

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas
Carrera Profesional de Contabilidad y Finanzas

**DISEÑO Y COSTO DEL PLAN DE DESVINCULACIÓN LABORAL
ASISTIDA PARA LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL REGIONAL
DOCENTE DE CAJAMARCA 2020**

PRESENTADO POR:

Bach. Rojas Padilla, Gilmer Miguel.

Bach. Vásquez Pérez, Vanessa Beatriz.

ASESOR:

Mg. CPCC Paredes Romero, Carlos Roberto.

Cajamarca – Perú

Diciembre – 2020

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas
Carrera Profesional de Contabilidad y Finanzas

**DISEÑO Y COSTO DEL PLAN DE DESVINCULACIÓN LABORAL
ASISTIDA PARA LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL REGIONAL
DOCENTE DE CAJAMARCA 2020**

Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos
para optar el Título Profesional de Contador Público

PRESENTADA POR:

Bach. Rojas Padilla, Gilmer Miguel.
Bach. Vásquez Pérez, Vanessa Beatriz.

ASESOR:

Mg. CPCC Paredes Romero, Carlos Roberto.

Cajamarca – Perú

Diciembre - 2020

COPYRIGHT © 2020 by

ROJAS PADILLA, GILMER MIGUEL
VÁSQUEZ PÉREZ, VANESSA BEATRIZ

Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS**

APROBACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL

**DISEÑO Y COSTO DEL PLAN DE DESVINCULACIÓN LABORAL
ASISTIDA PARA LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL REGIONAL
DOCENTE DE CAJAMARCA 2020**

JURADO EVALUADOR

Mg. José Hugo Rey Gálvez

(presidente)

Mg. Jorge Fernando Guerrero Figueroa

(secretario)

Mg. Isaías Armando Montenegro Cabrera

(Vocal)

DEDICATORIA

A:

Honrosamente a Dios, mis padres,
hermanos y docentes por el constante
apoyo brindado durante esta
maravillosa etapa de desarrollo
profesional en mi vida

Bach. Rojas Padilla, Gilmer Miguel.

A Dios por guiar mi camino, a mis
padres quienes me dieron vida,
educación y me apoyaron todo el
tiempo, y a mis maestros que me
inculcaron ganas de superación con
cada clase dictada.

**Bach. Vásquez Pérez, Vanessa
Beatriz.**

AGRADECIMIENTO

A:

Agradecemos primeramente a Dios por brindarnos la vida, el valor y las fuerzas para terminar una etapa de nuestra vida.

Agradecemos a nuestros padres, hermanos, docentes y amigos, por habernos acompañado en este trayecto de la carrera profesional y por ser nuestros principales cimientos de motivación para alcanzar nuestra meta.

A la docente CPC. Sheila Janet Cárdenas Mendo y a nuestro asesor, Mg. Carlos Roberto Paredes Romero, por su apoyo brindado durante el desarrollo de la investigación.

AL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE CAJAMARCA, por habernos brindado la confianza y el apoyo para el desarrollo de la investigación.

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar los beneficios de diseñar y determinar los costos del plan de desvinculación laboral asistida para los trabajadores del Hospital Regional Docente de Cajamarca 2020. Además, tiene un enfoque de investigación cuantitativa. La población total para la aplicación de nuestra investigación, está constituida 43 trabajadores administrativos del Hospital Regional Docente de Cajamarca y la muestra empleada es de 35 trabajadores administrativos. El instrumento utilizado fue el cuestionario de preguntas. Siendo la hipótesis que el diseño y el costo del plan de desvinculación laboral asistida beneficiará a los trabajadores del Hospital Regional Docente de Cajamarca.

En conclusión, el diseño de plan de desvinculación laboral asistida es beneficioso para los empleados ya que ellos sentirán que la entidad se preocupa por su bienestar laboral y para la entidad, porque así evitarán demandas judiciales por reposiciones y/o pagos de beneficios sociales ya que los trabajadores se sentirían agradecidos con la entidad.

Palabras clave: Desvinculación Laboral, Recolocación.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the benefits of designing and determining the costs of the assisted labor separation plan for the workers of the Cajamarca Regional Teaching Hospital 2020. In addition, it has a quantitative research approach. The total population for the application of our research is made up of 43 administrative workers from the Cajamarca Regional Teaching Hospital and the sample employed is 35 administrative workers. The instrument used was the questionnaire of questions. The hypothesis being that the design and cost of the assisted labor separation plan will benefit the administrative workers of the Cajamarca Regional Teaching Hospital.

In conclusion, the design of an assisted job separation plan is beneficial for employees since they will feel that the entity cares about their labor well-being and for the entity, because in this way they will avoid lawsuits for reinstatements and / or payments of social benefits since the workers would feel grateful to the entity.

Keywords: Job Termination, Relocation.

ÍNDICE GENERAL

	Página
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
Índice General.....	ix
Índice de Tablas.....	xiii
Índice de Figuras.....	xv
Índice de Anexos.....	xvi
I. INTRODUCCIÓN.	
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.	
1.1 Descripción de la Realidad Problemática.....	18
1.2 Definición del Problema.....	21
1.2.1 Problema Principal.....	21
1.2.2 Problemas Específicos.....	21
1.3 Objetivos.....	22
1.3.1 Objetivo General.....	22
1.3.2 Objetivos Específicos.....	22
1.4 Justificación de la Investigación.....	23
1.4.1 Justificación teórica.....	23
1.4.2 Justificación práctica.....	23

1.4.3 justificación metodológica.....	24
II. MARCO TEÓRICO.	
2. FUDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN.	
2.1 Antecedentes Teóricos.....	26
2.2 Bases Teóricas.....	36
2.2.1 Reseña Histórica de la Empresa.....	36
2.2.2 Outplacement.....	39
2.2.3 Rotación del Personal.....	42
2.2.4 Diseño del Plan de Desvinculación Laboral Asistida.....	43
2.2.5 Costo.....	43
2.2.6 Regímenes laborales.....	44
2.3 Marco Conceptual	44
2.4 Hipótesis de la Investigación.....	47
2.5 Operacionalización de variables.....	48
III. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.	
3. MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN.	
3.1 Tipo de Investigación.....	51
3.2 Nivel de Investigación.....	52
3.3 Diseño de Investigación.....	52
3.4 Área de Investigación.....	53
3.5 Población.....	53
3.6 Muestra.....	53

3.6.1 Tipo de muestreo.....	53
3.7 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	54
3.7.1 Técnicas.....	54
3.7.2 Instrumentos.....	55
3.8 Técnicas para el Procesamiento y Análisis de Datos.....	56
3.8.1 Aspectos Éticos de la Investigación.....	56
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.	
4. RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.	
4.1 Diseño del plan de desvinculación laboral asistida.....	58
4.1.1 Términos de Referencias para Contratación.....	58
4.2 Costo de la desvinculación laboral asistida.....	64
4.3 Resultado, encuesta a trabajadores administrativos.....	65
4.4 Resultado, entrevista en el área legal y recursos humanos.....	92
4.4.1 Área Legal.....	92
4.4.2 Recursos Humanos.....	92
4.5 Discusión de los resultados.....	93
4.6 Aporte de la investigación.....	96
V. PROPUESTA DEL PLAN DE DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA	
5. PROPUESTA DEL PLAN DE DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA	
5.1 Outplacement para el Hospital Regional Docente de Cajamarca.....	98
5.2 Presentación de la Propuesta.....	98
5.3 Base Teórica.....	98

5.4 Nombre de la Propuesta.....	99
5.5 Requisitos.....	99
5.6 Objetivos.....	99
5.7 Ventajas para el Trabajador.....	99
5.8 Ventajas para la Empresa.....	100

VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

6 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.

6.1 Conclusiones.....	102
6.2 Recomendaciones.....	104
7 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	106
8 ANEXOS.....	110

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01: Operacionalización de variables, cuestionario.....	48
Tabla N° 02: Operacionalización de variables, entrevista.....	49
Tabla N° 03: Perfil Del Puesto 1	59
Tabla N° 04: Misión Del Puesto 1	59
Tabla N° 05: Formación Del Puesto 1	60
Tabla N° 06: Perfil Del Puesto 2.....	61
Tabla N° 07: Misión Del Puesto 2.....	62
Tabla N° 08: Formación del puesto 2.....	63
Tabla N° 09: Costo de la desvinculación laboral asistida.....	64
Tabla N° 10: Pregunta N° 1.....	65
Tabla N° 11: Pregunta N° 2.....	66
Tabla N° 12: Pregunta N° 3.....	67
Tabla N° 13: Pregunta N° 4.....	68
Tabla N° 14: Pregunta N° 5.....	69
Tabla N° 15: Pregunta N° 6.....	70
Tabla N° 16: Pregunta N° 7.....	71
Tabla N° 17: Pregunta N° 8.....	72
Tabla N° 18: Pregunta N° 9.....	73
Tabla N° 19: Pregunta N° 10.....	75
Tabla N° 20: Pregunta N° 11.....	76
Tabla N° 21: Pregunta N° 12.....	77
Tabla N° 22: Pregunta N° 13.....	78
Tabla N° 23: Pregunta N° 14.....	79
Tabla N° 24: Pregunta N° 15.....	80
Tabla N° 25: Pregunta N° 16.....	81
Tabla N° 26: Pregunta N° 17.....	82
Tabla N° 27: Pregunta N° 18.....	83

Tabla N° 28: Pregunta N° 19.....	84
Tabla N° 29: Pregunta N° 20.....	85
Tabla N° 30: Pregunta N° 21.....	86
Tabla N° 31: Pregunta N° 22.....	87
Tabla N° 32: Pregunta N° 23.....	88
Tabla N° 33: Pregunta N° 24.....	89
Tabla N° 34: Pregunta N° 25.....	90
Tabla N° 35: Pregunta N° 26.....	91
Tabla N° 36: Matriz de consistencia.....	111

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 01: Resultado de la 1ra Pregunta.....	65
Figura N° 02: Resultado de la 2da Pregunta.....	66
Figura N° 03: Resultado de la 3ra Pregunta.....	67
Figura N° 04: Resultado de la 4ta Pregunta.....	68
Figura N° 05: Resultado de la 5ta Pregunta.....	69
Figura N° 06: Resultado de la 6ta Pregunta.....	70
Figura N° 07: Resultado de la 7ma Pregunta.....	71
Figura N° 08: Resultado de la 8va Pregunta.....	72
Figura N° 09: Resultado de la 9na Pregunta.....	74
Figura N° 10: Resultado de la 10ma Pregunta.....	75
Figura N° 11: Resultado de la 11va Pregunta.....	76
Figura N° 12: Resultado de la 12va Pregunta.....	77
Figura N° 13: Resultado de la 13va Pregunta.....	78
Figura N° 14: Resultado de la 14va Pregunta.....	79
Figura N° 15: Resultado de la 15va Pregunta.....	80
Figura N° 16: Resultado de la 16va Pregunta.....	81
Figura N° 17: Resultado de la 17va Pregunta.....	82
Figura N° 18: Resultado de la 18va Pregunta.....	83
Figura N° 19: Resultado de la 19va Pregunta.....	84
Figura N° 20: Resultado de la 20va Pregunta.....	85
Figura N° 21: Resultado de la 21vo Pregunta.....	86
Figura N° 22: Resultado de la 22vo Pregunta.....	87
Figura N° 23: Resultado de la 23vo Pregunta.....	88
Figura N° 24: Resultado de la 24vo Pregunta.....	89
Figura N° 25: Resultado de la 25vo Pregunta.....	90
Figura N° 26: Resultado de la 26vo Pregunta.....	91

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo N° 01: Matriz de Consistencia.....	111
Anexo N° 02: Cálculo de la muestra.....	112
Anexo N° 03: Encuesta.....	113
Anexo N° 04: Guía de entrevista	118
Anexo N° 05: Ficha de análisis documental	120
Anexo N° 06: Incremento de Gasto con Fuente de Financiamiento RDR.....	122
Anexo N° 07: Cuadro de Asignación de Personal.....	124
Anexo N° 08: Validación de Instrumentos de Investigación.....	126

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción de la Realidad Problemática:

En la actualidad, las entidades públicas y privadas en el país, están cada día más desconcertadas debido a cambios políticos, sociales, culturales, la recesión económica incrementada y la emergencia sanitaria. Para contrarrestar esta realidad económica tan preocupante, las entidades buscan numerosas estrategias para seguir en crecimiento, logrando reducir costos al máximo. Cuando en una entidad acontece alguno de estos sucesos, como son, nuevas tecnologías, reestructuración interna, alta competitividad en el mercado, cierre de empresas, fusiones y cambios de gobierno, tienden a tomar decisiones extremas como la desvinculación laboral de algunos colaboradores, con el fin de seguir desarrollando sus actividades empresariales y mantenerse en el mundo empresarial, siendo realistas que su personal laboró y brindó sus servicios en su máxima capacidad, aportando al cumplimiento de metas institucional y/o al crecimiento y estabilidad de la empresa en el competente mercado con su desarrollo profesional. Como entidad, la mejor decisión de poder retribuir al tiempo de servicio que nos brindaron los colaboradores, es un plan de desvinculación laboral asistida, el cual permitiría recolocar en nuevas entidades, de acuerdo a su capacidad profesional a los colaboradores despedidos, también orientarles mediante la aplicación del conocimiento financiero, contable, laboral y empresarial, a poder descubrir su horizonte empresarial, logrando hacerles entender que la desvinculación laboral es un reto más, fijándole así nuevos objetivos y metas profesionales.

Para Sánchez, Agustín y Picazo (2019) determinan que “uno de los problemas que las organizaciones presentan es el proceso de contratación y desvinculación, ya que las personas que han colaborado la mayoría de veces son contratadas por temporadas”.

Mientras que para la firma Career Partners Perú, “tres de cada 10 trabajadores en nuestro país pasan por una desvinculación laboral debido a cambios en las organizaciones. Aunque, también existen otros motivos importantes. Por ejemplo: el cierre del negocio, cambios en el directorio, ingreso de nuevos trabajadores o una reestructuración de la empresa en la que el perfil del empleado ya no encaja” (Herrera & Muschi , 2018).

En Cajamarca, “la disminución del nivel de producción y el perfil declinante de la operación, y mediante la firma de acuerdos mutuos, se prepararon paquetes de salida con compensaciones económicas bastante importantes dentro del mercado local. El programa tuvo buenos resultados. Igualmente, se siguió aceptando solicitudes de desvinculación voluntaria”. (Minera Yanacocha SRL, 2015)

En el Hospital Regional Docente de Cajamarca, los últimos 4 años se han venido realizando desvinculaciones laborales incurriendo en presuntas desnaturalizaciones de contratos, ocasionando gastos judiciales por demandas y reconocimiento de beneficios laborales. Los gastos por reposiciones laborales afectan los recursos directamente recaudados por un total de 485 941.60, según

reporte sistema integrado de administración financiera (Pág. 122), el cual podría haber sido utilizado para mejora de infraestructura, de haber tenido el diseño del plan de desvinculación laboral asistida.

Por esta razón, la presente investigación busca determinar los beneficios de diseñar y determinar los costos del plan de desvinculación laboral asistida para los trabajadores del hospital regional docente de Cajamarca 2020.

1.2 Definición del Problema

1.2.1 Problema Principal.

PG: ¿Beneficiaría el diseño y costo del plan de desvinculación laboral asistida a los trabajadores del hospital regional docente de Cajamarca 2020?

1.2.2 Problemas Específicos.

PE1: ¿Con qué frecuencia se da la rotación del personal que labora en el Hospital Regional Docente de Cajamarca?

PE2: ¿Cuál es el costo del plan de desvinculación laboral asistida en el hospital regional docente de Cajamarca?

PE3: ¿Qué beneficios brinda el plan de desvinculación laboral asistida a la institución?

1.3 Objetivos.

1.3.1 Objetivo General.

OG: Determinar los beneficios de diseñar y determinar los costos del plan de desvinculación laboral asistida para los trabajadores del Hospital Regional Docente de Cajamarca 2020.

1.3.2 Objetivos Específicos.

OE1: Determinar la frecuencia de la rotación del personal que labora en el Hospital Regional Docente de Cajamarca.

OE2: Establecer el costo de implantar el diseño del plan de desvinculación laboral asistida en el Hospital Regional Docente de Cajamarca.

OE3: Determinar los beneficios que brinda el plan de desvinculación laboral asistida al Hospital Regional Docente de Cajamarca 2020.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Justificación teórica: Nuestra investigación se justifica, teóricamente, porque permitirá demostrar que es de gran relevancia poner énfasis en la desvinculación laboral para un trabajador, porque es un asunto que no se ha atendido mucho en nuestro país.

En nuestra tesis planteamos una posible opción de solución para evitar gastos judiciales en el ámbito laboral, generar un buen ambiente laboral, pero, sobre todo, mejorar el rendimiento de los colaboradores que continúan laborando.

El mundo empresarial siempre está en constantes cambios y/o insertan nuevas estrategias empresariales con el único fin de mantenerse en el mercado competitivo, logrando sus metas y rendimientos económicos óptimos. Por lo cual es preciso tomar buenas decisiones e influir en la estimulación de los colaboradores que siguen laborando en la empresa, siendo necesario el diseño y costo del programa de desvinculación laboral asistida; haciendo amigable la transición laboral. Finalmente, la investigación realizada servirá como antecedente para la posible implementación del plan de desvinculación laboral asistida en las empresas cajamarquinas y ser utilizado de modo académico.

1.4.2 Justificación práctica: Nuestra investigación se justifica en la práctica, porque presenta aspectos favorables para su fortalecimiento, logrando dar el respaldo y orientación a los trabajadores en las posibles desvinculaciones laborales.

Los resultados permitirán proponer la implementación del diseño del plan de desvinculación laboral asistida, la cual aporta mejora en el tratamiento y

proceso de cese. El diseño del plan de desvinculación laboral asistida puede ser de aplicación tanto en entidades públicas como empresas privadas, valorando así el recurso humano que es primordial para el crecimiento empresarial.

1.4.3 Justificación metodológica: Nuestra investigación se justifica metodológicamente con la aplicación del método deductivo y método sintético, que permite pasar de afirmaciones de carácter general a hechos particulares.

Aplicar este método deductivo, nos ayudará a determinar los beneficios que generaría el plan de desvinculación laboral asistida a los trabajadores del Hospital Regional Docente de Cajamarca.

El tipo de investigación es cuantitativa, pues utilizaremos la recolección de datos para probar la hipótesis con base en la medición numérica y de esta manera probar la teoría. El nivel de la investigación será descriptivo, ya que busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Ostenta un diseño no experimental, porque solo determinaremos como el diseño de un plan de desvinculación laboral asistida hacia los trabajadores, influye positivamente en la responsabilidad social de la entidad. Cabe resaltar que, también tiene un diseño descriptiva-propositiva, puesto que realizaremos la propuesta a la institución para su posible implementación del plan de desvinculación laboral asistida.

Para nuestra investigación utilizaremos la técnica, encuesta con su instrumento cuestionario, la técnica entrevista con su instrumento guía de entrevista y la técnica investigación documental con su instrumento ficha de recolección de datos.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2 FUDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN.

2.1 Antecedentes Teóricos.

La desvinculación laboral asistida es una estrategia utilizada por los gerentes de recursos humanos para poder orientar a sus colaboradores después de haber sido desvinculados laboralmente y de alguna manera buscar retribuir con gratitud por sus servicios que prestaron a la entidad, aprovechando al máximo sus virtudes y capacidades en el desarrollo laboral; logrando así recolocarlos en otras entidades similares o de mejor prestigio que les brinden comodidad y estabilidad laboral, también, ayudarles a forjar sus propios negocios orientados a un crecimiento profesional, asumiendo así, expectativas favorables en su nueva condición de vida de los servidores públicos, logrando evitar gastos por procesos judiciales. En la actualidad la desvinculación laboral asistida es conocido por las entidades y los colaboradores de las mismas, pero no es utilizada, sin embargo, consideramos que es esencial para el buen desarrollo y satisfacción profesional de los colaboradores, contribuyendo así con la sostenibilidad de las entidades, por tal motivo, hemos creído conveniente desarrollar esta investigación.

