



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y
COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

TESIS

ROTACIÓN DEL PERSONAL Y EMPLEABILIDAD DURANTE LA PANDEMIA DEL
COVID-19 EN LA EMPRESA PASSION FOR HEALTH, SANTIAGO DE SURCO -
2020

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTORA

LIZBETH FANNY HEREDIA NAVARRETE
ORCID: 0009-0001-7857-4341

ASESOR

MG. MARIO EDGART CHURA ALEGRE
ORCID: 0000-0002-5222-444X

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DE PROGRAMA
DIRECCIÓN DE ORGANIZACIONES Y PERSONAS**

LIMA, PERÚ, DICIEMBRE DE 2023



CC BY-ND

<https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>

Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.

Referencia bibliográfica

Heredia Navarrete, L. F. (2023). *Rotación del personal y empleabilidad durante la pandemia del COVID-19 en la empresa Passion for Health, Santiago de Surco -2020* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Lizbeth Fanny Heredia Navarrete
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70476637
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0001-7857-4341
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Mario Edgart Chura Alegre
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	43486931
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-5222-444X
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	James Arístides Pajuelo Rodriguez
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	03497186
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Danny Retamozo Riojas
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	03695192
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Erika del Rosario Buitron Hurtado de Medianero
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	41260648
Datos de la investigación	
Título de la investigación	Rotación del personal y empleabilidad durante la pandemia del COVID-19 en la empresa Passion for Health, Santiago de Surco -2020
Línea de investigación Institucional	Ciencia, Tecnología e Innovación
Línea de investigación del Programa	Dirección de organizaciones y personas
URL de disciplinas OCDE	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04

FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Lima, el jurado de sustentación de tesis conformado por: el MAG. JAMES ARÍSTIDES PAJUELO RODRIGUEZ como presidente, la MAG. DANNY RETAMOZO RIOJAS como secretario y la MAG. ERIKA DEL ROSARIO BUITRON HURTADO DE MEDIANERO como vocal, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

**ROTACIÓN DEL PERSONAL Y EMPLEABILIDAD DURANTE LA PANDEMIA DEL
COVID-19 EN LA EMPRESA PASSION FOR HEALTH, SANTIAGO DE SURCO -
2020**

Presentado por la bachiller:

LIZBETH FANNY HEREDIA NAVARRETE

Para obtener el **Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas**; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado se procedió a la calificación individual, obteniendo el dictamen de **Aprobado-Bueno** con una calificación de **QUINCE (15)**.

En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 01 de diciembre del 2023.



PRESIDENTE
MAG. JAMES ARÍSTIDES
PAJUELO RODRIGUEZ



SECRETARIO
MAG. DANNY RETAMOZO
RIOJAS



VOCAL
MAG. ERIKA DEL ROSARIO
BUITRON HURTADO DE
MEDIANERO

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo MARIO EDGART CHURA ALEGRE docente de la Facultad de Ciencias de Gestión y Comunicaciones de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor de la tesis titulada:

ROTACIÓN DEL PERSONAL Y EMPLEABILIDAD DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN LA EMPRESA PASSION FOR HEALTH, SANTIAGO DE SURCO -
2020

De la bachiller LIZBETH FANNY HEREDIA NAVARRETE, certifico que el trabajo de suficiencia profesional tiene un índice de similitud de 14% verificable en el reporte de similitud del software Turnitin que se adjunta.

El suscrito revisó y analizó dicho reporte a lo que concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el trabajo de suficiencia profesional cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 9 de febrero de 2024



MARIO EDGART CHURA ALEGRE

43486931



DEDICATORIA

A la comunidad universitaria y a la facultad de ciencias de gestión. A los estudiantes que puedan revisar este documento y fomentar estudios relacionados al tema. Finalmente, a mi familia por brindarme el soporte emocional para lograr este objetivo.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por darme la capacidad intelectual para desarrollar este proyecto académico. A mi madre por brindarme el privilegio de estudiar en una universidad para poder formarme como un profesional. Además, agradezco a la universidad por confiar en mis habilidades académicas para permitirme desarrollar este trabajo. Finalmente, a todos aquellos que me apoyaron y formaron parte de esta investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
LISTA DE TABLAS	5
LISTA DE FIGURAS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	50
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	51
2.2 Población, muestra y muestreo.....	52
2.3 Hipótesis	53
2.4 Variables y operacionalización.....	54
2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	56
2.6 Procedimientos.....	59
2.7 Análisis de datos.....	59
2.8 Aspectos éticos.....	60
CAPÍTULO III: RESULTADOS	61
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN	78
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES	82
CAPÍTULO VI: RECOMENDACIONES	85
REFERENCIAS	
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de la variable rotación de personal
Tabla 2	Operacionalización de la variable empleabilidad
Tabla 3	Resultados de validación del cuestionario de rotación del personal
Tabla 4	Resultados de validación del cuestionario de empleabilidad
Tabla 5	Prueba de confiabilidad de la rotación de personal
Tabla 6	Prueba de confiabilidad de empleabilidad
Tabla 7	Frecuencia estadística y porcentaje de la variable rotación de personal
Tabla 8	Frecuencia estadística y porcentajes de la variable empleabilidad
Tabla 9	Frecuencia estadística y porcentajes de la dimensión rotación voluntaria
Tabla 10	Frecuencia estadística y porcentajes de la dimensión rotación involuntaria
Tabla 11	Frecuencia estadística y porcentajes de la dimensión competencia
Tabla 12	Frecuencia estadística y porcentajes de la dimensión demanda del mercado laboral
Tabla 13	Empleabilidad y rotación del personal
Tabla 14	Rotación voluntaria y competencia
Tabla 15	Rotación involuntaria y competencia
Tabla 16	Rotación voluntaria y demanda de mercado laboral
Tabla 17	Rotación involuntaria y demanda del mercado
Tabla 18	Prueba de normalidad de las variables y dimensiones
Tabla 19	Correlación entre rotación de personal y empleabilidad
Tabla 20	Correlación entre rotación voluntaria y competencia
Tabla 21	Correlación entre rotación involuntaria y competencia
Tabla 22	Correlación entre rotación voluntaria y la demanda de mercado laboral
Tabla 23	Correlación entre rotación involuntaria y demanda de mercado laboral

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Frecuencia estadística y porcentaje de la variable rotación de personal
- Figura 2 Frecuencia estadística y porcentajes de la variable empleabilidad
- Figura 3 Frecuencia estadística y porcentajes de la dimensión rotación voluntaria
- Figura 4 Frecuencia estadística y porcentajes de la dimensión rotación involuntaria
- Figura 5 Frecuencia estadística y porcentajes de la dimensión competencia
- Figura 6 Frecuencia estadística y porcentajes de la dimensión demanda del mercado laboral

ROTACIÓN DEL PERSONAL Y EMPLEABILIDAD DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN LA EMPRESA PASSION FOR HEALTH, SANTIAGO DE SURCO - 2020

LIZBETH FANNY HEREDIA NAVARRETE

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

El estudio se realizó con el objetivo de determinar la relación entre la rotación del personal y la empleabilidad durante la pandemia COVID-19 en los trabajadores de la empresa Passion for Health. En ese sentido, se optó por una metodología de tipología básica, alcance correlacional, diseño no experimental transversal y un enfoque de tipología cuantitativa. Se tomó como población a la totalidad de trabajadores de la entidad estudiada que laboraron durante el periodo 2020 y una muestra conformada por 60 trabajadores. Los cuestionarios aplicados demostraron ser confiables, pues sus resultados de alfa de Cronbach de 0.757 para la prueba de rotación de personal y 0.862 para la prueba de empleabilidad así lo indican. Por otro lado, los resultados revelaron correlaciones significativas entre la rotación de personal y empleabilidad ($\rho=0.533$; $\text{Sig.}=0.000$). Se encontró correlaciones moderadas entre la rotación voluntaria y la competencia ($\rho=0.427$; $\text{Sig.}=0.000$), rotación involuntaria y la competencia ($\rho=0.527$; $\text{Sig.}=0.000$), rotación voluntaria y la demanda ($\rho=0.438$; $\text{Sig.}=0.000$) y rotación involuntaria y la demanda laboral ($\rho=0.521$; $\text{Sig.}=0.000$). Se recomienda implementar estrategias efectivas de retención de personal, fortalecer los programas de desarrollo de competencias, revisar los procesos de selección y asignación de tareas.

Palabras clave: rotación del personal, empleabilidad, demanda laboral

**STAFF ROTATION AND EMPLOYABILITY DURING THE COVID-19 PANDEMIC
AT THE COMPANY PASSION FOR HEALTH, SANTIAGO DE SURCO - 2020**

LIZBETH FANNY HEREDIA NAVARRETE

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The study was carried out with the objective of determining the relationship between staff turnover and employability during the COVID-19 pandemic in the workers of the Passion for Health company. In this sense, a methodology of basic typology, correlational scope, non-experimental cross-sectional design and a quantitative typology approach was chosen. The population was taken as all the workers of the entity studied who worked during the 2020 period and a sample made up of 60 workers. The questionnaires applied proved to be reliable, since their Cronbach's alpha results of 0.757 for the personnel rotation test and 0.862 for the employability test indicate this. On the other hand, the results revealed significant correlations between personnel turnover and employability ($\rho=0.533$; $\text{Sig.}=0.000$). Moderate correlations were found between voluntary rotation and competition ($\rho=0.427$; $\text{Sig.}=0.000$), involuntary rotation and competition ($\rho=0.527$; $\text{Sig.}=0.000$), voluntary rotation and demand ($\rho=0.438$; $\text{Sig.}=0.000$) and involuntary rotation and labor demand ($\rho=0.521$; $\text{Sig.}=0.000$). It is recommended to implement effective personnel retention strategies, strengthen competency development programs, and review selection and task assignment processes.

Keywords: personnel turnover, employability, labor demand

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN

La investigación tiene como su principal problemática el nivel moderado de rotación de personal que viene afectando el normal desarrollo de las actividades de la empresa y por ende el nivel de empleabilidad de este. En este sentido, para que una empresa pueda operar una organización con éxito y mejora en el desempeño debe implementar y mantener una buena gestión de recursos humanos considerando mejoras de las partes interesadas ya que esto permitirá que la empresa permanezca en el mercado y sea rentable en el tiempo maximizando las ganancias y mejorando su posicionamiento.

