según etapas del estudio sobre desplazamiento de personal y sus implicancias. MDCG. Periodo 2017- 2018 .....	22
2. Teoría de la atribución cognitivo conductual y su ubicación en las etapas del síndrome de adaptación.....	41
3. Número de trabajadores según modalidad de desplazamiento después del cambio de gobierno en la MDCG. 2018.....	53
4. Ocupación del cargo antes de la asunción de nuevas autoridades en la MDCG. 2018.....	55
5. Trabajadores según indicadores de desplazamiento de personal después del cambio de gobierno en la MDCG. 2018.....	72
6. Trabajadores según indicadores de resiliencia en la MDCG. 2018.....	76

## ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. Cuestionario de encuesta guiada para evaluar desplazamiento de personal y resiliencia (Versión 1) .....	91
2. Cuestionario de encuesta guiada para evaluar desplazamiento de personal (Versión 2) .....	92
3. Cuestionario de encuesta guiada para evaluar la resiliencia (Versión 2) .....	95
4. Cuestionario de encuesta anónima sobre estrés laboral.....	96
5. Capacitaciones externas realizadas antes y después de cambio de Gobierno en la MDCG.....	97
6. Ficha de valoración experto 1.....	98
7. Ficha de valoración experto 2.....	99
8. Ficha de valoración experto 3.....	100
9. Evaluación del conocimiento de funciones.....	101
10. Evaluación de capacitaciones.....	102
11. Evaluación del estrés .....	103
12. Composición de instrumento según indicadores y dimensiones de las variables.....	104
13. Matriz de datos tabulados para el análisis estadístico de la variable Desplazamiento de personal e implicancias emocionales en el estrés antes de cambio de gobierno.....	105
14. Matriz de datos tabulados para el análisis estadístico de la variable Desplazamiento de personal después del cambio de gobierno.....	107
15. Matriz de datos tabulados para el análisis estadístico de la variable implicancias emocionales en la resiliencia y el estrés después de cambio de gobierno.....	109
16. Matriz de consistencia .....	111

## RESUMEN

El objetivo del estudio fue determinar las implicancias del desplazamiento de personal por cambio de gobierno en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande en el periodo 2017- 2018. Participaron en forma anónima y voluntaria 35 trabajadores en la primera etapa (antes del cambio) y 50 trabajadores (después del cambio). Para la recolección de datos se utilizaron los siguientes instrumentos: a) Cuestionario de encuesta guiada (CEDP) versión 1, de 5 items y (CEDP- R) versión 2, de 17 items de los cuales 8 items mixtos, las que fueron validados por juicio de expertos; b) Cuestionario de encuesta anónima de 26 items de cuatro opciones de respuesta organizados en tres sentidos (ascendente, descendente y mixto).

Las técnicas estadísticas aplicadas fueron la “t” de student pareada,  $X^2$  y phi. Los resultados en las pruebas de hipótesis correspondientes señalan que las implicancias del cambio de gobierno en el desplazamiento y capacitación del personal no son significativas, igualmente en el estrés laboral y como en la resiliencia. Según análisis de frecuencias, el 32 % de trabajadores ingresaron a laborar mediante recomendación, el 30% sentían inseguridad en sus puestos, el 28% fueron rotados y el 18% consideraban que el ascenso fue dado por “arribismo”.

**Palabras claves:** Desplazamiento de personal. Cambio de gobierno Municipal. Costos por Capacitación. Factores emocionales. Municipio local.

## ABSTRACT

The objective of the study was to determine the implications of the displacement of personnel as a result of a change in the government of the Castillo Grande district municipality during the 2017- 2018 period. Thirty five workers participated in an anonymous and voluntary form in the first stage (before the change) and fifty workers (after the change). For the data collection the following instruments were used: a) a guided survey questionnaire (CEDP – acronym in Spanish) version 1, of five items and (CEDP- R) version 2, of seventeen items, of which eight items were mixed, which were validated by the judgement of experts; b) a twenty six item anonymous survey questionnaire, with four response options, organized in three ways (ascending, descending and mixed).

The statistical techniques applied were the paired student “t” test, the  $X^2$  and the phi. The corresponding results of the hypothesis tests signal that the implications of the change in government on the displacement and training of personnel are not significant, equally, for work stress and in the resilience. According to the frequency analysis, 32% of the workers began working through a recommendation, 30% felt insecure in their position, 28% were rotated and 18% considered that the promotion was due to “boredom.”

**Keywords:** Displacement of personnel, change in municipal government, training costs, emotional factors, local municipality

# **CAPÍTULO I**

## **INTRODUCCIÓN**

### **1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1.1 CONTEXTO**

Los gobiernos municipales en el Perú son instancias descentralizadas del gobierno central, regional y local; cuyas autoridades son elegidas por voluntad popular, y son personas jurídicas de derecho público con autonomía política, económica y administrativa. Están constitucionalmente facultadas para decidir qué hacer para lograr el desarrollo local, con la posibilidad de generar sus propios recursos y disponer de estos, y uno de los medios más importantes para la recaudación es la tributación municipal y la autonomía administrativa, que consiste en la potestad que tienen para emitir reglamentos, ordenanzas y resoluciones.

Específicamente la Municipalidad Distrital de Castillo Grande de reciente creación (07 de diciembre del 2015) mediante Decreto Ley N° 30377 como institución de gobierno local, tiene las funciones de administrar los ingresos económicos y desarrollar labores en beneficio y progreso de la comunidad “castillense”.

En cuanto a la administración del personal como toda organización del estado se rige conforme a los parámetros generales establecidos en el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de remuneraciones del sector público y su reglamento D.S 005-90-PCM para los servidores municipales con carácter permanente; y para los servidores contratados mediante Decreto Ley 1057, Ley de Contratos administrativos de Servicios CAS; también cuenta con trabajadores en la modalidad de servicios por terceros.

En este contexto se presenta el fenómeno del desplazamiento de personal por cada cambio de gobierno, cuyas consecuencias son materia del presente estudio.

### **1.1.2 EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **DESCRIPCIÓN**

El Perú es un país democrático, por consiguiente, cuenta con muchos partidos políticos que se presentan y cobran gran despegue en las campañas electorales con el objeto de ganar las elecciones; ya sea municipales, regionales o presidenciales; para gobernar asumiendo el poder con las personas que han apoyado en la campaña y se sabe que cada uno adopta un estilo de gestión en materia de recursos humanos.

En estos últimos años se nota un incremento sustancial de partidos políticos que asumen este compromiso social y económico, muchos de ellos recibiendo favores de personas con solvencia económica, surgiendo el “clientelismo”, “un fenómeno político y de gobierno que describe un tipo de relación entre gobernantes o funcionarios de gobierno, de un lado, y personas o grupo de civiles, del otro. La esencia del ‘clientelismo’ radica en un intercambio de favores entre gobernantes y personas o grupos de interés dentro de una relación de mutuo beneficio” (Curwen, 2015, p. 1).

Actualmente, existe mucha competitividad en los procesos electorales, y como consecuencia los partidos políticos han desarrollado nuevas formas de intermediación que les permite la movilización de votos y conseguir apoyo político. Este fenómeno se denomina “clientelismo” electoral, cuyo intercambio se produce entre el candidato o partido y los votantes, donde “se compra” la participación del individuo en las diferentes actividades, por medio de estrategias de movilización con el fin de atraer a más electores; y según Zapata (2016) “El clientelismo es una relación asimétrica de intercambio entre alguien que da beneficios y favores, recibiendo a cambio votos y apoyo político que le permiten

mantenerse en el poder”. Los errores que cometen las nuevas autoridades son pagar estos favores políticos colocando en puestos de confianza a quienes apoyaron su campaña, sin tener en cuenta el perfil, la capacidad, ni desempeño laboral; porque el primer año de la gestión es muy importante para emprender los proyectos próximos, siendo los primeros meses de gestión los más vulnerables.

En la actualidad cada partido político que gana las elecciones para gobierno local viene a asumir el cargo con todo su personal de confianza, desplazando al personal preparado, experimentado y permanente que se encuentra laborando, acción que se contrapone a los principios de la gestión de recursos humanos basado en las competencias y los valores (Fernández, 2005) colocando al nuevo personal sin tener en cuenta sus conocimientos, habilidades, destrezas y valores, para el buen desenvolvimiento en el cargo que va a representar y por consiguiente brindar un servicio de calidad para los fines que ha sido creado la institución.

### **EXPLICACIÓN**

En la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, como en todas las municipalidades del Perú, también se da el caso de desplazamiento de personal cuando asume un nuevo gobierno, estas nuevas autoridades tienen el compromiso de ubicar a las personas que de una u otra manera han aportado en la campaña electoral, en muchos casos lo hacen sin tener en cuenta el perfil que exige cada puesto; situación que afecta directamente a los trabajadores permanentes, produciendo el temor a ser desplazado de su puesto de trabajo, lo que le va a producir un desequilibrio emocional que va a repercutir en el desenvolvimiento de sus funciones. Debiendo considerarse que los factores de riesgo de desequilibrio emocional están supeditados a los factores personales, ya que no todos los sujetos responden de igual manera a dichos factores. Las diferencias individuales marcan la capacidad de respuesta de cada persona dependiendo de algunas características como el sexo, actitud hacia la tarea, condiciones económicas, entre otros (Abregú, 2011, p.1).

El nuevo gobierno una vez que se ha instalado, selecciona de manera directa a los integrantes del partido político al que pertenece, así como a las personas que han colaborado en las campañas electorales, y los ubica como trabajadores y funcionarios, sin tener en cuenta que algunos carecen de conocimientos y habilidades pertinentes para ocupar determinado puesto de trabajo.

Por ello en la presente investigación se determinó cómo el desplazamiento de personal por cambio de gobierno municipal afecta a los trabajadores positiva o negativamente, y los gastos que realizó la municipalidad para capacitar al nuevo personal para seguir brindando un buen servicio a la colectividad.

## **PERSPECTIVAS**

Considerando que el nuevo gobierno está encaminado a garantizar la buena gestión municipal, siendo el alcalde el máximo responsable para que la conducción se desplace en función de los intereses de la población, es necesario que la ubicación del nuevo personal en las distintas áreas de la municipalidad se ejecute con responsabilidad en función a las normas, y cumpliendo con el perfil establecido en el manual de organización y funciones (MOF), para garantizar el buen desenvolvimiento del personal; de lo contrario el desconocimiento de funciones en las distintas áreas, limitarían el desarrollo de programas, afectando el desarrollo de la comunidad y el buen servicio a la colectividad.

### **1.1.3 INTERROGANTES**

#### **GENERAL**

¿En qué medida el desplazamiento del personal por cambio de gobierno tiene implicancias negativas en la Municipalidad distrital de Castillo Grande?

## **ESPECÍFICOS**

¿Cuál es la implicancia económica del desplazamiento de personal por cambio de gobierno en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande?

¿Cuál es la implicancia emocional de resiliencia y estrés como consecuencia del desplazamiento de personal por cambio de gobierno en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande?

## **1.2 JUSTIFICACIÓN**

Este trabajo explica el efecto del desplazamiento de personal por cambio del gobierno municipal y para ello se precisa conocer algunos conceptos como: el desplazamiento, el estrés, la resiliencia y los costos por capacitación; lo que conllevó a hacer el estudio para determinar el grado de afectación emocional del personal al producirse el desplazamiento por cambio de gobierno y a partir de ello proponer estrategias para construir y mantener la continuidad de los servicios en la institución y el manejo del estrés laboral y la resiliencia.

## **1.3 OBJETIVOS**

### **GENERAL**

Determinar las implicancias negativas como efecto del desplazamiento de personal por cambio del gobierno en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.

### **ESPECÍFICOS**

1. Determinar las implicancias económicas del desplazamiento de personal por cambio del gobierno en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.

2. Determinar las implicancias emocionales de resiliencia y estrés como consecuencia del desplazamiento de personal por cambio del gobierno en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.

## **1.4 HIPÓTESIS**

### **GENERAL**

H1: El desplazamiento de personal por cambio del gobierno en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande tiene implicancias económicas y emocionales significativas.

### **ESPECÍFICOS**

H1a: Si el desplazamiento de personal de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande es inapropiado, entonces las implicancias económicas serán significativas.

H1b: Si el desplazamiento de personal de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande es inapropiado, entonces las implicancias emocionales de resiliencia y estrés serán significativas.

## **CAPÍTULO II**

### **METODOLOGÍA**

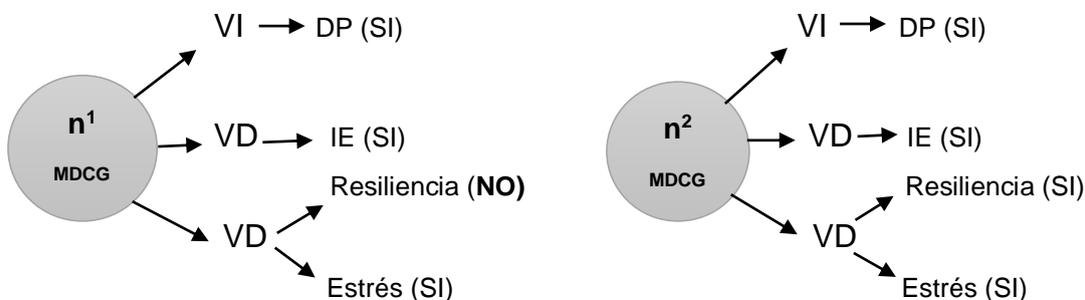
#### **2.1 TIPO, NIVEL Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

Según la naturaleza del problema es una investigación básica, el nivel es descriptivo comparativo (no experimental), porque se observó el fenómeno tal como ocurre y cómo se ha generado; se describió los hechos observados y se midió el grado de relación entre las variables. En primer lugar, se describió la realidad laboral de los trabajadores en la Municipalidad del Distrito de Castillo Grande y, en segundo lugar, se comparó las implicancias económicas en la capacitación y los efectos emocionales según características laborales y frente a las dos gestiones (saliente y entrante)

El diseño de investigación es transversal de dos etapas, ya que primero se evaluó las variables tal como se manifiestan en su contexto, posteriormente fue analizado a través del comportamiento antes de una gestión y luego a la nueva gestión, la misma que se representa en la (Figura1).

Antes del cambio de gobierno

Después del cambio de gobierno



Leyenda:

n<sup>1</sup>: Población antes del cambio de gobierno

n<sup>2</sup>: Población después del cambio de gobierno

VI: Variable independiente

VD: Variable dependiente

DP: Desplazamiento de personal

IE: Implicancias económicas

SI: Evaluado, NO: no evaluado

MDCG: Municipalidad Distrital de Castillo Grande

**Figura 1.** Evaluación de variables según etapas del estudio sobre desplazamiento de personal y sus implicancias. MDCG. Periodo: 2017- 2018

## 2.2 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

El método utilizado fue el Inductivo - deductivo, ya que se conoce el número de elementos que forman parte del objeto de estudio y a partir de los hechos particulares se han propuesto conclusiones teniendo en cuenta lo experimentado y observado.

Se evaluó el desplazamiento de personal por cambio de gobierno municipal con los indicadores de: clientelismo, arribismo, recomendación, nepotismo e incremento de trabajadores por cambio de gobierno.

## 2.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

### **Población**

La población está constituida por todos los trabajadores y trabajadoras de la Municipalidad del Distrito de Castillo Grande, sin distinción de puesto, de género, condición laboral, ni tiempo de servicios (Tabla 1). Por lo tanto, no fue necesario calcular el tamaño de la muestra ni la distribución de los mismos.

### **Muestra**

La población y la muestra investigada está conformada por todos los trabajadores y trabajadoras, bajo la condición de participación voluntaria y considerando que la población no es amplia, no fue necesario determinar el tamaño de la muestra, ni la distribución de los mismos, ya que todos los trabajadores tuvieron la misma probabilidad de participar.

La población estudiada antes del cambio de gobierno fue de  $n=35$  y  $n=50$  después del cambio de gobierno, en ambos periodos predominó el personal administrativo (antes 74,2%; después 72,0%), el personal de limpieza pública antes del cambio es el segundo cargo que ocupa la mayor cantidad de trabajadores (14,3%) y después del cambio es el personal de serenazgo con el (14,0%).

Respecto a la condición laboral antes del cambio de gobierno el (42,9%) estaba contratado bajo la modalidad de contrato administrativo de servicios (CAS). El (34,3%) bajo la modalidad de servicios por terceros; después del cambio, se produce un incremento sustancial (68,0%) del personal con contratados bajo la modalidad de servicios por terceros y sólo el (16,0%) por la modalidad de contrato administrativos de servicios (CAS), (tabla 1).

Finalmente en la misma tabla se observa que en ambos periodos, más de la mitad de los trabajadores (65,7% y 62,0%), cuentan con poca experiencia (menos de un año) y sólo el 10,0% tienen más de cinco años de experiencia. Según el género en ambos periodos predominan los varones respecto a las mujeres (71,4% vs 74,0%) (Tabla 1).

En cuanto a la agrupación por edades, antes del cambio de gobierno, predomina el personal joven (de 23 a 40 años) que equivale al 74,3% y después del cambio de gobierno disminuye paulatinamente hasta llegar al 66,0% (Tabla 1).

**Tabla 1.** Población de trabajadores según características socioeconómicas en la Municipalidad distrital de Castillo Grande, Periodo: 2017-2018.