El alcance de nuestra investigación está orientado al personal que se encuentra laborando en el Hospital Regional Docente de Cajamarca, sin distinción del régimen laboral en el que se encuentren, otorgándoles así estrategias de planificación de su vida laboral y profesional, rescatando las

habilidades y capacidades que tiene cada uno para reinsertarles laboralmente en una entidad similar.

Internacionales:

- ✓ Maldonado (2012) en su investigación titulada "Guía Para La Implementación De Outplacement En Empresas Guatemaltecas", presentada en la Universidad de San Carlos, Guatemala. Donde la meta de la investigación fue dirigir y ayudar sobre el camino profesional y la aclaración de sus finalidades individuales, ayudando a trazar estrategias para lograrlos, conforme al contexto del mercado actual. Utilizando una metodología descriptiva. Se concluye, que las entidades que emplean Outplacement en sus desvinculaciones conservan su percepción, su ambiente laboral sin sufrir desempeños laborales por parte de los empleados que se quedan; además, la honestidad de los empleados a la entidad aumenta si las desvinculaciones se efectúan con Outplacement. También se estima que la noticia del despido es competitiva y ético cuando se realiza con una técnica Outplacement.

Maldonado, nos ayuda a dilucidar cuales son las estrategias para poder orientarlos frente a un despido laboral y los beneficios que se puede obtener con la aplicación de la desvinculación laboral asistida.

- ✓ Estepa (2017) en su investigación titulada "Outplacement Como Parte Del Proceso De Desvinculación Laboral" presentada en la

Universidad Panamericana, Mexico DF - Mexico. Donde su objetivo fue reducir la huella negativa del desempleo facilitando un servicio de enseñanza a los empleados que han acabado su período en la entidad a través de un programa de Outplacement utilizando una metodología descriptiva. Se concluye que en la actualidad, Outplacement ha transformado a las empresas y se ha vuelto relevante dentro de las políticas y técnicas de despidos y al utilizarlo como dentro del plan estratégico empresarial se convierte en una ventaja que minimiza las consecuencias nocivas del despido, por lo que las áreas implicadas (recursos humanos, operaciones, contabilidad y finanzas) consideran Outplacement una herramienta beneficiosa para la entidad y no solo parte de la operación. Por otro lado, indica que cuando es momento de alcanzar la competitividad, las reestructuraciones, fusiones y adquisiciones están a la orden del día, llevando a la empresa a la necesidad de volver a alinear su fuerza laboral eliminando puestos y funciones que ya no son necesarias para crear otros, convirtiendo al despido en la herramienta número uno a utilizar; es aquí cuando se considera necesario tener una técnica de desvinculación que permita a la organización enfrentar estos cambios con las menores repercusiones negativas. La forma que la empresa realice estas técnicas tendrá un gran impacto tanto en los colaboradores que salen como también con los que quedan; puede marcar la diferencia entre tener a colaboradores comprometidos y productivos y una organización que no es capaz de lograr las metas de negocio

planteados en la nueva estrategia. También nos menciona que el área de Recursos Humanos posee una gran función al manejar la política de despido de manera clara y sincera, y así poder evadir problemas y ocasionar el deceso de producción de la entidad; es por ello que, Outplacement contribuye con técnicas de inquietud que se tiene por el empleado despedido y también por el empleado que aún permanece en la entidad logrando comprimir la insatisfacción que causan la desvinculación. El empleado despedido se va con una buena opinión de su entidad y el que continúa trabajando se queda con la tranquilidad de no ser el próximo desempleado. El efecto de serenidad logra que el trabajo individual no se vea afectado lo cual conlleva a que los objetivos trazados no perjudiquen el resultado económico de la entidad.

Estepa, nos muestra como la desvinculación laboral asistida ha transformado las empresas, convirtiéndolo en una ventaja que minimiza las consecuencias nocivas del despido laboral, haciendo notar que esta técnica es muy beneficiosa para la empresa y el trabajador.

- ✓ Marchán (2007) en su investigación titulada "Diseño De Un Programa De Outplacement Aplicable A Los Funcionarios De La Corporación De Salud Del Estado Bolivariano De Miranda "Una Alternativa Para Mantener Su Calidad De Vida" presentado en la Universidad Católica

Andrés Bello. Caracas, Venezuela. Donde su objetivo de estudio fue diseñar un programa de outplacement aplicable a los funcionarios de la corporación de salud del estado bolivariano de Miranda, "una alternativa para mantener su calidad de vida; su metodología descriptiva llega a la conclusión que el Outplacement es una estrategia empresarial que apoya a la organización, para facilitar la desvinculación utilizando una metodología de los empleados, que se desprenden de ella, utilizando una metodología específica que incluye orientación, asesoría y apoyo; funcionando en dos vertientes a saber: tanto para los que se encuentran en situación de jubilación, como despedidos y trasladados, representando amplios beneficios para ambas partes como lo es el minimizar el impacto al cambiar de situación y al crear un clima laboral estable para los otros empleados activos.

Marchán, detalla que la desvinculación laboral asistida es una alternativa para mantener su calidad de vida de los trabajadores, dejando notar amplios beneficios que pueden obtener.

✓ Sánchez (2009) en su investigación titulada "Modelo De Desvinculación Programada O Desvinculación Asistida (Outplacement) Para Los Trabajadores De Andinatel S.A" de la Escuela Politécnica Nacional de Quito - Ecuador, donde su objetivo fue modelo de desvinculación programada o desvinculación asistida (outplacement) para los trabajadores de Andinatel S.A. Quito con una

metodología descriptiva concluye que, el despido de los trabajadores traerá consigo tensión en las partes involucradas en este proceso. El efectuar una guía de desvinculación programada permitirá que los funcionarios de la entidad logren comunicar abierta y efectivamente los beneficios que tendrán los trabajadores afectados con esta decisión; que esta capacitación que se les ofrecerá para desarrollar su conocimiento les servirá de apoyo y sobre todo sentirán que la empresa les trata con respeto, consideración y dignidad. Adicionalmente, la malla de cursos propuesta está orientada a que el trabajador pueda asimilar de la mejor manera la desvinculación laboral en la cual se tratará a la persona en su parte psicológica y al desarrollo de los conocimientos para que pueda emprender en actividades empresariales o para buscar una nueva alternativa de trabajo. Los cursos y talleres permitirán un aumento de las habilidades del trabajador al ser desvinculado y contribuirá a que el despido sea tomado como un proceso “normal” de la empresa. Adicionalmente se busca que el trabajador en estas condiciones pueda insertarse en los procesos productivos y económicos ya que posee las competencias y experiencias para ello.

Sánchez, nos indica los beneficios de aplicar outplacement y la importancia de la capacitación que se les ofrecerá a los trabajadores para desarrollar su conocimiento para afrontar con respeto y dignidad la desvinculación laboral.

Nacionales:

En el ámbito nacional la desvinculación laboral asistida tiene el siguiente enfoque.

- ✓ Arboleda, Santolalla y Vega (2018) en su investigación Titulada “Programa De Desvinculación Laboral Asistida Para Los Oficiales Del Grado De Coronel Del Ejército Del Perú” de la Universidad del Pacifico. Lima – Perú. Donde su problema de investigación fue “¿Qué componentes del proceso de desvinculación laboral del Ejército del Perú deben mejorarse para facilitar la recolocación de los oficiales de Grado de Coronel que pasan a la situación de retiro?”, con metodología cualitativa concluye con respecto al objetivo general nivel institucional que para volver a emplear al personal militar de oficiales de Grado de Coronel en situación de retiro se necesita hacer uso apropiado del potencial humano, aun posterior que el oficial haya dejado la institución, este ofrecimiento puede darse a través de la Dirección de Personal del Ejército (Dipere), relacionado a la gestión, Para que personal militar de oficiales de grado de coronel en situación de retiro vuelvan al mercado laboral debe incluir un programa Outplacement. Con respecto al primer objetivo específico, se determinan que los oficiales de grado de coronel han agregado conocimientos a nivel de posgrado que ha valido para el progreso de su trabajo. La formación académica no militar que han desarrollado es en Administración (incluyendo distintas especialidades de esta y subespecialidades, como la gestión pública), educación (incluyendo la

docencia universitaria), la defensa nacional (con especialidades en desarrollo nacional o relaciones internacionales), así mismo otros oficiales tienen estudios en Derecho e Ingeniería, asimismo el personal militar de oficiales de grado de coronel tienen profesiones de: administrador (planea, organiza, gestiona y controla recursos), educador (por su dedicación a la instrucción, entrenamiento, planeamiento, dirección y evaluación de educandos) y asesor (por la necesidad permanente de analizar y recomendar soluciones a diferentes problemáticas) indica también que el personal militar de oficiales de grado de coronel en situación de retiro tienen experiencia en administración (planeamiento, el presupuesto, los recursos humanos, la logística y las inversiones) y educación. Respecto al segundo objetivo específico concluye que se han aprobado disposiciones para la implementación de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021, mediante la Resolución de Comandancia General del Ejército N° 1946, del 24 de julio de 2015, explicada en la Directiva N° 008-H1.c, del 31 de mayo de 2016, que permite institucionalizar un proceso que mejore el servicio de bienestar que brinda a su personal y familias, asimismo el ejército tiene convenio con dos instituciones educativas de nivel de pregrado y posgrado, licenciadas por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria, como organismo público técnico especializado, adscrito al Ministerio de Educación, favoreciendo al personal militar la obtención del grado académico dentro de los

requerimientos de calidad en docencia, pedagogía, material y contenidos educativos, como la Escuela Militar de Chorrillos y la Escuela Superior de Guerra del Ejército.

Arboleda, nos orienta sobre los componentes de la desvinculación laboral asistida, dando prioridad al potencial humano y al bienestar familiar que ocasiona; también nos hace mención la accesibilidad de la implementación en entidades del estado, puesto que cuentan con el mobiliario y convenios con entidades, reduciendo así el costo de implementarlo.

Locales:

De acuerdo a las tesis que abarcan la problemática de desvinculación laboral en la región Cajamarca.

- ✓ Mendoza y Vasquez (2018) en su tesis Titulada “Relación Que Existe Entre La Rotación De Personal Y La Rentabilidad De La Empresa Overall Strategy S.A.C. De La Ciudad De Cajamarca en el período 2014-2015” de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca – Perú. Donde su objetivo es “Establecer la relación existente entre la rotación del personal y la rentabilidad de la empresa Overall Strategy S.A.C. de la Ciudad de Cajamarca” en el periodo 2014-2015. Con su metodología aplicada Concluyó: que para medir el grado de rotación de personal de la empresa Overall Strategy S.A.C., se obtiene como resultado que en el periodo 2015 el índice

de rotación fue de 14.17% siendo más elevado con respecto al año 2014 el cual tuvo un índice de 11.67%, teniendo en cuenta el promedio que se busca en las organizaciones en PERU de acuerdo a Carlos Vivar Ardiles Presidente del Directorio de la Asociación Peruana de Recursos Humanos-APERHU, es lograr reducir a niveles inferiores del 10% siendo lo ideal el 5% pues el activo más importante de una organización es su personal”.

Mendoza y Vásquez, nos muestran la realidad que afronta nuestra región en el sector privado, puesto que determinaron que la tasa de rotación del personal es de 14.17% siendo lo ideal el 5%, lo cual demuestra que no se está dando prioridad al recurso humano.

- ✓ Anyaypoma (2018) en su tesis Titulada “Los Factores Organizacionales Y Laborales Y Su Incidencia En La Rotación De Personal De La Unidad Territorial Cajamarca Del Programa Nacional De Apoyo Directo A Los Más Pobres – Juntos, 2017” de la Universidad Nacional de Cajamarca, Perú. Donde su proposito es Establecer cuáles son los elementos organizacionales y laborales que incurren en la rotación de los colaboradores de la unidad territorial cajamarca del programa nacional de apoyo directo a los más pobres - Juntos, 2017. Con una metodología hipotético concluye que los factores laborales que inciden en la rotación potencial de personal de la Unidad Territorial Cajamarca del Programa Nacional de Apoyo

Directo a los Más Pobres – JUNTOS, 2017 son los relacionados con el propósito de rotación, tensión laboral, alternativas de trabajo y naturaleza del trabajo, considerados como importante y muy importantes para los trabajadores; mientras que los factores relacionados con los costos del cambio, costo de oportunidad y compromiso organizacional con un número considerable de trabajadores que lo consideran poco importante.

Anyaypoma, nos da a conocer los factores y elementos organizacionales que influyen en la rotación de personal reflejando como más frecuentes la tensión laboral, alternativas de trabajo y naturaleza de trabajo, estos elementos hacen que la tasa de rotación sea mayor y la transición laboral sea más lenta.

2.2 BASE TEÓRICAS.

2.2.1 Reseña histórica de la empresa

Durante el año de 1960, siendo el presidente de la república el Dr. Manuel Prado Ugarteche, se proyectó la construcción del hospital para los próximos 10 años de esa época.

Inaugurándose un 29 de junio de 1963 bajo la denominación del Hospital Centro de Salud Cajamarca, épocas que el Ministerio de Salud designa como primer director al Dr. Juan Custodio Mendoza, quien asume con mucha responsabilidad el cargo, a partir de marcha al funcionamiento con criterios técnicos, labor muy sacrificada que

permitió encaminar la compleja administración hospitalaria de cuatro servicios básicos: Medicina General, Pediatría, Cirugía y Ginecología. Durante el régimen del general Juan Velasco Alvarado se le cambió de denominación por la de Hospital de Apoyo N°1 de Cajamarca.

En 1994 con resolución Directoral Sub Región N° 156-94 SRS IV-P, obtiene la categoría de Hospital de Apoyo Departamental y el año de 1995 mediante oficio N° 005-93-OSD-II-RENON-DRS-L se autoriza al Sr. Director Regional hacer los trámites pertinentes para que en un tiempo muy próximo se convierta nuestro nosocomio en Hospital Regional (gestión realizada por el Dr. Diomedes Malca Hernández).

a) Datos generales de la Empresa

- ✓ **RAZÓN SOCIAL:** Hospital Regional Docente de Cajamarca
- ✓ **RAZÓN SOCIAL ANTERIOR:** Hospital de Apoyo N 1
- ✓ **RUC:** 20166728585
- ✓ **DIRECCIÓN:** Av. Larry Jhonson Nro. Sn (Av. Larry Jhonson y Martires de Uchuracay)
- ✓ **TELÉFONO:** 076-362414 - 076-362514 - 076-822414
- ✓ **DIRECTOR:** Zelada Chavarry Doris Elizabeth
- ✓ **TIPO EMPRESA** : Instituciones Públicas
- ✓ **CONDICIÓN:** Activo
- ✓ **FECHA INICIO ACTIVIDADES:** 01 / Junio / 1993
- ✓ **ACTIVIDAD COMERCIAL:** Actividades de Hospitales
- ✓ **CIIU:** 85111

b) Misión

Brindemos atención de salud integral, altamente especializada y de calidad, con buen trato y comprometidos con la equidad e interculturalidad, gestionado y optimizando los recursos necesarios, integrando funciones de docencia e investigación y articulado con los establecimientos de salud de la Dirección Regional de Salud de Cajamarca.

c) Visión

Al año 2019 aspiramos a ser un Hospital referencial de alta complejidad (III-1), acreditado para brindar una atención de salud integral, altamente especializada y de calidad a la Población de Cajamarca, con pleno respeto a los derechos de sus usuarios, gestionado y optimizando los recursos necesarios, con liderazgo social académico y científico.

d) Giro del negocio

Actividades de hospitales.

e) Clientes

Son todas aquellas personas que necesitan una atención médica.

f) Servicios que brinda

✓ Consulta externa

✓ Emergencia

- ✓ Centro obstétrico
- ✓ Centro quirúrgico
- ✓ Hospitalización
- ✓ Cuidados intensivos
- ✓ Patología clínica
- ✓ Anatomía patológica
- ✓ Diagnóstico por imágenes
- ✓ Medicina de rehabilitación
- ✓ Nutrición y dietética
- ✓ Centro de hemoterapia y banco de sangre
- ✓ Farmacia
- ✓ Central de esterilización
- ✓ Rehabilitación

2.2.2 Outplacement

La desvinculación laboral asistida o (Outplacement), es poco empleado por entidades ni colaboradores en tal sentido conozcamos sobre esta técnica de recolocación de personal desvinculado.

“Outplacement” “son técnicas empleadas para poder reubicar a los empleados cuando por fusiones, adquisiciones o reestructuraciones, se debe prescindir a una parte de los empleados, por tanto, este es un programa que trata de reorientar a estas personas para que puedan reincorporarse laboralmente y no afecta su prestigio en el mercado de trabajo ni en su vida familiar”. (Barrero.N, 2007)

El Outplacement en realidad “es un servicio de asesoramiento que puede ir dirigido a un trabajador concreto con una atención individualizada, especialmente de nivel directivo, o a un grupo de trabajadores afectados por una decisión de reducción de planilla, en cuyo caso se habla de Outplacement grupal o de recolocación colectiva” (Sastre, 1995).

Outplacement, una técnica que comienza por el auto-análisis del propio historial laboral y de las expectativas de futuro, pasando por la selección de ofertas y anuncios de trabajo, elaboración del currículum más adecuado, realización con éxito de los test psicotécnicos y de las entrevistas personales, hasta finalizar con la incorporación en una nueva empresa bajo las condiciones más favorables. (Uría, 1985).

Flores (1993) “Por su parte, pone el énfasis en su principal objetivo. la recolocación del candidato. Así, haría referencia al «proceso mediante el cual una persona que ha sido despedida de una empresa vuelve a reubicarse en el mercado laboral». Consideramos que esta definición no es muy exacta, ya que no está contenida la idea de servicio prestado por la empresa al trabajador despedido”.

Sweet (1989) “realiza una definición excesivamente general del outplacement, ya que se refiere a él como programas fomentados por la empresa para minimizar el trauma personal y organizativo asociado con la pérdida del empleo. Es obvio que existen otras acciones que

buscan ese objetivo y no están comprendidas en los servicios analizados”.

Para Plaza (2018) outplacement es un “conjunto de herramientas conceptuales, que ayudan a las personas que están desvinculadas o que desean desvincularse de su trabajo actual, para que la ocurrencia de que lo logre obtener otro trabajo sea lo más breve posible”.

Surge en Gran Bretaña de 1908, al momento que se pretendía reubicar a los oficiales del ejército que regresaban de las colonias, no obstante las técnicas no estaban lo suficientemente estructuradas. En Estados Unidos se origina tras la Segunda Guerra Mundial, empleando la modalidad de Outplacement individual. En 1962, la compañía Standard Oil solicitó los servicios de una consultoría para ayudar a un grupo de empleados de una de sus refinerías a encontrar otros trabajos, surgiendo el Outplacement colectivo (Ruíz, 2005).