La investigación se desarrolla y detalla en cinco capítulos, los cuales se detallan de la siguiente manera, en el capítulo I, se detalló y describió la realidad problemática, se desarrolló la formulación del problema general y específica. Después de ello se expuso la justificación y se expuso los objetivos. Para finalizar se planteó las limitaciones que se observaba en la plena investigación. Asimismo, se analizó los antecedentes de investigación cuales fueron cinco nacionales y cinco internacionales que se relacionen directamente con las variables de estudio. Cabe resaltar que su desarrollo es netamente la temática elaborada a base de investigaciones de cada variable, definiciones conceptuales y terminología empleada. En el capítulo II, se describió la metodología empleada donde se conoce las divisiones como el tipo, diseño, población y la muestra. De igual manera, se expuso y detallo la operacionalización de cada variable. Por el otro lado, se detalló los procedimientos y técnicas de la indagación, pasando a la especificación de las herramientas validados. Para concluir, se hizo estudio estadístico y las interpretaciones de los datos de la población y procedimientos estadísticos. En el capítulo III, se concluyó con la recopilación de los resultados por medio de los cuestionarios virtuales expuestos de la investigación. Se observa los resultados descriptivos de cada variable, prueba de

normalidad, las tablas cruzadas y las hipótesis nulas o alternas. En el capítulo IV, se desarrolló las discusiones que consistió en relacionar los resultados obtenidos con investigaciones de los antecedentes de estudio. En el capítulo V, se desarrolló las conclusiones que indican el cumplimiento de los objetivos de la investigación. Finalmente, en el capítulo VI, se desarrolló las recomendaciones de acuerdo con los resultados obtenidos se debe que determinan un análisis exhaustivo de la problemática y los datos estadísticos obtenidos.

En cuanto a la realidad problemática, se puede mencionar que, a nivel mundial, las empresas se ven confrontadas con un desafío significativo, la alta rotación de personal. Según Lima et al. (2020) este fenómeno se ha convertido en uno de los problemas más apremiantes que enfrentan las organizaciones. Esto se debe a que la rotación de personal guarda una estrecha relación con los costos operativos de las empresas, lo que tiene un impacto directo en su salud financiera y en su capacidad para gestionar sus presupuestos de manera eficiente. Muchas causas de ligadas a la rotación de personal se encuentran generalmente asociados a los salarios y prestaciones, exceso de trabajo, carencia a un ambiente laboral sano y que las opiniones de los trabajadores no son tomadas en cuenta.

A nivel internacional, antes del 2020, diversos países se encontraban en un contexto de crisis entre potencias y interrupciones políticas, por lo cual, fue generando una inestabilidad laboral que conllevó a consecuencias no deseadas en el desarrollo de las organizaciones y del talento humano. La alta tasa de rotación de empleados se ha convertido en un asunto crítico en varias economías globales y en diversos sectores empresariales, incluyendo aquellas compañías especializadas en servicios de tercerización. Esta alta rotación de personal ocasiona que la fuerza laboral de una organización no pueda mantener su rendimiento de trabajo, lo que a su vez impacta

negativamente en el nivel de competitividad de la organización (América Economía, 2019).

Este escenario se revirtió considerablemente ante el COVID-19, pues en palabras de la Organización Mundial de la Salud (OMS), América fue considerado como el epicentro de la pandemia. Si bien la afectación económica y de empleabilidad se dio nivel mundial, hubo una mayor caída en el empleo, especialmente, en los países de Uruguay, Perú, Brasil y El Salvador. Por otro lado, México presenta una de las tasas de rotación laboral más elevadas en América Latina con un 16.75%, esta tasa indica que numerosos empleados en el país optan por abandonar sus actuales empresas para buscar nuevas oportunidades laborales, ya sea en diferentes organizaciones, en sectores alternativos, o incluso deciden dejar de trabajar (Brewer et al., 2020).

En el Perú, las empresas enfrentan una grave problemática de alta rotación de empleados, ocasionando gastos innecesarios. El país se sitúa en el tercer lugar con respecto al índice mayor tasa de movilidad de empleados en América Latina. Todo sugiere que las compañías peruanas están teniendo dificultades en la elección adecuada de su personal. Por esta razón, se esfuerzan por reducir la rotación laboral, implementando mejoras en el ámbito profesional y brindando oportunidades de crecimiento profesional, lo que eventualmente redundará en beneficios para la organización. Finalmente, las grandes corporaciones del país se están centrando en capacitar a sus líderes para que puedan inspirar a sus equipos, gestionar conflictos con habilidad, fomentar la seguridad y tolerancia ante la incertidumbre, y asegurar que los empleados estén en sintonía siguiendo la perspectiva y propósito de la organización (Nolazco y Rodríguez, 2020).

En el contexto laboral peruano, la tasa de rotación de empleados se sitúa en un promedio del 20.7%, lo que supera el promedio regional del 10.9%, según datos proporcionados este índice significativamente elevado también es motivo de preocupación, ya que, de acuerdo con los estándares de mejores prácticas, los niveles de rotación, en un contexto general, deberían situarse en torno al 5.7%. En el caso de personal altamente competente, esta cifra se reduce a un 3.1%, como ocurre en América Latina. Sin embargo, en el Perú, este índice se ubica en un 5.3% (PricewaterhouseCoopers, 2020). Por otro lado, Lima en los inicios del 2020, de acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, se puede observar que la empleabilidad ha bajado, en comparación entre los diversos sectores, la industria manufacturera y la construcción han experimentado una mayor disminución en el empleo en comparación con el comercio y los servicios. Un indicio adicional de que el sector informal no ha servido como una fuente de ingresos viable es la marcada disminución del número de ocupados sin seguro de salud, que ha descendido en un 37.5%. A su vez, el número de ocupados que cuentan con seguro de salud también ha disminuido, pero en una proporción menor del 22.5%. El empleo ha caído de manera significativamente más pronunciada en comparación con las empresas más grandes (Weller, 2001).

En la empresa Passion for Health S.A.C., ubicada en el distrito de Santiago de Surco, se han identificado una serie de problemas relacionados con la rotación de personal, los cuales se han visto exacerbados durante la pandemia del COVID-19. Antes de la crisis sanitaria, la empresa ya experimentaba dificultades en la retención de su personal. Estas dificultades se agravaron debido a la pandemia. La implementación de normas que favorecieron la inclusión y legalidad del personal médico en instituciones públicas, junto con la oferta de altas bonificaciones y salarios

en dichos lugares, resultó en una disminución significativa de la rotación de personal en el ámbito público. Por otro lado, en el sistema de contratación de servicios por terceros en la prestación de atención médica, donde opera la empresa Passion for Health S.A.C., se ha experimentado un índice de rotación significativamente alto. Por consiguiente, con la finalidad de estudiar y potenciar los índices de ocupación y movilidad laboral, se evaluará a la empresa Passion for Health S.A.C., esta empresa está dedicada a generar servicios a otras empresas como clínicas, tópicos, ambulancias, policlínicos de manera particular, dando atenciones personalizadas ya sea para eventos, reuniones individuales o grupales, además, dispone del servicio de ambulancias, paramédicos, conductores, oftalmólogos u otras profesiones que se soliciten. Cabe resaltar que los servicios de los médicos especialistas, ginecólogos, médico internista y pediatras son los más requeridas. La empresa está ubicada en el distrito de Santiago de Surco perteneciente a Lima Metropolitana. La forma en cómo se realiza el servicio es través de los turnos de los médicos, que pueden realizarse hasta de 12 horas, pero en diferentes locaciones para la empresa.

De esta manera, se les da la facilidad de disponer sus días libres adicionales para su trabajo en el Estado. Durante los últimos años, se ha notado que la empresa dispone de dos problemáticas principales respecto a la rotación de personal y la empleabilidad. Por un lado, una problemática tiene que ver con el Serum, ya que los profesionales de la salud tienen que necesariamente realizarlo, ya que es un requisito para desempeñarse en un centro de salud público o para acceder a una segunda especialización. Por otro lado, la demanda del precio se ha vuelto una problemática considerable por los cambios en las leyes que propiciaron modificaciones en los pagos en el Estado, por lo cual, la empresa sufrió una falta de empleabilidad y una alta rotación del personal médico. Por lo anterior expuesto, es necesario hacer un

estudio del impacto generado por la movilidad laboral en la empleabilidad del personal médico en Passion for Health SAC durante el año 2020.

Este análisis presentado permitió formular el problema de investigación ¿Cómo se relaciona la rotación del personal con la empleabilidad durante la pandemia COVID-19 en los trabajadores de la empresa Passion for Health S.A.C., Surco - 2020? En esta misma línea, los problemas específicos presentados son ¿Cómo la rotación voluntaria se relaciona con la competencia de los trabajadores de la empresa Passion for Health S.A.C., Surco - 2020?, ¿Cómo la rotación involuntaria se relaciona con la competencia de los trabajadores de la empresa Passion for Health S.A.C., Surco - 2020?, ¿Cómo la rotación voluntaria se relaciona con la demanda del mercado laboral de los trabajadores de la empresa Passion for Health S.A.C., Surco - 2020? y ¿Cómo la rotación involuntaria se relaciona con la demanda del mercado laboral de los trabajadores de la empresa Passion for Health S.A.C., Surco - 2020?

Este estudio tiene una justificación teórica puesto que genera un análisis y diálogo académico con relación al conocimiento existente. Asimismo, se contrastan los hallazgos con otras investigaciones que contemplan una o ambas variables de estudio. Es importante resaltar la relevancia que tienen los empleados en ser apreciados, reconocidos y visibles en el actual mercado laboral que cuenta con una sobreoferta de profesionales. En este contexto, los resultados del estudio permitirán reconocer los elementos que contribuyen a la movilidad laboral, bien sea de forma voluntaria o no intencionada, y su relación con la competencia y la demanda en el contexto laboral.

Desde la perspectiva práctica, este estudio proporciona una contribución económica significativa, ya que examinar el número mínimo o máximo de individuos que ocasionan la movilidad laboral dentro de una organización permite evaluar el nivel

de empleabilidad en el mercado laboral. Esto puede resultar en un aumento de los ingresos por persona, lo cual se reflejará en un mejoramiento de la coyuntura económica nacional.

Desde la perspectiva política y legal, este estudio contribuye a la formulación de políticas apropiadas que aseguren la formalidad de las empresas, especialmente en el ámbito privado.

Desde la perspectiva metodológica, este estudio radica en la necesidad de recopilar, analizar y presentar datos empíricos de manera precisa y eficiente. La pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto en el ámbito laboral que es importante cuantificar para comprender su magnitud y alcance. El uso de herramientas estadísticas, como SPSS, permitió analizar datos numéricos relacionados con la rotación del personal y la empleabilidad en Passion for Health S.A.C. en el año 2020. Esta metodología garantiza la objetividad, la validez y la confiabilidad de los resultados, brindando una base sólida para la toma de decisiones y la formulación de estrategias que ayudarán a abordar los desafíos de la pandemia en el entorno laboral.

El objetivo general de la investigación consiste en determinar la relación entre la rotación del personal y la empleabilidad durante la pandemia COVID-19 en los trabajadores de la empresa Passion for Health S.A.C., Surco - 2020. Asimismo, los objetivos específicos son: Analizar la relación entre la rotación voluntaria y la competencia durante la pandemia COVID-19 en los trabajadores de la empresa Passion for Health S.A.C., Surco – 2020, analizar la relación entre la rotación involuntaria y la competencia durante la pandemia COVID-19 en los trabajadores de la empresa Passion for Health S.A.C., Surco – 2020, analizar la relación entre la rotación voluntaria y la demanda laboral durante la pandemia COVID-19 en los trabajadores de la empresa Passion for Health S.A.C., Surco – 2020 y analizar la

relación entre la rotación involuntaria y la demanda del mercado laboral durante la pandemia COVID-19 en los trabajadores de la empresa Passion for Health S.A.C., Surco - 2020.