Características socioeconómicas	Antes del cambio de gobierno				Después del cambio de gobierno.			
	Población 2017	%	n <sup>1</sup>	%	Población 2018	%	n <sup>2</sup>	VP %
<b>Puesto</b>								
Administrativos	37	72,0	27	77,1	53	67,0	37	74,0
Asesor legal					1	1,3	NE	
Serenazgo	3	6,0	2	5,7	14	17,7	7	14,0
Limpieza Pública	10	20,0	5	14,3	5	6,3	3	-40,0
Parques y Jardines					4	5,1	2	4,0
Chofer	1	2,0	1	2,9	1	1,3	1	2,0
Mecánico					1	1,3	NE	
<b>Condición Laboral</b>								
Permanente	8	16,0	8	22,9	8	10,1	8	16,0
CAS	21	42,0	15	42,9	11	13,9	8	16,0
Servicios por terceros	21	42,0	12	34,3	60	75,9	34	68,0
<b>Tiempo de servicios</b>								
< 1 año	33	66,0	23	65,7	60	75,9	31	62,0
1 a 5 año	8	16,0	5	14,3	9	11,4	9	18,0
5 a 10 años	3	6,0	1	2,9	5	6,3	5	10,0
>10 años	6	12,0	6	17,1	5	6,3	5	10,0
<b>Género</b>								
Varón	39	78,0	25	71,4	57	72,2	37	74,0
Mujer	11	22,0	10	28,6	22	27,8	13	26,0
<b>Edad</b>								
18-22 años					3	3,8	3	6,0
23-40 años	36	72,0	26	74,3	47	59,5	33	66,0
41-60 años	13	26,0	8	22,9	26	32,9	12	24,0
61 más	1	2,0	1	2,86	3	3,8	2	4,0
Total	50	100,0	35	100,0	79	100,0	50	100,0
(%)				70,0				63,3

Legenda: n<sub>1</sub> = Antes del cambio de gobierno; n<sub>2</sub> = Después del cambio de gobierno

Fuente: Cuadro de asignación de personal, Encuesta dirigida, dic. 2017, abr. 2018, en la MDCG.

## **2.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

### **2.4.1 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

Para la recolección de los datos de la variable desplazamiento de personal y resiliencia se empleó la técnica de la encuesta guiada, que consistió en plantear al encuestado la pregunta pertinente explicando el significado para discernir la respuesta y marcar la opción.

Para el caso de la variable implicancias emocionales relacionadas al estrés la técnica empleada fue de encuesta anónima individual y sucesiva, entregándose el cuestionario a cada trabajador para su llenado correspondiente, aplicándose en momentos de descanso laboral (hora de refrigerio) o al culminar la jornada laboral.

En relación a los costos de capacitación, se obtuvo información básica documental de las planillas de viáticos, para determinar los gastos por capacitaciones externas en cada periodo.

### **2.4.2 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Para cada instrumento de recolección de datos se formularon las fichas técnicas correspondientes, cuyos elementos considerados fueron:

Nombre, versión, autor, modalidad de administración, duración, objetivo del instrumento, composición y tipificación de puntuaciones, estadísticas de validez, fiabilidad y conclusiones.

Los instrumentos utilizados fueron los siguientes:

- a) Cuestionario de encuesta guiada para evaluar el desplazamiento de personal, capacitación y resiliencia (CEDP-C) versión 1.

El instrumento está compuesto por 5 ítems de tipo descriptivo con preguntas cerradas y dos opciones de respuesta.

(Anexo 1)

- b) Cuestionario de encuesta guiada para evaluar el desplazamiento de personal y la capacitación (CEDP-C) versión 2.

El instrumento está compuesto por 17 Items de tipo descriptivo, todas son preguntas cerradas de los cuales: 15 tienen 2 alternativas, 1 tiene 3 alternativas, 1 tiene 4 alternativas.

(Anexo 2)

- c) Cuestionario de encuesta guiada para evaluar la resiliencia (CE-R), versión 2.

El instrumento está compuesto por 8 Items de tipo descriptivo, todas con preguntas cerradas y 2 opciones de respuesta.

(Anexo 3)

- d) Cuestionario de encuesta anónima sobre estrés laboral, está conformado por 26 Items con 4 opciones de respuesta con graduación tipo Likert (jamás = 1, siempre = 4), de los cuales 10 Items evalúan la consistencia de la respuesta para garantizar la fiabilidad del instrumento, el mismo que fue validado por Abregú y Sebastián (2011), cuyo puntaje total ayuda a establecer los niveles de estrés siguientes:

Ausencia de estrés de 26 a 44 puntos

Estrés leve de 45 a 73 puntos

Estrés moderado de 74 a 86 puntos

Estrés severo de 87 a 104 puntos

(Anexo 4)

- e) Registro de información documental, que está referido a los comprobantes de viáticos otorgados a los trabajadores en las capacitaciones durante los periodos 2017- 2018.

(Anexo 5)

### 2.4.3 VALIDEZ Y FIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cada uno de los instrumentos de recolección de datos fueron validados independientemente a través de la técnica del juicio de expertos (n=3) cuya valoración estuvo basada en los siguientes criterios:

- Claridad y adecuación del lenguaje
- Consistencia de ítems con el marco teórico.
- Factibilidad para describir conductas
- Coherencia de composición de ítems entre indicadores y dimensiones.
- Cantidad suficiente de ítems por indicador.
- Organización y secuencia lógica de ítems.
- Utilidad del instrumento para los objetivos del estudio.

Luego de los rangos asignados por los expertos (1-4 puntos: deficiente; 5-6 regular; 7-8 buena; 9-10 muy buena) fue calculado mediante el coeficiente de concordancia de Kendall (W) para determinar la validez por juicio de expertos del cuestionario de encuesta dirigida para evaluar el desplazamiento de personal y la resiliencia.

**Tabla 2.** Valoración de expertos y estadística de concordancia sobre el cuestionario de implicancias económicas y resiliencia, 2018

Expertos	Criterios							Concordancia de Kendall (w)	gl	p
	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7			
E1	8	9	9	8	9	8	9	0,702	6	0,049
E2	10	9	9	8	9	8	9			
E3	10	9	9	8	9	8	9			

W = Coef. de Kendall para  $p < 0,05$  bilateral.

Fuente: Anexo 5,6,7.

De acuerdo a los resultados del análisis de concordancia sobre la valoración de tres expertos vinculados con el tema de estudio y evaluado mediante la prueba estadística de Kendall que se presenta en la Tabla 2, el cuestionario sobre implicancias económicas y resiliencia presenta una buena validez ( $w = 0,702$ ;  $p < 0,049$ ), sabiendo que el mínimo aceptable de significancia es  $p \leq 0,05$  y la puntuación promedio mínima es de  $\geq 7,500$ ; que en este caso la valoración promedio por experto fue de  $=8,72$  que equivale a una buena validez del cuestionario.

Los criterios con mayor valoración del conjunto es el segundo criterio relacionado a la consistencia de ítems según el marco teórico; el tercer criterio relacionado a la coherencia entre dimensiones e indicadores y el quinto criterio que está relacionado a la secuencia de los ítems dentro del cuestionario propuesto.

#### **Para el cuestionario de encuesta anónima de estrés**

Según el análisis de confiabilidad por técnica de consistencia interna el coeficiente de alfa de Crombach global de la escala es aceptable ( $\alpha=0,791$ ), (considerándose confiable y apropiada ( $\alpha=0,75 - 0,87$ )). En cuanto a la validez convergente se utilizó la correlación “r” de Pearson entre la puntuación total de la escala AME y las dimensiones del cuestionario que fueron superiores a “r” = 0.40, resultando estadísticamente significativa para  $p=0,01$ . En resumen el instrumento en mención es válido y confiable (Abregú, 2011).

## **2.5 TÉCNICAS ESTADÍSTICAS**

### **a) Prueba de contingencia Phi**

Empleado para evaluar el cambio o secuencia del número de trabajadores comparándose en una tabla de contingencia típica de

2 x 2 en los indicadores siguientes:

- Número de trabajadores con conocimiento de las funciones (si-no) versus antes y después del cambio de gobierno.

- Número de trabajadores con capacitaciones (si-no) versus antes y después del cambio de gobierno.

La fórmula aplicada para el procesamiento automático mediante el programa informático SPSS v.18 es el siguiente:

$$\Phi = \sqrt{\frac{\chi^2}{n}}$$

Donde:

n = Número de trabajadores

$\chi^2$  = Cuadrado de los valores correspondientes (observados y esperados)

## b) Prueba de chi cuadrado

**Para evaluar la implicancia económica en la capacitación y aspectos emocionales significativos:**

Para determinar la significancia estadística de la cantidad de trabajadores/as que fueron desplazados entre diciembre 2017 y mayo 2018 por cambio de gobierno en la Municipalidad de Castillo Grande según condición y régimen laboral, se aplicó la prueba de hipótesis Chi-cuadrado ( $\chi^2$ ), cuya fórmula y nomenclatura es el siguiente:

$$\chi^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

Donde:

O = frecuencias observadas

E = frecuencias esperadas

c = número categorías en la columna

f = número categorías en la fila

Cuyo procedimiento de cálculo del grado de libertad (gl) es:

gl = (c-1) (f-1):

### c) Prueba “t” “de student

Para determinar la significancia estadística según niveles de implicancia económica y emocional en los trabajadores/as y según condición y régimen laboral que fueron desplazados entre diciembre 2017 y mayo 2018, por cambio de gobierno en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, se aplicó la prueba de hipótesis “t” de Student de observaciones pareadas (con varianzas desconocidas y similares), cuya fórmula y nomenclatura es el siguiente:

$$t_0 = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{s^2 \times \left[ \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

Donde:

1.  $t_0$  = Tiene probabilidad de ocurrencia en la tabla de distribución t de *Student* con grados de libertad  $(n_1 + n_2 - 2)$ .

$\bar{x}_1$        $\bar{x}_2$       2. = Promedio de las muestras

3.  $S^2$  = Varianza estimada cuya fórmula es:

$$s^2 = \frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$$

4.  $n_1, n_2$  = Tamaños de la muestra

### d) Coeficiente de variación porcentual.

Para evaluar la variación de indicadores ocurridos antes del cambio de gobierno versus después de dicho cambio, relacionados al incremento de trabajadores, a los costos de capacitación por desplazamiento de personal, a la capacitación de trabajadores, al número de casos en resiliencia y al número de casos de estrés, se utilizó el coeficiente de variación porcentual (VP), cuya fórmula es el siguiente:

$$VP (\%) = \left[ \frac{Vx}{Vy} - 1 \right] 100$$

Donde:

VP = Variación porcentual

VY = Número de trabajadores antes del cambio de gobierno

VX = Número de trabajadores después del cambio de gobierno

## **CAPÍTULO III**

### **REVISIÓN DE LITERATURA**

#### **3.1 MARCO TEÓRICO**

##### **3.1.1 LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ**

La Constitución Política del Perú (1993), en su parte orgánica, enuncia algunos principios rectores de la función y organización administrativa, que como tales deben orientar, dirigir y condicionar a todas las administraciones públicas en sus labores cotidianas. En el artículo 74 da la potestad a los gobiernos regionales, locales para crear, modificar y suprimir contribuciones y tasas o exonerar dentro su jurisdicción.

La Constitución en su Artículo 40° regula el ingreso de la carrera administrativa: los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos, hace mención que no están comprendidos en dicha carrera los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza. Según los artículos 194° y 195° expresa que las municipalidades provinciales y distritales son órganos de gobierno local que tienen autonomía política, económica y administrativa, son estos los encargados de promover el desarrollo y la economía local, la prestación de servicios de su responsabilidad en armonía con las políticas y planes nacionales y regionales de desarrollo (Perú, 1993).

Así mismo, las municipalidades como órganos de gobierno local, tienen asignados entre otras funciones la organización, reglamentación, la administración de servicios públicos como la

planificación del desarrollo urbano y rural, ejecución de obras de infraestructura local para satisfacer las crecientes necesidades de la población (CGR, 2010).

### **3.1.2 LEY MUNICIPAL N° 27972**

Según la Ley N° 27972 (2003), Ley Orgánica de Municipalidades, en el Perú los gobiernos locales son entidades básicas del estado, que institucionalizan y gestionan con autonomía los intereses de la colectividad, teniendo en cuenta tres elementos esenciales que son: el territorio, la población y la organización.

Estos municipios provinciales y distritales como órganos de gobierno se originan con la respectiva demarcación territorial que aprueba el Congreso de la República a propuesta del poder ejecutivo, y expresa que son órganos de gobierno, promotores del desarrollo local, con personería jurídica de derecho público, gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, representan a la comunidad, promueven la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral de la comunidad (Ley 27972, año 2003)

La autonomía municipal consiste en la capacidad de gestión en todos los asuntos considerados propios de la municipalidad, es decir, que es la capacidad de decidir y ordenar dentro de sus funciones y competencias, que no pueden ser ejercidas por ninguna otra institución. Tienen autoridad para hacer cumplir los asuntos que la Ley les ha encomendado para impulsar el desarrollo local (Ley 27972, año 2003). Para lograr este objetivo, la autonomía tiene tres dimensiones:

**Autonomía política.** – Bajo esta autonomía las municipalidades tienen la facultad para decidir qué cosa hacer y cómo hacer para

lograr el desarrollo local, para ello pueden emitir normas con naturaleza de ley como son las ordenanzas con las que van a decidir qué hacer (Ley 27972, año 2003).

**Autonomía administrativa.** – Tienen la capacidad de organizarse de la forma más conveniente al logro de los fines, de acuerdo a la realidad geográfica y económica; de emitir reglamentos, actos administrativos dentro de la organización interna, vale decir en contratación y ejecución de las decisiones (Ley 27972, año 2003).

**Autonomía Económica.** – Las municipalidades tienen dos opciones para administrar sus recursos, uno tiene la posibilidad de generar sus propios recursos a través de la Tributación Municipal y en segundo lugar decidir sobre su presupuesto, disponer de los recursos que tiene, destinar el gasto de acuerdo a las necesidades de la población (Ley 27972, año 2003).

Las municipalidades como órganos de gobierno local, tienen asignado entre otras funciones la organización, la reglamentación, así también la administración de los servicios públicos que es su responsabilidad como la planificación del desarrollo urbano y rural, y ejecución de obras de infraestructura local para satisfacer las crecientes necesidades de la población de su localidad o de su país (Ley 27972, año 2003).

Tipos de municipalidades:

1. Municipalidades Provinciales, que ejercen el gobierno local en las demarcaciones provinciales.
2. Municipalidades Distritales, que ejercen el gobierno local en las demarcaciones distritales.

3. Municipalidades de Centros Poblados, se crean por ordenanza municipal provincial y ejercen funciones delegadas, las que se establecen en la ordenanza que tipifica su creación.

En cuanto a los funcionarios y empleados el capítulo 37 de la ley en mencion indica que se sujeta al régimen laboral aplicable a la administración pública, conforme a lo estipulado en la Ley mencionada (Ley 27972, año 2003).

### **3.1.3 DECRETO SUPREMO N° 005-90-PCM. REGLAMENTO DE LA LEY DE BASES DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA N° 276**

Según el Decreto Supremo N° 005-90-PCM Reglamento de la ley de bases de la Carrera Administrativa D.L. N° 276 en el capítulo siete y artículos del 74 al 85 del reglamento, trata de la asignación de funciones y el desplazamiento de los servidores que laboran en las entidades públicas, donde precisa las funciones que debe desempeñar el servidor dentro de su entidad; según el nivel de carrera, grupo ocupacional y la especialidad alcanzada. La primera asignación de las funciones se produce al momento de ingresar a la Carrera Administrativa (Perú, 1990).

Se considera que el desplazamiento del servidor para desempeñar diferentes funciones dentro o fuera de la entidad debe efectuarse teniendo en cuenta su formación, capacitación, y experiencia, según su grupo y nivel de carrera. También, se menciona que las acciones administrativas para el desplazamiento de los servidores dentro de la carrera administrativa son: por designación, rotación, reasignación, destaque, permuta, encargo, comisión de servicio y transferencia

(Perú,1990). Esto se detalla en el siguiente párrafo de la normatividad de personal N° 002-92 DNP.

#### **3.1.4 NORMATIVO DE PERSONAL N° 002-92 DNP “DESPLAZAMIENTO DE PERSONAL”**

Esta norma regula el desplazamiento de personal y es de aplicación a todas las entidades del sector público, cuyos servidores estén comprendidos en el Decreto Legislativo N° 276 y su reglamento. “El desplazamiento de personal es la acción administrativa mediante la cual un trabajador pasa a desempeñar diferentes funciones dentro o fuera de la entidad, teniendo en consideración las necesidades del servicio, su formación, capacitación, experiencia laboral, grupo ocupacional, y categoría remunerativa” (Perú,1992).

En dicha norma, también menciona que la asignación permite precisar funciones que debe desempeñar el servidor dentro de su entidad, según el nivel de carrera, grupo ocupacional y especialización. La primera asignación de funciones se produce al momento de ingresar a la carrera administrativa, las posteriores asignaciones se efectúan al aprobarse la vía de la resolución del desplazamiento del trabajador. Las acciones administrativas para el desplazamiento de los servicios dentro de la carrera administrativa son:

Designación, rotación, reasignación, destaque, permuta, encargo, comisión de servicio, transferencias (Perú,1990).

**La designación:** Es el desempeño de un cargo de responsabilidad directiva o de confianza de manera temporal por decisión de la autoridad competente en la misma u otra entidad. Terminada la designación, el servidor reanuda las funciones del nivel que le corresponde, para lo cual deberá conservarse su plaza de carrera. De

no pertenecer a la carrera, al darse por terminada la confianza, concluye la relación con el estado (Perú,1990).

**La rotación:** Es la reubicación dentro de la misma entidad, con asignación de funciones según su nivel de carrera y grupo ocupacional alcanzado por el servidor (Perú,1990).

**La reasignación:** Es la acción administrativa que consiste en el desplazamiento de un servidor de una entidad pública a otra, con aceptación previa de la entidad de origen, sin interrupción del vínculo laboral con el estado (Perú,1990).