“En la década de los 70 y a principios de los 80 es donde este último tipo de outplacement experimenta su auge”. Estados Unidos reafirma el outplacement por la competencia de los mercados para mejorar de las utilidades, realizando un gran número de fusiones. En España las consultoras de outplacement nacieron a mitad de los 80. Desde entonces las dificultades en las empresas tecnológicas en los años 2001 y 2002 se benefició con los servicios de outplacement. A pesar de ellos, nuestro país aún está lejos de aprobar de este tipo de técnicas. No existe atracción a cambiar de empleo, así como en otros países, ni a someterse

a cambiar de lugar de trabajo geográfico. Asimismo, está dispuesto de que en nuestra legislación no se contemple el despido sin indemnización, en otros países los programas de outplacement son negociados en los contratos. (Zaragoza, 2015)

En Perú se sabe que al menos el 45 % de las top 500 empresas más grandes en Perú han brindado este beneficio a sus colaboradores y los sectores que presentan mayor demanda son, consumo masivo, banca y seguros, telecomunicaciones, minería y servicios. Bárbara Pita, consultora asociada a Human Growth sostiene que “este tipo de métodos, normalmente, se brinda hasta que el colaborador encuentra otro trabajo, pero dentro de un plazo. El servicio es por periodos, ya que se trata de programas que van desde un mes hasta un año de duración”, (Lee Hecht Harrison-DBM Perú)

2.2.3 Rotación Del Personal

"La rotación del personal es una medida de cuánto tiempo los empleados permanecen en la organización y con qué frecuencia deben ser reemplazados. Cada vez que un empleado se va de la empresa, por cualquier motivo aumenta el nivel de rotación del personal de la empresa" (Humanos.com, s.f.).

“La rotación de los empleados se refiere al número de colaboradores que ingresan y salen de una empresa; los datos de rotación de empleados son utilizados en la proyección de la demanda de fuerza laboral, además de constituirse en uno de los pilares de la

gestión de personal, aun aquellas partes en donde las empresas mantienen una política de alta rotación, como mecanismo de reducción de costos laborales” (Rodríguez, Lopez y Gomez, 2013).

2.2.4 Diseño Del Plan De Desvinculación Laboral Asistida

“Outplacement se ha convertido en una herramienta fundamental para los colaboradores que están dejando la organización y para las empresas que quieren extender su responsabilidad social hacia la comunidad, para diseñar el plan de desvinculación laboral asistida se debe identificar las necesidades y fortalezas de sus colaboradores, empoderar a los colaboradores y líderes en el proceso, diferenciar el tipo de población a la que se va a dirigir, crear un equipo de trabajo que sea flexible y pueda adaptarse a su cultura organizacional” (Leda, 2017).

2.2.5 Costo

Según González (2011) la palabra costos tiene dos acepciones básicas: puede significar la suma de esfuerzos y recursos que se han invertido para producir algo; en tanto que la segunda acepción se refiere a lo que sacrifica o se desplaza en lugar de la cosa elegida; en este caso, el costo de una cosa equivale a lo que se renuncia o sacrifica con el objeto de obtenerla.

Ramírez (2008) nos dice que costos es un sistema de información que clasifica, acumula, controla y asigna los costos para determinar los

costos de actividades, procesos y productos, y con ello facilitar la toma de decisiones, la planeación y el control administrativo.

2.2.6 Regímenes laborales

EL Hospital Regional Docente de Cajamarca actualmente está compuesto por dos regímenes laborales los que pertenecen al Decreto Legislativo 276 ley de carrera administrativa y el Decreto Legislativo N° 1057 Que Regula El Régimen Especial De Contratación Administrativa De Servicios, actualmente cas-covid, integrado como medida extraordinaria en recursos humanos en salud como respuesta ante la emergencia sanitaria por covid-19,DU N°020-2021.

2.3 MARCO CONCEPTUAL

Puntualizando los términos que se manejaron en la realización de la presente investigación.

- ❖ **Clima Organizacional:** También llamado clima laboral, se basa en la parte física, emocional y mental de los empleados de una organización, “el clima organizacional” logra causar un efecto positivo en la conducta de los trabajadores originando un alto rendimiento en el trabajo, sin embargo, también puede provocar un efecto negativo lo cual conllevaría a que los trabajadores bajen significativamente en el progreso de sus actividades.
- ❖ **Outplacement:** Es la orientación profesional para afrontar la pérdida del trabajo y poder facilitarles una positiva reinserción laboral, también

consiste en la recolocación o reubicación del personal de la organización en otras empresas, de acuerdo con su perfil profesional o cargo desempeñado dentro de la organización.

❖ **Desvinculación laboral:** Es el desarrollo por el cual una entidad despide o finaliza el contrato, de una o más trabajadores ya sea por exceso de personal o por fusiones de empresas. Las desvinculaciones pueden ser de manera voluntaria o involuntaria:

- Voluntaria. Abandono del puesto de trabajo esto puede ser cuando el trabajador se encuentra insatisfecho con el trabajo.
- Por jubilaciones al cumplir la edad máxima o por jubilación adelantada.
- Involuntaria. Mala reputación del empleador con el empleado.
- Bajo desempeño laboral.

❖ **Rotación De Personal:** Es una medida que toma el empleador, la rotación depende de cuánto tiempo un empleado permanecen en la organización y con qué frecuencia deben ser reemplazados.

❖ **Capacitación:** Es el conjunto de actividades pedagógicas que reciben los trabajadores de una entidad para ampliar sus conocimientos, habilidades y aptitudes. La capacitación permite a los trabajadores poder tener un mejor desempeño en sus actuales y futuros cargos, adaptándose a las exigencias cambiantes del entorno.

2.4 Hipótesis De La Investigación.

El diseño y costo del plan de desvinculación laboral asistida beneficiará a los trabajadores del Hospital Regional Docente de Cajamarca 2020.

2.5 Operacionalización De Variables

Tabla 1

Operacionalización de variables: Cuestionario

Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Fuente o instrumento
V1: Plan de desvinculación laboral asistida	Es la orientación profesional para afrontar la pérdida del trabajo y poder facilitarles una positiva reinserción laboral, emprendimiento empresarial de acuerdo a su perfil profesional.	Diseño	Identificación del colaborador	1, 4, 5	Cuestionario
			Desarrollo profesional	2, 3, 6, 7, 14	
		Rotación	Cambio laboral	8, 11, 13	
			Oferta laboral	9, 12	
V2: Costo de la desvinculación laboral asistida		Costos	Capacitaciones	15, 16, 17, 18, 23	Cuestionario
			Asesoría	22	
		Beneficios	Bienestar laboral	19, 20	
			Emprendimiento	21	

Tabla 2
Operacionalización de variables: Entrevista

Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Fuente o instrumento
V1: Plan de desvinculación laboral asistida	Es la orientación profesional para afrontar la pérdida del trabajo y poder facilitarles una positiva reinserción laboral, emprendimiento empresarial de acuerdo a su perfil profesional.	Área de recursos humanos	Rotación de personal	1, 2, 10, 11, 13	Guía de entrevista
			Conocimiento del puesto	3, 6, 9, 12,	
			Incentivos laborales	4, 8, 14, 15, 16, 17, 18	
			Problemas laborales	5, 7	
V2: Costo de la desvinculación laboral asistida		Área legal	Demandas en promedio	1, 2, 3, 4	
			Costo promedio	5, 6	

CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3 MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN.

Los métodos de investigación son los procedimientos a seguir cumpliendo ciertos requisitos para llegar de un problema planteado a un objetivo designado. Para nuestra investigación utilizaremos dos métodos; método deductivo y método sintético.

Método Deductivo, según (Ruiz, 2006) “es el método que permite pasar de afirmaciones de carácter general a hechos particulares, proviene de deductivo que significa descender”.

Aplicar este método deductivo nos ayudará a determinar los beneficios que generaría el plan de desvinculación laboral asistida a los trabajadores del Hospital Docente de Cajamarca.

3.1 Tipo de Investigación.

Una correcta identificación de los tipos de investigación nos ayudará a seguir los correctos métodos, técnicas y procedimientos, instrumentos, logrando el veraz análisis de los datos recaudados, es por ello que los tipos de investigación considerados nutrirán nuestro proyecto a desarrollar.

Para Hernández, Fernández & Baptista (2010), “el tipo de investigación es cuantitativa pues utilizaremos la recolección de datos para probar la hipótesis con base en la medición numérica y de esta manera probar la teoría”

3.2 Nivel de investigación

El nivel de la investigación será descriptivo-propositiva.

Según Hernández, Fernández & Baptista (2010) “El método descriptivo busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población”.

Según Tantalean (2015) “El método propositivo es el estudio donde se formula una solución ante un problema, previo diagnóstico y evaluación de un hecho o fenómeno, implica generalmente el último eslabón del nivel descriptivo”

3.3 Diseño de investigación.

Consta en señalar con claridad y precisión el camino y la meta. Con los siguientes pasos:

- El primer paso; determinar con todas sus características el problema a resolver.
- El segundo paso; establecer el objetivo que se desea alcanzar, dicho de otra manera, es identificar cuál será el fin que se intenta conseguir con la investigación. (Ruiz, 2006)

Diseño no experimental porque solo determinaremos como el diseño de un plan de desvinculación laboral asistida hacia los trabajadores influye positivamente en la responsabilidad social de la entidad.

Hernandez et al, (2010) afirma que “la investigación no experimental es el estudio que se realiza sin la manipulación deliberada de variables y

en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p.245).

Cabe resaltar que también tiene un diseño descriptiva-propositiva, ya que según Fernández (2010) indica el siguiente diagrama:



Dónde:

M: Muestra

O: Observación

P: Propuesta

3.4 Área de Investigación.

La empresa es el Hospital Regional Docente de Cajamarca.

3.5 Población.

Nuestra población a estudiar es de 43 personas, personal administrativo que se encuentra laborando en el Hospital Regional Docente de Cajamarca.

3.6 Muestra.

Nuestra muestra a estudiar es de 35 personas, personal que se encuentra laborando en las áreas administrativas del Hospital Regional Docente de Cajamarca.

3.6.1 tipo de muestreo

El tipo de muestreo utilizado es probabilístico con el objetivo de reducir el margen de error, para lo cual se aplicó la siguiente fórmula en el software estadístico Mini Tab 17.

$$n = \frac{N Z^2 S^2}{d^2 (N-1) + Z^2 S^2}$$

Dónde:

n = tamaño de la muestra

N = tamaño de la población

Z = valor de Z crítico, calculado en las tablas del área de la curva normal. Llamado también nivel de confianza.

S² = varianza de la población en estudio (que es el cuadrado de la desviación estándar y puede obtenerse de estudios similares o pruebas piloto)

d = nivel de precisión absoluta. Referido a la amplitud del intervalo de confianza deseado en la determinación del valor promedio de la variable en estudio

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnicas: La técnica de investigación nos brinda la estructura por el cual se organiza la investigación para nuestra investigación utilizaremos la encuesta.

Encuesta. - “Proceso interrogativo que finca su valor científico en las reglas de su procedimiento, se le utiliza para conocer lo que opina la gente sobre situaciones o problemas que lo involucra, la única manera de saberlo es preguntándose, luego entonces se procede a encuestar a quienes involucra,

pero cuando se trata de una población muy numerosa, solo se le aplica este a un subconjunto”. (Ruiz, 2006)

Entrevista. – “Se considera a la entrevista como una técnica directa e interactiva de carácter oral. Su propósito es obtener datos de los entrevistados o informantes sobre acontecimientos vividos, percepciones, etc”, (Cabanillas, 2019).

Investigación Documental. - Son métodos de investigación documental, su función principal son aquellos procedimientos que nos llevan el uso excelente y fundado de los recursos documentales disponibles en las funciones de información, algunos ejemplares son:

- ✓ Ficha bibliográfica (libro)
- ✓ Ficha videográfica (videos)
- ✓ Ficha de información electrónica; “información extraída de medios electrónicos, por ejemplo, internet” (Ruiz, 2006).

3.7.2 Instrumentos

En este mundo globalizado encontramos numerosos tipos de instrumentos de recolección de datos para las investigaciones, en la presente tesis se utilizaron los instrumentos de investigación tales como:

El cuestionario, las cuales se realizaron al personal administrativo del Hospital Regional Docente de Cajamarca para poder comprobar el nivel de satisfacción de los trabajadores en su entidad y evitar el incremento de gasto en personal por recolocación judicial.

Guía de entrevista, la cual se aplicó a las áreas de asesoría legal y recursos humanos del hospital regional docente de Cajamarca.

Ficha de recolección de datos, la cual está integrada con los términos de referencia del cuadro para asignación de personal del hospital regional docente de Cajamarca.

3.8 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos.

Descripción: En nuestro afán por comprender la realidad que nos rodea, una de las técnicas que utilizamos los seres humanos es la ciencia estadística. Ésta tiene como objeto el estudio de agrupaciones de datos sobre determinados fenómenos de la realidad para poder conseguir un conocimiento total o parcial y de esta manera poder orientarnos en el proceso de toma de decisiones. Así pues, la estadística examina la conducta de los fenómenos en su vertiente cuantitativa, pero sin prescindir totalmente de los aspectos cualitativos.

3.8.1 Aspectos éticos de la investigación

El desarrollo de nuestra investigación esta éticamente elaborada respetando las fuentes y citando correctamente dando créditos al autor que nos brinda sus conocimientos plasmados en sus redacciones, las cuales nos orientan y dan luz sobre nuestro tema desarrollado, también estamos plasmando ideas originales de nuestra autoría las que serán interpretados de manera eficiente.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4 RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

4.1. Diseño del plan de desvinculación laboral asistida

Para poder realizar el diseño del plan de desvinculación laboras asistida el activo más importante a utilizar es el personal profesional encargado de realizar la aplicación de la técnica de Outplacement, para nuestro diseño tomamos en cuenta el cuadro de asignación de personal 2018 según Ordenanza Regional n° 012-2018-GR.CAJ-CR.

4.1.1 Términos De Referencia Para Contratación

❖ Información de la plaza 1

Cargo: Especialista en desvinculación laboral asistida

Unidad orgánica: Hospital Regional Cajamarca

Cantidad de plazas: 1

Remuneración: S/. 2,000.00

Requisitos mínimos: conocer el programa Outplacement

1. Experiencia laboral público/privado: 3 años
2. Licenciado en Administración
3. Colegiatura vigente
4. Contar con los cursos y/o programas de especialización requeridos para el puesto

Tabla 3
Perfil del puesto 1

Identificación del puesto
Unidad Orgánica: Hospital Regional Cajamarca.
Denominación: Especialista en desvinculación laboral asistida.
Nombre del puesto: Responsable de desvinculación laboral.
Cantidad: 1

Nota. Fuente: Elaborado por los tesisistas

Tabla 4
Misión del puesto 1

Funciones A Desarrollar
Brindar asesoramiento en los procesos de desvinculación laboral asistida a los trabajadores, a través de cursos y talleres que aumenten las habilidades de los trabajadores. Monitorear los emprendimientos en actividades empresariales. Brindar nuevas alternativas de trabajo mediante la evaluación de aptitudes y actitudes del trabajador. Proponer convenios con instituciones educativas de pre y post grado para capacitación del personal. Evaluar convenios con instituciones del Estado para promover el traslado de personal. Elaborar test psicotécnicos y realizar entrevistas con el personal.
Funciones:
Brindar orientación en el cambio de empleo y en el marketing de las habilidades personales.
Desarrollar programas de asesoría en la elaboración de un currículum vitae.
Desarrollar formación en las técnicas de entrevista.
Asesorar a identificar cuáles son los logros obtenidos en la vida laboral.
Asesorar en la búsqueda de una nueva situación laboral.
Ayuda en la identificación de los objetivos profesionales.
Coordinaciones Principales
Coordinaciones internas: Con personal que se encuentra laborando en el Hospital Regional Docente de Cajamarca.
Coordinaciones externas: Instituciones educativas de pre y post grado, empresas y/o entidades del estado.

Nota. Fuente: Elaborado por los tesisistas

Tabla 5

Formación del puesto 1

Formación académica

Formación académica: Universitario

Grado: Título

Situación académica: Licenciado en Administración

Especialidad: Desvinculación laboral asistida – Outplacement

Colegiatura: Si

Habilitación profesional: Si

Conocimientos requeridos para el puesto:

- ✓ Atención de programa Outplacement.
- ✓ Talento humano, Manejo de los diversos tipos de entrevista, Elaboración de documentos (Currículum vitae)

Programas de especialización requeridos: Especialización en gestión de recursos humanos.

Experiencia: mínima 3 años

Habilidades o competencias: Capacidad para trabajar en equipo, Capacidad de interactuar y comunicarse, Capacidad de gestionar el estrés, Manejo de grupos

Condiciones esenciales del contrato: La prestación laboral se hará de manera presencial, virtual y telefónica conforme a las necesidades que presenten los trabajadores que están el plan de desvinculación laboral asistida.

Nota. Fuente: Elaborado por los tesistas

❖ **Información de la plaza 2**

Cargo: Psicólogo

Unidad orgánica: Hospital Regional Cajamarca

Cantidad de plazas: 1

Remuneración: S/. 1,800

Requisitos mínimos:

1. Experiencia laboral público/privado: 1 año
2. Licenciado en psicología
3. Colegiatura vigente
4. Haber realizado SERUM
5. Contar con los cursos y/o programas de especialización requeridos para el puesto

Tabla 6

Perfil del puesto 2

Identificación Del Puesto

Unidad Orgánica: Hospital Regional Cajamarca

Denominación: Psicólogo

Nombre del puesto: psicólogo

Cantidad: 1

Nota. Fuente: Elaborado por los tesistas

Tabla 7

Misión Del Puesto 2

Funciones A Desarrollar

Brindar asesoramiento en los procesos de desvinculación laboral asistida a los trabajadores, a través de cursos y talleres que aumenten las habilidades de los trabajadores.

FUNCIONES:

Brindar atención y evaluación psicológica en el cambio de empleo y en el marketing de las habilidades personales

Desarrollar programas de asesoría en la elaboración de un curriculum vitae.

Desarrollar formación en las técnicas de entrevista.

Asesorar a identificar cuáles son los logros obtenidos en la vida laboral.

Asesorar en la búsqueda de una nueva situación laboral.

Ayuda en la identificación de los objetivos profesionales.

COORDINACIONES PRINCIPALES

Coordinaciones internas: Con personal que se encuentra laborando en el Hospital Regional Docente de Cajamarca

Coordinaciones externas: Instituciones educativas de pre y post grado, empresas y/o entidades del estado.

Nota. Fuente: Elaborado por los tesisistas

Tabla 8
Formación del puesto 2

Formación Académica

Formación académica: Universitario

Grado: Título

Situación académica: Licenciado en psicología

Especialidad: Desvinculación laboral asistida – Outplacement

Colegiatura: Si

SERUMS: Si

Habilitación profesional: Si

CONOCIMIENTOS:

Conocimientos técnicos principales requeridos para el puesto: Atención de programa Outplacement

Conocimientos en: Talento humano, manejo de los diversos tipos de entrevista, elaboración de documentos (Curriculum vitae).

Programas de especialización requeridos: Especialización en gestión de recursos humanos.

Experiencia: mínima 1 año

Habilidades o competencias: Capacidad para trabajar en equipo, capacidad de interactuar y comunicarse, capacidad de gestionar el estrés, manejo de grupos.

condiciones esenciales del contrato: La prestación laboral se hará de manera presencial, virtual y telefónica conforme a las necesidades que presenten los trabajadores que están el plan de desvinculación laboral asistida.