En relación con las limitaciones teóricas, se desarrolló un marco teórico único respaldado por fuentes pertinentes para la investigación actual. Es importante mencionar que la política administrativa y pedagógica más restrictiva de ciertas instituciones educativas, a nivel tanto nacional como global, restringió el acceso a fuentes de información, como libros en formato físico y digital, para la comparación de dimensiones e indicadores entre diversos autores. Por otro lado, esta investigación se desarrolla dentro de un lapso temporal particular, permitiéndonos obtener una perspectiva general de la condición de la empresa en análisis y en lo referente al aspecto económico, esta investigación será autofinanciada. Por ello, se buscará la eficiencia y la menor cantidad de gastos posibles.

Los antecedentes internacionales revisados más importantes considerados en el estudio es el desarrollado por Bain (2018) en su tesis titulada *Assessing leadership's conflict handling style on an employee's turnover intention and employability in an organization [Evaluación del estilo de manejo de conflictos de liderazgo sobre la intención de rotación de un empleado y la empleabilidad en una organización]*, cuyo objetivo general fue el evaluar la relación entre los estilos de manejo de conflictos con respecto al liderazgo y la intención de rotación de los empleados. Respecto a la metodología, esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo y transversal. La población consistió en los empleados de una organización líder del sector bancario de Sudáfrica, cuya muestra contempló a 118 participantes de aquella organización, cuyas características no diferían de edad, género, idioma, nivel educativo ni a nivel organizacional. Las conclusiones que se

tiene sobre esta tesis es que existen correlaciones entre los estilos de manejo de conflictos y la rotación, pero no todas son positivas. Los estilos de manejo de conflictos no predicen la rotación. Asimismo, existen correlaciones presentes entre los tres constructos, tanto de manera positiva como negativa. Finalmente, predecir los estilos de manejo de conflictos no son factores determinantes para la empleabilidad. Este antecedente aportó a mi tesis por distintas razones. En primer lugar, el autor hace exhaustivo estudio de distintos artículos de investigación en instituciones muy reconocidas a nivel mundial, en las cuales involucró y relacionó las variables de rotación y empleabilidad, de esta manera será de gran utilidad en la investigación. Asimismo, este estudio tiene un buen planteamiento metodológico y una ejecución de instrumentos que se realizaron de una manera muy eficiente.

Castillo y Sabando (2018) en su tesis titulada *Estudio de la Incidencia que tiene la rotación de personal en la productividad de la Compañía Exportadora del Sur en el periodo 2014 al 2017*, desarrollado con el objetivo de evidenciar y analizar la incidencia que tiene la rotación de personal en la productividad de la compañía Exportadora del Sur. La metodología adoptada fue de naturaleza descriptiva y correlacional. La población de estudio fue relativamente pequeña, razón por la cual se eligió una muestra de igual tamaño. La conclusión central indica que, mediante un análisis de correlación, se pudo establecer una relación de baja magnitud (17%) entre las variables mencionadas anteriormente. A partir de este resultado, podría inferirse que otras variables podrían estar teniendo un impacto más significativo en la productividad. En términos estadísticos, al calcular el coeficiente de Fischer (F) en Excel, se obtuvo un valor de 1.50, que al compararse con el valor crítico de F (0.22), indica que los datos se sitúan en la región de rechazo. Por ende, se rechaza la hipótesis nula. A pesar de la correlación baja, se concluye que la movilidad laboral sí

influye en la productividad. La principal contribución de este referente para mi investigación radicó en la aplicación de un enfoque metodológico que involucró la recolección de datos provenientes tanto de fuentes primarias como secundarias. Asimismo, se pudo observar de manera directa el desempeño y comportamiento de cada empleado en el departamento de producción de la empresa Exportadora del Sur. Además, se hizo uso de herramientas como fuentes secundarias de varios autores, cuyos estudios han permitido examinar y reconocer distintas perspectivas que resultan sumamente valiosas para este estudio.

Kurnat et al. (2017) en su artículo “Reducing Annual Hospital and Registered Nurse Staff Turnover—A 10-Element Onboarding Program Intervention [Reducción anual hospitalaria y registrada de rotación del personal de enfermería: diez elementos de intervención del programa de incorporación]” tuvo como objetivo describir un análisis de rotación y una iniciativa de mejora del desempeño del programa de incorporación. Básicamente, el estudio se realizó a una sola variable, como es la rotación de personal. El enfoque fue mixto, se hizo una exhaustiva revisión de la literatura sobre la rotación del personal, así como un análisis riguroso de datos estadísticas de encuestas de salida anteriores. La muestra fue la revisión de las encuestas, así como los Excel sobre el personal en rotación de los años 2009 al 2012 en un hospital metropolitano de Washington DC en Estados Unidos. Las conclusiones que se tiene de la investigación es que la aplicación oportuna de un programa hizo que disminuyera la rotación de un 18,2% a un 11,9%. Además, las pérdidas por parte del hospital disminuyeron de un 39,1% al 18,4%. De esta manera, la reducción exitosa de la rotación de personal de enfermería y hospitales se puede lograr mediante un compromiso multidisciplinario de las partes interesadas institucionales, es decir, una colaboración gerencial entre departamentos y un fuerte apoyo del liderazgo ejecutivo

del hospital. Este antecedente es beneficioso para la investigación ya que esta investigación presenta un amplio estudio a nivel del marco teórico sobre la variable rotación de personal, pues se realizó una revisión de un caso particular a través de varios años. Además, podría considerarse este estudio tanto para las conclusiones como para las recomendaciones, ya que la aplicación del programa mencionado conllevó a una mejora respecto a la problemática de la alta rotación de las enfermeras en los hospitales públicos.

Quevedo (2020) en su tesis *Factores de rotación de personal Cueros Vélez Regional Bogotá*, desarrollado con el propósito de conocer los factores que llevan al cambio de personal, tuvo por objetivo determinar cuáles son los elementos que contribuyen a la alta tasa de rotación de empleados en la empresa Cueros Vélez que opera en el sector económico de retail-moda. Respecto a la metodología fue de enfoque cuantitativo, tipo descriptiva. La población de interés consistía en 16 individuos, y se seleccionó una muestra de 8 personas. Los resultados indicaron que el 14% de los trabajadores mantienen una mala relación con sus superiores. Además, aspectos personales, como responsabilidades familiares, a menudo mantienen a los empleados en sus puestos, incluso si no están completamente satisfechos. Por otro lado, la falta de oportunidades de ascenso o un cargo que limita su desarrollo profesional puede llevar a la búsqueda de un nuevo empleo. La variable dependiente en esta investigación se relaciona con la decisión del empleado de dejar su trabajo, que puede manifestarse a través de diferentes conductas. Si embargo, a pesar de la satisfacción de la mayoría de los empleados, varios factores y las políticas de la empresa contribuyen significativamente a la rotación de personal. El principal aporte de este antecedente a la investigación radica en una reflexión importante sobre la

implementación de estrategias de empleabilidad tanto en el ámbito gubernamental como en el sector privado.

Maurizio (2020) en su artículo denominado “Rotación ocupacional y calidad del empleo” tuvo como objetivo analizar la movilidad ocupacional de los trabajadores no asalariados. Su metodología estuvo basada en un enfoque mixto, realizó una revisión bibliográfica considerando datos estadísticos y econométricos previos. Respecto a la población, esta se basó en seis países de la región los cuales son Argentina, Brasil, Ecuador, México, Paraguay y Perú, siendo la muestra, la data específica en las encuestas y censos que se hicieron en esos países en los años 2003 hasta el 2015. La conclusión principal es que los trabajadores autónomos registran niveles de inestabilidad laboral intermedios entre los dos grupos de asalariados. Por lo tanto, se evidenció una rotación intensa entre el empleo no asalariado, la informalidad y la inactividad. El principal aporte de este antecedente para mi tesis fue la información panorámica que se tiene a nivel histórico de nuestro país y a nivel internacional, asimismo, complementará de una manera eficiente mi marco teórico. Este trabajo es interesante ya que explica cómo diversas características específicas como la inestabilidad de ingresos, la falta de un seguro médico, etc. influyen significativamente en la empleabilidad y la rotación en América Latina.

Dentro de los estudios nacionales revisados más importantes está el desarrollado por Terrones (2017) en su tesis titulado *Impacto de la movilidad laboral en la eficiencia del Banco Scotiabank, Puente Piedra 2017*, se planteó como objetivo central determinar la influencia de la movilidad laboral en la eficiencia de la sucursal del Banco Scotiabank ubicada en el distrito de Puente Piedra durante el año 2017. Respecto a la metodología, se optó por un diseño no experimental de tipo transversal, dado que no se manipuló la variable independiente, y en términos de temporalidad,

se siguió un enfoque transversal. La población de estudio consistió en 40 individuos, de los cuales se seleccionó una muestra de 36 personas. La conclusión central fue que sí existe una relación entre la movilidad laboral y la eficiencia en el Banco Scotiabank, y una reducción en dicha movilidad tiene un impacto positivo, ya que se trata de una relación inversa que genera mayores beneficios para la entidad bancaria. En cuanto a los datos estadísticos, se llevaron a cabo cálculos en Excel. Además, el Alfa de Cronbach demostró una fiabilidad de 0.913, indicando una excelente confiabilidad en las pruebas para la investigación, considerando la consistencia de los datos y la formulación de las preguntas. El principal aporte de este antecedente fue el enfoque descriptivo explicativo de nivel causal, ya que permite definir las características de las variables de estudio. Además, otro aspecto a considerar fue la factibilidad y el empleo óptimo de su cuestionario. En ese sentido, la investigación lo tomará de referencia para el instrumento.

Príncipe (2018) en su tesis denominada *Reclutamiento y la rotación de personal en la empresa Respira S.A.C. del distrito de La Victoria, Lima 2018*, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el reclutamiento y la rotación del personal en la empresa. En relación con la metodología, se optó por un enfoque aplicado de naturaleza cuantitativa, un diseño de tipo no experimental y transversal. La población de interés estuvo conformada por los empleados de la compañía Respira, siendo 40 trabajadores seleccionados como muestra representativa. Se empleó un cuestionario como instrumento para recolectar datos, los cuales fueron procesados utilizando el programa SPSS. Los resultados mostraron una correlación positiva de magnitud media entre las variables de reclutamiento y rotación de personal. La conclusión clave señaló que, de hecho, existe una relación moderadamente positiva entre el reclutamiento y la rotación del personal, indicando

que la alta tasa de rotación en la empresa se debía, en gran medida, a la discrepancia y descontento relacionados con las responsabilidades asignadas a los miembros en dicha organización. El principal aporte de este antecedente para mi tesis es el análisis de datos que se puede obtener mediante la información de los factores que conllevaron a la rotación del personal de estudio. Asimismo, la metodología y los instrumentos son importantes a considerar ya que se manifiesta de forma clara y fue validado por expertos de la materia.