**El destaque:** Consiste en el desplazamiento temporal de un servidor nombrado a otra entidad, solicitado y debidamente sustentado por la entidad de destino para desempeñar funciones dentro de su campo de competencia funcional. El destaque no será menor de 30 días, ni excederá del período presupuestal vigente, debiendo contar con el consentimiento previo del servidor (Perú,1990).

**La permuta:** Consiste en el desplazamiento simultáneo entre dos servidores por acuerdo mutuo, pertenecientes a un mismo grupo ocupacional y categoría remunerativa, provenientes de entidades distintas. Los servidores deberán contar con la misma especialidad o realizar funciones similares en sus respectivas entidades (Perú,1990).

**El encargo:** Es la acción administrativa mediante el cual se autoriza a un servidor de carrera el desempeño de funciones de responsabilidad directiva dentro de la entidad. El encargo es temporal, excepcional y fundamentado, no puede ser menor a 30 días, ni exceder el período presupuestal (Perú,1990).

**La comisión de servicio:** Consiste en el desplazamiento temporal del trabajador fuera de la sede habitual de trabajo para realizar funciones relacionadas con los objetivos institucionales. El trabajador tendrá derecho al pago previo de los gastos por movilidad y viáticos según corresponda (Perú,1990).

**La transferencia:** Consiste en la reubicación del servidor a otra entidad diferente a la de su origen, preservando su nivel y grupo ocupacional alcanzado, tiene carácter permanente y excepcional, se produce por fusión, desactivación, extinción, o reorganización institucional (Perú,1990).

### **3.1.5 DIRECTIVA N° 001-2012-EF/43. DESPLAZAMIENTO DE PERSONAL: ENCARGO**

La Directiva N° 001-2012-EF/43 Desplazamiento de personal-Encargo. Donde menciona que “el encargo es una acción administrativa de desplazamiento de personal, mediante el cual se autoriza a un servidor de carrera y de contratación administrativa de servicios, el desempeño de funciones de responsabilidad directiva dentro del ministerio”. Considerándose que los cargos de responsabilidad directiva a todas aquellas que se encuentren establecidas en el Manual de organización y funciones vigente (Perú, 2012).

El desplazamiento de personal por encargo se establece para suplir casos necesarios que el trabajador titular tenga que ausentarse, ya sea por vacaciones, licencia, comisión de servicios, cese en el cargo o haya sido suspendido (Perú, 2012).

Los encargos pueden ser por:

Encargo de puestos, donde se autoriza el desempeño de funciones de responsabilidad directiva.

Encargo de funciones, se autoriza el desempeño de funciones de responsabilidad directiva cuando el titular se encuentra ausente, goza de vacaciones o licencia.

El personal contratado bajo el régimen del D. Leg. 1057 puede ejercer la designación temporal como directivo superior o empleado de confianza.

### **3.1.6 TEORÍA DE LA ATRIBUCIÓN COGNITIVO CONDUCTUAL DEL ESTRÉS (CHACHTER & MCKAY)**

La intensidad de los estados emocionales dolorosos, dependen de la evolución y duración del circuito de retroalimentación negativa (pensamiento-lenguaje), cuando el sujeto piensa y verbaliza en las consecuencias del problema, generándose cambios psicofisiológicos negativos (Selye, 1976).

Como consecuencia de la amenaza o la agresión percibida, el fenómeno se desencadena en el síndrome general de adaptación, que presenta tres fases: de alarma, de resistencia y de agotamiento, que se describen a continuación:

#### **a. Fase de reacción alarma**

Ante un estímulo estresante, el organismo reacciona automáticamente preparándose para la respuesta, para la acción, tanto para luchar como para escapar del estímulo estresante. Activándose el sistema nervioso dentro de las típicas

manifestaciones como la sequedad de boca, dilatación de las pupilas, sudoración, tensión muscular, taquicardia, aumento de frecuencia respiratoria y la tensión arterial; aumento de la síntesis de glucosa y de la secreción de adrenalina y noradrenalina. También existe una activación psicológica, aumentando la capacidad de atención y concentración en un primer momento y una progresiva disminución posterior. Es una fase de corta duración y no es perjudicial cuando el organismo dispone de tiempo para recuperarse (Selye, 1976).

**b. Fase de resistencia o de adaptación**

En esta fase, el cuerpo para hacer frente a los factores estresantes y limitar los efectos a una zona del cuerpo se resiste o adapta. Esto se da cuando el individuo es sometido en forma prolongada a la amenaza de agentes lesivos, sean físicos, químicos, biológicos o sociales (Selye, 1976).

**Tabla 3.** *Situaciones críticas para el estrés.*

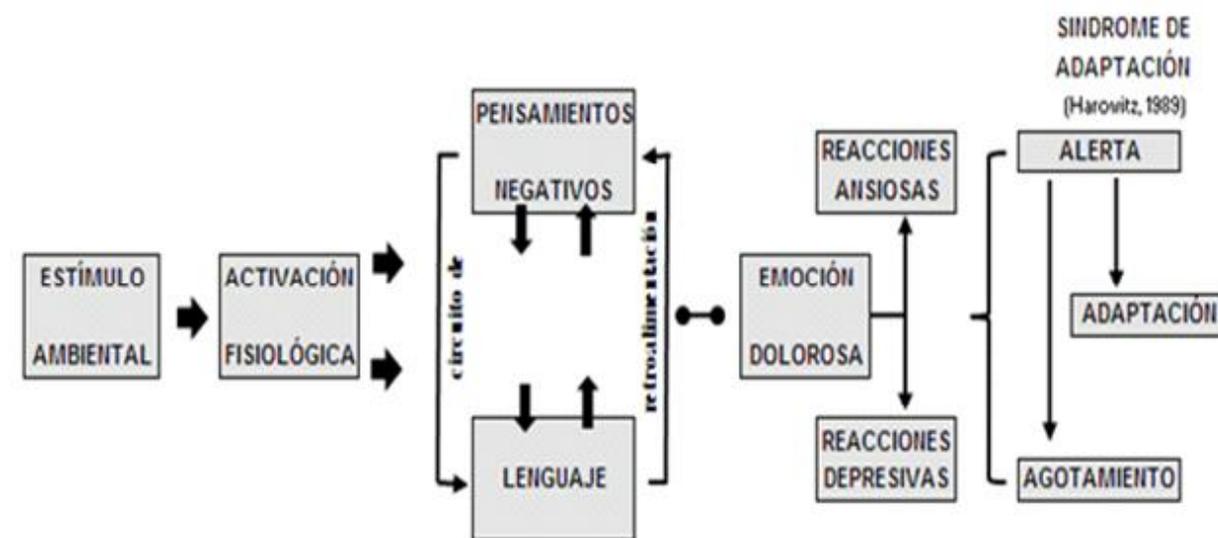
<b>EN LA ORGANIZACIÓN</b>	<b>EN LA VIDA PERSONAL</b>
En relación al puesto de trabajo	- Muerte del cónyuge
- Inestabilidad	- Separación / Divorcio
- Cambio de puesto / rotación	- Accidente o enfermedad de un familiar
- Riesgo de pérdida de puesto	- Jubilación
- Evaluación en el puesto	- Embarazo
En relación a las funciones	- Nuevo miembro en la familia
- Rutina y monotonía	- Discusión en la pareja
- Sobrecarga de funciones	- Dificultades legales
- Presión del jefe	- Salida de la casa, un hijo (a)
En relación a la empresa	- Cambio en condición de vida
- Baja moral	- Cambio de residencia
- Malas relaciones interpersonales	- Cambio de colegio
- Presión de normas	
Otras situaciones	
- Acoso sexual	

Fuente: Tomado de la Teoría de la atribución cognitivo conductual (Chachter & Mckey)

El organismo si bien prosigue su adaptación a dichas demandas de manera progresiva, puede ocurrir que disminuyan sus capacidades de respuesta debido a la fatiga que se produce a nivel glandular (relacionada a la regulación del estrés). Suele ocurrir también un equilibrio dinámico u homeostático entre el medio ambiente externo e interno del individuo. Si el organismo tiene la capacidad de resistir por mucho tiempo no habrá problema alguno, caso contrario habrá poco tiempo de recuperación y se proseguirá haciendo frente a la situación, y sin duda pasará hacia la siguiente fase más intensa (Selye, 1976).

### c. Fase de agotamiento

Ocurre cuando en el proceso de adaptación del cuerpo no puede ser sostenida, esto quiere decir, que los métodos utilizados para enfrentar al agente estresante, están agotados, trayendo como consecuencia que los efectos del mismo, pueden extenderse a todo el cuerpo, favoreciendo la aparición de alteraciones psicosomáticas (Horowitz, 2000). Al final de esta etapa el cuerpo puede o bien adaptarse o agravarse.



**Figura 2.** Teoría de la atribución cognitivo conductual (Chachter 1992 y Mckey, 1996) y su ubicación en las etapas del síndrome de adaptación.

El estrés es una reacción fisiológica del cuerpo, como mecanismo de defensa para afrontar una situación que se percibe amenazante. Estas reacciones pueden ser positivas o negativas (Celada, 1989).

**Estrés positivo o utrés.** - El cuerpo produce respuestas armónicas. El estrés actúa como factor de motivación para superar los obstáculos, por lo que el estrés puede ser un elemento de ayuda para afrontar nuevos desafíos (Celada, 1989).

**Estrés negativo o distrés.** - Provoca respuestas insuficientes o exageradas, produce efectos negativos en el bienestar del trabajador que afecta en el buen desenvolvimiento en su labor (Celada, 1989).

**Factores que desencadenan el estrés:**

Son los llamados estresores o factores estresantes, son situaciones que desencadenan el estrés, puede ser cualquier estímulo interno o externo de manera que directa o indirectamente produzca desestabilización en el organismo (Celada, 1989). Existen diez grandes categorías de estresores:

1. Situaciones que esfuerzan al cerebro
2. Estímulos ambientales
3. Percepción de amenaza
4. Alteración de las funciones fisiológicas como enfermedades o adicciones, etc.
5. Aislamiento
6. Bloqueo en nuestros intereses
7. Presión grupal
8. Frustración
9. No conseguir los objetivos planeados
10. Relaciones sociales complicadas.

**3.1.7 TEORÍA DE RESILIENCIA Y RIESGO**

La teoría de resiliencia y riesgo de (Kamm, 2009) trata de explicar, por qué algunas personas responden mejor al estrés y a las adversidades que otras. Esta teoría enfatiza que hay factores internos y externos que protegen contra el estrés social o el riesgo a la pobreza, la ansiedad o el abuso. Cuando el individuo cuenta con

factores protectores fuertes, podrá resistir a las conductas poco saludables que a menudo resultan de estos elementos de estrés o de riesgo. Los factores de protección interna incluyen la autoestima y el control interno, mientras que los factores externos son principalmente el apoyo social de la familia y la comunidad.

Comprender la relación del individuo con el medio ambiente es la base de lo que a menudo se llama, un enfoque amplio de prevención. Tal enfoque emplea estrategias que aumentan al máximo la resiliencia y minimizan el riesgo, también tienen cualidades protectoras incluyendo personas que se preocupan y les apoyan, involucrando no solo al individuo, sino también a la familia y a profesionales en el servicio de la salud (Kamm, 2009).

La teoría de resiliencia y riesgo provee una parte importante del enfoque de habilidades para la vida, las habilidades socio- cognitivas, la aptitud social y las habilidades de resolución de conflictos sirven como mediadores de conductas, tanto positivas como negativas (Kamm, 2009).

### **3.2 ANTECEDENTES**

1. Ccollana ( 2015), en su trabajo titulado rotación de personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores de la empresa “Ángeles eventos” en el año 2010, teniendo como muestra a 85 operarios entre 20 y 28 años. Utilizaron un diseño correlacional-cuantitativo, información documental de las áreas de recursos humanos y la gerencia de operaciones, y cuestionario estructurado. Llegando a la siguiente conclusión: La relación entre la rotación de personal y el absentismo con la productividad de los operarios en la empresa “Angeles Eventos” en el 2010 si es

significativa. Puesto que al analizar estadísticamente ambas variables se observaron algunas variaciones; sin embargo, estas no coinciden de forma directa con la productividad. En cuanto a la relación entre la rotación de personal y la productividad, se demostró que es significativa. Respecto a la relación entre el absentismo laboral y la productividad se comprobó que también es significativa. Finalmente concluye que la edad es predominante, ya que los operarios jóvenes presentan mayor inestabilidad laboral. La formación académica es necesaria para seguir creciendo, ya que la falta de desarrollo profesional y la monotonía conllevan al desgano y aburrimiento.

2. Ayala (2016), en su investigación titulado políticas de capacitación y satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad de Huamanga Ayacucho, tomando como muestra 123 trabajadores entre varones y mujeres que laboran en las diferentes oficinas, aplicó dos cuestionarios individuales y anónimos. Los instrumentos han sido validados por validez estadística de Pearson, la prueba de fiabilidad se realizó por alpha de Cronbach, los resultados obtenidos son los siguientes:

- Las políticas de capacitación se relacionan significativamente, con la satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho. De acuerdo al estadígrafo de Rho de Spearman, se demuestra que el coeficiente de relación es de 0,413. Por tanto, existe una “correlación positiva moderada”.
- Las políticas de capacitación se relacionan significativamente con el trabajo actual en trabajadores de la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho. De acuerdo al estadígrafo de Rho de Spearman, se demuestra que el coeficiente de relación es de 0,443. Por tanto, existe una “correlación positiva moderada”.

- Las políticas de capacitación se relacionan significativamente con la interacción con el jefe inmediato en trabajadores de la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho. De acuerdo al estadígrafo de Rho de Spearman, se demuestra que el coeficiente de relación es de 0,325. Por tanto, existe una “correlación baja positiva”.
  - Las políticas de capacitación no se relacionan significativamente con la oportunidad de progreso en trabajadores de la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho. De acuerdo al estadígrafo de Rho de Spearman, se demuestra que el coeficiente de relación es de 0,149. Por tanto, existe una “correlación positiva muy baja”.
  - Las políticas de capacitación se relacionan significativamente con el ambiente de trabajo en trabajadores de la Municipalidad de Huamanga, Ayacucho. De acuerdo al estadígrafo de Rho de Spearman, se demuestra que el coeficiente de relación es de 0,328. Por tanto, existe una “correlación positiva baja”.
3. Delgado (2015), en su tesis titulada plan de capacitación y la relación con el desempeño de los trabajadores operativos de la Ugel 01, de la ciudad de Lima, consideró como muestra a 80 usuarios de la Ugel, empleando la técnica de encuesta con un cuestionario de 11 preguntas que buscaron obtener la apreciación del usuario con respecto al desempeño de los trabajadores operativos, también se aplicó una encuesta de cuatro proposiciones simples a los trabajadores para conocer su percepción sobre su propio desempeño. Mediante el análisis comparativo se los resultados del diagnóstico del desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Ugel N° 1 obtenido antes y después de la implementación del plan de capacitación concluyen que la implementación de un plan de

capacitación mejora el desempeño laboral de los trabajadores operativos de la Ugel N° 1. Tanto el desempeño laboral actitudinal y del desempeño laboral operacional.

4. Peralta (2016) en su tesis titulada plan de capacitación en el procedimiento administrativo general-Ley N° 27444 para fortalecer habilidades gerenciales del gobierno regional Amazonas Chachapoyas, 2016; teniendo como muestra a 33 gerentes, 7 gerente y 26 directivos; utilizó las fichas de observación, instrumentos como entrevistas y encuestas, arribando a la siguiente conclusión: se hace necesario invertir en un plan de capacitación sobre los procedimientos administrativos y temas correctivos con una orientación mas estratégica y con una visión objetiva de los problemas gerenciales.

Con respecto al diseño del plan de capacitación, como herramienta para el fortalecimiento en las habilidades gerenciales de los directivos que permita mejorar la gestión de la parte administrativa del gobierno regional Amazonas. Se presentó teniendo como pilares: a) Diagnóstico: permitió el análisis situacional del gobierno regional, b) Diseño de estrategias: sustentado bajo los lineamientos de la ley de procedimientos administrativos, c) Estrategia competitiva: Planificación, organización, control, seguimiento y monitoreo.

5. Rengifo (2017), en su tesis titulada proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental, Lima 2017; aplicando como muestra a 92 trabajadores administrativos, utilizó la técnica de encuesta, en la investigación se determinó, que existe relación positiva y significativa entre el proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental.

6. Alvarado (2015), en un estudio sobre resiliencia en el manejo del estrés en los colaboradores del área administrativa y operativa técnica de un ingenio de la costa sur, donde aplicó como muestra a 228 colaboradores escogidos aleatoriamente, donde 128 de ellos realizaban funciones operativas técnicas y 100 laboran en el área administrativa. Utilizó el cuestionario titulado Maslach y Jackson (1981) de 22 items que reflejan el nivel de estrés laboral, así mismo utilizó la escala de resiliencia (ER) creada por Wagnield y Jound (1993) la que establece los niveles de resiliencia. La investigación se realizada fue de tipo descriptivo. Arribando a las siguientes conclusiones: el 91% manejan bajos niveles de estrés y solo un 9% padece de nivel medio. Por lo tanto ninguno de los trabajadores está padeciendo de alto nivel en dicho síndrome. En cuanto a la comparación de los niveles de resiliencia en ambas áreas se pudo demostrar que no existe diferencia significativa y ambos se encuentran en niveles altos.