Nota. Fuente: Elaborado por los tesistas

4.2. Costo de la desvinculación laboral asistida

Tabla 9
Costo de la desvinculación laboral asistida

PERSONAL	PRESUPUESTO	OBSERVACIONES
Plaza a presupuestar:	S/ 3,800.00	Remuneración fija a presupuestar en El Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público
Contribuciones a Es Salud:	S/ 342.00	Todos los meses 9% de la remuneración bruta.
Aguinaldos :	S/ 600.00	Correspondiente a los meses julio y diciembre.
Vacaciones truncas:	S/ 3,800.00	En caso lo hubiera.
Viáticos	<u>S/ 210.00</u>	Según comisión de servicios
	S/ 8752.00	
MATERIALES	PRESUPUESTO	OBSERVACIONES
Computadora	S/ 5,600.00	Solicitado al área de informática.
Escritorio	S/ 2,200.00	Solicitado al área de servicios generales.
Útiles de escritorio	<u>S/ 200.00</u>	Solicitado al área de servicios generales.
	S/ 8000.00	

Nota. Fuente: Elaborado por los tesisistas

4.3. Resultado encuesta trabajadores administrativos

1. ¿Cuál es tu estado civil?

Tabla 10
Pregunta 1

Pregunta 1	
Casado	7
Conviviente	7
Soltero	18
Viudo	1
Divorciado	2
Total	35

Nota. Fuente: Elaborado por los tesistas

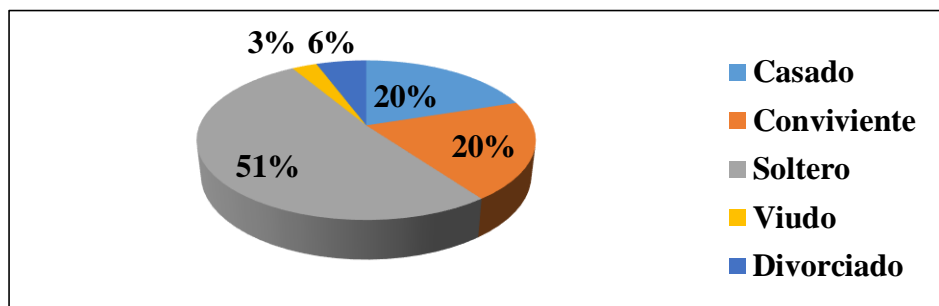


Figura 1. Resultado de la 1ra pregunta

Análisis: De las 35 personas encuestadas se puede señalar que el 51% son solteros, el 20% son convivientes, el otro 20% son casados, el 6% son divorciados y el 3% son viudos.

Interpretación: Se concluye que la mayoría son personas solteras que recién están empezando en el mundo laboral, en tanto un 40% de los trabajadores son personas que ya tienen familia cuyo trabajo es su sustento.

2. ¿Qué nivel de estudios ha alcanzado?

Tabla 11
Pregunta 2

Pregunta 2	
Diplomados	4
Universitarios	23
Maestría	7
Doctorado	1
Total	35

Nota. Fuente: Elaborado por los tesistas

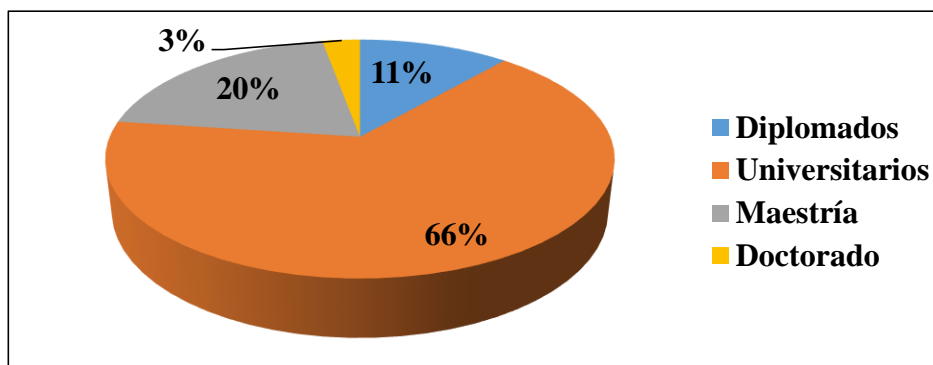


Figura 2. Resultado de la 2da pregunta

Análisis: Como se observa el 66% de los encuestados son universitarios, el 20% es personal con maestría, el 11% del personal tienen diplomados y el 3% son personas que han alcanzado doctorados.

Interpretación: De los resultados podemos inferir que la mayoría de personal son personas que recién están entrando al mundo laboral, en tanto un 34% de los trabajadores ya están alcanzando otros niveles de estudios superiores lo cual es una fortaleza que permitirá poder conseguir nuevas oportunidades laborales con mayor facilidad.

3. ¿Ha realizado o tiene actualmente algún emprendimiento empresarial?

Tabla 12
Pregunta 3

Pregunta 3	
No	23
Si	12
Total	35

Nota. Fuente: Elaborado por los tesisas

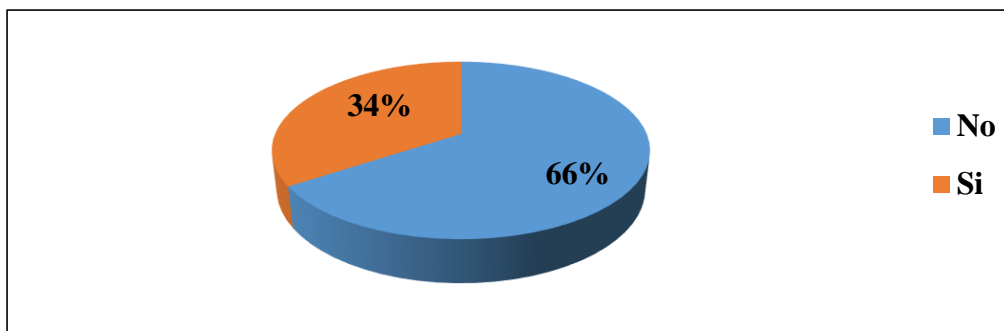


Figura 3. Resultado de la 3ra pregunta

Análisis: Como se observa el 66% de los encuestados no tienen ingresos que provengan de algún emprendimiento empresarial, mientras tanto el 34% de los encuestados cuentan con algún negocio.

Interpretación: De los resultados podemos inferir que la mayoría de personal no cuentan con empresas o negocios propios pues aún no está desarrollado en ellos la habilidad para el emprendimiento.

En este caso, el área de desvinculación laboral puede impulsar y desarrollar el sentido del emprendimiento que se necesitaría para enfrentar con mayor éxito un proceso de desvinculación.

4. Edad promedio

Tabla 13
Pregunta 4

Pregunta 4	
De 18 – 25	3
De 26 – 30	13
De 31 – 40	11
De 41 – 50	4
De 51 – 60	4
Total	35

Nota. Fuente: Elaborado por los tesisistas

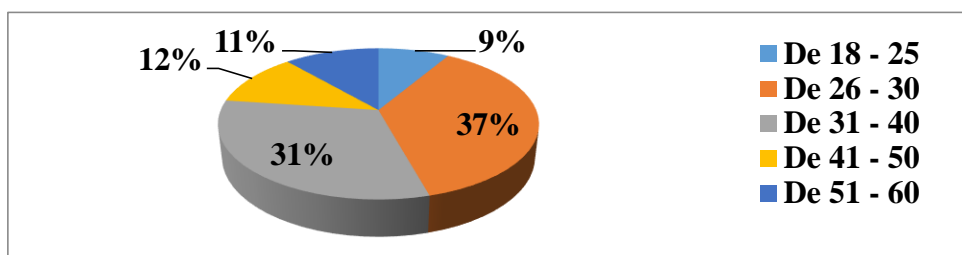


Figura 4. Resultado de la 4ta pregunta

Análisis: Se observa que 37% están en las edades de 26-30 años, el 31% se encuentran en las edades de 31-40 años, el 12% en las edades de 41-50 años, el 11% es personal con mucha experiencia que están en las edades de 51-60 años mientras que el 9% es personal muy joven que están en las edades de 18-25 años.

Interpretación: Se concluye que la mayoría es personal joven e inclusive se puede decir que es su primer o segundo trabajo, por otro lado, podemos deducir que hay porcentaje del 23% que ya es un personal con más experiencia laboral buscando estabilidad. De acuerdo a las edades de los trabajadores, el departamento de desvinculación, deberá desarrollar

distintas estrategias de capacitación y desarrollo de aptitudes y actitudes que mejoren el proceso de desvinculación laboral.

5. Integrantes de la familia que dependen del trabajador (considerando hijos, esposa, padres, entre otros)

Tabla 14
Pregunta 5

Pregunta 5	
De 1 a 3	22
De 4 a 6	13
Total	35

Nota. Fuente: Elaborado por los tesisistas

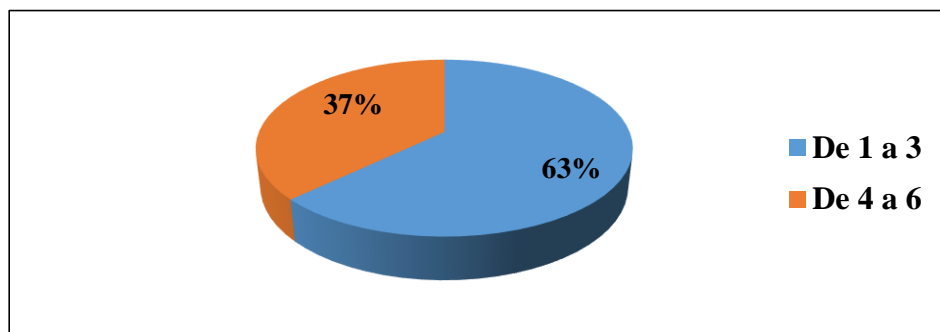


Figura 5. Resultado de la 5ta pregunta

Análisis: Como se observa el 63% viven solo con los padres o inclusive pueden vivir solos, mientras un 37% de los encuestados viven con su familia (pareja e hijos) padres, hermanos.

Interpretación: De estos resultados se infiere que menos de la mitad del personal tienen un núcleo familiar que les permitirán estar acompañados en caso de un proceso de desvinculación laboral.

Por otro lado, el personal que vive solo tiene menos responsabilidades y puede presentar una mayor predisposición para arriesgarse a tomar

decisiones empresariales o de emprendimiento pues no tendrían la presión de tener una remuneración fija para mantener a una familia.

6. ¿Considera que el nivel salarial es adecuado a las labores que realiza?

Tabla 15
Pregunta 6

Pregunta 6	
No	25
Si	10
Total	35

Nota. Fuente: Elaborado por los tesisistas

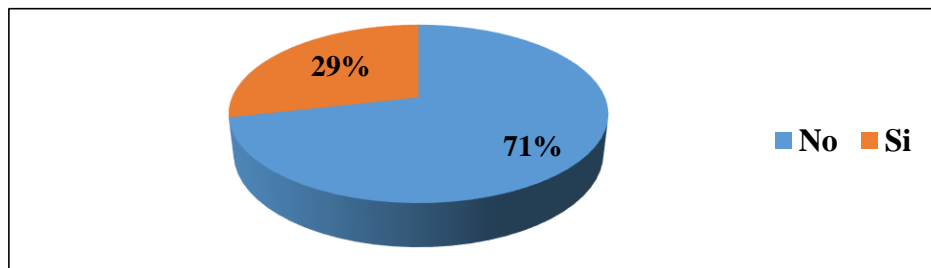


Figura 6. Resultado de la 6ta pregunta

Análisis: Como se observa el 71% de los encuestados consideran que el sueldo no es el adecuado con respecto al trabajo que realizan en tanto el 29% indican que si están de acuerdo con su remuneración.

Interpretación: La mayoría de los encuestados un 71% refiere que realizan trabajos y labores inclusive después de su jornada laboral la cual no es adecuadamente compensada, por lo que indican que no están de acuerdo con el salario que reciben, mientras que solamente el 29% están satisfechos con dicho salario.

Esto refuerza la conclusión de nuestra investigación pues, en el área de desvinculación laboral se desarrollaría nuevas capacidades que impulsarían

la búsqueda de nuevas oportunidades laborales o emprendimientos que mejoren la situación económica del personal.

7. ¿Ha laborado anteriormente en otras instituciones?

Tabla 16
Pregunta 7

Pregunta 7	
No	13
Si	22
Total	35

Nota. Fuente: Elaborado por los tesistas

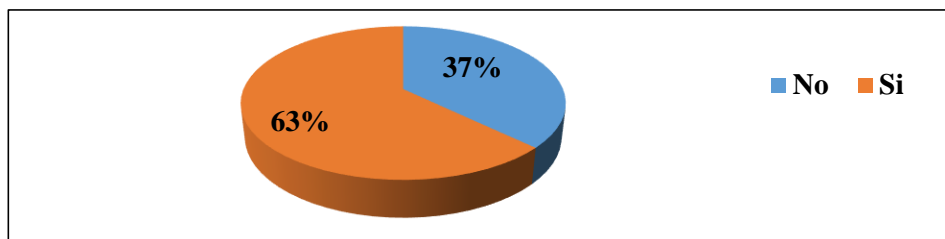


Figura 7. Resultado de la 7ma pregunta

Análisis: Del gráfico se puede deducir que el 63% del personal tiene experiencia laboral en otras instituciones o en otras empresas, mientras el 37% tienen como primera entidad laboral al Hospital Regional Docente de Cajamarca.

Interpretación: Como se puede observar en la gráfica, más de la mitad del personal vienen de otras entidades ya sea por una renuncia o despido o término de contrato, en tanto el diferencial que es el 37% han conseguido en el Hospital regional docente de Cajamarca su primer trabajo. Por lo tanto, un 63% ya ha pasado por un proceso de desvinculación lo cual genera conocimiento respecto al proceso, en algunos casos esto puede generar ansiedad y en otros casos tranquilidad para pasar nuevamente por este

proceso. El 37% al no haber tenido aún un cese en el trabajo, debe ser asesorado por el área de desvinculación con la finalidad de disminuir la ansiedad que genera este proceso.

8. El motivo por haber cambiado de trabajo o institución de labores fue por:

Tabla 17
Pregunta 8

Pregunta 8	
Despido	5
Término de contrato	13
Renuncia	17
Total	35

Nota. Fuente: Elaborado por los tesisistas

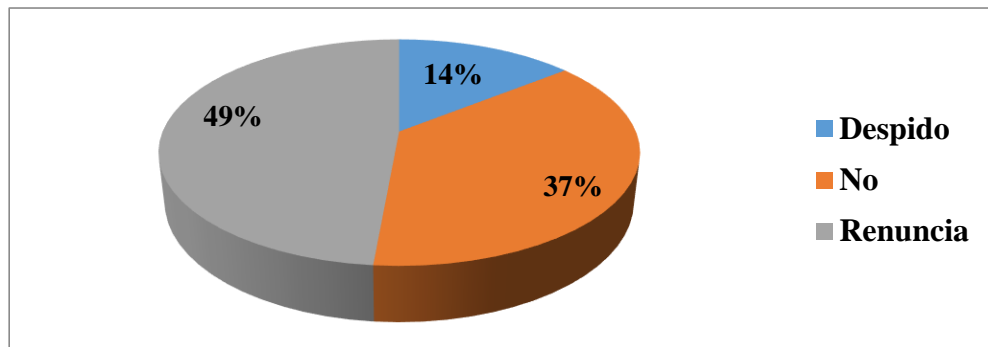


Figura 8. Resultado de la 8va pregunta

Análisis: Del gráfico podemos observar que el 49% del personal renunciaron a sus anteriores trabajos, mientras tanto el 37 % tienen como primer trabajo en el Hospital Regional de Cajamarca y el 14% fue despedido de sus anteriores trabajos lo cual podemos deducir que pasaron por una desvinculación involuntaria.

Interpretación: Es importante este indicador pues como vemos, la mayoría renunció, no fue despedido y eso significa que por algún motivo decidieron que no era tan importante la estabilidad laboral sino una mejor propuesta de trabajo o una mejora salarial.

En el caso de los que tienen un porcentaje de 37% y que indican que es su primer trabajo, en las respuestas a las preguntas abierta tenemos que la mayoría, es decir, 10 encuestados, están conscientes que no tienen estabilidad laboral, a 5 encuestados si les gustaría tener estabilidad y está trabajando para eso y 2 no respondieron.

Por lo tanto, esto refuerza a nuestro estudio, pues actualmente los trabajadores consideran que no hay estabilidad laboral y por lo tanto tienen que estar preparados para una desvinculación laboral futura.

9. ¿Cuánto tiempo le tomó encontrar un nuevo trabajo?

Tabla 18
Pregunta 9

Pregunta 9	
Entre 1 a 2 meses	9
Entre 3 a 4 meses	16
Más de 5 meses	4
Menos de un mes	6
Total	35

Nota. Fuente: Elaborado por los tesisistas

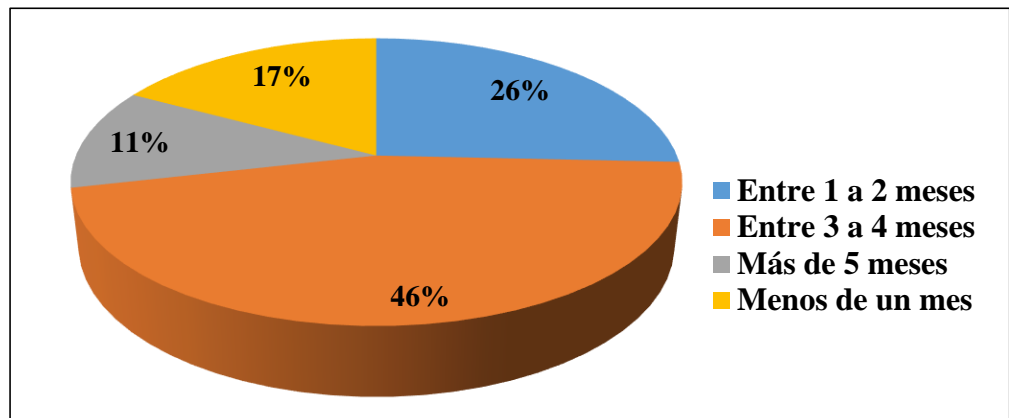


Figura 9. Resultado de la 9na pregunta

Análisis: De los 35 encuestados a un 46% le costó entre 3 a 4 meses encontrar un trabajo al 26% tan solo demoró encontrar un puesto de trabajo entre 1 a 2 meses esto es probablemente, por experiencia laboral, a un 17% conseguir un puesto de trabajo le demoró menos de un mes debido a la captación de personas jóvenes y el 11 % demoró más de 5 meses esto puede ser debido a que no es fácil recuperarse de un despido, o que no encuentran un trabajo que cumpla sus expectativas.

Interpretación: Como vemos, hay una demora sustancial en encontrar un nuevo trabajo, esto probablemente porque no se ha determinado las necesidades de mercado y en qué área debe capacitarse un trabajador. Esto se solucionaría con un área dirigida íntegramente a estudiar estadísticas de empleo y con convenios con empresas privadas y públicas que indiquen que necesidades de empleabilidad necesitan.

10. ¿Alguna vez ha demandado a su empleador por despido injustificado?

Tabla 19
Pregunta 10

pregunta 10	
No	32
SI	3
Total	35

Nota. Fuente: Elaborado por los tesisistas

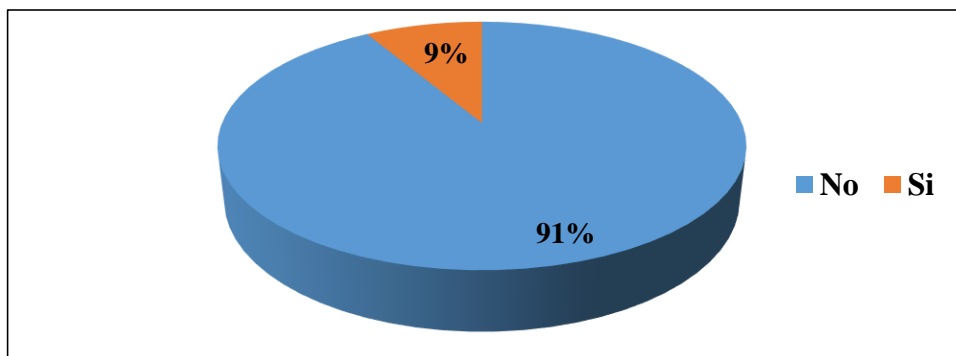


Figura 10. Resultado de la 10ma pregunta.