Poquis (2020) en su tesis *Análisis del perfil profesional en la empleabilidad de estudiantes de enfermería de un Instituto Superior Tecnológico Público de Lima, 2020*, tuvo como objetivo general el analizar el perfil profesional en la empleabilidad de enfermería técnica en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Manuel Seoane Corrales. Su metodología tuvo un enfoque cualitativo, tipo de comprensión del contexto y enfoque fenomenológico hermenéutico. La muestra incluyó a 13 individuos, que abarcaron directivos, docentes, estudiantes, graduados de enfermería y profesionales técnicos de enfermería que trabajan tanto en la institución educativa como en servicios de salud. La conclusión clave fue que se confirmó la presencia de empleabilidad, aunque no se manifestó de manera clara en el ámbito laboral del sector productivo, y los responsables no lograron cumplir con los requisitos para alcanzar el perfil deseado para los estudiantes de enfermería. El principal aporte de esta tesis para el presente trabajo es la metodología y el análisis actualizado de la problemática, ya que es una tesis del año 2020. Además, posee un buen aporte con respecto a los autores que se utilizaron en cada una de las categorías de esta tesis.

Campos et al. (2019) en su artículo “Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado” tuvo como objetivo determinar la relación entre rotación y desempeño laboral de los profesionales de

enfermería en un instituto especializado en oftalmología. Su metodología presenta un estudio de tipo correlacional, prospectivo y de corte transversal. Su población fue de 29 enfermeras y se aplicó muestreo no probabilístico por conveniencia. La conclusión de este trabajo fue que no se encontró relación significativa entre rotación y desempeño laboral. El principal aporte de este artículo para la presente tesis es el que nos brinda una referencia de la metodología utilizada y de cómo realizar el análisis correspondiente. Además, se puede extraer información relevante en torno a la manera de realizar un muestreo probabilístico. Por último, la conclusión mostrada es un antecedente importante para nuestra investigación.

Campos (2019) en su tesis denominada *Desplazamiento del recurso humano y su relación con el desempeño laboral de los profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología Dr. Francisco Contreras Campos, 2018*, tuvo como objetivo primordial establecer la correlación entre la movilidad del personal y la ejecución laboral de los profesionales de salud en el instituto. En términos de metodología, se adoptó un enfoque cuantitativo y se optó por un diseño de investigación no experimental de tipo correlacional, específicamente prospectivo y de corte transversal. La población de estudio comprendió a todos los profesionales de salud de la institución mencionada anteriormente, incluyendo enfermeras, médicos oftalmólogos, tecnólogos médicos (optómetras), químicos farmacéuticos y asistentes sociales, sumando un total de 164 individuos. Se aplicó un muestreo no probabilístico por conveniencia, involucrando a 53 participantes en el estudio. En resumen, se observó que la movilidad del personal se produce cuando hay una falta de personal en un servicio específico, sin tener en cuenta las circunstancias familiares del empleado, sin ofrecer incentivos económicos y siendo percibida por los profesionales como una oportunidad de crecimiento en su carrera. La evaluación del desempeño

laboral está sujeta a la percepción subjetiva de los evaluadores. Finalmente, no se encontró una relación significativa entre la movilidad laboral y la ejecución en el trabajo. El principal aporte de esta tesis es el análisis de datos obtenida de la recolección necesaria para la investigación del desplazamiento y su relación con el desempeño laboral, además de la metodología expuesta en esta tesis, también es necesaria para realizar un símil entre los resultados que obtendremos de nuestra investigación con los antecedentes.

Becerra (2019) en su investigación titulada *Movilidad de personal y eficiencia en la empresa Torti Pieros E.I.R.L., 2019*, desarrollado con el propósito principal de establecer la correlación entre la rotación de personal y el rendimiento laboral de los empleados de la tienda. En cuanto a la metodología empleada, se aplicó un enfoque cuantitativo y se eligió un diseño no experimental de naturaleza transversal, con un nivel descriptivo correlacional. La muestra de participantes incluyó a 84 trabajadores. Para la recolección de datos, se utilizó la técnica de encuesta a través de la elaboración de un cuestionario. Según los resultados recabados de los empleados, el 42,86% percibió un nivel de rotación de personal como regular, el 33,33% lo consideró malo y el 23,81% lo evaluó como bueno. Asimismo, el 52,38% indicó que la productividad era buena, el 45,24% la calificó como regular y el 2,38% la percibió como mala. En resumen, se pudo concluir que existe una relación significativa entre la movilidad laboral y la eficiencia en los trabajadores de la empresa, según la correlación de Spearman, que mostró un valor de 0.590, representando una correlación moderada y positiva, con una significancia menor a 0.001. El principal aporte de esta investigación es que utiliza las mismas dimensiones de estudio de la variable rotación de personal, es decir, voluntaria e involuntaria. De esta forma, la información brindada en el marco teórico, así como para la elaboración del

instrumento de esta variable y el análisis de este, se tomará de referencia en la presente investigación.

La revisión de la literatura de la variable rotación de personal comprende analizar la movilidad de empleados, desde las propuestas por March y Simon (1958) que indicaban que la expresión tenía una conexión intrínseca entre el mercado laboral y la conducta personal de los empleados al momento de dejar un empleo; así como unas últimas definiciones propuestas de autores reconocidos como Werther y Davis. (2014) quienes atribuían los factores de la fuerza de trabajo y las variaciones de la demanda como parte de la conceptualización de este. En ese sentido, Álvarez y Ruiz (2020) en su conceptualización se refiere a: “La separación laboral que determina un colaborador de manera unilateral, dejando a la organización con un desajuste en la fuerza de trabajo ya que produce una vacante no planeada, que representa un problema para la organización” (p. 14).

En otras palabras, La movilidad laboral se define como la cantidad de colaboradores o trabajadores que abandonan la organización o cambian de área dentro de la misma, de esta manera, los empleadores necesitan reemplazar el puesto dejado o cambiado en un periodo de tiempo determinado. Cabe considerar que se tienen varias acepciones respecto a la clasificación de la rotación del capital humano, dependiendo del enfoque que le quiera dar el investigador.

En ese sentido, Álvarez y Ruiz (2020) señalan:

Se puede clasificar desde un enfoque voluntario o involuntario del colaborador cuando se retira de la empresa. Además, la rotación del capital humano es provocada por dos factores. El primero es ocasionado por lo que sucede hacia lo interno de la empresa y el segundo son factores externos que afectan a la empresa. (p. 27)

Es así como la movilidad del recurso humano puede tener diferentes factores internos o externos que afectan a la empresa; o factores voluntarios e involuntarios que generan un impacto en el colaborador. Se considera una de ellas, dependiendo del enfoque que se desee dar a la investigación.

Hay distintas clasificaciones respecto a la rotación principalmente involucrada con el capital humano, es así como Álvarez y Ruiz (2020) proponen que: “Hay dos factores principales que se dan ya sea de forma interna o externa de la empresa” (p. 28).

Es así como, Álvarez y Ruiz (2020) definen:

La movilidad del capital humano a diferentes áreas, departamentos o puestos, de la empresa cuando existe una vacante o se crea un puesto para cubrir necesidades de la empresa o por la separación del capital humano de acuerdo con la conveniencia de la empresa, o por la falta de satisfacción y motivación del capital humano, lo que ocasiona el retiro voluntario del mismo. (p. 28)

Los indicadores de la dimensión rotación interna son las que se mencionan a continuación:

Necesidad. Los empleados disponen de diversos motivos para desarrollar un trabajo específico, es decir, para que sean productivos; sin embargo, en algunos casos, las motivaciones no son ocasionadas por motivos emocionales, sino económicos o por la efectividad de la empresa para acudir a las demandas de sus empleados; es decir, el esfuerzo se da en medida de la intensidad de la necesidad que disponga y en cómo esta se garantice con la empresa.

Álvarez y Ruiz (2020) refieren:

Se refiere a un estado interno que hace que determinados productos parezcan atractivos. Una necesidad que no se satisface crea una tensión, que estimula

un impulso en el individuo, el cual origina un comportamiento de búsqueda para lograr metas individuales, que de alcanzarse satisfarán la necesidad y provocarán que la tensión disminuya; en estos casos el trabajador busca otras empresas que le puedan compensar esas necesidades, de ahí que de no ser así la persona llegue abandonar la empresa. (p. 43)

Motivación laboral. Álvarez y Ruiz (2020) lo conceptualiza como:

La descripción de las fuerzas que actúan sobre o dentro de un organismo, para iniciar y dirigir la conducta de éste. Es decir, son fuerzas que permiten la ejecución de conductas destinadas a modificar o mantener el curso de la vida de un ente, mediante la obtención de objetivos que incrementen la probabilidad de supervivencia, tanto en el plano biológico, como en el social. (p. 44)

Asimismo, Álvarez y Ruiz (2020) definen como:

La disposición de una persona a hacer mejor las cosas, a tener éxito y a sentirse competente a tener una actitud positiva frente a la realización de una tarea. La motivación influye en el desempeño laboral y en el bienestar del colaborador, de aquí la importancia de prestar atención para mantenerla en niveles satisfactorios. (p. 100)

Algunos empleados están influenciados por una capacidad interna o conducta ante determinado estímulo, en este caso, la motivación laboral ayuda al crecimiento de los empleados ya que se alinean esfuerzos con los objetivos de la empresa. Esta motivación depende, principalmente, de las prácticas de administración de personal.

Satisfacción laboral. La satisfacción laboral influye en los empleados ya que, si estos se encuentran con un buen grado de satisfacción, hay una mínima cantidad de rotación o renuncias, asimismo, una mayor productividad.

En ese sentido, Álvarez y Ruiz (2020) lo definen como:

El reflejo o el grado en que a las personas les agrada su trabajo. La satisfacción laboral se relaciona con que los empleados permanezcan en el puesto y con una baja rotación en el trabajo. En forma similar, los empleados que están altamente satisfechos con sus puestos llegan a trabajar en forma regular y es menos probable que requieran de días de incapacidad por enfermedad. (p. 44)

De acuerdo a lo mencionado anteriormente sobre la clasificación que hace Chiavenato (2000), los autores Álvarez y Ruiz (2020) consideran que la rotación externa es cuando: “La oferta de otras empresas es atractiva para el colaborador y se separa de la empresa, por la situación económica del capital humano o mejores oportunidades de crecimiento. Situaciones que obligan a cubrir el puesto con el perfil requerido” (p. 42); es decir, hay varios factores externos a la empresa que influyen en la decisión de la dimisión del empleado en la misma que está laborando; ya sea por una decisión personal que le permita cubrir con sus necesidades de crecimiento profesional, económico. Asimismo, el empleado puede hacer una comparación entre la empresa que labora con otra competidora para de esta manera tomar una decisión final.

Los indicadores de la dimensión rotación externa son las que se explican a continuación:

Remuneración económica. Álvarez y Ruiz (2020) manifiesta que:

La mayoría de las personas la remuneración económica derivada de una prestación de servicios tiene un efecto directo en su calidad de vida y en el estatus dentro de un grupo de trabajo, por ello es importante que las empresas tengan sistemas objetivos y claros para determinar el valor de un puesto y su rendimiento, cuando los trabajadores desconocen cómo se llega a esa

determinación, trae como consecuencia que se sientan víctimas de la inequidad de pago. (p. 43)

Las empresas que brindan una buena remuneración económica o que pagan a sus empleados mediante un aumento progresivo por su desempeño laboral, mayormente generan motivación y satisfacción en sus empleados, lo cual logra que cumplan con los objetivos empresariales; asimismo, puede atraer a empleados altamente calificados de otras empresas.