7. Sanjines (2014), en su tema titulado resiliencia y desempeño laboral de los trabajadores del sector público de huancayo, tomando muestra de 385 personas que laboran en las instituciones públicas relevantes de la provincia de Huancayo, aplicó encuesta utilizando el muestreo estratificado, estableciendo las siguientes conclusiones:

- La relación entre la resiliencia y el desempeño laboral es positiva y significativa en los trabajadores del sector: Salud, Educación, Gobierno Regional, Poder Judicial, y Municipalidad de Huancayo.
- La relación entre la dimensión autocontrol emocional de la resiliencia y desempeño laboral es una correlación moderada

positiva en los trabajadores de los sectores: Salud, Educación, Gobierno Regional, Poder Judicial, y Municipalidad de Huancayo.

- La relación entre la dimensión empatía de la resiliencia y el desempeño laboral es una correlación significativa positiva en los trabajadores de los sectores: Salud, Educación, Gobierno Regional, Poder Judicial, y Municipalidad de Huancayo.
  - La relación entre la dimensión fuerza interior de la resiliencia y el desempeño laboral es una correlación significativa positiva en los trabajadores de los sectores: Salud, Educación, Gobierno Regional, Poder Judicial, y Municipalidad de Huancayo.
  - La relación entre la dimensión fuerza interior de la resiliencia y el desempeño laboral es una correlación moderada positiva en los trabajadores del sector Poder Judicial de Huancayo.
8. Pacheco (2015), en su estudio realizado sobre la resiliencia en los servicios sociales comunitarios: un abordaje desde la perspectiva de los profesionales, tomando como muestra a veinticinco trabajadores sociales con amplia experiencia profesional y que desarrollan su labor en centros de servicios sociales comunitarios de la provincia de Málaga, aplicó una entrevista semiestructurada, teniendo como ejes centrales el modelo Grotberg (1995) para el análisis de la resiliencia individual y la propuesta de Lee, Vargo & Seville (2013) para identificar aspectos de la resiliencia organizacional identificó una importante desconexión de los miembros de la organización (trabajadores sociales) con respecto a las estrategias colectivas de la propia organización. Sin embargo queda reflejado que los profesionales del trabajo se sobreponen a la adversidad desarrollando estrategias resilientes que les permiten

una mejor adaptación y cumplimiento de los objetivos, se orientan al desarrollo y búsqueda de potencialidades en sus usuarios, donde ambos buscan espacios para la reflexión, crítica, la flexibilidad, la adaptación y la superación de las adversidades.

9. Napan (2016), en su tesis estrés laboral y resiliencia laboral en los trabajadores del despacho presidencial –Lima, 2016, siendo su objeto de estudio determinar la relación que existe entre el estrés laboral y resiliencia, tomando como muestra a 252 trabajadores, utilizó la técnica de encuesta tipo escala Likert de 29 Items para la variable estrés laboral y de igual cantidad de Items para la variable resiliencia laboral. La metodología aplicada fue de tipo básica diseño no experimental transversal de nivel correlacional. Las conclusiones a las que arribó es que existe relación significativa entre el estrés laboral y resiliencia laboral en los trabajadores del despacho presidencial. En la variable estrés laboral en los trabajadores los resultados han demostrado que los trabajadores perciben un nivel medio de estrés laboral, y en cuanto a la variable resiliencia se encontró la predominancia a niveles medios con tendencia a bajos.
10. Guimarey (2017), en su tesis titulada resiliencia y estrés laboral en el personal del establecimiento penitenciario Ancón II, 2017. La muestra estuvo conformado por 170 servidores penitenciarios del establecimiento Ancon II de Lima Metropolitana, los datos fueron recolectados utilizando la técnica de encuesta y el cuestionario como instrumento. En los resultados concluye que existe relación negativa y fuerte, así como significativa entre la variable resiliencia y estrés laboral, desgaste emocional, despersonalización, falta de realización personal en el personal del establecimiento penitenciario Ancon II, es decir que a menor resiliencia mayor

probabilidad de desarrollar estrés laboral, desgaste emocional, actitudes negativas hacia las demás personas, conflictos interpersonales y no hallar realización personal.

### **3.3 CONCEPTOS**

#### **Gobierno municipal**

Los gobiernos municipales son órganos elegidos por la ciudadanía, que tienen competencias para ejercer funciones ejecutivas y administrativas que corresponden al tercer nivel político administrativo de gobierno (Perú, 2003).

#### **Desplazamiento de personal**

Según Sanabria (2014), el desplazamiento de personal se entiende como el proceso que comprende la gestión de movimientos de los servidores civiles a otros puestos o funciones dentro o fuera de la entidad, de forma temporal.

#### **El clientelismo**

Consiste en el intercambio recíproco de bienes y servicios de distinta especie entre dos sujetos; el patrón que proporciona los bienes materiales, protección y acceso a diferentes recursos privados y públicos; y el cliente que ofrece a su vez servicios personales, lealtad y apoyo que en ámbito de la política puede traducirse en votos (Moreno, 1995).

#### **El arribismo**

El arribismo es el deseo desenfrenado por escalar sin importar los medios, es la lucha para lograr el triunfo social, donde para tener éxito tienen que ascender derribando a otro. Como las posibilidades del éxito social son reducidas y es muy alta la competencia, el “arribista”

utiliza procedimientos carentes de ética para subir, llegar y disfrutar de prestigio y poder en el ámbito social, laboral o político (Vásquez, 2016).

### **La recomendación**

La recomendación es una modalidad para ocupar un puesto de trabajo, su contratación no coincide con el perfil, ni los requisitos como son: experiencia laboral, estudios, grados, capacitaciones, sino que en realidad fue contratado por un personaje con poder e influencia (Perú, 1997).

### **La improvisación**

La improvisación es hacer de pronto, algo que no teníamos previsto o que no estaba planificado. Significa poner al trabajador en un entorno desconocido, en una labor ajena a las actividades que usualmente realiza, lo que implica un cambio de tareas de forma radical, acto que sin duda va generar estrés en los trabajadores (Soy,2019).

### **El nepotismo**

El nepotismo es la preferencia que se da a parientes, amigos o allegados para conceder puestos de trabajo, sin evaluar las capacidades para el desempeño en el puesto, constituye una práctica inadecuada que disminuye el acceso en condiciones de igualdad a las funciones públicas; debilita el ambiente saludable para el control interno y la evaluación; altera la disciplina laboral debido a la falta de imparcialidad del superior para ejercer su potestad de mando en un plano de igualdad sobre los servidores vinculados familiarmente y con los funcionarios con poder de decisión (Perú, 1997).

### **La capacitación externa**

La capacitación externa comprende la asistencia a eventos de capacitación fuera de la entidad.

**La resiliencia**

Para Becoña (2006), la resiliencia es el proceso que permite a los individuos a desarrollarse con normalidad y armonía ante sucesos que le causan dolor, destrucción, lo que significa salir airosos a pesar de las circunstancias desfavorables que les ha tocado vivir.

**La habilidad para recuperarse**

La habilidad para recuperarse es la actitud resiliente que asume el trabajador, lo que significa tener la capacidad de hacer frente a cualquier situación difícil (Napan, 2016, p. 32).

**El realismo**

El realismo es la actitud normal de la persona frente a los acontecimientos que sucede en la vida diaria, ya sea para contar, presentar o percibir, evita las exageraciones solo narra los acontecimientos concretos (Celada, 1989).

**La perspectiva del futuro**

La perspectiva del futuro es la búsqueda de oportunidades, es desarrollar otras cosas, adquirir nuevas habilidades y convertirnos en un nuevo tipo de persona capaces de lidiar con esta sociedad de cambios profundos (Grau, 2018).

**Búsqueda de oportunidades**

La búsqueda de oportunidades es el acto de buscar ocupación, para (Quintana, 2013) esta búsqueda es todo un trabajo, es todo un arte, por lo que propone realizar la búsqueda de trabajo o de oportunidades profesionales en positivo.

**Estrés**

El estrés es un proceso psicológico normal que te permite dar respuesta a situaciones problemáticas para las que no tienes una

solución clara, se produce cuando una persona percibe una situación como una amenaza, un desafío o algún tipo de pérdida o daño (Varcárcel, 2014 p.11-12).

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1 IMPLICANCIAS ECONÓMICAS DEL DESPLAZAMIENTO DE PERSONAL

##### 4.1.1 IMPLICANCIAS ECONÓMICAS

##### 4.1.1.1 COSTO DE LAS CAPACITACIONES

En la tabla 4, se muestra los gastos de capacitación antes y después del cambio de gobierno cuyos montos son de S/ 17,285 y S/ 15,161 respectivamente, de acuerdo a estos montos se observa que después del cambio de gobierno disminuye en 12,3% respecto al año anterior. Los gastos de inscripción son mínimos porque la mayoría de las capacitaciones fueron por invitación del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) y para el cumplimiento de metas de las distintas áreas.

**Tabla 4.** Costo de capacitaciones externas de la MDCG. Periodo: 2017-2018.

Partidas	Antes del cambio de Gobierno		Después del cambio de gobierno		VP (%)
	Costo	%	Costo	%	
Viáticos	12,627.00	73,1	11,067.00	73,0	-12,3
Pasajes	3,938.00	22,8	2,484.00	16,4	-36,9
Inscripción	720.00	4,2	1,610.00	10,6	123,6
Total	17,285.00	100.0	15,161.00	100.0	-12,9

Fuente: Informe de viáticos, Presupuesto de gastos, periodo: 2017-2018.

El Decreto Supremo N° 005-90-PCM reglamento de la ley de bases de la carrera administrativa en su artículo 72 señala que las entidades públicas deberán destinar para capacitación el 0.5% del monto total de la partida de remuneración mensual, en su presupuesto anual de cada ejercicio. Según el presupuesto institucional de apertura (PIA) de la Municipalidad del Distrito de Castillo Grande, en los ejercicios 2017 y 2018 no ejecutó en ambos periodos los montos que establece la norma, en 33,5% y 91,6% respectivamente (Tabla 5).

**Tabla 5.** *Presupuesto y ejecución en capacitación en la MDCG. Periodo: 2017-2018*

Alternativas	Presupuesto ejecutado Cantidad	Presupuesto programado Cantidad	VP (%)
Antes del cambio de gobierno	17 285,00	23 083,00	33,5
Después del cambio de gobierno	15 161,00	29 057,00	91,6
Total	32 446,00	52 140,00	

Fuente: Informe de viáticos y presupuesto de gasto. Periodo: 2017-2018

#### 4.1.1.2 EVENTOS DE CAPACITACIÓN

La Municipalidad como entidad del estado está obligada por norma legal capacitar a su personal, en el desarrollo de conocimientos, actitudes, prácticas, habilidades y valores positivos, lo que va a garantizar su desarrollo dentro de la carrera administrativa, mejorar su desempeño laboral y por ende su realización personal, además influenciar en el buen cumplimiento de los fines de la entidad.

Las entidades están obligadas a elaborar el plan de capacitación y hacer conocer oportunamente al personal las ofertas de capacitación,

dar las facilidades para la participación y utilizar adecuadamente los conocimientos adquiridos por el servidor capacitado.

**a) Número de capacitaciones**

En base a los documentos de viáticos se determina que antes del cambio de gobierno se autorizó 61 capacitaciones y después del cambio de gobierno disminuye a 49 capacitaciones correspondiendo al 55.5% y 44.5% respectivamente. Después del cambio de gobierno se evidencia menor capacitación en relación al año anterior (Tabla 6).

**Tabla 6.** *Número de capacitaciones realizadas en la MDCG. Periodo: 2017-2018.*

Alternativas	número de eventos	
	Cantidad	%
Antes del cambio de gobierno	61	55,5
Después del cambio de gobierno	49	44,5
<b>Total</b>	<b>110</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaborado en base a Informes de viáticos: 2017-2018

**b) Trabajadores capacitados**

Generalmente estas capacitaciones estuvieron orientadas a los jefes de las distintas áreas de la entidad, en algunos casos un mismo trabajador asistió a varias capacitaciones en todo el año. El número de trabajadores capacitados antes de cambio de gobierno fue el 62,9% del total de servidores, después del cambio de gobierno hubo menos trabajadores capacitados correspondiendo el 38% del total de servidores (Tabla 7).

**Tabla 7.** *Número de personas capacitadas en la MDCG. Período: 2017-2018*

Alternativas	Antes del cambio gobierno		después del cambio gobierno		VP (%)
	Cantidad	%	Cantidad	%	
N° de personas capacitadas	22	62,9	19	38,0	- 13,6
N° de personas sin capacitación	13	37,1	31	62,0	138,5
Total	35	100,0	50	100,0	

Fuente: Elaboración en base informe de viáticos, 2017-2018

### c) Capacitación externa

A pesar de que el decreto Supremo N° 005-90-PCM del reglamento de la Ley de bases de la carrera administrativa (DL N° 276) en su artículo 68, hace mención que la capacitación es obligatoria en todas las entidades de la administración pública, debiendo utilizarse para estos fines todos los medios e instrumentos con que cuenta el estado a nivel nacional, regional y local.

La municipalidad en los ejercicios 2017 y 2018 no realizó capacitaciones internas dentro de la entidad, sin embargo, participaron en capacitaciones externas (Tabla 8). Observándose que la mayor cantidad de capacitaciones fueron realizadas en la ciudad de Huánuco, correspondiendo el 75,4% antes de cambio de gobierno, y el 81,6% después del cambio de gobierno.

**Tabla 8.** *Número de capacitaciones externas al personal de la MDCG. Periodo: 2017-2018.*

Lugar	Antes del cambio gobierno		Después del cambio gobierno		VP (%)
	Cantidad	%	Cantidad	%	
Huánuco	46	75,4	40	81,6	-13,0
Huancayo	6	9,8	1	2,0	-83,3
Lima	9	14,8	8	16,3	-11,1
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>	<b>49</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Informe de viáticos de los trabajadores de la MDCG, periodos: 2017-2018

#### **d) Frecuencia de las capacitaciones**

La frecuencia de las capacitaciones antes del cambio de gobierno ha sido permanente entre el periodo de enero a noviembre, siendo el mes de marzo y octubre, el de mayor capacitación correspondiendo el 13%. Después del cambio de gobierno las capacitaciones se dieron entre marzo a setiembre, siendo marzo el mes de mayor capacitación correspondiendo el 30,6% seguido del mes de mayo con 18,4%, (Tabla 9).

**Tabla 9.** *Frecuencia de capacitaciones externas en la**MDCG. Periodo: 2017- 2018*

Periodos	Antes del cambio Gobierno		Después del cambio gobierno	
	Cantidad	%	Cantidad.	%
Enero	1	1,6	0	0
Febrero	5	8,2	0	0
Marzo	8	13,1	15	30,6
Abril	4	6,6	2	4,1
Mayo	7	11,5	9	18,4
Junio	6	9,8	7	14,3
Julio	3	4,9	7	14,3
Agosto	7	11,5	1	2,0
Setiembre	5	8,2	8	16,3
Octubre	8	13,1	0	0
Noviembre	7	11,5	0	0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>	<b>49</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaborado en base a informes de viáticos, 2017-2018

#### **4.1.1.3 DURACIÓN DE LAS CAPACITACIONES**

La duración de las capacitaciones es variada: de uno a cinco días en ambos gobiernos, la mayor asistencia a capacitaciones fue de uno y dos días, correspondiendo al 50.8% y 42.6% antes del cambio y 55.1% y 28 % después del cambio de gobierno (Tabla 10).

**Tabla 10.** Duración de las capacitaciones recibidas por los trabajadores en la MDCG. Periodo: 2017-2018.

Tiempo de duración	Antes del cambio de gobierno		Después del cambio de gobierno	
	Cantidad	%	Cantidad	%
01 día	31	50,8	27	55,1
02 días	26	42,6	14	28,6
03 días	2	3,3	6	12,2
04 días	1	1,6	2	4,1
05 días	1	1,6	0	0,0
Total	61	100,0	49	100,0

Fuente: Elaborada en base a informe de viáticos, 2017-2018

#### 4.1.2 IMPLICANCIAS EMOCIONALES DEL DESPLAZAMIENTO DE PERSONAL

##### 4.1.2.1 EN LA RESILIENCIA DEL TRABAJADOR

###### a) Habilidad para recuperarse

Con respecto a la habilidad para recuperarse el 94% manifiesta que no le afecta emocionalmente la rotación de personal que se origina por cambio de gobierno.

Además, indican que a pesar que surge algún problema logran alcanzar sus metas, el 96% afirma que si alcanza sus metas.

Por consiguiente, con esta actitud positiva logran recuperar el tiempo perdido, tal como se muestra en la tabla 11, el 96% menciona que recupera el tiempo perdido.

**Tabla 11.** *Número de trabajadores afectados emocionalmente debido al desplazamiento por cambio de gobierno en la MDCG. 2018*

Alternativas	Le afecta emocionalmente		Alcanzan sus metas		Recupera tiempo perdido	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
Si	3	6,0	48	96,0	48	96,0
No	47	94,0	2	4,0	2	4,0
Total	50	100,0	50	100,0	50	100,0

Fuente: Elaborado en base a encuesta, 2018

### b) El realismo

La mayoría de los servidores tienen actitud resiliente, el 84% manifiesta que ven el lado positivo cuando surge un problema, ven el cambio de gobierno como una oportunidad para asumir nuevas funciones, conocer otras áreas, tal como se muestra en la tabla siguiente, en donde el 74% opina que ve al cambio como una oportunidad.

Con respecto a la percepción normal al movimiento de personal por el cambio de gobierno el 70% afirma que no es normal (Tabla 12).