Análisis: Del gráfico podemos observar y deducir que el 91 % de los encuestados no demandaron a su anterior entidad y/o empresa donde laboraban debido a que en su mayoría renunciaron por que dicho trabajo no cumplía con sus expectativas o fueron despedidos por termino de contrato laboral, mientras que el 9% fueron despedidos injustificadamente por lo que decidieron hacer valer sus derechos y reclamar lo que ley les corresponde.

Interpretación: Esto también es un indicador importante pues nos indica los sobrecostos en que podría incurrir una entidad al afrontar juicios laborales que podrían disminuir si el proceso de desvinculación les permitiera acceder a otro puesto de trabajo de manera más inmediata.

11. ¿Está preparado psicológicamente para un despido?

Tabla 20
Pregunta 11

Pregunta 11	
No	16
Si	19
Total	35

Nota. Fuente: Elaborado por los tesisistas

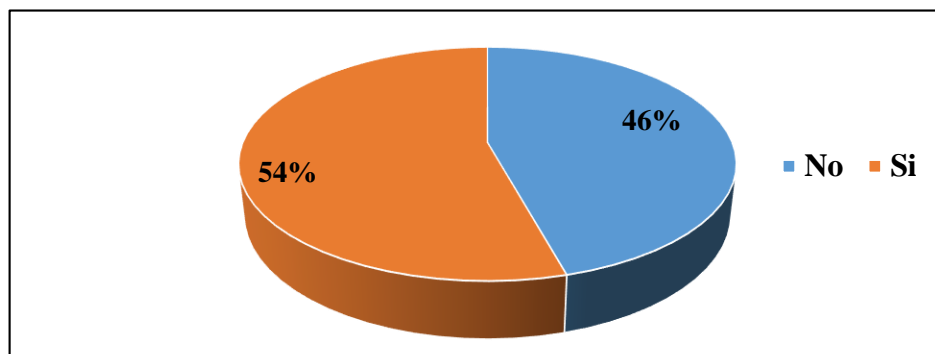


Figura 11. Resultado de la 11va pregunta.

Análisis: De las 35 personas encuestadas al menos un 54% esta preparara psicológicamente para un despido mientras un 46% no lo está.

Interpretación: Se concluye que la mayoría de servidores están preparados para pasar por alguna desvinculación laboral debido precisamente a que, como nos indicaron en las preguntas abierta, actualmente ya no hay una estabilidad laboral, por otro lado, existe un porcentaje de trabajadores que no se encuentran preparados psicológicamente para pasar por una desvinculación laboral, por lo que podemos deducir que estos trabajadores podrían pasar problemas emocionales y económicos que se verían disminuidos si existiera el área de desvinculación laboral asistida.

12. ¿Conoce los beneficios de la desvinculación laboral asistida?

Tabla 21
Pregunta 12

Pregunta 12	
No	18
Si	17
Total	35

Nota. Fuente: Elaborado por los tesisistas

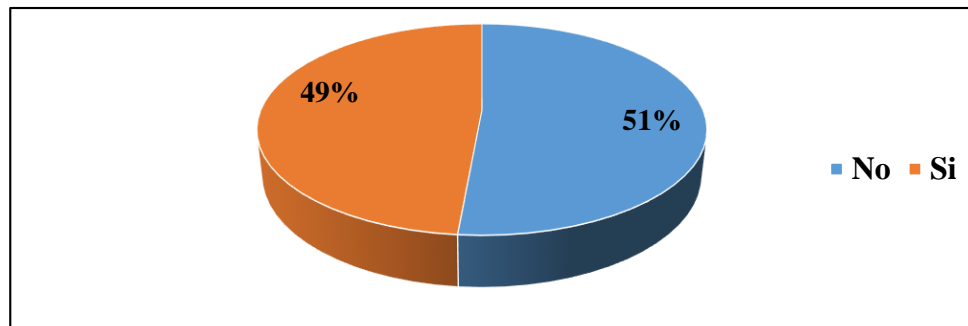


Figura 12. Resultado de la 12va pregunta.

Análisis: Del gráfico podemos inferir que existe un 51% de trabajadores que desconocen cuáles son los beneficios de la desvinculación laboral asistida, mientras que un 49% de los trabajadores en algún momento de su vida laboral han escuchado o investigado sobre el tema por lo que saben que los beneficios son muy importantes para la vida laboral.

Interpretación: Nuestra investigación servirá para dar a conocer las bondades de este proceso de desvinculación laboral asistida y su importancia para mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores.

13. ¿Cuáles son los principales problemas a los que te has enfrentado cuando estás buscando trabajo?

Tabla 22
Pregunta 13

Pregunta 13	
Discriminación	4
Nervios al momento de la entrevista	7
Otros motivos	18
Problemas en la elaboración de tu CV	6
Total	35

Nota. Fuente: Elaborado por los tesisas

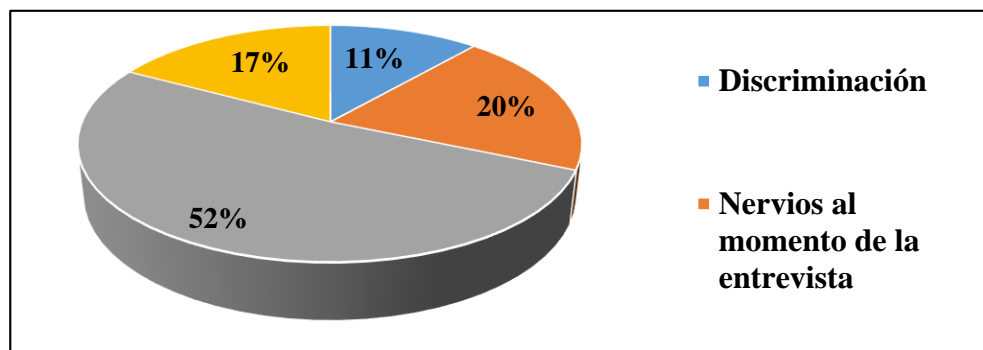


Figura 13. Resultado de la 13va pregunta.

Análisis: Del gráfico podemos observar que un poco más de la mitad de los encuestados ha sufrido algún tipo de problema al momento de conseguir un trabajo, el 20 % siente nervios al momento de ser entrevistado, el 17% ha tenido inconvenientes en la redacción del curriculum vitae, mientras que el 11% ha sentido discriminación al momento de conseguir un trabajo.

Interpretación: la oficina de asesoría en desvinculación laboral asistida tendrá como labor prepararlos para enfrentar esta búsqueda de trabajo con mejores herramientas como un buen currículum, una mejor respuesta a las entrevistas entre otros.

14. ¿Cuántos son tus años de experiencia?

Tabla 23

Pregunta 14

Pregunta 14	
1 - 5 años	11
11 - 15 años	4
21 años a más	4
6 - 10 años	14
16 - 20 años	2
Total	35

Nota. Fuente: Elaborado por los tesistas

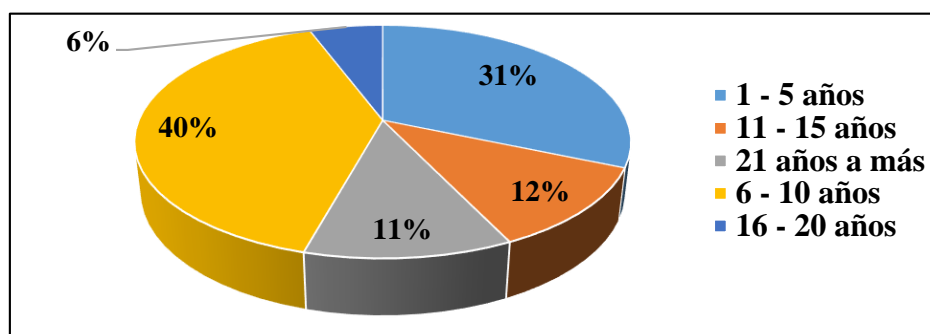


Figura 14. Resultado de la 14va pregunta.

Análisis: Podemos observar en el gráfico que el 40% de los trabajadores son personas que tienen experiencia laboral, el 31% son personas que recién están ingresando a la vida laboral, y el 11% tienen mucha experiencia laboral.

Interpretación: Esta cifra de experiencia laboral es muy reveladora acerca de las capacidades y sobre todo experiencia laboral en un área que haya desarrollado un trabajador. Esto es una ventaja pues ya hay una preparación existente sobre la que el área de desvinculación laboral puede trabajar y mejorar.

15. ¿Ha recibido Capacitaciones en el área en la que labora?

Tabla 24
Pregunta 15

Pregunta 15	
A veces	21
Frecuentemente	1
Nunca	11
Siempre	2
Total	35

Nota. Fuente: Elaborado por los tesisistas

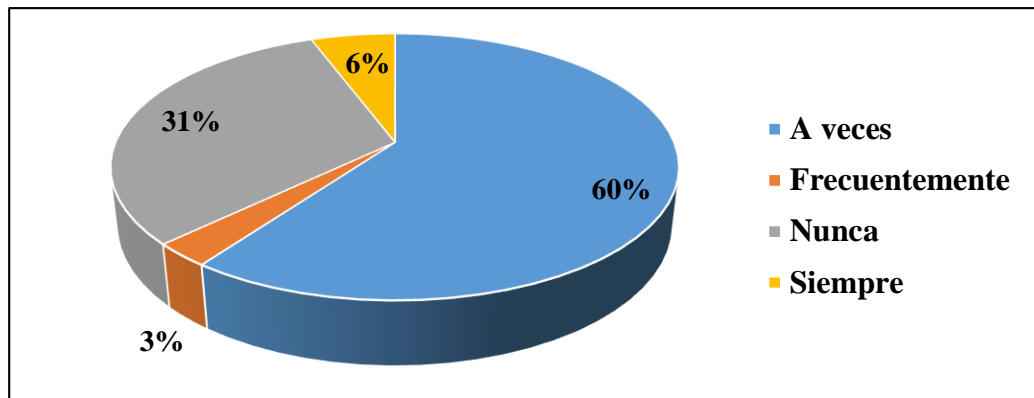


Figura 15. Resultado de la 15va pregunta.

Análisis: Como podemos observar en la gráfica el 60% de los encuestados recibe capacitaciones a veces, el 31% desde que ingreso a la entidad nunca ha recibido capacitaciones, el 6% siempre recibe capacitaciones y el 3% recibe capacitaciones frecuentemente por lo que podemos concluir que la entidad no se preocupa en capacitar a todo el personal que labora activamente para ellos.

Interpretación: La función más importante del área de desvinculación laboral asistida en determinar qué tipo de profesionales necesita el mercado y a partir de allí decidir qué tipo de capacitación o aptitud debe desarrollarse en el personal del Hospital para lograr su reinserción rápida en el mercado laboral.

16. ¿Ha llevado cursos o especializaciones en temas relacionados al área de trabajo?

Tabla 25
Pregunta 16

Pregunta 16	
A veces	15
Frecuentemente	1
Nunca	4
Siempre	15
Total	35

Nota. Fuente: Elaborado por los tesistas

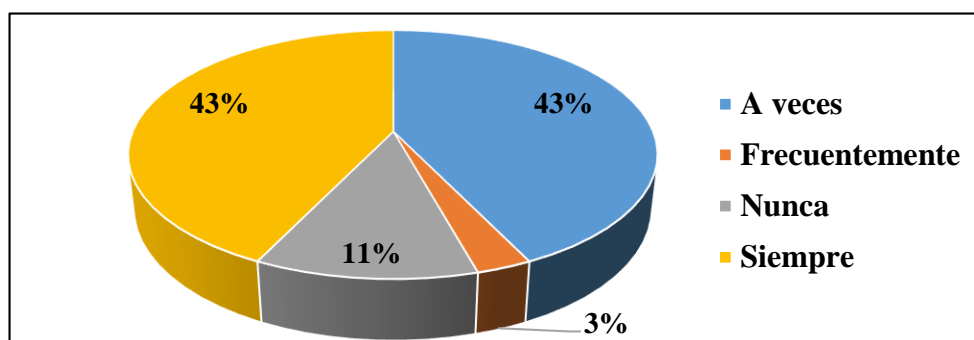


Figura 16. Resultado de la 16va pregunta

Análisis: Del total de encuestado tenemos que un 43% siempre está capacitándose activamente para el desarrollo de sus actividades y de esta manera amplia sus conocimientos, el otro 43 % se capacita a veces para poder realizar bien sus labores, sin embargo, tenemos un 11% que no se preocupa por capacitarse ni adquirir mejores conocimientos, y finalmente existe un 3% que esta frecuentemente mejorando conocimientos con sus capacitaciones.

Interpretación: a ese 43% y 11% que a veces o nunca se capacita apunta el área de desvinculación laboral, para motivar la capacitación, pero dirigida

a un objetivo concreto que es conseguir nuevas oportunidades laborales en el mercado.

17. ¿La entidad invierte en capacitar al personal?

Tabla 26
Pregunta 17

Pregunta 17	
A veces	19
Nunca	13
Siempre	3
Total	35

Nota. Fuente: Elaborado por los tesistas

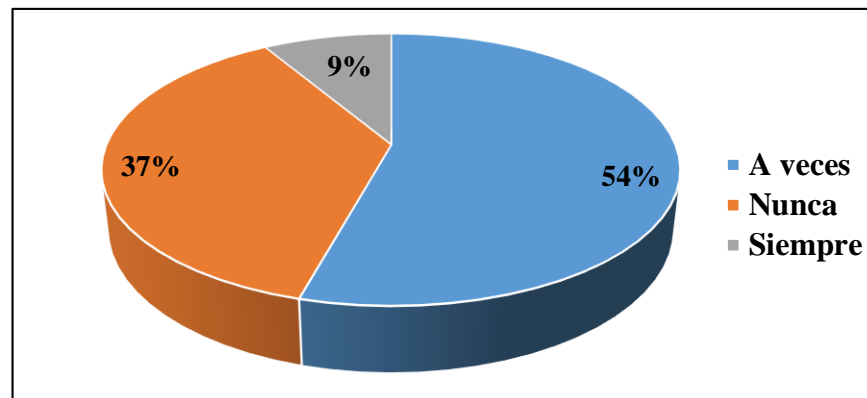


Figura N° 17: Resultado de la 17va pregunta.

Análisis: Del total de encuestados refieren que la entidad invierte en sus capacitaciones muy de vez en cuando, por otro lado, existe un 37 % del personal que indican que su entidad nunca los capacita, es decir que no hay inversión en capacitaciones y finalmente existe un 9% del personal que manifiestan que, si hay inversión en capacitaciones.

Interpretación: De lo anterior podemos deducir que hay carencia de interés en capacitar al personal porque precisamente no se atiende las necesidades antes de que este personal sea desvinculado.

18. ¿La entidad capacita al personal para desarrollar aptitudes en el trabajo?

Tabla 27
Pregunta 18

Pregunta 18	
A veces	19
Nunca	15
Siempre	1
Total	35

Nota. Fuente: Elaborado por los tesisistas

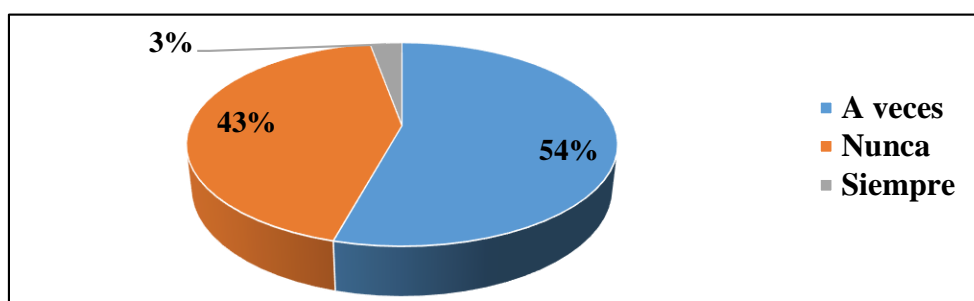


Figura 18. Resultado de la 18va pregunta.

Análisis: Del total de encuestado tenemos que un 54% a veces ha recibido capacitaciones por parte de su entidad para el desarrollo de sus aptitudes, el 43 % nunca a recibida una capacitación para conocer cuáles son sus aptitudes y finalmente existe un 3% que indica que siempre los están capacitando en el desarrollo de aptitudes.

Interpretación: Se nota que existe una debilidad de impacto en la aplicación de capaciones al personal, especialmente en el desarrollo de aptitudes para el trabajo. Como hemos determinado en esta investigación,

tanto las aptitudes como las actitudes definen como desarrollamos nuestro trabajo y que tan necesarios nos volvemos para una organización.

19. ¿Le gustan los cambios de trabajo, área o sede?

Tabla 28
Pregunta 19

Pregunta 19	
A veces	20
Frecuentemente	1
Siempre	10
Nunca	4
Total	35

Nota. Fuente: Elaborado por los tesisistas

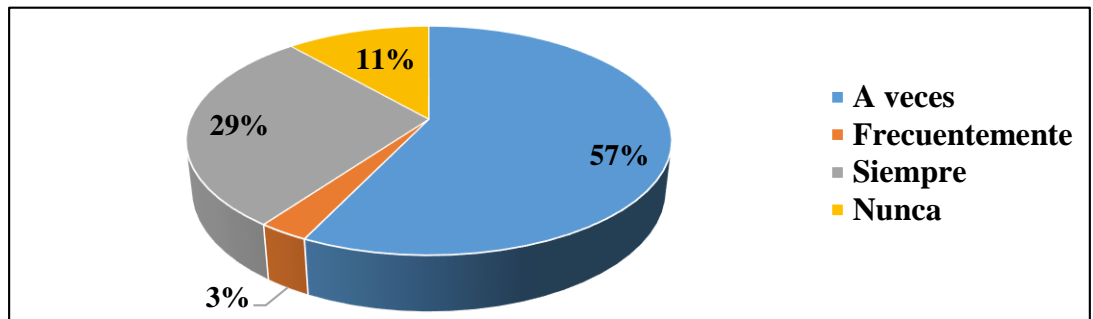


Figura 19. Resultado de la 19va pregunta.

Análisis: De los resultados se infiere que el 57% de los encuestados muy pocas veces están cómodos con los cambios que se puedan dar en la entidad, también existe un 11% que se resisten a los cambios, es decir ven al cambio como algo negativo, finalmente existe un 29% y 3% que ven a los cambios como oportunidades de desarrollo profesional.

Interpretación: como bien se deduce de esta investigación, hay resistencia a los cambios por lo cual es importante tener al trabajador preparado psicológicamente para los mismos. Esto se puede lograr con un área que responda a estas necesidades del trabajador.

20. ¿Le da seguridad estar en una misma área o ambiente de trabajo?

Tabla 29
Pregunta 20

Pregunta 20	
A veces	17
Frecuentemente	1
Nunca	2
Siempre	15
Total	35

Nota. Fuente: Elaborado por los tesistas

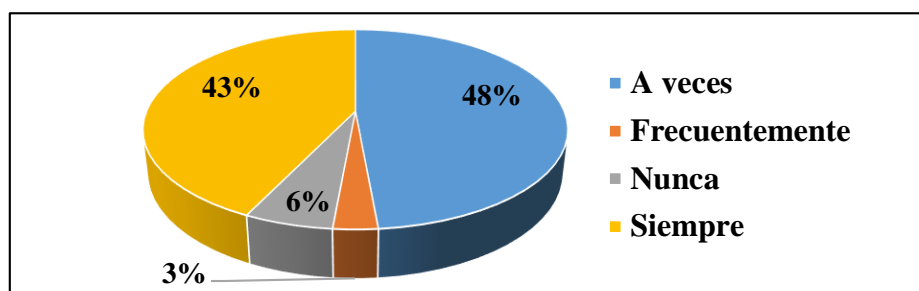


Figura 20. Resultado de la 20va pregunta.