Conflictividad laboral. Álvarez y Ruiz (2020) manifiesta que:

La calidad en la relación jefe subordinado impacta en la rotación de personal; por lo tanto, quien ejerce la función de liderazgo tiene el reto de crear un entorno laboral productivo y estable que permita al colaborador desempeñar su trabajo con altos estándares de productividad y calidad. (p. 101)

Si bien la tecnología va avanzando en las organizaciones, la estabilidad del capital humano es fundamental en una organización o empresa. La conflictividad laboral ocasiona que disminuya la motivación de pertenecer a una empresa, descuidar este factor disminuye el fortalecimiento de la empresa u organización. Usualmente, este es un factor que genera una elevada movilidad de empleados, ya que no hay una concordancia adecuada genera impacto en el personal recién incorporado, así como inconstancia en los resultados de la organización del personal más antiguo.

Prestaciones y beneficios. Las prestaciones Álvarez y Ruiz (2020) lo definen como: “Los beneficios contiguos al salario por cuota diaria que una empresa otorga a su personal, ya sea en especie o en dinero, para coadyuvar a una mejor calidad de vida satisfaciendo sus necesidades económicas, de educación, socioculturales y recreativas” (p. 57)

Un elemento interesante que causa decisiones en el empleado sobre trasladarse de una organización a otra es sobre los ingresos, beneficios y prestaciones que brindan algunas empresas para atender los requerimientos económicos y personales de su personal.

Además, Álvarez y Ruiz (2020) consideran que: “Algunas empresas cuentan con otros programas de beneficios que son administrados por el departamento de recursos humanos y sirven de estímulo a los trabajadores propiciando un mejor clima laboral que conlleva a que el empleado laborar en la empresa” (p. 58).

Es así como, la inversión de muchas empresas en beneficios, en el clima laboral y la buena administración del capital humano, tendrían como objetivo la captación de empleados que tuvieron insatisfacción en sus empresas, por lo cual este factor generaría una rotación de personal.

Otro teórico importante que explica la rotación de personal es Robbins (2011) quien considera que:

La rotación de personal es un porcentaje de empleados que por diversas causas y efectos abandonan su trabajo permanentemente aun cuando su contrato está vigente y la organización requiere de sus servicios, esto promueve la contratación de nuevos empleados para que desempeñen las actividades de los puestos vacantes. (p. 21)

Dicho de otro modo, la rotación del personal es el proceso en el cual los empleados son reemplazados en compañías, por ejemplo, la contratación de personal de personal por tres meses y una renovación del contrato de manera mensual genera dudas en los trabajadores, por lo cual muchos de ellos recurren a una opción estable.

Una de las dimensiones analizadas es la rotación interna, al respecto Rubio y Villagrán (2017) indica que la rotación interna:

Se determina como la cantidad de empleados que se trasladan de puesto, sin salir de la empresa, se ha comprobado que este tipo de rotación es un importante instrumento no tan solo de desarrollo para el personal, sino que también es una herramienta motivadora para contrarrestar la rutina, es decir la rotación interna desafía a que los trabajadores se presenten ante situaciones totalmente nuevas, como el desarrollo de nuevos proyectos. (p. 22)

En otras palabras, la rotación interna es el cambio de puesto del empleador dentro de una misma compañía o empresa por diferentes cuestiones como ascenso, quizás de capacidades que posea y sean mejor empleadas en otra área, entre otras que se señalarán a continuación.

Los indicadores con que se miden la rotación interna son las que se explican a continuación:

Transferencias. Rubio y Villagrán (2017) indican: “Es el cambio fijo a otro puesto, no representa un mayor cargo, ni mayor sueldo” (p. 22); es decir, es el traslado de un área a otra que se realiza sin involucrar mayor jerarquía o beneficio.

Ascensos. Rubio y Villagrán (2017) indican: “Es el traslado de un trabajador a un puesto de mayor jerarquía y sueldo” (p. 22); esto es un traslado que involucra un mayor grado de poder y remuneración.

Promociones. Rubio y Villagrán (2017) explican: “Es el cambio de rango que podría producir un aumento de su remuneración, pero sin cambiar de puesto” (p. 22), es decir, se deriva en un incremento salarial.

Descensos. Rubio y Villagrán (2017) indican que consiste en: “El movimiento de puestos de mayor importancia y remuneración a otros que suponen propiedades inferiores en estos dos elementos. Cabe recalcar que este tipo de rotación no está sujeto al código de trabajo, y no aplica en las empresas” (p. 23). Entiéndase por

descenso el traslado de un puesto de mayor escala a uno por debajo del anterior, lo cual implica la reducción del sueldo.

Respecto a la rotación externa. Rubio y Villagrán (2017) hacen referencia: “Al ingreso y salida del personal de la empresa y se puede manifestar por diferentes causas, por ejemplo: muerte del empleado, incapacidad permanente, jubilación, renuncia voluntaria, despido intempestivo, procesos de selección inadecuada e inestabilidad emocional” (p. 23).

La rotación externa conlleva a la desvinculación del empleado con la empresa o compañía por diferentes motivos y la incorporación de un nuevo personal a la posición laboral.

Los indicadores con que se miden la rotación externa son las que se explican a continuación:

Rotación laboral voluntaria. Rubio y Villagrán (2017) indica que:

Se origina cuando un empleado toma la decisión por razones personales o profesionales culminar la relación laboral con la empresa. La misma puede ser provocada porque el empleado pudo haber encontrado un mejor trabajo, desea cambiar de actividad, tener más tiempo para su familia o para su propia recreación. (p. 23)

Dicho de otro modo, el empleado evalúa sus ventajas y desventajas, de acuerdo con ello decide renunciar de manera voluntaria al cargo de trabajo que desempeña.

Por otro lado, la rotación laboral voluntaria inevitable. Rubio y Villagrán (2017) indican:

Se deben a decisiones vitales del empleado que van más allá del control del empresario. Sin embargo, los últimos estudios demuestran que

aproximadamente el ochenta por ciento de las rupturas laborales voluntarias se pueden evitar, y muchas se deben a errores en la contratación o a un mal ajuste entre el empleado y el puesto de trabajo. (p. 23)

En este caso, la rotación laboral voluntaria inevitable suprime el grado de poder o dominio del empresario, además se menciona que la mayoría de estos hechos pueden evitarse.

Rotación laboral involuntaria. Rubio y Villagrán (2017) explican: “Se provoca cuando los directivos de la empresa determinan finiquitar la relación laboral con un empleado, ya sea por motivos de bajo desempeño en las funciones que realizó en su puesto de trabajo como la evaluación de presupuesto” (p. 24)

En otros términos, el empleado no decide culminar con su desempeño laboral, sino que la misma compañía o empresa decide despedirlo y puede deberse a diferentes motivos, por ejemplo, ausentismo, ineficiente desempeño, violación de políticas del establecimiento de trabajo entre otros.

Otro teórico importante que explica la rotación de personal es Chicaiza (2013) quien explica que: “La rotación de recursos humanos es la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente, y se define por el volumen de personas que ingresan en la organización y el de las que salen de ellas” (p. 76).

Conforme a la declaración del autor, se indica que la rotación de personal equivale a la proporción entre las contrataciones y las salidas con respecto al promedio de empleados de la organización durante un periodo temporal definido.

Una dimensión analizada es la rotación voluntaria. Al respecto, Chicaiza (2013) indica: “Ocurre cuando un individuo decide por motivos personales o profesionales terminar la relación de trabajo con el empresario.” (p. 77). Este tipo de rotación puede ocasionarse debido al grado de poca satisfacción la posición que la persona ocupa

en el empleo, entorno de trabajo, relación conflictiva con otros miembros o el salario no es el esperado o el que considera justo en relación con el mercado laboral en el que se encuentra.

Los indicadores con que se miden la rotación voluntaria son las que se explican a continuación:

Dimisiones. Chicaiza (2013) indica: “Depende de dos percepciones principales: El nivel de insatisfacción de la persona en el trabajo (malas condiciones laborales, salario bajo y mala relación) y las alternativas que existen en el mercado laboral o por la combinación de ambas” (p. 78). Esta depende de una serie de condiciones en las cuales otras empresas o la misma, mediante incentivos monetarios busca que el empleado en cuestión se desvincule de la organización de forma voluntaria, ya que el fin es reducir de buena manera el impacto negativo del despido.

Jubilaciones. Chicaiza (2013) manifiesta que:

Hay que establecer la diferencia entre dimisión y jubilación, la dimisión se puede producir en cualquier momento de la carrera profesional generalmente al principio, además al dimitir las personas no reciben prestaciones; la jubilación suele producirse al final de la carrera de un empleado y permite el goce de prestaciones de la persona” (p. 78).

El acceder a un empleo fijo garantiza una estabilidad a futuro, en ese sentido, la jubilación ofrece prestaciones a la persona que va a acceder a ella, por lo cual, los empleados en búsqueda de oportunidades pueden retirarse de su institución u empresa con el fin de conseguir otro lugar de trabajo que le garantice ello.

Respecto a la dimensión rotación involuntaria. Chicaiza (2013) considera que: “Ocurre cuando la organización decide despedir a las personas, para sustituirlos de acuerdo con las necesidades de esta, para corregir problemas de inadecuada

selección o para reducir la fuerza laboral” (p. 78). Dependiendo de los factores y problemáticas de la empresa, la rotación involuntaria se da cuando el empleador busca tener empleados que den beneficios y resultados; por ello, deciden rescindir de otros que perjudican o no están acorde a lo que se busca. También puede considerarse que, en una etapa de crisis, el empleador busca reducir su personal para salvaguardar la economía de la empresa.

Los indicadores con que se miden la rotación involuntaria son las que se explican a continuación:

Despidos. Chicaiza (2013) indica: “Se producen cuando los altos mandos deciden que existe un inadecuado ajuste entre la persona y la organización. Es el resultado de un desempeño deficiente o inaceptable que la organización ha tratado de corregir en repetidas ocasiones sin lograrlo” (p. 79). Es necesario que ante esta situación los empleadores tengan una justificación previa al despido, como primera instancia se puede dar una advertencia verbal, posteriormente a nivel escrito, y finalmente, ante la falta de voluntad del comportamiento del empleado, se podría considerar la terminación del contrato como una medida extrema.

Reducciones de planilla. Chicaiza (2013) indica: “Es la manera de reducir costos en una organización. En esta situación los trabajadores pierden su trabajo debido a un cambio en el ambiente de la empresa o de la estrategia que impulsa a la reducción de personal” (p. 79). Este tipo de reducción genera un impacto en la organización, ya afecta tanto moral como psicológicamente a los empleados, usualmente, esto debe darse en casos extremos de pérdidas económicas en la empresa.

Respecto a la revisión de la literatura de empleabilidad, Temple (2015) explica que: “La empleabilidad es hoy el paradigma fundamental de nuestra vida laboral.