**Tabla 12.** *Actitud del personal frente al movimiento del personal por cambio de gobierno en la MDCG. 2018.*

Alternativas	Ven el lado positivo		Ven el cambio como una oportunidad		Percepción normal al movimiento de personal por cambio de gobierno	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
Si	42	84,0	37	74,0	15	30,0
No	8	16,0	13	26,0	35	70,0
Total	50	100,0	50	100,0	50	100,0

Fuente: Elaborado en base a encuesta, 2018

### c) La perspectiva del futuro

La perspectiva del futuro del trabajador a pesar de la modalidad de contratos de corto plazo, tienen un alto grado la satisfacción antes del cambio de gobierno el 97,1% se muestra una ligera disminución después del cambio de gobierno a 96%; con respecto a la estabilidad en el puesto, la mayoría se sienten estables en ambos gobiernos, tal como se aprecia en la tabla con el 65,7% y el 70% respectivamente, solo el 30% se sintieron inestables; con respecto a la variación después del cambio de gobierno hubo mayor satisfacción y estabilidad en los cargos alcanzando un porcentaje de 41,2% y 52,2% respectivamente (Tabla. 13).

**Tabla 13.** Número de trabajadores con satisfacción y estabilidad en el cargo en la MDCG. Periodo: 2017-2018

Alternativas	Antes del cambio gobierno		Después del cambio gobierno		VP (%)
	Si	%	Si	%	
Satisfecho en el cargo	34	97,1	48	96,0	41,2
Estabilidad en el cargo	23	65,7	35	70,0	52,2

Fuente. Elaboración en base a encuesta, 2017-2018.

### d) Búsqueda de oportunidades

Con respecto a las expectativas laborales con el cambio de gobierno el 66% manifiesta que si tuvo expectativas laborales (Tabla 14).

**Tabla 14.** *Número de trabajadores que tuvieron expectativas laborales por cambio de gobierno en la MDCG. 2018*

Alternativas	Cubierto expectativas	
	Cantidad	%
Si	33	66,0
No	17	34,0
Total	50	100,0

Fuente: Elaborada en base a la encuesta, 2018

#### 4.1.2.2 EN EL ESTRÉS LABORAL

En la tabla 15, se observa que 14 trabajadores han permanecido laborando en ambos periodos, antes y después del cambio de gobierno, de los cuales el 50% tuvieron estrés leve y el 50% no tuvieron estrés.

**Tabla 15.** *Número de trabajadores según niveles de estrés laboral antes y después del cambio de gobierno en la MDCG. Periodo: 2017-2018.*

Estrés Laboral	Antes del cambio de gobierno		Después del cambio de Gobierno	
	N° Trabajadores	%	N° Trabajadores	%
	Leve	7	50,0	7
Ausencia	7	50,0	7	50,0
Total	14	100,0	14	100,0

Fuente: elaborado en base a encuesta, periodo: 2017-2018

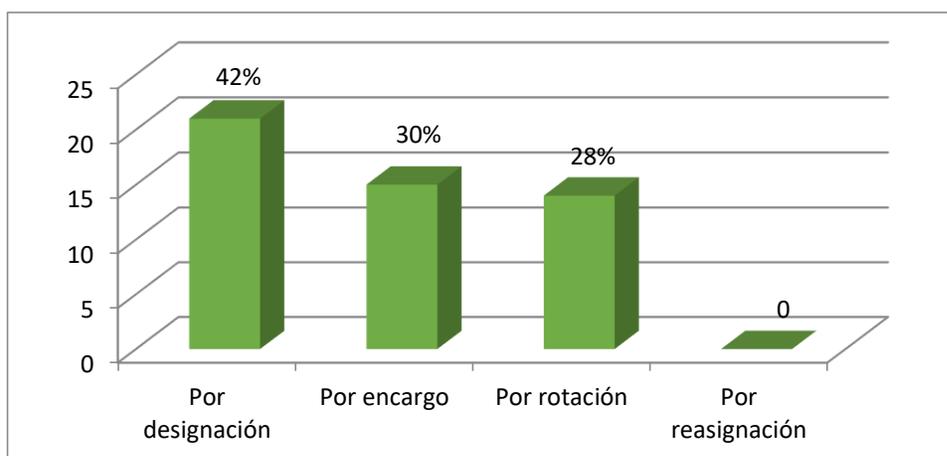
#### 4.1.3 DESPLAZAMIENTO DE PERSONAL

El desplazamiento de personal por cambio de gobierno en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, se realizó: a) Por norma

legal y b) por cambio de gobierno municipal. El desplazamiento de personal por norma legal dentro de la carrera administrativa ocurrió: por designación, por rotación, por reasignación y por encargo.

#### 4.1.3.1 EVALUACIÓN POR NORMA LEGAL

En la siguiente figura se observa que el 42% de los trabajadores fueron designados como personal de confianza por decisión de la autoridad competente de la entidad; el 30% de los trabajadores fueron asignados por encargo y el resto fueron rotados de sus puestos.



**Figura 3.** Número de trabajadores según modalidad de desplazamiento después de cambio de gobierno en la MDCG, 2018.

#### 4.1.3.2 EVALUACIÓN POR CAMBIO DE GOBIERNO

En el desplazamiento de personal por cambio de gobierno se ha considerado seis factores de análisis: Clientelismo, arribismo, recomendación, Improvisación, nepotismo e incremento de trabajadores por cambio de gobierno.

### a) Sobre el clientelismo

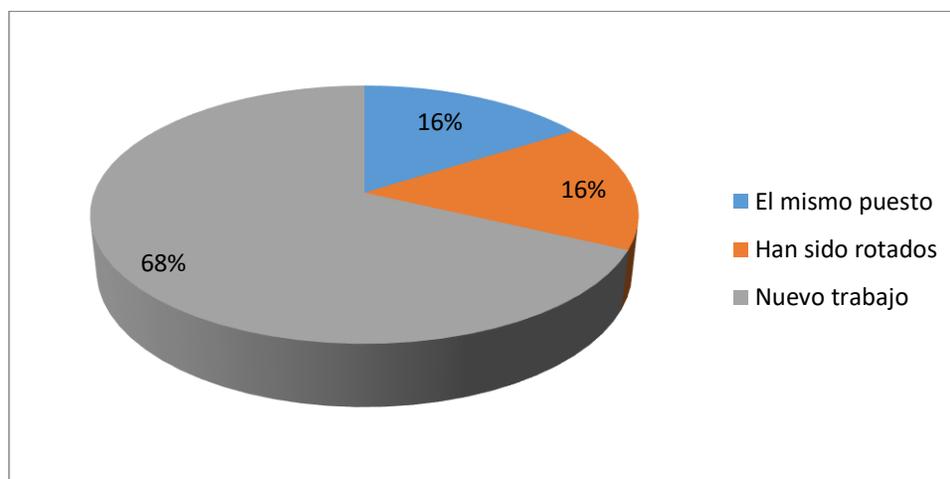
Con respecto al cargo que ocupan el 90,0% indican que fueron designados por las nuevas autoridades; en cuanto al desplazamiento de personal el 60,0% manifestaron que fueron desplazados (Tabla 16).

**Tabla 16.** *Desplazamiento y designación de cargos por las nuevas autoridades y percepción de beneficio en la MDCG. 2018*

Alternativas	Después del cambio gobierno				Total
	Si	%	No	%	
Cargo designado por las nuevas autoridades	45	90,0	5	10,0	50
Desplazamiento con las nuevas autoridades	30	60,0	20	40,0	50

Fuente: Elaborado en base a encuesta, 2018

Con respecto a los cargos antes de la asunción de las nuevas autoridades, el 68% manifestaron tener nuevo trabajo, lo que significa que ingresaron a laborar con las nuevas autoridades, tal como se muestra en la figura 4.



**Figura 4.** Ocupación del cargo antes de la asunción de nuevas autoridades en la MDCG. 2018.

#### b) El arribismo

Por otro lado, podemos apreciar que más del 80% de los trabajadores no perciben preferencias ni adulaciones para lograr los ascensos y promociones, prácticas muy cuestionadas en la administración pública, ya que apenas el 18% considera que el ascenso fue mediante el arribismo. Respecto a la recomendación para lograr su ascenso el 94% manifiesta que no utilizó esta modalidad (Tabla 17).

**Tabla 17.** Preferencias, adulación y recomendación para ascender o promover al personal en la MDCG. 2018

Alternativas	Preferencias		Adulación		Recomendación	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
Si	10	20.0	9	18.0	3	6.0
No	40	80.0	41	82.0	47	94.0
	50	100.0	50	100.0	50	100.0

Fuente: Elaborado en base a encuesta, 2018

### c) La recomendación

La recomendación, solo el 32% de trabajadores manifestaron que su ingreso a la municipalidad fue por recomendación y el 62% indica que su ingreso fue por concurso (Tabla 18).

**Tabla 18.** Modalidad de ingreso al cargo en la MDCG. 2018

Alternativas	Concurso		Recomendación	
	Cantidad	%	Cantidad	%
Si	31	62,0	16	32,0
No	19	38,0	34	68,0
Total	50	100,0	50	100,0

Fuente: Elaborado en base a encuesta, 2018

### d) La improvisación

En cuanto al conocimiento de funciones al ocupar el cargo, antes del cambio de gobierno el 77,1% afirma que conocían sus funciones; después del cambio de gobierno el 82% conocían sus funciones, esto quiere decir que el nuevo personal que ingresó a laborar tenía experiencia en el cargo (Tabla 19). En cuanto a la capacitación se observa que después del cambio de gobierno disminuye a 40%.

**Tabla 19.** Número de trabajadores con conocimiento de sus funciones al empezar el cargo en la MDCG. 2018.

Alternativas	Antes del cambio de gobierno		Después del cambio de gobierno		V%
	Cantidad	%	Cantidad	%	
	Conocimiento de funciones	27	77,1	41	
Capacitación en el cargo	21	60,0	20	40,0	-4,8

Fuente. Elaborado en base a encuesta, 2017-2018.

El 77,1% de los trabajadores afirmaron que cuando entraron a ocupar el cargo estaban preparados y con relación al tiempo que les llevó conocer las funciones en su nuevo cargo el 78% afirmaban que no les demandó mucho tiempo conocer sus nuevas funciones (Tabla 20).

**Tabla 20.** *Número de trabajadores preparados para ocupar y dominar el conocimiento del nuevo cargo (después del cambio de gobierno) en la MDCG. 2018*

Alternativas	Preparado para ocupar cargo		Retraso en el conocimiento del nuevo cargo	
	Cantidad	%	Cantidad	%
Si	44	77,1	11	22,0
No	6	22,9	39	78,0
Total	50	100,0	50	100,0

Fuente: Elaboración en base a encuesta 2018

#### e) El nepotismo

En cuanto al nepotismo el 94% de los trabajadores mencionaron no haber visto, ni experimentado con este favorecimiento anti técnico, verificándose que solo el 6% fue beneficiado por esta actitud negativa (Tabla 21).

**Tabla 21.** *Cargos favorecidos a familiares y allegados en la MDCG. 2018.*

Cargos favorecidos	Cantidad	%
Si	3	6,0
No	47	94,0
Total	50	100,0

Fuente: Elaborado en base a la encuesta, 2018

## f) El incremento de trabajadores

Respecto al incremento del número de trabajadores, se observa que cada gobierno que gana las elecciones ingresa con su propio cuadro de personal. Así el 62,9% de los trabajadores ingresaron a laborar con el gobierno anterior, y con el cambio de gobierno esto se incrementó hasta con 68% de nuevos trabajadores (Tabla 22).

**Tabla 22.** Incremento de trabajadores por cada gobierno en la MDCG. Periodo: 2017-2018

Años	Antes cambio gobierno		Después cambio gobierno	
	Cantidad	%	Cantidad	%
2001	1	2,9	1	2,0
2003	1	2,9	1	2,0
2005	1	2,9	1	2,0
2007	2	5,7	2	4,0
2010	3	8,6	3	6,0
2012	1	2,9	1	2,0
2014	1	2,9	1	2,0
2015	1	2,9	1	2,0
2016	2	5,7	2	4,0
2017	22	62,9	3	6,0
2018			34	68,0
Total	35	100,0	50	100,0

Fuente. Elaborado en base a encuesta, 2017-2018.

## 4.2 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

### 4.2.1 HIPÓTESIS GENERAL

“El desplazamiento de personal por cambio de gobierno en la Municipalidad del Distrito de Castillo Grande tiene implicancias económicas y emocionales significativas”

De acuerdo a los resultados de contrastación de las hipótesis específicas relacionadas a las implicancias económicas en la dimensión de costos de capacitación; relacionadas a las implicancias emocionales en las dimensiones de resiliencia del trabajador y estrés laboral; que se escriben más adelante, se explica de que ninguna dimensión tenía implicancias estadísticamente significativas, la contrastación de la hipótesis general es la siguiente:

Se rechaza la hipótesis planteada de que el cambio de gobierno municipal generaba implicancias económicas en la dimensión costo de capacitación ( $tr=0.8785$ ;  $p<0,469$ ); igualmente tendría implicancias emocionales en la dimensión de resiliencia del trabajador ( $p=0,115$ ;  $p=0,122$ ); y en la dimensión de estrés laboral ( $tr=-0,450$ ;  $p<0,660$ ).

### **CONTRASTACIÓN SOBRE EL DESPLAZAMIENTO DE PERSONAL**

Para su contrastación se utilizó el estadístico de Phi, comparando dos opciones de respuesta en dos periodos que forman la tabla de dos por dos. De acuerdo al periodo de comparación (antes y después del cambio) ocurrido en la MDCG se tiene la siguiente contrastación de las hipótesis:

- a) En relación al incremento de los trabajadores por el cambio de gobierno (Tabla 23), la variación tampoco es significativa según el coeficiente respectivo ( $VP=8,1\%$ ) sabiendo que la cantidad mínima establecida es de  $VP= \pm 10,0\%$ .
  
- b) En relación al conocimiento, apenas el 18% de los trabajadores desconocían las funciones asignadas después del cambio de gobierno e inclusive resultando con 21,4% menor ( $VP= -21,4\%$ )

que comparado con el número de trabajadores que desconocían antes de dicho cambio (Tabla 23).

En general comparando el número de trabajadores que conocían y desconocían sus funciones antes del cambio de gobierno versus después de dicho cambio, la diferencia tampoco es significativa según la prueba de hipótesis correspondiente ( $\Phi = 0,060$ ;  $p < 0,582$ ), es decir no existe la condición de relación menor (antes) – mayor (después), sino la relación de casos es a la inversa, de mayor número de trabajadores que desconocían sus funciones antes del cambio y menor el número después del cambio de gobierno.

**Tabla 23.** Incremento de trabajadores *por cambio de gobierno y sus implicancias en el desconocimiento de funciones, en la MDCG. Período: oct 2017- mayo 2018.*

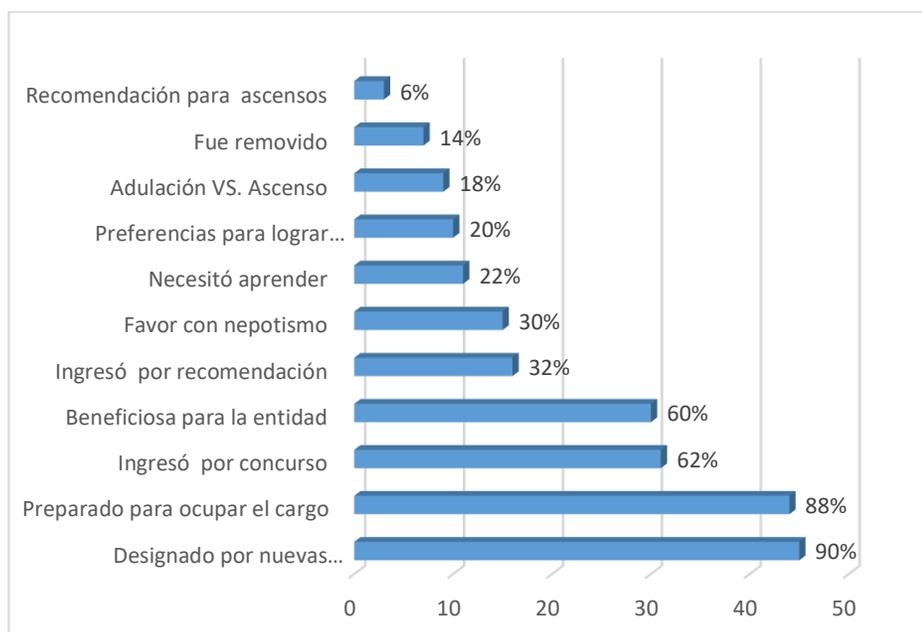
Implicancias	Cambio de gobierno		VP <sup>1</sup>	Phi ( $\Phi$ )	$p$	
	Antes	Después				
Incremento de trabajadores	---	22 (62,9)	34 (68,0)	8,1	---	---
Conocimiento de funciones	Si	27 (77,1%)	41 (82,0%)	6,4	0,060	0,582
	No	8 (22,9%)	9 (18,0%)	-21,4		
Total		35	50			

<sup>1</sup> Respecto a los porcentajes.

<sup>2</sup> Al asumir el cargo (incluye la inducción).

En la figura 5 se observa que el 90% de los trabajadores fueron designados por la nueva autoridad, el 88% señalan que estaban preparados para asumir el nuevo cargo; el 62% ingreso a laborar bajo la modalidad de concurso, mientras que el 32% ingresó por recomendación y el 30% manifiesta se dieron el caso de

favorecimiento a familiares y allegados. Con relación a la rotación, el 60% manifiestan que resulta beneficiosa para la entidad.