Análisis: Del total de encuestados más de la mitad cree que estar en una misma área de trabajo le da una mayor seguridad laboral, sin embargo, existe un porcentaje del 6% que no están de acuerdo en trabajar en una misma área pues no permite el desarrollo de sus capacidades.

Interpretación: Aún estamos acostumbrándonos a este nuevo estilo de trabajo en donde ya no hay una estabilidad laboral y normalmente el trabajador se va a enfrentar a muchos cambios de trabajo o área durante el transcurso de su vida profesional.

21. ¿Ha pensado en tener una empresa propia?

Tabla 30
Pregunta 21

Pregunta 21	
A veces	7
Frecuentemente	4
Siempre	21
Nunca	3
Total	35

Nota. Fuente: Elaborado por los tesisistas

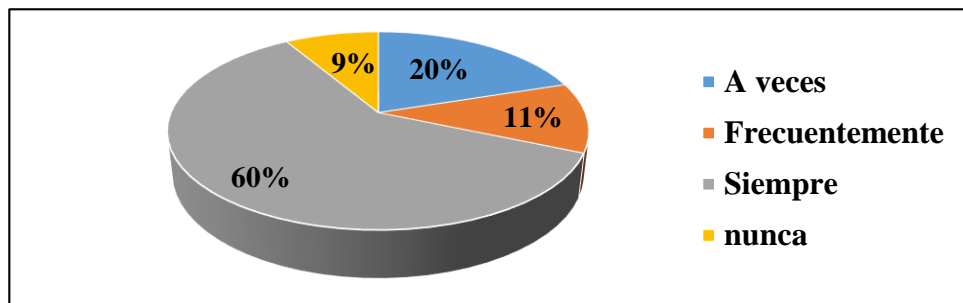


Figura 21. Resultado de la 21vo pregunta.

Análisis: Del gráfico se infiere que más de la mitad de los encuestado han pensado o desean tener un negocio para poder ser su propio jefe, sin embargo, existe gente que aún se resiste al cambio como podemos observar el 9% del personal busca tener un trabajo estable en una empresa hasta el día de su jubilación.

Interpretación: el área de desvinculación laboral asistida también incluye incentivar los emprendimientos de los colaboradores, esto significa lograr mayor autoempleo y dejar de generar presión en el Estado para la

contratación de personal y mejor aún incrementar los ingresos del mismo a través de empresa que paguen sus tributos y generen fuentes de trabajo.

22. ¿Busca asesoría de preparación para encontrar un trabajo?

Tabla 31
Pregunta 22

Pregunta 22	
A veces	20
Frecuentemente	1
Nunca	12
Siempre	2
Total	35

Nota. Fuente: Elaborado por los tesisistas

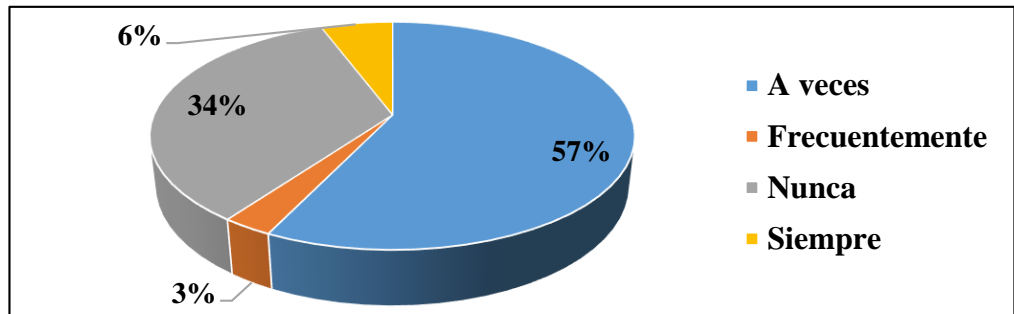


Figura 22. Resultado de la 22vo pregunta.

Análisis: Del total de 35 encuestados en su mayoría buscan asesoría para encontrar un trabajo ya sea en la elaboración de curriculum, entrenamiento para una entrevista entre otros y de esta manera lograr su objetivo trazado, sin embargo, existe un 34% del total que nunca busca asesoría por lo que corren más riesgos de demorarse en conseguir un trabajo.

Interpretación: Como se indicó en la presente investigación, la preparación para una desvinculación laboral asistida no es habitual en nuestro medio,

por lo cual la importancia de estas investigaciones que nos permite conocer nuevas técnicas para mejorar nuestra vida profesional.

23. ¿Las capacitaciones que recibe para el desarrollo de sus funciones son?:

Tabla 32
Pregunta 23

Pregunta 23	
Buenas	15
Excelentes	4
Malas	2
No recibo capacitaciones	14
Total	35

Nota. Fuente: Elaborado por los testistas

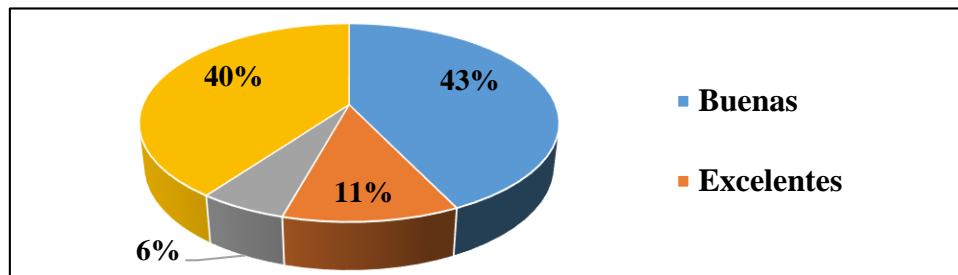


Figura 23. Resultado de la 23vo pregunta.

Análisis: De los encuestados que reciben capacitaciones se observa que el 43% indican que las capacitaciones son buenas para el desarrollo de sus actividades, el 11% indican que reciben excelentes capacitaciones mientras que existe un 6% que rechaza las capacitaciones indicando que son malas y que no ayudan al desarrollo de actividades, por otro lado vemos que existe un 40% del personal que nunca ha recibido capacitaciones lo cual indica que la entidad tiene una debilidad en cuanto a capacitaciones se refiere.

Interpretación: De la respuesta recibida podemos inferir que las capacitaciones que se dan sirven normalmente para desarrollar las

actividades cotidianas, que no son muy frecuentes estas capacitaciones y que no están esencialmente dirigidas a desarrollar las capacidades de los trabajadores, tampoco las aptitudes y/o actitudes.

24. ¿Algún emprendimiento que haya tenido o le gustaría desarrollar?

Tabla 33
Pregunta 24

Pregunta 24	
Asesoría empresarial	6
Empresa comercial	18
Ninguna	11
Total general	35

Nota. Fuente: Elaborado por los tesisistas

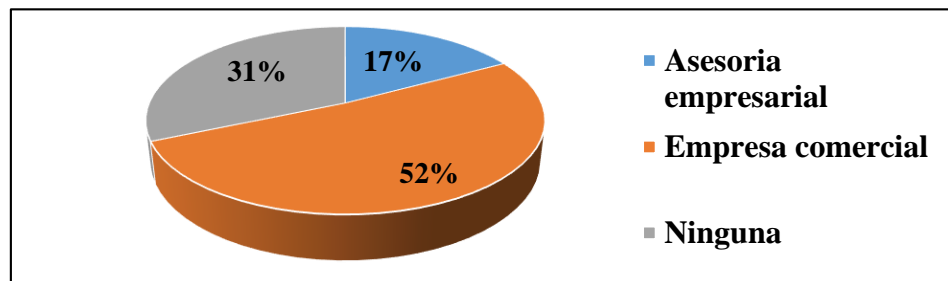


Figura 24. Resultado de la 24vo pregunta.

Análisis e Interpretación: En un mundo globalizado como el que estamos viviendo hoy en día, con desempleos o empleos de baja calidad; el emprendimiento se ha vuelto la necesidad de muchas personas, que buscan calidad de vida, ser su propio jefe (dejar de ser empleados a ser empleadores), y sobre todo lograr tener una estabilidad económica, iniciando negocios y/o empresas propias.

En el Hospital Regional Docente de Cajamarca se ha observado que el 52% de los trabajadores piensan en tener una empresa comercial para generar sus propios ingresos, el 31% no pensado en generar sus ingresos propios

mientras que el 17% desean dar asesorías empresariales ejerciendo su profesión independientemente.

25. ¿Cómo es el clima laboral en su área de trabajo?

Tabla 34
Pregunta 25

Pregunta 25	
Bueno	27
Malo	1
Regular	7
Total general	35

Nota. Fuente: Elaborado por los tesistas

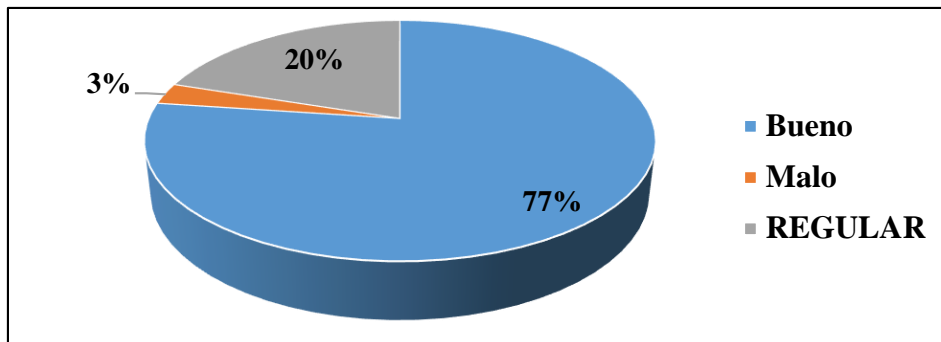


Figura 25. Resultado de la 25vo pregunta

Análisis e Interpretación. -El clima laboral es muy importante en las empresas, tener un buen ambiente laboral genera en los colaboradores un sentimiento muy positivo hacia el trabajo viéndose reflejado en la productividad.

Las empresas deberían cuidar su clima laboral pues de este depende su progreso, un clima laboral malo conduce a que los trabajadores no trabajen al 100%, además que trabajan de mala manera.

Del total de encuestados se observa que el 77% ha indicado que el clima laboral es bueno ya que se sienten contentos en las áreas donde trabajan, sin embargo, el 20% no se encuentra muy bien trabajando en su área y el 3% ha

indicado que el clima laboral es malo lo cual puede perjudicar a la institución porque se podría reflejar en el trabajo que realizan.

26. ¿Qué piensa sobre su estabilidad en el trabajo?

Tabla 35
Pregunta 26

Pregunta 26	
Estable	16
Inestable	19
Total general	35

Nota. Fuente: Elaborado por los tesisistas

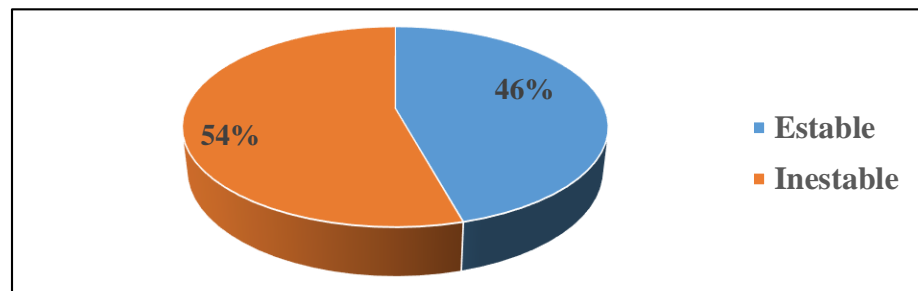


Figura 26. Resultado de la 26vo pregunta.

Análisis e Interpretación. - En un mundo de cambios como en el que vivimos no debemos obsesionarnos con el trabajo eterno porque ya no existe, antes el trabajo era para siempre incluso se podía heredar de padres a hijos, por la sociedad era mal visto que te despidan pues te señalaban, te criticaban pero eso cambió hoy todos buscamos tener un negocio propio, el emprendimiento es la gran oportunidad para toda persona que va a ser desempleada pues nos ayuda a ver cuáles son los logros que se han obtenido en la vida laboral dentro de la empresa haciéndonos ver a cada uno lo importante que somos y sobre todo nos ayuda a visualizar soluciones reales para nuestro futuro.

En el Hospital Regional Docente de Cajamarca el 54% de los encuestados sienten inestabilidad en el trabajo, pero existe un 46% de trabajadores que ya tiene muchos años laborando de manera estable.

4.4. Resultado entrevista área legal y recursos humanos.

4.4.1 Área legal

De los resultados obtenidos en la entrevista tenemos que, el promedio de las demandas laborales que presenta la entidad es de 45 demandas al año. Con respecto a éstas, solamente el 20% son ganadas por el Hospital, el otro 80% es ganado por el trabajador despedido. El costo en tiempo promedio que toma el proceso de demanda hasta su culminación es de tres años actualmente. Con respecto al costo del personal, las demandas son atendidas por cinco abogados del Hospital, lo cual significa remuneraciones, equipos de procesamiento de datos, útiles de escritorio, pago de tasas judiciales entre otros costos. Adicionalmente a estos costos muchas veces se tiene que hacer reconocimiento de beneficios al trabajador por reposición laboral.

4.4.2 Recursos Humanos

Con respecto al área de recursos humanos, se nos indica que no hay un plan de capacitación aprobado para cada área de la entidad, tampoco se ha determinado la ratio de rotación del personal.

Conocen los beneficios de la desvinculación laboral asistida pero no existe una oficina encargada de la orientación al personal desvinculado de la institución. Tampoco se realizan cursos o talleres para desarrollar las habilidades de los

trabajadores, ni se tienen convenios con instituciones educativas para capacitar a los trabajadores y no se incentivan los emprendimientos de los mismos. El ambiente laboral de los trabajadores se califica como aceptable y los problemas más frecuentes con el personal despedido de la institución es por pago de beneficios sociales.

Los despidos del personal si afectan la productividad del personal que queda y cuando hay personal despedido se distribuyen las funciones entre el personal que se queda.

Con respecto al proceso de traslado a una nueva área o una nueva sede de trabajo, el trabajador las asume aceptablemente y el área de recursos humanos ha determinado los beneficios de la rotación del personal entre áreas. El personal de nuevo ingreso, en un 75%, si presenta habilidades y conocimientos adecuados para el puesto.

4.5. Discusión de los resultados

De los resultados obtenidos en nuestra investigación, podemos indicar que algunos trabajadores conocen los beneficios de la desvinculación laboral asistida. De los trabajadores encuestados, rescatamos que un mayor porcentaje tienen edades que fluctúan entre los 26 a 40 años, lo cual es una edad adecuada para insertarse con facilidad en el mercado laboral y cambiar de trabajo con mayor facilidad, se ha demostrado que es importante implementar un área de desvinculación laboral asistida, pues existen trabajadores que demoran más de 5 meses en encontrar un nuevo trabajo, así mismo existen trabajadores que denuncian a sus anteriores empleadores por la mala aplicación de la

desvinculación laboral. También podemos revelar que el 60% de los trabajadores indican que siempre han pensado en algún emprendimiento, pero les dificulta la falta de orientación y asesoría de cómo podrían iniciar el proceso de formación y formalización de su emprendimiento empresarial.

La desvinculación laboral asistida sería de gran utilidad para orientar a los trabajadores del Hospital Regional Docente De Cajamarca en el proceso de desvinculación laboral, para que puedan ser recolocados en otras entidades según sus capacidades y habilidades desarrolladas y/o incentivar el emprendimiento empresarial; del mismo modo es muy importante para el hospital regional docente de Cajamarca, puesto que al ser una entidad de la salud su primordial activo es su recurso humano, logrando también reducir los gastos por demandas laborales, reconocimiento de beneficios y reposiciones obligadas por el poder judicial, perjudicando sus recursos financieros.

Al haber terminado nuestra investigación y obtener los resultados con respecto a: Maldonado (2012) en su investigación titulada "Guía para la Implementación de Outplacement en Empresas Guatemaltecas", podemos indicar que estamos completamente de acuerdo con las estrategias y beneficios que detalla se pueden aplicar a todos los trabajadores desvinculados.

Estepa (2017) en su investigación titulada "Outplacement como parte del proceso de desvinculación Laboral", podemos decir que estamos de acuerdo con su investigación puesto que hay testimonios y evidencia que la aplicación de la técnica de desvinculación laboral asistida minimiza las consecuencias nocivas del despido laboral.

Marchán (2007) en su investigación titulada "Diseño de un Programa de Outplacement aplicable a los Funcionarios de la Corporación de salud del Estado Bolivariano De Miranda "Una Alternativa Para Mantener Su Calidad De Vida" podemos coincidir que la desvinculación laboral asistida es una alternativa para su calidad de vida de los trabajadores puesto que pueden emprender negocios propios lo cual le generaría mejor estabilidad económicamente.

Sánchez (2009) en su investigación Titulada “Modelo De Desvinculación Programada O Desvinculación Asistida (Outplacement) Para Los Trabajadores De Andinatel S.A”, podemos indicar que las capacitaciones son muy necesarias para la productividad de los trabajadores y aplicar Outplacement les beneficiara desarrollando sus conocimientos y capacidades profesionales.

Arboleda, Santolalla y Vega (2018) en su investigación Titulada “Programa De Desvinculación Laboral Asistida Para Los Oficiales Del Grado De Coronel Del Ejército Del Perú” coincidimos con el autor puesto que conocemos la institución desde adentro y se puede evidenciar que si cuenta con infraestructura y mobiliario suficiente para poder implementar Outplacemen siendo muy accesible.

Mendoza & Vásquez (2018) en su tesis Titulada “Relación Que Existe Entre La Rotación De Personal Y La Rentabilidad De La Empresa Overall Strategy S.A.C. De La Ciudad De Cajamarca en el período 2014-2015”, podemos corroborar y coincidir que la tasa de rotación de personal en Cajamarca es muy alta lo cual hace que Outplacement sea una alternativa frente a posibles desvinculaciones laborales.

Anyappoma (2018) en su tesis Titulada “Los Factores Organizacionales Y Laborales Y Su Incidencia En La Rotación De Personal De La Unidad Territorial Cajamarca Del Programa Nacional De Apoyo Directo A Los Más Pobres – Juntos,

2017”, coincidimos que cada vez es más frecuente que los factores y elementos como tensión laboral, alternativas de trabajo y naturaleza de trabajo hace que la rotación del personal sea más notable.

4.6. Aporte de la Investigación

El aporte que nuestra investigación brinda a los trabajadores es; orientarles a conocer los beneficios de la aplicación de la desvinculación laboral asistida frente a despidos, ayudando a descubrir nuevas habilidades profesionales y acompañarles en el proceso de transición hasta poder recolocarlos en otra entidad de igual o mayor prestigio, asimismo enfocarles en ver como un reto cada vez que se presente una desvinculación laboral.

El aporte a la institución es que el diseño del plan de desvinculación laboral asistida es la mejor recompensa para sus trabajadores, de aplicarse generaría confianza entre trabajador y empleador, haciendo sus desvinculaciones laborales más amigables, reduciendo así posibles demandas laborales.

El aporte a nivel académico y empresarial es que pueden utilizarlo como antecedente para conocimiento y aplicación al momento de realizar algún despido laboral.