Construirla, desarrollarla y mostrarla es nuestra tarea permanente. Por ello, la clave es entenderla, conocer sus bondades y limitaciones y así saber cómo mejorarla” (p. 43). Es decir, es el valor agregado que cada persona puede tener para desarrollar competencias y mostrar su capacidad al momento de desarrollarse profesionalmente en una entidad o institución.

¿Qué nos hace más empleables? Según Temple (2015), existen tres planos de empleabilidad en donde debe trabajarse: Las competencias personales valoradas (CPV), la demanda en el mercado laboral (DML) y la exposición ante los decisores en el mercado objetivo (EDM).

Este autor considera como dimensión a las competencias personales valoradas. Al respecto, Temple (2015) indica que se puede tener:

Muchas competencias, pero estas pueden ser más o menos valoradas por el mercado laboral objetivo de acuerdo con el tipo de trabajo que desempeñamos. De no ser valoradas positivamente, nuestra empleabilidad será muy baja. El saber cuáles son esas competencias, en nuestra especialidad o nuestro nivel, es un esfuerzo imperativo que hacer. (p. 52)

Las diversas competencias que una persona pueda tener deben ser mostradas al empleador de una manera efectiva para que sus índices de empleabilidad aumenten, caso contrario, a pesar de todas las buenas características propias del individuo no se valorarán como es debido.

Los indicadores con que se miden la dimensión competencias personales valoradas son las que se explican a continuación:

Competencia emocional. Temple (2015) indica que: “Más allá de lo que se sabe y de los conocimientos técnicos, gerenciales o especializados, el mercado valora la capacidad de integrarse, trabajar en equipo, comprometerse e ir más allá de lo que

nos piden, ser asertivos y flexibles” (p. 53). La autora sostiene que, entre dos candidatos con una formación, experiencia e inteligencia similares, lo que marca la diferencia es algo menos concreto: su comportamiento, personalidad, principios, rutinas y métodos, además de su capacidad para comprender y gestionar eficazmente en el ámbito social, su inteligencia emocional. Lo más perjudicial para las trayectorias profesionales y la empleabilidad es la inflexibilidad, la falta de adaptabilidad, el miedo al cambio y a lo novedoso. Esta mentalidad está estrechamente relacionada con la contraria a lo mencionado anteriormente; por lo tanto, se dice que son complementarias: reactiva, poco colaboradora, limitada, representa una faceta de una moneda que en su otra cara muestra rigidez, inflexibilidad e inadaptabilidad.

Competitividad personal. Temple (2015) menciona: “Son los importantes atributos que parecen accesorios, pero que definitivamente hacen la diferencia: las vivencias, la actualización, las relaciones interpersonales, la actitud general, el dominio del inglés, la familiaridad en el uso de los sistemas de cómputo, etc.” (p. 53). Es así como la competitividad personal, hace a la persona más empleable, pues el mercado da importancia, más allá de la sabiduría y el intelecto, al reconocimiento de la institución educativa en la que uno cursó sus estudios o la universidad donde obtuvo su maestría.

Respecto a la dimensión demanda en el mercado laboral. Temple (2015) indica que: “El mercado laboral tiene altibajos, y puede ser que nuestro perfil de competencias, no obstante, ser valorado en las empresas, este pasando por un momento de saturación en el cual no se requieren competencias como las que tenemos” (p. 52).

El empleado o persona que desea ofrecer un servicio debe tratar de buscar la mejora de empleabilidad se evalúa no solo considerando las preferencias del

mercado, sino también teniendo en cuenta el contexto actual y las posibilidades que surgen. Los indicadores con que se miden la dimensión demanda del mercado laboral son las que se explican a continuación:

Valoración de profesiones. Temple (2015) señala que:

Ser muy empleables (o tener un alto nivel de empleabilidad) nos permitirá decidir sobre nuestro plan de carrera. De manera que si no estamos contentos en nuestro trabajo o si estamos en una organización que atenta contra nuestros valores o si realmente ya no somos felices allí, podamos ser capaces de tentar nuestras posibilidades de encontrar otro trabajo mejor que nos dé mayores satisfacciones en corto tiempo. (p. 24)

Se estima que los jóvenes que hoy empiezan sus carreras profesionales, antes de que opten por dejar la empresa, experimentarán al menos siete cambios de empleo, y cuatro de ellos serán por circunstancias ajenas a su elección.

La exposición ante los decisores en el mercado objetivo (EDM). Temple (2015) menciona que: “Existiendo mercado y teniendo las competencias, si quienes deciden sobre los empleos o las promociones no saben que existimos, el resultado de nuestra empleabilidad también será muy bajo” (p. 53). Es relevante que la persona que va a postular a una determinada función busque destacar o visibilizarse de mejor manera para que sea atrayente en el mercado o sector que desea realizarse. Los indicadores de la dimensión exposición ante los decisores en el mercado objetivo son:

Gestión de recursos humanos. Temple (2015) indica:

En las empresas más desarrolladas, con mayor calidad en el área de gestión de recursos humanos, existen formas de medición a través del desempeño, de los resultados, del potencial, de las competencias. Y clasifican a sus colaboradores o proveedores de servicio y luego les hacen saber los

resultados. Este tipo de instituciones también tiene sistemas muy bien estructurados para que los que tienen proyección de carrera hagan su plan de carrera dentro de la organización. Sin embargo, una inmensa mayoría de empresas más pequeñas no tiene estos sistemas. Aun en algunas grandes instituciones, falta desarrollar un sistema de medición para aquellos que no están en la cadena de valor o en puestos clave. (p. 27)

La inversión en la formación de recursos humanos es clave para verificar los resultados y la ejecución laboral de los empleados en una organización. A pesar de que no se tenga los medios necesarios, es importante que, desde la más pequeña empresa hasta las más representativa de cualquier sector económico.

Marketing personal. Temple (2015) indica:

El marketing personal es un reflejo de lo que somos y cómo nos vemos a nosotros mismos. Entonces, así como para ser empleables tenemos que ocuparnos de ser muy buenos de la piel para adentro, para el marketing personal tenemos que ocuparnos de parecerlo también de la piel para afuera. La posibilidad de escoger entre hacer o no hacer marketing personal ya pasó. Ahora se trata de cómo hacerlo bien. (p. 34)

Es importante que los individuos que tienen la finalidad de ser elegidos en alguna empresa o institución traten de invertir en la imagen profesional y personal que tienen en la sociedad, ya que esto lo distinguirá de su competencia.

Otro teórico importante que explica la empleabilidad es Meza (2017) quien lo conceptualiza como:

El conjunto de conocimientos y habilidades que facilitan el ejercicio de la profesión, o la realización de las tareas relacionadas con el trabajo en los contextos laborales. Es la que permitirá, a la persona, el mantenimiento de un

trabajo u ocupación y la orientará al cambio, en función de las oportunidades que el ámbito laboral ofrezca, así como las dificultades que deba resolver. (p. 19)

Dicho de otro modo, la empleabilidad aborda competencias, capacidades y cualificaciones que contribuyen al desarrollo eficiente de los profesionales, lo cual los beneficia al momento de afrontar situaciones complicadas, ya que presentan mayor asertividad de respuesta y además contribuye a conservar sus trabajos.

Este autor considera como dimensión a la formación y desarrollo profesional. Al respecto, Meza (2017) explica: “Es el nivel o grado de preparación académica que alcanza todo profesional como resultado de su esfuerzo personal. La formación profesional está vinculada directamente con los estudios universitarios y/o estudios superiores” (p. 23). En otras palabras, la formación profesional se asocia con los estudios superiores y el desarrollo profesional con el crecimiento o proceso de cada profesional, asimismo, se requieren competencias específicas, enfocadas al saber profesional, y competencias genéricas, las cuales abarcan la capacidad de análisis, síntesis, organización, habilidad para el manejo de situaciones y otras características que poseen los profesionales en general. Los indicadores para la dimensión formación y desarrollo profesional son las siguientes:

Académica – universitaria. Meza (2017) indica que es una comunidad académica orientada a la investigación y a la docencia, que brinda una formación humanista, científica y tecnológica con una clara conciencia de nuestro país como realidad multicultural.

Asimismo, Meza (2017) menciona:

El concepto de educación como derecho fundamental y servicio público esencial. Está integrada por docentes, estudiantes y graduados. Participan en

ella los representantes de los promotores, de acuerdo con ley. Las universidades son públicas o privadas. Las primeras son personas jurídicas de derecho público y las otras son personas jurídicas de derecho privado. (p. 61)

En otros términos, la comunidad académica es un conjunto de actores que integran e influyen dentro del ámbito educativo desde el ámbito privado o estatal, en ambos casos como personas jurídicas de derecho privado o estatal, respectivamente. Además, es importante mencionar que la educación se establece como un derecho fundamental de las personas y de la sociedad en general.

Otra dimensión es la experiencia adquirida. Meza (2017) explica que:

La experiencia es la vivencia de aplicar la teoría y la práctica. Por lo general la acumulación de lecciones que se van aprendiendo a lo largo de la vida del hombre es lo que se conoce como experiencia. Está demostrado que se aprende no solo de los éxitos, sino también de los fracasos. (p. 24)

La recolección de experiencias de una persona a lo largo de su vida, tanto favorables o no, desde diferentes dimensiones como: personal, académica, profesional y más, nos permite entender lo que es la experiencia adquirida. Los indicadores de medición de la dimensión experiencia adquirida son las siguientes:

Prácticas preprofesionales. Meza (2017) expone que la realización de pasantías preprofesionales beneficia a los estudiantes universitarios al proporcionarles experiencia relacionada con su formación profesional y la aplicación de habilidades adquiridas. Durante las pasantías preprofesionales, los estudiantes tienen la ocasión de poner en práctica las habilidades que han aprendido. Comúnmente, estas pasantías se desarrollan en los tramos finales de la carrera universitaria.

Entiéndase por prácticas preprofesionales a la modalidad formativa en donde los estudiantes pueden aplicar sus conocimientos, aptitudes y habilidades en una situación real de trabajo y con apoyo de personas egresadas, cabe resaltar que estos cursos suelen llevarse en los últimos años de la carrera.

Proyección social. Meza (2017) expone: “Es el conjunto de actividades de carácter social que se ejecutan durante los estudios universitarios como una forma de compensar los esfuerzos socioeconómicos que realizan los ciudadanos para con las instituciones educativas de nivel superior” (p. 25). Es decir, la proyección social en el ámbito universitario involucra procesos de desarrollo social y cultural entrelazando el quehacer educativo, como la investigación o docencia, con la realidad social del país.