**Figura 5.** Trabajadores según indicadores de desplazamiento de personal después del cambio de gobierno en la MDCG. 2018

#### 4.2.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICA

1. “Si el desplazamiento de personal de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande es inapropiado, entonces las implicancias económicas serán significativas”

##### **Costo por capacitación del personal**

Aplicando la prueba estadística  $t_r$  de Student se determinó, que las implicancias económicas por cambio de gobierno municipal concerniente al costo por capacitación externa del personal; considerando las tres partidas (viáticos, pasajes e inscripción) la diferencia de montos no es estadísticamente significativa. Tal como

se puede apreciar en la tabla 24, la prueba de hipótesis de diferencias comparando entre el promedio de costos antes del cambio de gobierno vs después del cambio de gobierno resultante es de:  $t_r=0,885$  ( $p<0,469$ ) cuando la significancia mínima es  $p\leq 0,05$ . Es decir, comparando el costo promedio de s/. 5761,70 (antes del cambio de gobierno) respecto s/. 5053,70 (después del cambio de gobierno) no existen diferencias significativas ( $p<0,469$ ). Rechazándose la hipótesis planteada de que el cambio de gobierno municipal generaba implicancias económicas en la dimensión costos de capacitación.

Sin embargo, cuando se comparan mediante variación porcentual (V.P.) particularmente los costos generados después del cambio de gobierno en la partida de inscripciones, la variación respecto a antes del cambio de gobierno es significativa (126,6%); aunque en el resto de las dos partidas disminuyeron 12,3% en viáticos y 36,9% en pasajes.

Los costos de las inscripciones son significativos porque antes del cambio de gobierno la mayoría de las capacitaciones fueron por invitación del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) para cumplimiento de metas, cursos totalmente gratuitos, en estos casos solo se realizaron gastos en pasajes y viáticos. Se observó que, en el año 2018 hubo mayor participación en cursos libres, teniendo que pagar las inscripciones, disminuyendo los gastos en pasajes y viáticos porque hubo menor cantidad de trabajadores que participaron en dichas capacitaciones.

**Tabla 24.** Análisis del Costo de capacitaciones externas del personal de la MDCG. Período: 2017-2018.

Partidas	Antes cambio de gobierno			Después cambio de gobierno			gl	t <sub>r</sub>	p
	Monto (s/.)	Media	D.E.	Monto (s/.)	Media	D.E.			
Viáticos	12 627,0			11 067,0					
Pasajes	3 938,0	5 761,7	6 159,4	2 484,0	5 053,7	5 226,0	2	<b>0,885</b>	<b>0,469</b>
Inscripción	720,0			1 610,0					
<b>Total</b>	<b>17,285.0</b>			<b>15,161.0</b>					

Fuente: Elaboración propia, a partir de informes de viáticos-ppto.2017-2018.

### Eventos de capacitación

Con respecto a los indicadores de capacitaciones realizadas y personal capacitado antes y después del cambio de gobierno según la prueba de Chi cuadrado no existe diferencia significativa, siendo las probabilidades  $\alpha \geq 0.05$  de a)  $p = 0,253$ ; de b)  $0,639$ ; por lo que se rechaza la hipótesis planteada que si el desplazamiento de personal de la Municipalidad distrital de Castillo Grande es apropiado entonces las implicancias económicas no serán significativas. Sin embargo, el indicador número de personas no capacitadas según el análisis de Chi cuadrado si existe diferencia significativa ya que c)  $p = 0,007$  aceptándose la hipótesis planteada, de que si el desplazamiento de personal de la MDCG es inapropiado entonces las implicancias económicas son significativas (Tabla 25).

**Tabla 25.** *Número de trabajadores capacitados en la MDCG. 2018*

Indicadores	Antes cambio gobierno (fi)	%	Después cambio gobierno (fi)	%	X <sup>2</sup>	p	V.P. (%)
a) N° de capacitaciones realizadas	61	55,5	49	44,5	1,309	0,253	-19,7
b) N° de personal capacitado	22	62,9	19	38,0	0,220	0,639	-13,6
c) N° de personal no capacitado	13	37,1	31	62,0	7,364	0,007	138,5

Fuente: Encuesta, 2018

### 4.2.3 HIPÓTESIS ESPECÍFICA

2. “Si el desplazamiento de personal de la Municipalidad del Distrito de Castillo Grande, es inapropiado entonces las implicancias emocionales de resiliencia y estrés serán significativas”

#### a) En la resiliencia

Según la tabla descrita y aplicado la prueba de Chi-cuadrado los indicadores emocionales de: (a) percepción de estabilidad e inestabilidad en el puesto, (b) satisfecho e insatisfecho en el puesto; no muestran diferencias significativas, comparando el desplazamiento de personal antes del cambio de gobierno y después de cambio de gobierno, siendo las probabilidades  $\alpha \geq 0,05$  de a(p=0,115); b(p=0,564); c(p=0,122); d(p=0,564), (Tabla 26).

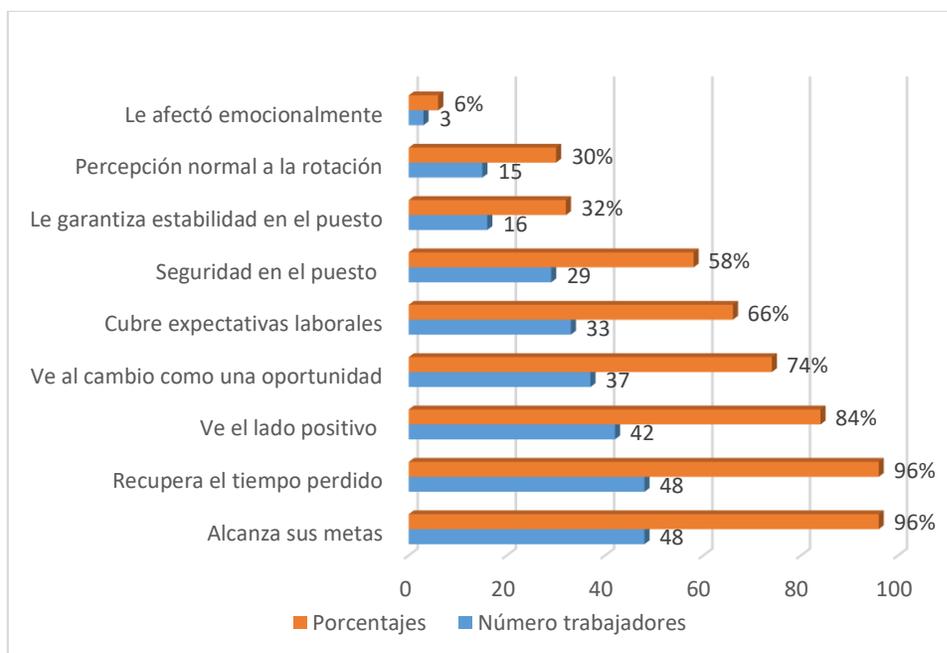
Por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna de que, si el desplazamiento de personal de la MDCG es inapropiado, entonces las implicancias emocionales serán significativas.

**Tabla 26.** *Análisis de resiliencia antes y después de cambio de gobierno en la MDCG. Periodo: 2017-2018.*

Indicadores	Antes cambio gobierno (fi)	%	Después cambio gobierno (fi)	%	X <sup>2</sup>	p	V.P. (%)
a. Percepción de estabilidad en el puesto	23	65,7	35	70,0	2,483	0,115	6,5
b. Percepción de inestabilidad en el puesto	12	34,3	15	30,0	0,333	0,564	-12,5
c. Se siente satisfecho en el puesto que labora	34	97,1	48	96,0	2,390	0,122	-1,1
d. Se siente insatisfecho en el puesto que labora	1	2,9	2	4,0	0,333	0,564	37,9

Fuente: Encuesta 2017, 2018.

En la figura 6, se puede observar que los trabajadores tienen alto grado de resiliencia, por cuanto, más del 90% han alcanzado sus metas, recuperan el tiempo perdido y ven el lado positivo ante cualquier problema que afrontan en el trabajo; ven el cambio de gobierno como una oportunidad para ocupar nuevos puestos de trabajo y conocer nuevas áreas 74%, así mismo el 66% manifiestan que han cubierto sus expectativas laborales, mientras que el 58% perciben cierta seguridad en el puesto que desempeñan.



**Figura 6.** Trabajadores según indicadores de resiliencia en la MDCG, 2018

### b) En el estrés laboral

Sobre el estrés laboral evaluado no existen diferencias significativas comparadas entre la evaluación realizada antes del cambio de gobierno y después de dicho cambio ( $p < 0,660$ ), tal como se puede observar en la prueba de hipótesis de grupos pareados  $t_r$  de Student (Tabla 27) para un nivel de significancia de  $p < 0,05$ . Aunque aritméticamente existe una variación del 2,7% respecto al estrés evaluado antes del cambio de gobierno, éstas no muestran diferencias significativas.

Rechazándose la hipótesis planteada de que “Si el desplazamiento de personal de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande es inapropiado, entonces las implicancias emocionales relacionadas al estrés serán significativas”

**Tabla 27.** Variación de estrés laboral por cambio de gobierno en trabajadores de la M DCG. Periodo: 2017- 2018.

Estadísticos	Estrés laboral		V.P. (%)
	Antes del cambio	Después del cambio	
N	14	14	
Promedio	42,70	43,86	2,7
D.E.	6,554	7,553	15,2
$t_r$		-0,450	
$gl$		13	
$p$		0,660	

Fuente: Entrevista julio 2018.

## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN**

El estudio tuvo como propósito determinar las implicancias negativas como consecuencia del desplazamiento de personal por cambio de gobierno en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, relacionadas a las implicancias económicas e implicancias emocionales en los trabajadores.

#### **Sobre implicancias económicas**

En cuanto a las implicancias económicas los resultados indican que no existe diferencias significativas, ya que los costos incurridos en capacitaciones externas al personal y considerando las tres partidas (viáticos, pasajes, e inscripción) antes del cambio de gobierno versus después de dicho cambio, tuvo una ligera disminución (12,3%) con respecto al año anterior que comparando con el promedio de los costos resulta aparentemente similares ( $t_r = 0,885$ ;  $p < 0,469$ ) sabiendo que la significancia mínima es  $p \leq 0,05$ . Así mismo, en los costos promedios de S/ 5 761,7 (antes del cambio de gobierno) respecto s/ 5 053,7 (después del cambio de gobierno) no existen diferencias relevantes.

Lo cual difiere de los resultados obtenidos en la Municipalidad Provincial de Huamanga (Ayala, 2016) que las políticas de capacitación están relacionadas indirectamente a la ejecución del presupuesto y la satisfacción laboral, con la oportunidad de progreso y con mejora en el ambiente de trabajo. Según Delgado (2015), Peralta (2016) y Rengifo (2017) la implementación de un plan de capacitación mejora el desempeño laboral de los trabajadores, tanto en el desempeño laboral actitudinal y el desempeño laboral operacional.

Lo que contraviene a los alcances de la ley de bases de la carrera administrativa (DL N° 276), que hace referencia: la capacitación es obligatoria en todas las entidades de la administración pública debiendo utilizarse para estos fines todos los medios e instrumentos con que cuenta el estado a nivel nacional, regional y local. Así mismo, en el reglamento 005-90-PCM señala en su artículo 72 que la capacitación es financiada con recursos del estado hasta el 0,5% del total de la planilla mensual de remuneraciones y que en ningún caso podrá destinarse a otro propósito.

Al respecto la Municipalidad del Distrito de Castillo Grande en los dos períodos de estudio no consideró en su presupuesto institucional de apertura (PIA) dichos montos, infringiendo de esta manera los alcances del DS. N° 005-90-PCM.

### **Sobre implicancias emocionales**

#### **Resiliencia**

En cuanto a la resiliencia los resultados indican que las implicancias emocionales no fueron significativas, lo que concuerda con el estudio de (Alvarado, 2015) donde compara los niveles de resiliencia en las áreas administrativas y operativas de un ingenio de la Costa Sur, quien concluye que el nivel de resiliencia en ambas áreas no existe diferencias significativas y que se encuentran en niveles altos. Por su parte (Sanjines, 2014) determina la relación entre resiliencia y el desempeño laboral de los trabajadores del sector público de Huancayo, una relación positiva y significativa entre la resiliencia y el desempeño laboral de los trabajadores. Y, para (Pacheco,2015) quien identificó en el discurso de los profesionales la puesta en práctica de estrategias y respuestas resilientes y de las organizaciones en las que trabajan, los profesionales del trabajo social se sobreponen a la adversidad desarrollando estrategias resilientes que les permite una mejor adaptación y cumplimiento de los objetivos.

Igualmente, en la teoría (Selye, 1979) se plasma que la puntuación más alta es indicadora de mayor resiliencia, entendida como el rasgo positivo de la personalidad que permite a las personas adaptarse en las adversidades de la vida enfrentando con valentía.

Tal es el caso del presente estudio donde la mayoría de los trabajadores presentaban alto grado de resiliencia, ya que se enfrentan con naturalidad a los problemas.

### **Estrés**

Según los resultados referidos a la implicancia en el estrés laboral por cambio de gobierno, ocasiona apenas el 2.7% de la intensidad del estrés respecto a la evaluación realizada antes de dicho gobierno ( $p > 0.660$ ); lo cual concuerda con el estudio de (Napan, 2016), donde los niveles de estrés en trabajadores del despacho presidencial presentaban estrés en términos medios a bajos, al respecto (Guimarey, 2017) difiere de los resultados, puesto que en sus estudios refleja una relación negativa y fuerte, así como significativa entre la variable resiliencia y estrés laboral, es decir que a menor resiliencia mayor probabilidad de estrés laboral.

Lo que en la teoría señala, que cuando las personas están habituadas a los cambios constantes de puestos como a los permanentes cambios de gobierno, tal es el caso del presente estudio, las personas se adaptaban a dichos cambios y son más tolerantes al estrés, ya que sus preocupaciones o tensiones emocionales no son marcadas (Selye, 1976).

### **Sobre el desplazamiento de personal**

Los resultados sobre el desplazamiento de personal confirman que cada nuevo gobierno que ingresa trae consigo su propio contingente, es decir de personal, reemplazando al personal que se encontraba laborando, en su gran mayoría bajo contratos no renovables y con un incremento del 5,1% en

el personal de confianza y el 16% por rotación de sus puestos. Trayendo como consecuencia entre otros aspectos la disminución de la productividad laboral, con la atenuante de que la formación académica es necesaria para seguir creciendo, ya que la falta de desarrollo profesional conllevaría a la desmotivación laboral (Collana, 2015).

Sin embargo, los alcances del DS. 005-90-PCM reglamento de la ley de bases de la carrera administrativa DL. 276, (artículo 28), hace mención que el ingreso a la administración pública en la condición de servidor de carrera o contratado, debe efectuarse obligatoriamente mediante concurso público. Igualmente, en dicha norma se contempla sobre el desplazamiento del personal (Art. 75), señalando que el desplazamiento de un servidor para desempeñar diferentes funciones debe efectuarse teniendo en consideración su formación, capacitación, experiencia laboral, y según el grupo ocupacional y el nivel de carrera que posee.

Mientras que, en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande, el nuevo gobierno viene incumpliendo las normativas convocando a concurso de personal en un tiempo muy breve, esto para dar únicamente la formalidad del caso, claro está dando satisfacción al personal de la nueva gestión y rezago del personal estable y de aquellos que trabajaron en el gobierno anterior.

### **Limitaciones del estudio**

Los resultados serán válidos únicamente para la municipalidad en estudio, salvo en aquellos que tengan característica similar. Metodológicamente no se consideró en el estudio los referidos a los costos por inducción del personal nuevo o ingresante, ni los costos por insumos, ni tampoco se comparó según la curva del proceso de aprendizaje; igualmente, no se ha considerado las implicancias en el desempeño por competencias.

## CONCLUSIONES

1. En el desplazamiento de personal por cambio de gobierno se determinó las siguientes implicancias en dos escenarios: Por norma legal y por desplazamiento de personal.
  - Por norma legal, los trabajadores fueron desplazados por necesidad institucional:
 

Por encargo	ACG 12% vs DCG 30%
Rotados	ACG 12% vs DCG 28%
  - Por desplazamiento de personal, ocurrió de la forma siguiente:
 

Desplazados	60%
Ocuparon nuevos puestos	68%.
Por arribismo	18%
Por recomendación	32%
Por nepotismo	6%
Incremento de trabajadores	ACG 62,9% vs DCG 68%
Desconocimiento de funciones	ACG 22,9% vs DCG 18%
  
2. De acuerdo a los resultados se puede afirmar estadísticamente la existencia de implicancias negativas tanto en los indicadores económicos y emocionales por desplazamiento de personal por cambio de gobierno en la municipalidad del distrito de Castillo Grande. Sin embargo, se puede apreciar que más de la cuarta parte de los trabajadores entrevistados no ven al cambio de gobierno como una oportunidad y para el 18% dicho cambio no es favorable
  
3. En cuanto a las implicancias económicas el gasto en capacitación fue menor después del cambio de gobierno en (12,3%). La municipalidad no

asigna presupuesto para la capacitación de acuerdo a las normas vigentes. Deduciéndose que la municipalidad no ha cumplido con los alcances del Art. 72 del D.S. 005- 90- PCM.

4. Se determina que las implicancias emocionales de los trabajadores tienen alto grado de resiliencia ya que solo el 6% es afectado emocionalmente, dado que en la actualidad los trabajadores ya saben y aceptan que cada nuevo gobierno ingresa al municipio con su cuadro de personal.
5. En cuanto al estrés no muestran diferencias significativas entre la evaluación realizada en los dos periodos, determinándose una variación aritmética del 2,7% respecto al año anterior.
6. El personal que labora en la municipalidad del Distrito de Castillo Grande tienen alto nivel de resiliencia, ya que el cambio hasta cierto punto les permite alcanzar sus metas, recuperan el tiempo perdido, ven el lado positivo de las cosas, ven al cambio de gobierno como una oportunidad y afrontan las situaciones negativas con naturalidad. El 30% percibe inestabilidad en el puesto.