**CAPITULO V: PROPUESTA DEL PLAN DE
DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA**

5. PROPUESTA DEL PLAN DE DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA

5.1. Outplacement Para El Hospital Regional Docente De Cajamarca

El diseño de una propuesta de desvinculación laboral asistida permitirá mejorar el proceso de transición por parte del Hospital Regional Docente de Cajamarca y los trabajadores que enfrentan el despido.

5.2. Presentación de la propuesta.

Con el plan de desvinculación laboral asistida el Hospital Regional Docente de Cajamarca busca preparar al trabajador de una manera positiva y respetuosa en el proceso de transición laboral.

La propuesta estará basada en diferentes talleres donde los trabajadores podrán exponer cuáles son sus objetivos y metas en los aspectos económicos empresariales, sociales y también psicológico.

5.3. Base Técnica

Para el año 2020 se cuenta con 43 trabajadores administrativos cuyas edades están comprendidas entre 26 y 60 años de los cuales a los más jóvenes se les hará más fácil ser reubicados mientras los mayores de 60 años se les brindará ayuda psicológica y empresarial para que puedan disfrutar de una jubilación anticipada que les permitirá tener una vida digna y de calidad.

5.4. Nombre De La Propuesta

Emprendimiento empresarial.

5.5. Requisito

Proceso de desvinculación laboral.

5.6. Objetivos

Objetivo General

Ofrecer asesoría que permita al desvinculado reflexionar la situación actual forjándolos hacia una mejor calidad de vida empresarial.

Objetivos Específicos

- ✓ Brindar asesoría con respecto a la nueva búsqueda de trabajo, orientando a la elaboración de su currículum vitae y para una entrevista de trabajo.
- ✓ Brindar información de las grandes oportunidades laborales que existen.
- ✓ Asesoramiento para un emprendimiento empresarial.

5.7. Ventajas Para El Trabajador

- ✓ Lograr que el trabajador desvinculado no sienta miedo a enfrentarse a una nueva etapa de vida.
- ✓ Lograr aumentar el nivel de empleabilidad de los ex trabajadores.
- ✓ Los trabajadores que se quedan en la empresa y observan el trato a las personas desvinculadas sentirán que tranquilidad porque saben que en algún momento también serán tratados con la misma justicia de desvinculación.
- ✓ Disminuir el periodo de inactividad.

5.8. Ventajas Para La Empresa

- ✓ Las empresas conseguirían que los trabajadores sientan satisfacción por el trato que reciben por parte de ellas logrando evitar demandas por reposiciones laborales.
- ✓ La empresa lograría prestigio por la manera que trata a sus empleados.
- ✓ Como entidad de la salud reflejará la importancia del recurso humano.

CAPITULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES DE LA INVESTIGACION.

6.1. CONCLUSIONES

- En referencia al objetivo general, determinar los beneficios de diseñar y determinar los costos del plan de desvinculación laboral asistida para los trabajadores del Hospital Regional Docente De Cajamarca 2020, se concluye que: El diseño de plan de desvinculación laboral asistida es beneficioso para los empleados ya que ellos sentirán que la entidad se preocupa por su bienestar laboral y para la entidad, porque así evitarán demandas judiciales por reposiciones laborales y/o pagos de beneficios sociales. Asimismo, el costo del plan de desvinculación laboral asistida es muy accesible para la institución, puesto que solo debe enfocarse en la contratación del personal y su implementación del diseño.

- En referencias al primer objetivo específico, determinar la frecuencia de la rotación del personal que labora en el hospital regional docente de Cajamarca, se concluye que. Se ha determinado que existe una frecuente rotación de personal en el Hospital Regional Docente de Cajamarca, se ve más reflejada al finalizar un periodo de gobernación regional, incidiendo siempre lo político en todas las instituciones que pertenecen al gobierno regional, también cuando se realiza cambios de jefaturas en cada área y la rotación del personal en otras áreas donde no se pueden adaptar al clima laboral. Estos sucesos ocasionan que siempre se estén

dando los despidos de personal y por ende la mayor parte realiza acciones legales aduciendo un despido arbitrario.

- En referencia al segundo objetivo específico, establecer el costo de implantar el diseño del plan de desvinculación laboral asistida en el Hospital Regional Docente De Cajamarca, se concluye que: El costo del plan de desvinculación laboral asistida para los trabajadores del hospital regional docente de Cajamarca 2020, es muy accesible puesto que la institución cuenta con el inmobiliario y las instalaciones necesarias para el pronto funcionamiento, con el único costo a incluir que sería la remuneración de las personas encargadas.

- En referencia al tercer objetivo específico, determinar los beneficios que brinda el plan de desvinculación laboral asistida al hospital regional docente de Cajamarca 2020, se concluye que: El plan de desvinculación laboral asistida beneficiaria al Hospital Regional Docente de Cajamarca evitando conflictos legales a futuro que puede darse entre el trabajador y la empresa generando sobrecostos por juicios laborales ya que los trabajadores encontrarían beneficios de asesorías profesionales, ayuda a identificar fortalezas y debilidades así mismo a reconocer cuáles son sus habilidades y a identificar nuevas oportunidades labores y/o a la creación de sus empresas propias, esto con la finalidad de tener una desvinculación laboral exitosa sin el estrés psicológico, emocional y monetario que ello involucra, asimismo.

➤ Con relación a nuestra hipótesis, podemos concluir que el 49% de trabajadores de la institución conoce los beneficios de Outplacement según el análisis de la pregunta 12 del cuestionario realizado, haciendo así nuestra investigación de alto interés en su implementación, siendo los beneficios más relevantes; la inserción laboral con facilidad en otras empresas y/o instituciones, lograr reducir el tiempo de desempleo del personal despedido ya que actualmente es de 5 meses, obtener orientación y asesoría contable financiera y dirección de empresa en algún proyecto de emprendimiento empresarial desde la idea de negocio hasta el plan financiero que darían viabilidad al negocio, conocer sus aptitudes y habilidades para desarrollarse profesionalmente, elaborar su curriculum de acorde al requerimiento del mercado, obtener capacitaciones académicas según su profesión.

6.2.RECOMENDACIONES

➤ Partiendo de que el mejor activo de cualquier institución es el ser humano y siendo una institución de salud, debería ser primordial implementar el plan de desvinculación laboral asistida, creando un ambiente amigable y acogedor entre empleador y empleado, resguardando la salud emocional del personal, así mismo se estaría evitando gastos por demandas de reposición y reconocimiento de beneficios laborales.

- Se recomienda un diseño plan de desvinculación asistida (OUPLACEMENT) pues de esta manera se ayudaría a los trabajadores del Hospital Regional docente de Cajamarca a tener una mejor perspectiva de vida laboral descubriendo nuevos horizontes profesionales y abriéndose nuevas metas.

- El Hospital Regional Docente de Cajamarca al implementar el diseño del plan de desvinculación asistida lograría una imagen positiva a nivel de instituciones públicas. Así mismo, prevendría y reduciría significativamente, posibles problemas legales a futuro.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Anyaypoma Ocon, J. C. (2018). *Los factores organizacionales y laborales y su incidencia en la rotación de personal de la unidad territorial cajamarca del programa nacional de apoyo directo a los más pobres – JUNTOS, 2017*. Cajamarca - Perú. (Tesis presentada para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias desarrollada en la Universidad Nacional de Cajamarca). Recuperado de: <http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1957/LOS%20FACTORES%20ORGANIZACIONALES%20Y%20LABORALES%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20LA%20ROTACION%20DE%20PERSONAL%20DE%20LA%20UNIDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Arboleda Velasco, O., Santolalla Espinoza, G., & Vega Oliveros, M. (2018). *Programa de desvinculación laboral asistida para los oficiales del grado de coronel del ejército del Perú*. Lima - Perú. (Trabajo de Investigación presentado para optar al Grado Académico de Magister en Gestión Pública desarrollada en la Universidad del Pacífico). Recuperado de: https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2305/Oscar_Tesis_Maestria_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Barrero. N. (2007). *Outplacement, una Vía Alternativa al Despido Convencional*.
- Echeverría Márquez, M. (2002). *Outplacement: Una Alternativa Para La Desvinculación Laboral*. Santiago - Chile. (Seminario para optar el título de Ingeniero Comercial desarrollado en la Universidad de Chile). Recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/111909/Echeverr%C3%ADa,%20Macarena.pdf?sequence=1>.
- Estepa Martínez, S. A. (2017). “*Outplacement como parte del proceso de desvinculación laboral*”. Ciudad de México - México. (Para obtener el grado de Maestro en dirección del Capital Humano desarrollado en la Universidad Panamericana). Recuperado
- Fernández, T. (2012). *Outplacement / Desvinculación Asistida*. Madrid - España. Recuperado de: <https://www.monografias.com/trabajos35/outplacement/outplacement.shtml>
- Flórez, V. (1993). *Outplacement: una solución humana ante el despido, capital humano Vol 54*. (pp 38 - 42).

- Hernández Melle, M. (2007). *La responsabilidad social dentro del sector público. Vasco.* (pp 84 - 107). Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2533613.pdf>
- Hernández, R.; Fernández, C., & Baptista M. (2010). *Metodología de la Investigación.* McGraw-Hill. México. (pp 634). Recuperado de: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>.
- Herrera, L. (2012). *Cuáles Son Los Derechos Que Tienen Los Trabajadores CAS.* RPP Noticias. Obtenido de <https://rpp.pe/lima/actualidad/cuales-son-los-derechos-que-tienen-los-trabajadores-cas-noticia-538161>.
- Intermon, O. (2015). *Los diferentes tipos de responsabilidad social: del ámbito individual a las acciones gubernamentales.* Recuperado de: https://blog.oxfamintermon.org/los-diferentes-tipos-de-responsabilidad-social-del-ambito-individual-a-las-acciones-gubernamentales/#3_Responsabilidad_social_publica_o_gubernamental
- Lafuente, A., Viñuales, V., Pueyo, R., & Llarra, J. (2003). *Responsabilidad Social Corporativa y Políticas Públicas.* Ecode. España. (pp 78). Recuperado de: https://www.fundacionalternativas.org/public/storage/laboratorio_documentos_archivos/xmlimport-VmYHIE.pdf
- LosrecursosHumanos.com (2014). *Rotación del personal.* Recuperado de: <https://www.losrecursoshumanos.com/rotacion-del-personal/>
- Maldonado, A. & Miranda, J. (2012). "Guía para la implementación de outplacement en empresas guatemaltecas". (pp 96). Guatemala (Tesis para optar el título de Psicólogas en el grado académico de licenciadas desarrollado en la Universidad de San Carlos de Guatemala). Recuperado de: <http://www.repositorio.usac.edu.gt/10476/1/T13%20%282056%29.pdf>
- Marchan, Z. (2007). *Diseño de un programa de outplacement aplicable a los funcionarios de la corporación de salud del estado bolivariano de miranda "una alternativa para mantener su calidad de vida".* Caracas - Venezuela. (Trabajo Especial de Grado presentado para optar al título de Especialista en Gerencia de Servicios Asistenciales en Salud desarrollado en la Universidad Católica Andrés Bello). Recuperado de: <https://1library.co/document/z3nm3n8q-aar.html>.
- Mendoza, M. & Vásquez, N. (2018). *Relación que existe entre la rotación de personal y la rentabilidad de la empresa Overall Strategy S.A.C. de la*

ciudad de Cajamarca en el período 2014-2015. Cajamarca - Perú. (Tesis de Pregrado para optar el título de Contabilidad y Finanzas desarrollada en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo). Recuperado De: <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/719/Cont0060.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Muschi, F. & Herrera, R. (2018). *Estrategias y recomendaciones para una desvinculación laboral satisfactoria*. Perú.

Pasivish, L. (2008). *Outplacement, una transición laboral exitosa*.

Pérez, J. & Merino, M. (2016). *Definición de responsabilidad social*. Recuperado de <https://definicion.de/responsabilidad-social/>

Plaza, S. (2018). *Outplacement: La Entrevista: Consejos para una exitosa entrevista de trabajo*. Editorial Planeta Sau. Perú. (pp 160). ISBN-10: 8417569421, ISBN-13: 978-8417569426.

Real Academia Española. (2018). *Diccionario de la lengua española (23. 3ª ed)*. Consultado en: <https://dle.rae.es/?id=DuKPOH9>.

Rebai, F. (2006). *Programas de desvinculación asistida por la empresa*. Universidad del Centro Educativo Latinoamericano Rosario, Argentina. (pp 119 - 132). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/877/87791709.pdf>.

Ruiz, H. (2005). *Compromiso organizacional posterior a un proceso de reducción de personal con y sin programa de desvinculación asistida*. Caracas - Venezuela

Saldarriaga, J. (22 de marzo de 2013). *Responsabilidad social y gestión del conocimiento como estrategias de gestión humana*. Estudios Generales VOL 29. Cali - Colombia (pág. 8). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/212/21228397013.pdf>.

Sánchez, C. (2009). *Modelo de desvinculación programada o desvinculación asistida(outplacement) para los trabajadores de ANDINATEL S.A.* Quito - Ecuador. (Tesis Maestría en Gerencia Empresarial en la Escuela Politécnica Nacional). recuperado de: <https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/8396/3/CD-2202.pdf>

Sánchez, R.; García, A. & Picazo, C. (2019). *Por qué el uso del Outplacement en organizaciones ecoturísticas del Estado de Veracruz*. México.

Sastre Castillo, M. Á. (1995). *OUTPLACEMENT: Una aproximación a su realidad teórica*. Cuadernos de Relaciones Laborales VOL. 6. Madrid - España. (pp 185). Recuperado de:

<https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA9595120185A>.

Temple, I. (2016). *La cultura del outplacement en el Perú*. Lee Hecht Harrison-DBM Perú. Recuperado de: <http://lhh.pe/prensa/la-cultura-del-outplacement-peru/>.

Uría, F. (1995). *El outplacement: el éxito en la búsqueda de un nuevo empleo*. Editorial PIRAMIDE. Madrid - España. (pp 192). ISBN: 9788436808551. Disponible en:

Rodríguez, S.; López, E., Forero, Y. & Gómez, S. (2013). *ROTACIÓN DE PERSONAL EN EL CALL CENTER CALLDINERO*. Recuperado de: <https://revistas.uniminuto.edu/index.php/DYG/article/download/408/389/>.

Yanacocha (2015). *Reporte de sostenibilidad, 2014*. Lima, Perú.

Zaragoza Dinamica. (s.f.). *Outplacement: una puerta abierta tras el despido*. Recuperado de: <https://web.zaragozadinamica.es/2006/04/18/outplacement-una-puerta-abierta-tras-el-despido/>.

ANEXOS

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tabla 36

Matriz de consistencia

Diseño y Costo del Plan de Desvinculación Laboral Asistida para los Trabajadores del Hospital Regional Docente de Cajamarca 2020								
Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Fuente o Instrumento	Metodología	Población y Muestra
Pregunta General: ¿Beneficiaría el diseño y costo del plan de desvinculación laboral asistida a los trabajadores del hospital regional docente de Cajamarca 2020?	Objetivo General: Determinar los beneficios de diseñar y determinar los costos del plan de desvinculación laboral asistida para los trabajadores del hospital regional docente de Cajamarca 2020.	Hipótesis General: El diseño y costo del plan de desvinculación laboral asistida beneficiará a los trabajadores del hospital regional docente de Cajamarca 2020.	Variable Independiente: Plan de desvinculación laboral asistida	Diseño	Identificación del colaborador	Cuestionario investigación documental.	Cuantitativo-Deductivo	Población: Personal administrativo que labora en el Hospital Regional Docente de Cajamarca
	Objetivos Específicos: Determinar la frecuencia de la rotación del personal que labora en el HRDC.		Rotación	Desarrollo profesional				
	Establecer el costo de implantar el diseño del plan de desvinculación laboral asistida en el Hospital Regional Docente de Cajamarca.		Costos	Cambio laboral				
	Determinar los beneficios que brinda el plan de desvinculación laboral al Hospital Regional Docente de Cajamarca 2020.		Beneficios	Oferta laboral				
				Capacitaciones				
				Asesoría				
				Bienestar laboral				
				Emprendimiento				

Nota. Fuente: Elaborado por los tesisistas

ANEXO N° 02: CALCULO DE MUESTRA

Bienvenido a Minitab, presione F1 para obtener ayuda.

Estadísticos descriptivos: TRABAJADORES DEL HRDC 2020

Variable	Desv.Est.	Varianza
TRABAJADORES DEL HRDC 20	12.56	157.67

Estadísticos descriptivos: TRABAJADORES DEL HRDC 2020

Variable	Desv.Est.	Varianza
TRABAJADORES DEL HRDC 20	12.56	157.67

Histograma (con curva normal) de TRABAJADORES DEL HRDC 2020

Tamaño de la muestra para estimación

Método

Parámetro	Media
Distribución	Normal
Desviación estándar	12.56 (estimación)
Nivel de confianza	97%
Intervalo de confianza	Bilateral

Resultados

Margen de error	Tamaño de la muestra
5	33

ANEXO N° 03: ENCUESTA

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

Diseño y costo del plan de desvinculación laboral asistida para los trabajadores del Hospital Regional Docente de Cajamarca 2020.

Fecha :

Lugar :

Cargo del encuestado :

ENCUESTA A LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE CAJAMARCA

La presenta encuesta es realizada por Rojas Padilla Gilmer Miguel y Vásquez Pérez Vanessa Beatriz egresados de la Carrera Profesional de Contabilidad y Finanzas.

Esta encuesta nos permitirá determinar si el plan de desvinculación laboral asistida para los trabajadores del hospital regional docente de Cajamarca 2020 genera beneficios a los mismos, sirviendo de antemano como base para investigaciones futuras.

Por lo que pedimos a Ud. responder según crea conveniente marcando con un aspa (X) las preguntas cerradas.

PREGUNTAS CERRADAS - CONOCIMIENTOS:

1. ¿Cuál es tu estado civil?

- Casado/a Viudo/a
 Soltero/a Conviviente
 Divorciado/a

2. ¿Qué nivel de estudios ha alcanzado?

- Primaria Diplomados
 Secundaria Maestría
 Estudios Técnicos Doctorados
 Universitarios Ninguno

3. ¿Ha realizado o tiene actualmente algún emprendimiento empresarial?

- Si
 No

4. Edad Promedio

- De 18 – 25 De 41 – 50
 De 26 – 30 De 51 – 60
 De 31 – 40 De 61 a más

5. Integrantes de la familia que dependen del trabajador (considerando hijos, esposa, padres, entre otros)

- De 1 a 3
 De 4 a 6
 De 7 más

6. ¿Considera que el nivel salarial es adecuado a las labores que realiza?

- Si
 No

7. ¿Ha laborado anteriormente en otras instituciones?

Si

No

8. El motivo por haber cambiado de trabajo o institución de labores fue por:

Terminó de contrato

Renuncia

Despido

9. ¿Cuánto tiempo lo tomó encontrar un nuevo trabajo?

Menos de un mes

Entre 3 a 4 meses

Entre 1 a 2 meses

Más de 5 meses

10. ¿Alguna vez ha demandado a su empleador por despido injustificado?

Si

No

11. ¿Está preparado psicológicamente para un despido?

Si

No

12. ¿Conoce los beneficios de la desvinculación laboral asistida?

Si

No

13. ¿Cuáles son los principales problemas a los que te has enfrentado cuando estás buscando trabajo?

Discriminación ¿cuál? _____

Problemas en la elaboración de tu CV

Nervios al momento de la entrevista

Otros motivos

14. ¿Cuántos son tus años de experiencia?