Otra dimensión analizada es la competencia profesional. Meza (2017) explica que: “Es el aprendizaje de largo plazo ha adquirido todo egresado de alguna carrera profesional universitaria, y si se señala que ha adquirido la competencia es porque demuestra el egresado que tiene las capacidades para aplicarlo en la práctica profesional” (p. 25). Esto significa que la competencia profesional, o también llamada competencia específica, se refiere a la habilidad de los individuos para aplicar los conocimientos adquiridos durante su carrera profesional respectiva. Los indicadores de medición de la dimensión competencia profesional son los siguientes:

Perfil profesional. Meza (2017) menciona: “Es la descripción de la competencia profesional que se exige como requisito para ocupar un puesto de trabajo. Las empresas solicitan personal para trabajar teniendo en cuenta el perfil profesional del puesto de trabajo vacante” (p. 26)

Dicho de otro modo, cada puesto de trabajo presenta ciertas especificaciones que debe presentar aquella persona que está postulando. Si el postulante presenta

las capacidades y habilidades profesionales para afrontar las responsabilidades y funciones que requiere el empleo, encajará dentro de lo estipulado.

Competencia adquirida. Meza (2017) menciona:

La competencia es el conjunto de capacidades que el estudiante adquiere durante los estudios de pregrado. Las capacidades a su vez constituyen el conjunto habilidades y destrezas adquiridas por los estudiantes durante su formación profesional. Básicamente la competencia adquirida, está basada en el aprendizaje de los estudiantes, no en la enseñanza. (p. 27)

Tal como se menciona, la competencia adquirida por los estudiantes es aquella que se aprende por experiencia propia mientras se estudia una carrera universitaria, desde los trabajos en equipo, la organización, el análisis, hasta la capacidad de adaptación o la creatividad. Cabe mencionar que las competencias más solicitadas en el mercado laboral suelen ser la organización, planificación, toma de decisiones, análisis, síntesis, crítica y trabajo bajo presión.

Un teórico importante que explica la empleabilidad es Cerrato et al. (2016) quien consideran que desde la perspectiva económica son: “Un conjunto de factores relacionadas con la formación que cumplen las expectativas de los empleadores respecto a la cualificación de sus trabajadores; se vincula con el capital humano que incorpora el individuo como trabajador para generar valor añadido” (p. 23). Dicho de otro modo, la empleabilidad abarca una serie de atributos que tiene un empleado y de esta manera lograr desempeñarse eficazmente dentro de su centro de labor.

La dimensión que analiza este autor son los factores que determinan el nivel de empleabilidad. Cerrato et al. (2016) que la capacidad de empleo implica una serie de atributos que un individuo debe tener para asegurar su éxito laboral. Este término se percibe como idealista al no considerar la influencia que el mercado laboral tiene

en este procedimiento. No se asegura que una persona con todas las habilidades y conocimientos requeridos consiga empleo si el mercado laboral no requiere dichas habilidades y conocimientos, lo que hace que estas cualidades sean insuficientes en tal escenario. Es decir, a pesar de que un individuo posea las propiedades necesarias para ejercer en el ámbito laboral, si no existe demanda que lo requiera será irrelevante. Entonces, es preciso abordar ambas variables de manera conjunta y no independientemente. Los indicadores de medición de la dimensión factores que determinan el nivel de empleabilidad son las siguientes:

Cualificación. Cerrato et al. (2016) indica que: “Los niveles de cualificación requeridos en cada trabajo dependen de las exigencias de cada puesto, por ello algunos puestos demandaran mayores conocimientos técnicos en y otros prestaran especial atención a las relaciones interpersonales, capacidades, experiencia laboral, entre otros” (p. 27). Lo cual significa que de acuerdo con el empleo que se disponga se requerirán ciertos atributos, en algunos casos se enfatiza las propiedades de asertividad, trabajo en equipo, proactividad o creatividad, dependiendo del puesto.

Evolución del mercado del trabajo. Weller (2001) indica que, en los últimos tiempos, se observa una diversidad de labores en el ámbito terciario, especialmente en lo que respecta al empleo de recursos materiales, tecnológicos y de los demás ámbitos económicos.

En un entorno laboral de habilidades humanas, esta aseveración es aplicable también a los otros sectores de la economía. En un contexto laboral en constante transformación, están surgiendo titulaciones actualizadas para abordar los recientes roles que requiere el mercado laboral, orientándose hacia la generación de productos o servicios novedosos. En resumidas cuentas, el mercado de trabajo ha evolucionado, especialmente en el ámbito tecnológico, lo cual ha implicado el reemplazo de mucha

mano de obra por maquinaria y en consecuencia el desempleo, pero cabe mencionar que paralelamente han surgido nuevos puestos de trabajo de acuerdo con las nuevas demandas en el mercado.

La competencia es una dimensión que se analiza considerando los indicadores de medición de esta competencia como:

Competencia genérica. González y González (2008) indican que las habilidades genéricas, también reconocidas como habilidades transversales, son universales en todas las profesiones. Están más relacionadas con el entendimiento y se presentan en las siguientes formas de habilidades: las habilidades operativas, que abarcan la aptitud para analizar y resumir, para organizar y planificar, y para gestionar la información.

En estas habilidades personales, según Cerrato et al. (2016) se aprecia la habilidad de trabajar en colaboración, la competencia en relaciones interpersonales y la dedicación ética. Las habilidades sistémicas, que se evidencian en el aprendizaje autodirigido, la adaptabilidad a nuevas circunstancias, la inventiva y la capacidad de liderazgo.

En suma, las competencias genéricas son aquellas que poseen todos los individuos que han estudiado una carrera profesional y se divide en tres categorías: instrumentales, relacionadas con la comprensión y análisis de ideas; personales, involucran capacidades propias y de relación con los demás; y sistemáticas, pertenecen aquellas habilidades para comprender una totalidad, desde la imaginación y sensibilidad hasta la creatividad.

Competencia específica. Cerrato et al. (2016) considera que: "Las habilidades particulares se centran en el conocimiento profesional, el saber hacer y el saber guiar. Asimismo, estas se relacionan con una profesión determinada. Se divide en técnicas,

metodológicas, sociales y participativas u organizacionales” (p. 30). Es decir, la competencia específica comprende el conocimiento profesional y su uso específico en determinadas situaciones de acuerdo con la profesión estudiada por el individuo.

Por otro lado, las definiciones conceptuales importante de los términos que ayudan a explicar la teoría son:

Empleabilidad. Según Reyes et al. (2016) desde un punto de vista económico, la capacidad para obtener empleo se compone de varios elementos, principalmente vinculados a la adquisición de habilidades que cumplan las expectativas de los empleadores en términos de competencia de los empleados. Entonces, guarda relación con el capital humano donde los individuos se unen a las empresas como empleados para crear valor agregado.

Rotación del personal. Flores et al. (2008) indican que la rotación se expresa como el movimiento de personas en una organización; es decir, su ingreso y salida, ya sea de un área específica a otra o a la organización en general. Asimismo, una rotación del personal incluye costos primarios y secundarios. El costo primario es la inversión de la empresa para contratar empleados para cubrir la vacante, y el costo secundario es el gasto que la empresa destina al cubrir la vacante.

Rotación voluntaria. Littlewood (2006) se describe como el acto en el cual un empleado decide y ejecuta la terminación de su relación laboral de forma voluntaria, esta se da mediante una dimisión o dejar el trabajo.

Rotación involuntaria. Becerra (2019) considera que es el punto en el cual la empresa u organización decide iniciar la rotación o salida del personal.

Motivación laboral. Peña y Villón (2018) señalan que la motivación laboral puede entenderse como el resultado de la asociación personal entre uno mismo y el

estímulo que brinda la organización creando factores que alienten y animen a los empleados a alcanzar sus metas.

Satisfacción laboral. Se entiende como contentamiento en el trabajo hacia la disposición del empleado hacia su trabajo y con base en aspectos que lo beneficien, tales como las oportunidades de desarrollo personal, las compensaciones y beneficios que reciben los empleados, las interacciones con otros integrantes de la institución, entre otros, que permiten facilitar su trabajo (Juárez, 2012).

Remuneración económica. Huertas y Zeta (2019) mencionan que la compensación salarial económica es la retribución económica que percibe un empleado en moneda por la prestación de un servicio, además es considerado como una contraprestación.

Conflictividad laboral. Se entiende conflicto laboral cuando se involucra las relaciones que tiene un empleado, principalmente, con la organización; es decir, entre empleador y trabajador y engloba disputas entre ambos orientadas por diversos motivos (Montes, 2007).

Prestaciones y beneficios. Madero et al. (2015) mencionan que se entiende como prestaciones y beneficios al conjunto de previsiones sociales que le son asignadas a los trabajadores, entre los más comunes se tiene a los días de descanso, vacaciones, los seguros de vida, seguros contra accidentes, bonificación por el nacimiento de un hijo, entre otros.

Gestión de recursos humanos. La Torre (2012) hace alusión a la administración de talento dentro de una organización, englobando las actividades dirigidas hacia el manejo efectivo de los individuos en una organización, con el fin de optimizar el valor añadido a los productos y servicios proporcionados, en aras de potenciar el nivel de bienestar de los colaboradores.

CAPÍTULO II
METODOLOGÍA

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El actual estudio busca aumentar el conocimiento respecto a la correspondencia entre la rotación del personal y la empleabilidad en una situación particular, y no resolver una problemática en sí, se considera que esta corresponde a la tipología básica (Hernández et al. 2014). Igualmente, ya que el tema a tratar tiene el sustento teórico suficiente como para definir ciertas definiciones, dimensiones y casos empíricos para generalizar, se procederá a realizar una investigación de tipo descriptiva, y ya que se investiga una relación, esta es además correlacional (Hernández et al., 2014).

El alcance de esta investigación es correlacional, pues se centra en analizar la relación entre la rotación del personal y la empleabilidad en la empresa Passion for Health S.A.C., ubicada en Santiago de Surco, durante el año 2020, con un enfoque particular en el contexto de la pandemia de COVID-19. Se busca identificar y comprender los factores que influyen en la rotación del personal en la empresa, así como evaluar el impacto de la pandemia en la empleabilidad de los trabajadores.

Asimismo, respecto al enfoque, este será cuantitativo, ya que este es el que se ajusta de manera óptima a las características y requisitos de la investigación, teniendo en cuenta que una vez culminado el estudio se pretende generalizar los resultados encontrados en este caso a una colectividad mayor a fin de contribuir con la construcción, así como la demostración de una teoría partiendo de su hipótesis (Hernández et al., 2014).

Diseño de investigación

Respecto al diseño de investigación, según Balestrini (2006) este se describe basándose en los objetivos definidos en el estudio. Teniendo en cuenta ello, se optó

por un diseño no experimental, puesto que las variables de estudio no serán manipuladas de forma deliberada a fin de observar cómo se modifica el fenómeno (Hernández et al., 2014). Por otro lado, los estudios de alcance correlacional se enfocan en comprender la conexión o el nivel de correlación entre dos o más conceptos, variables, categorías o fenómenos dentro de un contexto específico (Hernández y Mendoza, 2018).

A su vez, este estudio es transversal, puesto que se recolectan los datos en un solo momento de tiempo (Balestrini, 2006), con lo cual, las variables solo son descritas con la finalidad de analizar la relación de una variable sobre la otra en base a la data tomada en un solo momento dado.

2.2. Población, muestra y muestreo

Población

Según Balestrini (2006) una población se define como cualquier agrupación de elementos que nos interesa investigar y comprender sus particularidades, o alguna de ellas, de modo que las conclusiones adquiridas a partir del estudio sean aplicables.