## RECOMENDACIONES

1. Las nuevas autoridades al asumir sus funciones deberán continuar utilizando los mismos instrumentos de gestión, a fin mantener la continuidad de los servicios, y mejorar la gestión para que las implicancias económicas y emocionales sigan siendo negativas por el desplazamiento de personal.
2. Las municipalidades deberán implementar los programas de capacitación orientados a los puntos críticos que requieren mejorar los servicios. Se debe dar cumplimiento a lo establecido en la norma legal respecto al 0.5% del presupuesto de personal para las capacitaciones.
3. Como existe cierto grado de resiliencia en los trabajadores continuar dotándoles de condiciones laborales a fin de aumentar el grado de resiliencia en la MDCG.
4. Al no evidenciar variaciones del estrés laboral en ambos periodos, la nueva gestión deberá implementar programas de tolerancia al estrés, a través de talleres socialización.
5. Implementar el comité de seguridad y salud en el trabajo según lo dispone la ley 29783, a fin de velar por las condiciones laborales de los trabajadores tanto administrativos como de servicios.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abregú Tueros, L. F., & Sebastian Heredero, E. (2011). Validación convergente transcultural de la escala breve para detectar estrés. *Investigación y Amazonía*, 1(1), 40-47.
- Alvarado Berluiz, S. E. (2015). *Resiliencia en el manejo de estrés laboral en los colaboradores del área administrativa y operativa técnica de un ingenio de la costa sur*. (Tesis para licenciado en psicología), Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Ayala Ledesma, J. (2016). *Políticas de capacitación y satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad de Huamanga Ayacucho*. (Tesis de Maestría), Universidad Cesar Vallejo, Ayacucho, Perú.
- Baek, L. J. (2010). Reliability and validity of the Korean version of the Connor-Davidson resilience scale. En *Psychiatry Investigation* (Vol. 7, págs. 109-115). Korean.
- Becoña, E. (2006). Resiliencia: definición, características, utilidad del concepto. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 11(3), 125-146.
- Ccollana Salazar, Y. (2015). Rotación de personal. absentismo laboral y productividad de los trabajadores. *Ciencias Empresariales de la Universidad San Martín de Porres*, Lima, Perú. pag. 50-59.
- Celada G., J. (1989). Trastornos Psicológicos: Clínica y tratamiento. En *Neuropsicología y Rehabilitación* (págs. 116-120). Lima, Perú.
- Contraloría General de la República (2010). *Marco legislativo, organizacional y administrativo municipal*. Recuperado el 20 de Abril de 2019, de <http://www.Contraloría.gob.pe>

- Curwen. (2015). Clientelismo Político. *El diario de Curwen*, pág. 8. Recuperado el 05 de 08 de 2018
- Delgado Rivero, A. C. (2015). *Plan de capacitación y la relación con el desempeño de los trabajadores operativos de la Ugel 01*. (Tesis de maestría), Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle, Lima, Perú.
- Fernández López, J. (2005). *Gestión por competencias: Un modelo estratégico para la dirección de Recursos Humanos* (1 ed.). Madrid: Prentice Hall.
- Grau Adsuar, A. (2018). Perspectivas del mercado laboral. *Relaciones laborales*, 3.
- Guimarey Minaya, M. M. (2017). *Resiliencia y estrés laboral en el personal del establecimiento penitenciario Ancon II*. (Tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- kamm Ramirez, R. M. (2009). *Teoría de la resiliencia y riesgo*. Recuperado el 20 de Julio de 2019, de <http://WWW.alexare.kamm@gmail.com>
- Moreno Luzon, J. (1995). Teoría del clientelismo y estudio de la política caciquil. *Revista de estudios políticos "Nueva época"*, 89, 194-195.
- Napan Porras, J. E. (2016). *Estrés laboral y resiliencia laboral en los trabajadores del despacho presidencial-Lima, 2016*. (Tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Pacheco Mangas, J. (2015). *La resiliencia en Servicios Sociales Comunitarios: Un abordaje desde la perspectiva de los profesionales*. Revista Internacional de trabajo social y bienestar, Universidad de Málaga, España.

- Peralta Ampuero, Y. (2016). *Plan de capacitación en el procedimiento administrativo-Ley N° 27444 para fortalecer las habilidades gerenciales del gobierno regional Amazonas Chachapoyas*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Chiclayo, Perú.
- Perú. (1990). Decreto Supremo N° 005-90-PCM Reglamento de Carrera Administrativa D.L. N° 276. *Diario oficial "El Peruano" del 19 de enero 1990*, págs. 7-8.
- Perú. (1997). Ley 26771 contra el nepotismo. *Diario oficial el Peruano*, pág. 1.
- Perú. (2003). Ley N° 27972, Ley orgánica de municipalidades. *Diario oficial "El peruano" de 27 de mayo 2003*.
- Perú. (2012). Directiva N° 001-2012-EF/43 Desplazamiento de personal-Encargo. *"El Peruano" 31 de mayo 2012*, pág. 4.
- Perú. (2017). *Constitución Política del Perú*. Congreso de la República.
- Perú. (10 de febrero de 2017). *Resolución Directoral N° 013-92, Normativo de Personal N° 002-92 Desplazamiento de personal*. Obtenido de <http://spij.minjus.gob.pe>
- Quintana Rosa, E. (2013). *Gestión de Personas, Formación Educación*. Recuperado el 20 de Julio de 2019, de <https://rosaelizabethquintana.wordpress.com>
- Rengifo Maco, R. M. (2017). *Proceso de capacitación y el desempeño laboral del personal administrativo del organismo de evaluación y fiscalización ambiental*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Sanabria Iparraguirre, F. C. (2014). *Los desplazamientos de personal en la Administración Pública*. Recuperado el 20 de Abril de 2019, de <http://storage.servir.gob.pe>

- Sanjines Arrieta, M. E. (2014). *Resiliencia y desempeño laboral en los trabajadores del sector público de Huancayo*. (Tesis de maestría), Universidad nacional del centro del Peru, Huancayo, Perú.
- Selye, H. (1976). *Stress Without Distrees*. JB. Lippicont, Nueva York.
- Soy 502. (2019). *La improvisación es el morigen del estrés laboral ¿por que?* Recuperado el 24 de octubre de 2018, de [http://www. Soy 502.com](http://www.Soy502.com)
- Varcárcel, J. (2014). *Otros factores de riesgo: el estrés*. Recuperado el 5 de mayo de 2019, de <http://publicaciones oficiales.boe.es>
- Vásquez, C. (2016). *El arribismo en el Perú: El ensayo de Carlos Delgado Olivera*. Recuperado el mayo de 2019, de <https://cavb.blogspot.com>
- Villavicencio Romero, J. F., & Brancacho Garay, A. E. (2014). *Rotación y satisfacción laboral den personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Independencia-Lima, 2014*. (Tesis de Maestría), Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Wagnild, G. M., & Young, H. M. (1993). *Developmente and psycometric evaluation of the resilience scale*. *Journal of Nursing Measurement*, 1(1), 165-178.
- zapata Osorno, E. (2016). *Clientelismo político. Un concepto difuso pero útil para el análisis de la política local*. *Estudios Políticos*, 49, 167-185.

**ANEXO**

**ANEXO 1****CUESTIONARIO DE ENCUESTA GUIADA PARA EVALUAR  
DESPLAZAMIENTO DE PERSONAL**

Vilma E. Urrelo G. ©

(Versión 1)

Cargo.....Dependencia.....

1. ¿Usted proviene de...?
  - a) Una rotación
  - b) Una designación
  - c) Otro:
    - Encargo
    - Reasignación
2. ¿Cuándo ocupó el cargo conocía sus funciones?
  - a) Si
  - b) No
3. ¿Se siente seguro en su puesto?
  - a) Si
  - b) No
4. ¿Le gusta el trabajo que realiza?
  - a) Si
  - b) No
5. ¿En cuánto asume el cargo es capacitado?
  - a) Si
  - b) No
6. ¿Ingresó a laborar con las nuevas autoridades?
  - a) Si
  - b) No

**Anexo 2****CUESTIONARIO DE ENCUESTA GUIADA PARA EVALUAR  
DESPLAZAMIENTO DE PERSONAL**

**Vilma E. Urrelo G.®  
(Versión 2)**

Cargo..... Dependencia.....

1. ¿Usted proviene de...?
  - a) Una rotación
  - b) Una designación
  - c) Otro:
    - Encargo
    - Reasignación
  
2. ¿El cargo que ocupa fue designado por las nuevas autoridades?
  - a) Si
  - b) No
  
3. ¿Con el ingreso de las nuevas autoridades se desplazó al personal?
  - a) Si
  - b) No
  
4. ¿La rotación de personal por cambio de gobierno es beneficiosa para la entidad?
  - a) Si
  - b) No
  
5. ¿Antes de la asunción de las nuevas autoridades cuál era su cargo?
  - a) El mismo puesto
  - b) Han sido removidos
  - b) Nuevo trabajo



16. ¿Cuándo asumió su nuevo cargo fue capacitado en sus funciones?

c) Si

b) No

17. ¿La promoción y asignación de cargos son favorecidos hacia los allegados y familiares?

a) Si

b) No

18. ¿Ingresó a laborar a la Municipalidad con las nuevas autoridades?

a) Si

b) No

**Anexo 3****CUESTIONARIO DE ENCUESTA GUIADA PARA EVALUAR RESILIENCIA**

**Vilma E. Urrelo G.®**  
**(Versión 2)**

1. ¿Le afectó emocionalmente ésta rotación?  
a) Si                       b) No
  
2. ¿A pesar de tener problemas procura alcanzar sus metas?  
a) Si                       b) No
  
3. ¿Después de tener problemas trata de recuperar el tiempo perdido?  
a) Si                       b) No
  
4. ¿Ve al cambio de gobierno como una oportunidad para asumir otras funciones?  
a) Si                       b) No
  
5. ¿Le parece normal el movimiento de personal cada vez que asume un nuevo gobierno?  
a) Si                       b) No
  
6. ¿Cuándo surge algún problema ve el lado positivo?  
a) Si                       b) No
  
7. ¿La Municipalidad le garantiza estabilidad en su puesto?  
a) Si                       b) No
  
8. ¿El cambio de gobierno a cubierto sus expectativas laborales?  
a) Si                       b) No

## Anexo 5

### CAPACITACIONES EXTERNAS REALIZADAS ANTES Y DESPUES DE CAMBIO DE GOBIERNO EN LA MDCG.

Antes cambio de gobierno							Después cambio de gobierno						
Cantidad	Lugar	Días	Viáticos	Pasajes	Inscripción	Total	Cantidad	Lugar	Días	Viáticos	Pasajes	Inscripción	Total
29	Huánuco	01 día	3,657.00	1,160.00		4,817.00	27	Huánuco	01 día	3,809.00	1,080.00		4,889.00
2	Huancayo	01 día	448.00	144.00		592.00	1	Huancayo	02 días	278.00	72.00	270.00	620.00
16	Huánuco	02 días	4,375.00	640.00		5,015.00	9	Huánuco	02 días	1,583.00	360.00		1,943.00
4	Huancayo	02 días	812.00	384.00	300.00	1,496.00	4	Huánuco	02 días	1,620.00	452.00	1,080.00	3,152.00
6	Lima	03 días	1,192.00	1,090.00	60.00	2,342.00	6	Lima	03 días	2,387.00	240.00	260.00	2,887.00
2	Lima	04 días	749.00	340.00		1,089.00	2	Lima	04 días	1,390.00	280.00		1,670.00
1	Lima	05 días	714.00	140.00	360.00	1,214.00							
1	Huánuco	05 días	680.00	40.00		720.00							
61			12,627.00	3,938.00	720.00	17,285.00	49			11,067.00	2,484.00	1,610.00	15,161.00

## Anexo 6

## FICHA DE VALORACIÓN EXPERTO 1

Cuestionario de encuesta dirigida para evaluar desplazamiento de personal y resiliencia  
(Versión trabajadores municipales)

V. Urrelo G. ©

## Valoración por juicio de expertos

CRITERIOS DE VALORACIÓN		DEFICIENTE				REGULAR		BUENA		MUY BUENA	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Los ítems están redactados con claridad y el lenguaje es adecuado para el grupo en estudio.								X		
2	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico vigente.									X	
3	Los ítems guardan coherencia con las dimensiones e indicadores									X	
4	La cantidad de ítems es suficiente por cada indicador.								X		
5	La organización de ítems tiene una secuencia lógica.									X	
6	Los ítems pueden ayudar a describir conductas.								X		
7	El instrumento será de utilidad para los objetivos propuestos.									X	

Opinión global: El instrumento es adecuado para la recolección de datos en graduados.

Puntuación promedio

8,71

Grado y Profesión del experto: Dr (c), Psicólogo organizacional

Especialidad: Psicometría. Ps. Organizacional e industrial. S.Ocup

Reg. del Colegio Profesional: CPs.P 4838

Teléfono: 997224280 E-mail: abregutweb@gmail.com

Fecha: 11 de noviembre del 2018.

Firma:



Luis F. Abregú Tueros  
REGINA CONCYTEC: 17642

## Anexo 7

## FICHA DE VALORACIÓN EXPERTO 2

Cuestionario de encuesta dirigida para evaluar desplazamiento de personal y resiliencia  
(Versión trabajadores municipales)  
V. Urrelo G.®

## Valoración por juicio de expertos

CRITERIOS DE VALORACIÓN	DEFICIENTE				REGULAR		BUENA		MUY BUENA	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 Los ítems están redactados con claridad y el lenguaje es adecuado para el grupo en estudio.										X
2 Los ítems presentan consistencia con el marco teórico vigente.									X	
3 Los ítems guardan coherencia con las dimensiones e indicadores									X	
4 La cantidad de ítems es suficiente por cada indicador.								X		
5 La organización de ítems tiene una secuencia lógica.									X	
6 Los ítems pueden ayudar a describir conductas.								X		
7 El instrumento será de utilidad para los objetivos propuestos.									X	

Opinión global: El instrumento es adecuado para la recolección de datos en graduados.

Puntuación promedio

8.86

Grado y Profesión del experto: DOCTOR EN CONTABILIDAD

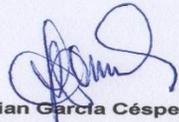
Especialidad: CONTABILIDAD - TRIBUTACIÓN

Reg. del Colegio Profesional: 14-076 CCPH

Teléfono: 962674177 E-mail: julgarces@hotmail.com

Fecha: T. MARIA 08 DE NOVIEMBRE 2018

Firma:



Dr. Julian García Céspedes

## Anexo 8

## FICHA DE VALORACIÓN EXPERTO 3

Cuestionario de encuesta dirigida para evaluar desplazamiento de personal y resiliencia  
(Versión trabajadores municipales)  
V. Urrelo G.®

## Valoración por juicio de expertos

CRITERIOS DE VALORACIÓN	DEFICIENTE				REGULAR		BUENA		MUY BUENA	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 Los ítems están redactados con claridad y el lenguaje es adecuado para el grupo en estudio.										X
2 Los ítems presentan consistencia con el marco teórico vigente.									X	
3 Los ítems guardan coherencia con las dimensiones e indicadores									X	
4 La cantidad de ítems es suficiente por cada indicador.							X			
5 La organización de ítems tiene una secuencia lógica.									X	
6 Los ítems pueden ayudar a describir conductas.							X			
7 El instrumento será de utilidad para los objetivos propuestos.									X	

Opinión global: El instrumento es adecuado para la recolección de datos en graduados.