- 1 – 5 años
- 6 – 10 años
- 11 – 15 años
- 16 – 20 años
- 21 a más años

PREGUNTAS

15. ¿Ha recibido Capacitaciones en el área en la que labora?

- Nunca Siempre
- A veces Frecuentemente

16. ¿Ha llevado cursos o especializaciones en temas relacionados al área de trabajo?

- Nunca Siempre
- A veces Frecuentemente

17. ¿La entidad invierte en capacitar al personal?

- Nunca Siempre
- A veces Frecuentemente

18. ¿La entidad capacita al personal para desarrollar aptitudes en el trabajo?

- Nunca Siempre
- A veces Frecuentemente

19. ¿Le gustan los cambios de trabajo, área o sede?

- Nunca Siempre
- A veces Frecuentemente

20. ¿Le da seguridad estar en una misma área o ambiente de trabajo?

- Nunca Siempre
- A veces Frecuentemente

21. ¿Ha pensado en tener una empresa propia?

- Nunca Siempre
 A veces Frecuentemente

22. ¿Busca asesoría de preparación para encontrar un trabajo?

- Nunca Siempre
 A veces Frecuentemente

23. Las capacitaciones que recibe para el desarrollo de sus funciones son:

- Excelentes Malas
 Buenas No recibo capacitaciones

24. ¿Algún emprendimiento que haya tenido o le gustaría desarrollar?

- Asesoría empresarial Ninguna
 Empresa comercial

25. ¿Cómo es el clima laboral en su área de trabajo?

- Bueno Regular
 Malo

26. ¿Qué piensa sobre su estabilidad en el trabajo?

- Estable
 Inestable

La encuesta ha concluido.

¡Muchas gracias por su colaboración!

ANEXO N° 04: GUIA DE ENTREVISTA

**ENTREVISTA AL AREA LEGAL Y RECURSOS HUMANOS DEL
HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE CAJAMARCA**

APELLIDOS Y NOMBRES:

CARGO/FUNCION QUE DESEMPEÑA:

LUGAR DE ENTREVISTA:

FECHA:

AREA LEGAL:

1. ¿Cuál es el promedio de demandas laborales anuales que presenta la entidad?
2. Promedio de demandas ganadas
3. Promedio de demandas perdidas
4. tiempo promedio que toma el proceso de demandas hasta su culminación
5. Numero de abogados a cargo de las demandas laborales
6. Costo promedio anual invertido en cada demanda

AREA DE RECURSOS HUMANOS:

1. ¿Existe un plan de capacitación aprobado para cada área de la entidad?
2. ¿Cuál es el ratio o indicador de rotación del personal?
3. ¿conocen los beneficios de la desvinculación laboral asistida?
4. ¿Se ha determinado como es el ambiente laboral entre los trabajadores de la institución?
5. ¿Cuáles son los problemas más frecuentes con el personal despedido de la institución?

<p>6. El personal de nuevo ingreso ¿cuenta con los conocimientos y habilidades adecuados para el puesto?</p> <p>7. ¿Los despidos del personal afectan la productividad del personal que queda?</p> <p>8. ¿Existe alguna oficina encargada de la asesoría psicológica al personal desvinculado de la institución (cesante o despedido)?</p> <p>9. ¿Cómo asume el trabajador el proceso de jubilación o cese?</p> <p>10. ¿Cómo asume el trabajador el proceso de traslado a una nueva área a una nueva sede de trabajo?</p> <p>11. ¿Se ha determinado los beneficios de traslados o rotación del personal entre áreas?</p> <p>12. ¿Cómo se realiza el trabajo de los empleados que se quedan a laborar cuando ha habido proceso de despido de sus compañeros?</p> <p>13. Los trabajadores restituidos en sus puestos de trabajos después de ganar un juicio laboral ¿Cómo se desempeñan en el trabajo?</p> <p>14. ¿Se realizan cursos o talleres que desarrollan las habilidades de los trabajadores?</p> <p>15. ¿Se incentivan los emprendimientos de los trabajadores como nuevas alternativas de trabajo?</p> <p>16. ¿Se tiene convenios con instituciones educativas de pre y post grado para capacitar a trabajadores?</p> <p>17. ¿Se tiene convenios con instituciones del estado para generar emprendimiento con los trabajadores?</p> <p>18. ¿Se hace test psicológico a los trabajadores?</p>
<p>- La entrevista se destina exclusivamente para los fines del trabajo de investigación.</p>

- La entrevista después de su utilización será destruida.
- La entrevista será resguardada en el anonimato de los entrevistados.
- Fecha:/...../.....
- Entrevistador (a):
- Entrevistado (a):

ANEXO N° 05: FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Ficha de análisis documental

Datos de la aplicación

Nombre del centro de salud:

Hospital Regional Docente de Cajamarca

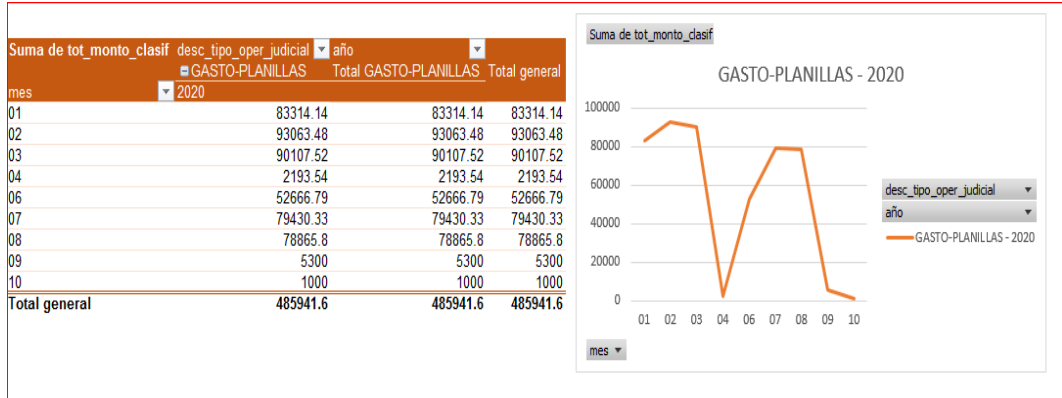
Fecha de aplicación 1: 01/11/2020

Documentos del centro de salud revisados:

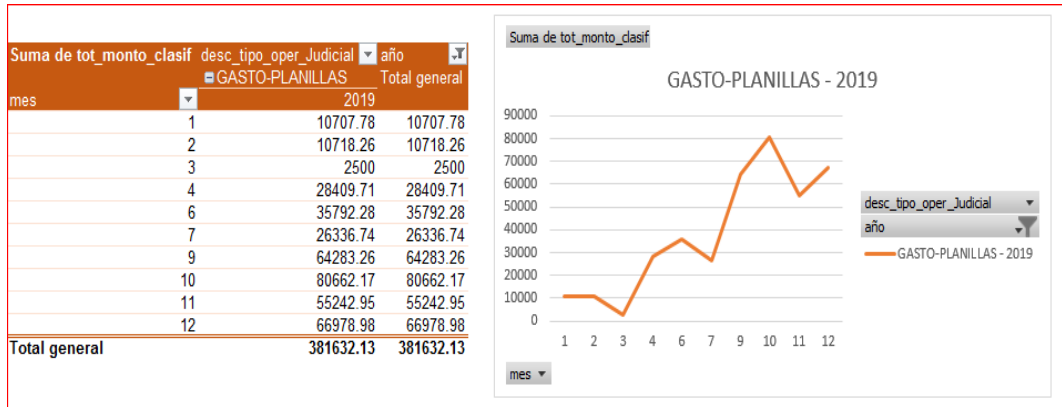
Documentos	Tiene		Se revisó	
	Sí	No*	Sí	No*
Cuadro para asignación de personal provisional reordenado	X		X	

Enunciado/Estándares			
El HRDC ha desarrollado acciones de difusión del cuadro para asignación de personal provisional reordenado, como:	Sí	No	Fuentes de verificación
a) Difusión de material impreso		X	<ul style="list-style-type: none"> • URL de la difusión del cuadro para asignación de personal provisional reordenado: http://www.hrc.gob.pe/media/portal/BRGKY/documento/2043/CAP.pdf?r=1571855291
b) Difusión de material en página web	X		
c) Página web	X		

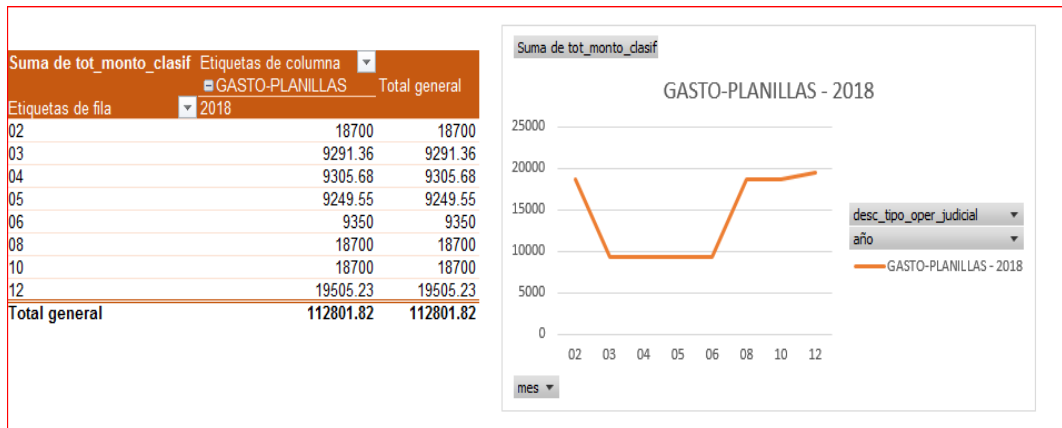
**ANEXO N° 06: INCREMENTO DE GASTO POR REPOSICION
LABORAL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE CAJAMARCA CON
FUENTE DE FINANCIAMIENTO RDR**



Fuente: SIAF



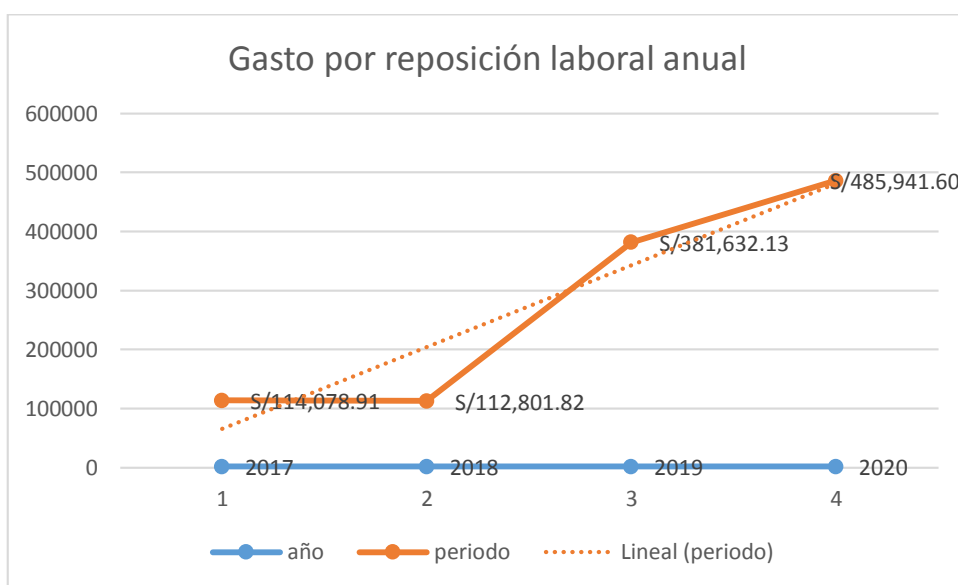
Fuente: SIAF



Fuente: SIAF



Fuente: SIAF



Nota. Fuente: Elaborado por los autores

ANEXO N° 07: CUADRO DE ASIGNACION DE PERSONAL



HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE CAJAMARCA
Av. Larry Johnson y Mártires de Uchuracay
TELÉFONO N° 076- 599029
"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"



CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL PROVISIONAL REORDENADO

HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE
CAJAMARCA

UNIDAD EJECUTORA:
404 – HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE
CAJAMARCA

Cajamarca, diciembre de 2020.



ANEXO 4-B

FORMATO N° 01

CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL PROVISIONAL REORDENADO 2020

ENTIDAD	404 HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE CAJAMARCA
SECTOR	GOBIERNO REGIONAL

VI. DENOMINACIÓN DEL ORGANOS: OFICINA DE GESTION DE LA CALIDAD							
DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA:							
N°	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
031	DIRECTOR/A EJECUTIVO	445-06-00-	EC	1		1	1
032	MEDICO	445-06-00-	SP-ES	1	1		
033	ENFERMERA/O	445-06-00-	SP-ES	1		1	
034	PROMOTORA SOCIAL	445-06-00-	SP-ES	1	1		
035	ESPECIALISTA EN DESARROLLO INFORMAT	445-06-00-	SP-ES	1		1	
TOTAL ORGANOS				5	2	3	1

VII. DENOMINACIÓN DEL ORGANOS: OFICINA EJECUTIVA DE ADMINISTRACION							
DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA:							
N°	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
036	DIRECTOR/A EJECUTIVO	445-07-00-	EC	1	1		1
037	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO I	445-07-00-	SP-ES	1		1	
038	ASISTENTE EJECUTIVO I	445-07-00-	SP-AP	1		1	
TOTAL ORGANOS				3	1	2	1

VII. DENOMINACIÓN DEL ORGANOS: OFICINA EJECUTIVA DE ADMINISTRACION							
VII.1 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA: OFICINA DE PERSONAL							
N°	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
039	JEFE/A DE OFICINA	445-07-01-	SP-DS	1	1		*
040/041	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO I	445-07-01-	SP-ES	2	1	1	
042/045	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO II	445-07-01-	SP-ES	4	3	1	
046	ASISTENTE PROFESIONAL II	445-07-01-	SP-ES	1	1		
047	ASISTENTE EJECUTIVO I	445-07-01-	SP-AP	1		1	
048/052	TECNICO/A ADMINISTRATIVO I	445-07-01-	SP-AP	5	1	4	
053/056	TECNICO/A ADMINISTRATIVO II	445-07-01-	SP-AP	4	4		
057	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	445-07-01-	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				19	12	7	0

(*) Directivo Superior de Libre Designación y Remoción (nivel de confiar)


VII. DENOMINACIÓN DEL ORGANOS: OFICINA EJECUTIVA DE ADMINISTRACION							
VII.2 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGANICA: OFICINA DE ECONOMIA							
N°	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
058	JEFE/A DE OFICINA	445-07-02-	SP-DS	1	1		*
059	CONTADOR/A I	445-07-02-	SP-ES	1	1		
060	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO I	445-07-02-	SP-ES	1	1		
061/062	ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO II	445-07-02-	SP-ES	2	1	1	
063	ESPECIALISTA EN ESTADISTICA I	445-07-02-	SP-ES	1	1		
064	TESORERO/A II	445-07-02-	SP-ES	1		1	
065/069	TECNICO/A ADMINISTRATIVO I	445-07-02-	SP-AP	5	2	3	
070/075	TECNICO/A ADMINISTRATIVO II	445-07-02-	SP-AP	6	5	1	
076	TECNICO/A EN SALUD PUBLICA I	445-07-02-	SP-AP	1	1		
TOTAL UNIDAD ORGANICA				19	13	6	0

(*) Directivo Superior de Libre Designación y Remoción (nivel de confiar)



ANEXO N° 08: VALIDACION DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

- Mag. Vargas Cubas Wilson Eduardo
- Mag. Mendo Chávez Nelson Demetrio
- Cpc. Cárdenas Mendo Sheila Janet



UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ADMINISTRATIVAS -FCEA

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS

DATOS GENERALES:

1.1 APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: VARGAS CUBAS WILSON EDUARDO

1.2 CARGO: ECONOMISTA

1.3 INSTITUCION DONDE LABORA: ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ECONOMIA UNIC

1.4 GRADO ACADÉMICO: MAGISTER

1.5 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

1.6 AUTORES DEL INSTRUMENTO: ROSAS PACHA OLIVER MIGUEL, VÁSQUEZ PÉREZ VANESSA BEATRIZ

1.7 TÍTULO DE LA INVESTIGACION: DISEÑO Y COSTO DEL PLAN DE DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA PARA LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE CAJAMARCA 2020

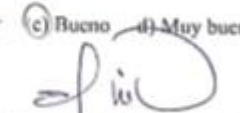
1.8 FECHA: NOVIEMBRE, 2020

ASPECTOS DE VALIDACION:

Criterios	NIVELES	Baja 0-25%				Regular 26-50%				Bueno 51-75%				Muy bueno 76-100%				
		0	7	13	19	26	33	39	45	51	57	63	69	76	82	88	94	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																76	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables																	76
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica												63					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																	81
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																	77
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																	76
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																	76
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores																	75
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación																	76
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																	76

OPINIO DE APLICABILIDAD: a) Baja b) Regular c) Bueno d) Muy bueno

PROMEDIO DE VALORACION 77.6



Wilson Vargas Cubas
Economista
C.R. 128

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS

DATOS GENERALES:

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Mendo Chávez, Nelson Demetrio
- 1.2 CARGO: Docente universitario con actividad de investigación
- 1.3 INSTITUCION DONDE LABORA: Universidad Nacional de Cajamarca
- 1.4 GRADO ACADEMICO: Magister
- 1.5 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario
- 1.6 AUTORES DEL INSTRUMENTO: Rojas Padilla Gilmer Miguel, Vásquez Pérez Vanessa Beatriz.
- 1.7 TITULO DE LA INVESTIGACION: Diseño y costo del plan de desvinculación laboral asistida para los trabajadores del Hospital Regional Docente de Cajamarca 2020
- 1.8 FECHA: Noviembre del 2020

ASPECTOS DE VALIDACION:

Criterios	NIVELES	Baja 0-25%				Regular 26-50%				Bueno 51-75%				Muy bueno 76-100%			
		0	7	13	19	26	33	39	45	51	57	63	69	76	82	88	94
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado	6	12	18	25	32	38	44	50	56	62	68	75	81	87	93	100
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables													80			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica															90	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica												75				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad													80			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación															90	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos													80			
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores													80			
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación												75				
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación													80			

OPINIO DE APLICABILIDAD: a) Baja b) Regular c) Bueno d) Muy bueno

PROMEDIO DE VALORACION 80



FECHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS

DATOS GENERALES:

1.1 APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Cárdenas Mendo Sheila Janet
 1.2 CARGO: Contadora
 1.3 INSTITUCION DONDE LABORA: Recursos SAC
 1.4 GRADO ACADEMICO: Título profesional de Contador Público
 1.5 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Questionario
 1.6 AUTORES DEL INSTRUMENTO: Rojas Padilla Galmer - Vásquez Pérez Vanessa
 1.7 TITULO DE LA INVESTIGACION: Diseño y costo del plan de desvinculación laboral asistida para los trabajadores del Hospital Regional Docente de Cajamarca 2020

1.8 FECHA:

ASPECTOS DE VALIDACION

Criterios	NIVELES	Baja 0-25%				Regular 26-50%				Bueno 51-75%				Muy bueno 76-100%			
		0	7	13	19	26	33	39	45	51	57	63	69	76	82	88	94
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado	6	12	18	25	32	38	44	50	56	62	68	75	81	87	93	100
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables																
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica																
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																
6. ATENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos científicos																
8. COHERENCIA	Entre los indicios, indicadores																
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación																
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																

OPINIO DE APLICABILIDAD: a) Baja b) Regular c) Bueno d) Muy bueno

PROMEDIO DE VALORACION