Puntuación promedio

8.86

Grado y Profesión del experto:

Especialidad:

Reg. del Colegio Profesional:

Teléfono:

E-mail:

Fecha:

Firma:

Mg. Segundo Ramirez Rengifo

Maestro - contador Público

Contabilidad

14-638

cpcsr Ramirez@gmai.p.com

09/11/18

## Anexo 9

### EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTO DE FUNCIONES

#### Prueba estadística Phi

Tabla de contingencia Conoc\_Func \* Cambio\_Gob

			Cambio_Gob		Total
			Antes	Despues	
Conoc_Func	Desconocimto	Recuento	8	9	17
		Frecuencia esperada	7.0	10.0	17.0
		Residuo	1.0	-1.0	
		Residuos tipificados	.4	-.3	
	Conocimimto	Recuento	27	41	68
		Frecuencia esperada	28.0	40.0	68.0
		Residuo	-1.0	1.0	
		Residuos tipificados	-.2	.2	
Total	Recuento	35	50	85	
	Frecuencia esperada	35.0	50.0	85.0	

#### Medidas simétricas

		Valor	Sig. aproximada
Nominal por nominal	Phi	.060	.582
	V de Cramer	.060	.582
	Coeficiente de contingencia	.060	.582
N de casos válidos		85	

- a. Asumiendo la hipótesis alternativa.
- b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

**Anexo 10**

**EVALUACIÓN DE CAPACITACIÓN**

**Prueba estadística Phi**

**Tabla de contingencia Capacitac \* Cambio\_Gob**

			Cambio_Gob		Total
			Antes	Despues	
Capacitac	No	Recuento	14	15	29
		Frecuencia esperada	11.9	17.1	29.0
		Residuo	2.1	-2.1	
		Residuos tipificados	.6	-.5	
	Si	Recuento	21	35	56
		Frecuencia esperada	23.1	32.9	56.0
		Residuo	-2.1	2.1	
		Residuos tipificados	-.4	.4	
Total	Recuento	35	50	85	
	Frecuencia esperada	35.0	50.0	85.0	

**Medidas simétricas**

		Valor	Sig. aproximada
Nominal por nominal	Phi	.104	.339
	V de Cramer	.104	.339
	Coficiente de contingencia	.103	.339
N de casos válidos		85	

- a. Asumiendo la hipótesis alternativa.
- b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

## Anexo 11

### EVALUACION DEL ESTRÉS

#### Prueba estadística $t_r$ de Student

##### Estadísticos de grupo

	RegLab	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Estres_ACG1	276	8	43.00	7.407	2.619
	SP3	5	44.20	4.658	2.083

##### Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
									Inferior	Superior
Estres_ACG1	Se han asumido varianzas iguales	.953	.350	-.322	11	.754	-1.200	3.730	-9.409	7.009
	No se han asumido varianzas iguales			-.359	10.973	.727	-1.200	3.346	-8.567	6.167

##### Estadísticos de grupo

	RegLab	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Estres_DCG2	276	8	41.88	7.492	2.649
	SP3	5	44.80	6.870	3.072

## Anexo 12

## COMPOSICIÓN DE INSTRUMENTOS SEGÚN INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES		INDICADORES		ITEMS	ITEMS	TOTAL	TOTAL
					Antes del cambio gobierno	Después del cambio gobierno	Antes del cambio gobierno	Después del cambio gobierno
VI: DESPLAZAMIENTO DE PERSONAL	1	POR NORMA LEGAL	1	Designación	1	1	1	1
			2	Encargo				
			3	Rotación				
			4	Reasignación				
	2	POR CAMBIO DE GOBIERNO	1	Clientelismo		2,3,4,5		4
			2	Arribismo		6,7,8		3
			3	Recomendación		9,10		2
			4	Improvisación	2,3,4,5	11,12,13,14,15,16	4	6
			5	Nepotismo		17		1
			6	Incremento de trabajadores	6	18	1	1
VD2: IMPLICANCIAS EMOCIONALES	1	RESILIENCIA	1	Habilidad para recuperarse		1,2,3		3
			2	Realismo		4,5,6		3
			3	Perspectivas del futuro		7		1
			4	Búsqueda de oportunidades		8		1
	2	*ESTRÉS	1	Nivel de estrés ausente	1 al 26	26		
			2	Nivel de estrés leve				
			3	Nivel de estrés moderado				
			4	Nivel de estrés severo				
<b>TOTAL</b>							<b>6</b>	<b>26</b>

\* Para el objetivo de la tesis solo se requiere la puntuación que viene a ser la sumatoria de los 26 items ( más no la sintomatología del estrés)

## Anexo 13

Matriz de datos tabulados para el análisis estadístico de la variable desplazamiento de personal e implicancias emocionales en el estrés antes de cambio de gobierno																	
N°	DP1				DP2		DP3		DP4		DP5		DP6		Estrés		
	D	E	R	RE	Si	No	Puntaje total	Nivel									
1	1					1		1	1		1			1	47	2	
2				1		1		1	1		1			1	57	2	
3				1	1			1	1			1	1		57	2	
4	1					1		1	1		1		1		36	1	
5	1				1			1		1		1	1		46	2	
6	1				1		1		1		1		1		52	2	
7	1				1		1		1		1		1		38	1	
8	1				1		1		1		1		1		46	2	
9	1					1	1		1		1		1		34	1	
10	1				1		1		1		1		1		41	1	
11	1				1		1		1		1		1		32	1	
12	1				1		1		1		1		1		52	2	
13	1				1		1		1		1		1		40	1	
14	1				1			1	1			1		1	46	2	
15	1				1		1		1		1		1		45	2	
16	1				1		1		1			1	1		36	1	
17	1				1			1	1			1		1	50	2	
18			1		1		1		1			1		1	43	1	
19	1					1	1		1			1	1		47	2	
20			1		1		1		1			1		1	35	1	

N°	DP1				DP2		DP3		DP4		DP5		DP6		Estrés	
	D	E	R	RE	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Puntaje total	Nivel
21				1	1		1		1		1			1	48	2
22	1				1			1	1			1	1		54	2
23	1				1		1		1		1			1	40	1
24			1		1		1		1			1		1	38	1
25	1				1		1		1			1	1		45	2
26	1				1			1	1			1	1		49	2
27	1					1	1		1		1		1		36	1
28	1				1		1		1		1		1		44	1
29	1					1	1		1		1			1	40	1
30	1				1		1		1			1	1		56	2
31	1				1			1	1			1	1		50	2
32			1		1		1	1	1	1				1	35	1
33	1				1		1		1		1			1	47	2
34				1	1		1		1		1			1	42	1
35	1					1		1	1			1	1		41	1
<b>TOTAL</b>	<b>27</b>		<b>4</b>	<b>4</b>	<b>27</b>	<b>8</b>	<b>23</b>	<b>12</b>	<b>34</b>	<b>2</b>	<b>21</b>	<b>14</b>	<b>22</b>	<b>13</b>		
Leyenda:																
1 nivel ausente																
2 nivel leve																
D designación																
E encargo																
R rotación																
RE reasignación																

## Anexo 14

Matriz de datos tabulados para el análisis estadístico de la variables desplazamiento de personal después de cambio de gobierno																																							
N°	DP1				DP2		DP3		DP4		DP5			DP6		DP7		DP8		DP9		DP10		DP11		DP12		DP13		DP14		DP15		DP16		DP17		DP18	
	D	E	R	RE	Si	No	Si	No	Si	No	MP	R	NT	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
1		1			1		1	1				1			1		1		1		1	1		1	1		1	1		1		1		1		1		1	
2	1				1		1	1			1			1		1		1	1			1	1		1	1		1	1		1		1		1		1		
3		1			1		1	1				1			1		1		1	1			1	1		1	1		1	1		1		1		1		1	
4			1		1		1	1				1			1		1		1	1			1	1		1	1		1	1		1		1		1		1	
5	1				1		1	1				1			1		1		1	1			1		1	1		1	1		1		1		1		1		1
6		1			1		1	1				1			1		1		1	1			1	1		1	1		1	1		1		1		1		1	
7	1				1		1	1			1			1		1		1		1	1			1	1		1	1		1		1		1		1		1	
8		1			1		1	1				1			1		1		1	1			1	1		1	1		1	1		1		1		1		1	
9			1		1		1	1				1	1		1		1		1	1			1	1		1	1		1	1		1		1		1		1	
10	1				1		1	1				1			1		1		1	1			1	1		1	1		1	1		1		1		1		1	
11		1			1		1	1				1	1		1		1		1	1	1			1	1		1	1		1		1		1		1		1	
12		1			1		1	1				1			1		1		1	1			1	1		1	1		1	1		1		1		1		1	
13	1				1		1	1				1			1		1		1	1	1			1	1		1	1		1		1		1		1		1	
14			1		1		1	1				1			1		1	1		1	1			1	1		1	1		1		1		1		1		1	
15	1				1		1	1			1			1		1		1		1	1	1			1	1		1	1		1		1		1		1		1
16		1			1		1	1				1			1		1		1	1	1			1	1		1	1		1		1		1		1		1	
17			1		1		1	1				1			1		1		1	1	1			1	1		1	1		1		1		1		1		1	
18			1		1		1	1				1			1		1		1	1			1	1		1	1		1		1		1		1		1		1
19	1				1		1	1			1			1		1		1		1	1	1			1	1		1	1		1		1		1		1		1
20			1		1		1	1				1			1		1		1	1			1	1		1	1		1		1		1		1		1		1
21	1				1		1	1				1			1		1		1	1			1	1		1	1		1	1		1		1		1		1	
22			1		1		1	1			1			1	1		1		1	1			1	1		1	1		1	1		1		1		1		1	
23	1				1		1	1				1			1		1		1	1			1	1		1	1		1	1		1		1		1		1	
24			1		1		1	1				1	1		1		1		1	1			1	1		1	1		1	1		1		1		1		1	
25		1			1		1	1				1			1		1		1	1			1	1		1	1		1	1		1		1		1		1	

N°	DP1				DP2		DP3		DP4		DP5			DP6		DP7		DP8		DP9		DP10		DP11		DP12		DP13		DP14		DP15		DP16		DP17		DP18			
	D	E	R	RE	Si	No	Si	No	Si	No	MP	R	NT	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No				
26	1				1			1		1			1		1		1		1	1		1	1		1		1	1		1		1		1	1		1	1			
27			1		1			1		1			1		1		1		1	1		1	1		1		1	1		1		1		1		1	1				
28	1					1		1		1			1		1		1	1		1		1	1		1		1	1		1		1		1		1	1				
29		1			1			1		1			1		1		1	1		1	1		1	1		1	1		1		1		1		1		1	1			
30		1				1		1		1		1		1		1		1	1		1	1		1	1		1	1		1		1		1		1		1	1		
31		1			1			1		1		1		1		1		1	1		1	1		1	1		1	1		1		1		1		1		1	1		
32	1				1			1		1			1		1		1	1		1	1		1	1		1	1		1		1		1		1		1	1			
33		1			1			1		1			1		1		1	1		1	1		1	1		1	1		1		1		1		1		1	1			
34	1				1			1		1		1		1		1		1	1		1	1		1	1		1	1		1		1		1		1		1	1		
35			1		1			1		1		1		1		1		1	1		1	1		1	1		1	1		1		1		1		1		1	1		
36	1				1			1		1			1		1		1	1		1	1		1	1		1	1		1		1		1		1		1	1			
37		1			1			1		1			1		1		1		1	1		1	1		1	1		1	1		1		1		1		1	1			
38	1				1			1		1		1		1		1		1	1		1	1		1	1		1	1		1		1		1		1		1	1		
39		1			1			1		1			1		1		1		1	1		1	1		1	1		1	1		1		1		1		1		1	1	
40	1				1			1		1			1		1		1	1		1	1		1	1		1	1		1		1		1		1		1		1	1	
41	1				1			1		1			1		1		1		1	1		1	1		1	1		1	1		1		1		1		1		1	1	
42			1		1			1		1			1		1		1		1	1		1	1		1	1		1	1		1		1		1		1		1	1	
43	1				1			1		1			1		1		1		1	1		1	1		1	1		1	1		1		1		1		1		1	1	
44			1		1			1		1			1		1		1		1	1		1	1		1	1		1	1		1		1		1		1		1	1	
45	1				1			1		1		1		1		1		1	1		1	1		1	1		1	1		1		1		1		1		1		1	1
46			1		1			1		1		1		1		1		1		1	1		1	1		1	1		1		1		1		1		1		1	1	
47	1				1			1		1		1		1		1		1		1	1		1	1		1	1		1		1		1		1		1		1	1	
48			1		1			1		1		1		1		1		1		1	1		1	1		1	1		1		1		1		1		1		1	1	
49		1			1			1		1		1		1		1		1		1	1		1	1		1	1		1		1		1		1		1		1	1	
50	1					1		1		1		1		1		1		1		1	1		1	1		1	1		1		1		1		1		1		1	1	
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>15</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>45</b>	<b>5</b>	<b>30</b>	<b>20</b>	<b>30</b>	<b>20</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>34</b>	<b>10</b>	<b>40</b>	<b>9</b>	<b>41</b>	<b>3</b>	<b>47</b>	<b>31</b>	<b>19</b>	<b>16</b>	<b>34</b>	<b>41</b>	<b>9</b>	<b>44</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>39</b>	<b>35</b>	<b>15</b>	<b>48</b>	<b>2</b>	<b>20</b>	<b>30</b>	<b>15</b>	<b>35</b>	<b>34</b>	<b>16</b>		

Legenda: D = designación, E = encargo, R = rotación, RE = reasignación, M P= mismo puesto, R = rotado, NT= nuevo trabajo.

## Anexo 15

**Matriz de datos tabulados para el análisis estadístico de la variable implicancias emocionales en la resiliencia y estrés después de cambio de gobierno**

N°	IER1		IER2		IER3		IER4		IER5		IER6		IER7		IER8		Estrés	
	Si	No	Puntaje total	Nivel														
1		1	1		1		1			1	1		1		1		40	1
2	1		1		1		1			1	1			1		1	48	2
3		1	1		1		1		1			1		1	1		45	2
4		1	1		1		1			1		1		1	1		45	2
5		1	1		1		1			1		1			1		44	1
6		1	1		1		1		1		1			1		1	40	1
7		1	1		1		1			1	1		1		1		52	2
8		1	1		1		1			1	1			1		1	47	2
9		1	1		1		1		1		1			1		1	42	1
10	1		1		1		1		1		1			1	1		55	2
11		1	1		1		1			1	1			1	1		54	2
12		1	1		1		1			1	1			1	1		42	1
13		1	1		1		1			1	1		1		1		48	2
14		1	1		1		1			1	1			1		1	47	2
15		1	1		1		1			1	1			1	1		51	2
16		1	1		1		1		1		1			1	1		35	1
17		1	1		1		1		1			1		1	1		37	1
18		1	1		1		1			1	1			1		1	38	1
19		1	1		1		1			1	1		1		1		33	1
20		1	1		1		1			1	1			1		1	46	2
21		1	1		1		1			1	1		1		1		38	1
22		1	1		1		1			1		1	1		1		35	1
23		1	1		1			1	1		1			1		1	38	1
24		1	1		1		1			1	1			1		1	46	2
25		1	1		1		1			1	1			1		1	40	1

N°	IER1		IER2		IER3		IER4		IER5		IER6		IER7		IER8		Estrés	
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Puntaje total	Nivel
26		1	1		1		1		1		1		1	1			36	1
27		1	1		1			1		1		1		1	1		40	1
28		1		1	1		1		1		1		1		1		47	2
29		1	1		1		1		1		1		1		1		55	2
30		1	1		1		1		1		1		1		1		41	1
31		1	1		1		1		1		1		1	1			45	2
32		1	1			1	1			1	1		1	1	1		38	1
33		1	1		1		1		1		1		1		1		42	1
34		1	1		1		1			1	1		1	1			35	1
35		1	1		1		1		1		1		1	1			33	1
36		1	1		1		1		1		1		1		1		65	2
37		1	1		1		1		1		1		1		1		40	1
38		1	1		1			1		1		1	1		1		46	2
39		1	1		1		1		1		1		1		1		58	2
40		1	1		1		1			1	1		1		1		33	1
41		1	1		1		1			1		1	1		1		41	1
42		1	1		1			1	1		1		1	1			36	1
43		1		1	1			1		1	1		1		1		35	1
44		1	1		1		1			1		1	1	1	1		35	1
45		1	1		1		1			1		1	1		1		49	2
46		1	1		1		1			1	1		1		1		53	2
47		1	1			1	1			1	1		1		1		4	1
48		1	1		1		1			1		1	1		1		47	2
49		1	1		1		1		1		1		1	1			45	2
50		1	1		1		1			1	1		1		1		37	1
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>2</b>	<b>48</b>	<b>2</b>	<b>45</b>	<b>5</b>	<b>17</b>	<b>33</b>	<b>37</b>	<b>13</b>	<b>17</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>17</b>		

Leyenda: 1 nivel ausente, 2 nivel leve

## Anexo 16

### Matriz de consistencia

“El desplazamiento de personal y sus implicancias económicas y emocionales por cambio de gobierno en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande”

Vilma Esperanza Urrelo García

INTERROGANTES	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p><b>Generales:</b> ¿En qué medida el desplazamiento del personal por cambio de gobierno tiene implicancias negativas en la Municipalidad de Castillo Grande?</p> <p><b>Específicos</b></p> <p>✓ ¿Cuál será la implicancia económica por desplazamiento de personal por cambio de gobierno en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande?</p> <p>✓ ¿Cuál será la implicancia emocional de resiliencia y estrés como consecuencia del desplazamiento de personal por cambio de gobierno en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande?</p>	<p><b>Generales:</b> Determinar las implicancias negativas como efecto del desplazamiento de personal por cambio de gobierno en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.</p> <p><b>Específicos:</b> ✓ Determinar las implicancias económicas del desplazamiento de personal por cambio de gobierno en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande. ✓ Determinar las implicancias emocionales de resiliencia y estrés como consecuencia del desplazamiento de personal por cambio de gobierno en la gestión de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.</p>	<p><b>General:</b> 1: El desplazamiento de personal por cambio de gobierno en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande tiene implicancias económicas y emocionales significativas.</p> <p><b>Hipótesis Específicas:</b> a: Si el desplazamiento de personal de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande es inapropiado, entonces las implicancias económicas serán significativas. b: Si el desplazamiento de personal de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande es inapropiado, entonces las implicancias emocionales de resiliencia y estrés serán significativas.</p>	<p><b>Independiente:</b> I: Desplazamiento de personal</p> <p><b>Dependientes:</b> VD1: Implicancias Económicas VD2: Implicancias emocionales</p>	<p>Por norma legal</p> <p>Por cambio de gobierno municipal</p> <p>Eventos de capacitación</p> <p>Duración</p> <p>Costo</p> <p>- Resiliencia</p>	<p>✓ Designación ✓ Encargo ✓ Rotación ✓ Reasignación</p> <p>✓ Clientelismo ✓ Arribismo ✓ Recomendación ✓ Improvisación ✓ Nepotismo ✓ Incremento de trabajadores</p> <p>✓ Número de capacitaciones ✓ Número de personas capacitadas ✓ Capacitación externa de ✓ Frecuencia de capacitaciones</p> <p>✓ Tiempo de duración de las capacitaciones</p> <p>✓ Viáticos ✓ Pasajes ✓ Incripción</p> <p>✓ Habilidad para recuperarse ✓ Realismo ✓ Perspectivas del futuro</p>	<p><b>Tipo de Investigación:</b> Básica (No experimental)</p> <p><b>Nivel de Investigación:</b> Descriptivo comparativo</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> Es transversal de 2 etapas.</p> <p><b>Métodos y técnicas:</b> Inductivo-deductivo y técnica de encuesta</p> <p><b>Población y muestra</b></p>

				<hr/> -Estrés	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Búsqueda de oportunidades</li><li>✓ Ausencia de estrés</li><li>✓ Estrés leve</li><li>✓ Estrés moderado</li><li>✓ Estrés severo</li></ul>	Trabajadores y trabajadoras de la MDCG. Con participación voluntaria y anónima.
--	--	--	--	------------------	--	---