Asimismo, Hernández et al. (2014) indica: “Toda investigación debe ser transparente, así como estar sujeta a crítica y réplica, y este ejercicio solamente es posible si el investigador delimita con claridad la población estudiada y hace explícito el proceso de selección de su muestra” (p. 175). En este contexto, la población objeto de estudio está compuesta por 60 empleados de la compañía Passion for Health SAC que estuvieron activos durante el año 2020.

Muestra

La muestra corresponde a un conjunción o grupo de carácter representativo que se toma de la población de la cual forma parte, resultando ser una porción de ésta (Hernández et al., 2014).

Muestreo

Ahora bien, para seleccionar a los miembros de la muestra, se utiliza el muestreo no probabilístico, el cual según Hernández et al. (2014) supone que la selección se realice según como resulte conveniente para el estudio y no por un criterio estadístico. Teniendo en cuenta ello, y considerando que se hizo uso del tipo de muestra censal, es decir, la muestra la conformarán el total de la población 60 empleados que decidan participar en el estudio y cumplan con los criterios necesarios.

Sobre esto último, serán criterios para incluir a un individuo en la muestra el haber laborado en la empresa Passion for Health S.A.C. durante el período correspondiente al 2020 y aceptar participar del mismo estudio.

2.3. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre la rotación del personal y la empleabilidad durante la pandemia COVID-19 en los trabajadores de la empresa Passion for Health S.A.C., Surco - 2020.

Hipótesis específicas

Existe relación entre la rotación voluntaria y la competencia durante la pandemia COVID-19 en los trabajadores de la empresa Passion for Health S.A.C., Surco - 2020.

Existe relación entre la rotación involuntaria y la competencia durante la pandemia COVID-19 en los trabajadores de la empresa Passion for Health S.A.C., Surco - 2020.

Existe relación entre la rotación voluntaria y la demanda del mercado laboral durante pandemia COVID-19 en los trabajadores de la empresa Passion for Health S.A.C., Surco - 2020.

Existe relación entre la rotación involuntaria y la demanda del mercado laboral durante la pandemia COVID-19 en los trabajadores de la empresa Passion for Health S.A.C., Surco - 2020.

2.4. Variables y operacionalización

Definición conceptual de rotación de personal

Álvarez y Ruiz (2020) señalan que: “Es la separación laboral que determina un colaborador de manera unilateral, dejando a la organización con un desajuste en la fuerza de trabajo ya que produce una vacante no planeada, que representa un problema para la organización” (p. 129).

Definición operacional de rotación de personal

La rotación del personal es la cantidad de empleados o trabajadores que dejan la empresa o cambian de área dentro del mismo, de esta manera, los empleadores necesitan reemplazar el puesto dejado o cambiado en un periodo de tiempo determinado. Esta variable se mide en función de 2 dimensiones como la rotación voluntaria y la involuntaria. Asimismo, 5 indicadores y 20 ítems en escala de Likert.

Tabla 1

Operacionalización de la variable rotación de personal

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
Rotación voluntaria	- Satisfacción laboral	1-6	Ordinal	1. Totalmente de acuerdo
	- Despidos			2. En desacuerdo
	- Reducciones de planilla			3. Parcialmente de acuerdo
Rotación involuntaria	- Transferencias	13 al 20		4. De acuerdo
	- Ascensos			5. Totalmente de acuerdo

Definición conceptual de empleabilidad

Olmos (2011) lo conceptualiza como:

El conjunto de conocimientos y habilidades que facilitan el ejercicio de la profesión, o la realización de las tareas relacionadas con el trabajo en los contextos laborales. Es la que permitirá, a la persona, el mantenimiento de un trabajo u ocupación y la orientará al cambio, en función de las oportunidades que el ámbito laboral ofrezca, así como las dificultades que deba resolver. (p. 48)

Definición operacional de empleabilidad

Es el valor agregado que cada persona puede tener para desarrollar competencias y mostrar su capacidad al momento de desarrollarse profesionalmente en una entidad o institución. Esta variable se mide en función de 2 dimensiones como la rotación voluntaria y la involuntaria. Asimismo, 4 indicadores y 20 ítems en escala de Likert.

Tabla 2

Operacionalización de la variable empleabilidad

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
Competencia	- Competencia profesional	1 al 12	Ordinal	1. Totalmente de acuerdo
	- Competencia emocional			2. En desacuerdo
	- Valoración profesional			3. Parcialmente de acuerdo
Demanda del mercado laboral	- Valoración profesional	13 al 20		4. De acuerdo
	- Experiencia			5. Totalmente de acuerdo

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas

Hernández et al. (2014) indica que: “El éxito de una investigación descansa en buena parte en la pertinencia de las técnicas seleccionadas para la recolección de información, así como en la idoneidad de los instrumentos utilizados para tal fin” (p. 170).

Asimismo, Balestrini (2006) indica: “Este conjunto de técnicas permite cumplir con los requisitos establecidos en el paradigma científico, vinculados a el carácter específico de las diferentes etapas del proceso investigativo y especialmente referidos al momento teórico y al momento metodológico de la investigación” (p. 145).

En este contexto, es preciso mencionar que el método para adquirir información que se empleará en esta investigación será a través de encuestas que sirven para recoger datos de la muestra.

En esta investigación llevada a cabo en la empresa Passion for Health S.A.C. fueron solicitados, incluyendo la aprobación de la dirección y la coordinación con el área de gestión de talento humano, se elaboró un cuestionario con preguntas relacionadas con la rotación del personal y la empleabilidad, basado en una revisión de la literatura y la definición de las variables de interés. Se obtuvo el consentimiento informado de los empleados interesados en participar, brindándoles información clara sobre el estudio y explicándoles los procedimientos, riesgos y beneficios asociados. Los participantes firmaron el formulario de consentimiento.

La obtención de información se llevó a cabo a través de la aplicación del formulario de preguntas a los empleados, garantizando la confidencialidad y privacidad de las respuestas. Se realizó un examen exhaustivo descriptivo de la información obtenida y se exploró la correspondencia entre la movilidad laboral y la

empleabilidad utilizando técnicas correlacionales. Se redactó un informe final que presentó los resultados de manera clara y concisa, acompañados de tablas y gráficos descriptivos. Se extrajeron conclusiones basadas en los resultados y se formularon recomendaciones prácticas para mejorar la gestión del personal y la retención de empleados en Passion for Health S.A.C.

Los instrumentos antes de su aplicación pasaron por procesos de validación de contenido, en ese sentido, se determinó la validez del cuestionario de rotación de personal por medio de juicio de expertos, se consideró a expertos, los cuales determinaron la validez del tema, quedando listos para la recolección de los datos, por lo que los validadores se hallan en la siguiente tabla

Tabla 3

Resultados de validación del cuestionario de rotación del personal

Validador	Resultados de aplicabilidad
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable
Mg. Mario Edgart Chura Alegre	Aplicable
Mg. Jorge Alonso Ramos Chang	Aplicable

Asimismo, se determinó la validez del cuestionario de empleabilidad fue determinada por juicio de expertos. Los expertos están integrados en plantillas que determinan la validez del tema y están listos para la recopilación de datos. Los verificadores se enumeran en la siguiente tabla.

Tabla 4

Resultados de validación del cuestionario de empleabilidad

Validador	Resultados de aplicabilidad
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable
Mg. Mario Edgart Chura Alegre	Aplicable
Mg. Jorge Alonso Ramos Chang	Aplicable

Los resultados obtenidos permiten evidenciar por parte de criterio de jueces que ambos cuestionarios son aplicables y que los ítems corresponden al constructo, dichos cuestionarios se encuentran aptos para aplicarlo y sus ítems responden a las variables que se desean medir.

Por otro lado, para asegurar la confiabilidad de los dispositivos empleados, se utilizó el alfa de Cronbach. El alfa de Cronbach es una métrica estadística que se emplea para evaluar la confiabilidad interna de un sistema de medida o cuestionario, es decir, cuán coherentes están las respuestas entre las diferentes preguntas de la excelencia de las herramientas as de dicho cuestionario. Esta medida es fundamental en la evaluación de la calidad de las herramientas de medición utilizadas en investigaciones y estudios psicométricos (Campos y Oviedo, 2006).

Tabla 5

Prueba de confiabilidad de la rotación de personal

Alfa de Cronbach	N de elementos
,757	20

La prueba de confiabilidad desarrollada con el coeficiente alfa de Cronbach arrojó un valor de 0.757, lo que indica una consistencia moderada a buena entre los 20 elementos que conforman la prueba de rotación de personal. Este valor sugiere que la prueba es relativamente confiable en medir la variable de interés que es la rotación de personal.

Tabla 6

Prueba de confiabilidad de empleabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,862	20

La prueba de confiabilidad utilizada mediante el coeficiente alfa de Cronbach arrojó un valor de 0.862, lo que indica una consistencia buena entre los 20 elementos

que conforman la prueba de empleabilidad. Este valor sugiere que la prueba es relativamente confiable en medir la variable de interés que es la empleabilidad.

2.6. Procedimientos

El estudio empezó con la identificación de los problemas relacionados al alto nivel de rotación de personal que afectan directamente el nivel de empleabilidad. Luego de ello, se fundamentó con información relacionada a los antecedentes de estudio y teorías que ayuden a explicar las variables y su contexto. Luego de ello se construyeron adecuadamente los cuestionarios de recolección de datos que permitieron medir los variables para que luego de aplicar procesos estadísticos hayan permitido validar los objetivos de investigación y concluyendo que ambas variables se encuentran asociadas de manera significativa.

2.7. Análisis de datos

En cuanto al enfoque que se aplicó la estadística descriptiva, que implica, Rendón et al. (2016) explica:

Formular recomendaciones de cómo resumir, de forma clara y sencilla, los datos de una investigación en cuadros, tablas, figuras o gráficos. Antes de realizar un análisis descriptivo es primordial retomar el o los objetivos de la investigación, así como identificar las escalas de medición de las distintas variables que fueron registradas en el estudio. (p. 94)

Igualmente, en relación con las utilidades destinadas al tratamiento de la información, el estudio hizo uso de la estadística descriptiva con el propósito de describir las particularidades del conjunto de información recopilada. Se desarrolló utilizando el software Excel versión 2019 y el SPSS 26 para organizar cada dato en tablas y obtener métricas descriptivas sobre la investigación, incluyendo la correlación

entre sus diferentes variables. De esta manera, estas estrategias facilitarán la obtención de conclusiones precisas de naturaleza cuantitativa.

2.8. Aspectos éticos

Esta investigación responde adecuadamente a todas las exigencias de carácter de originalidad demostrado mediante el software turnitin de la universidad, así como, la redacción de acuerdo con los lineamientos de redacción APA 7 y de las guías de la universidad.

CAPÍTULO III
RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos de las variables

Los resultados descriptivos ofrecen una visión global de las propiedades fundamentales y medidas de las variables examinadas en el estudio. Estos resultados permiten comprender cómo se distribuyen los datos y establecen una plataforma para el análisis estadístico subsiguiente (Álvarez y Barreda, 2020).

Resultados descriptivos de la variable rotación de personal

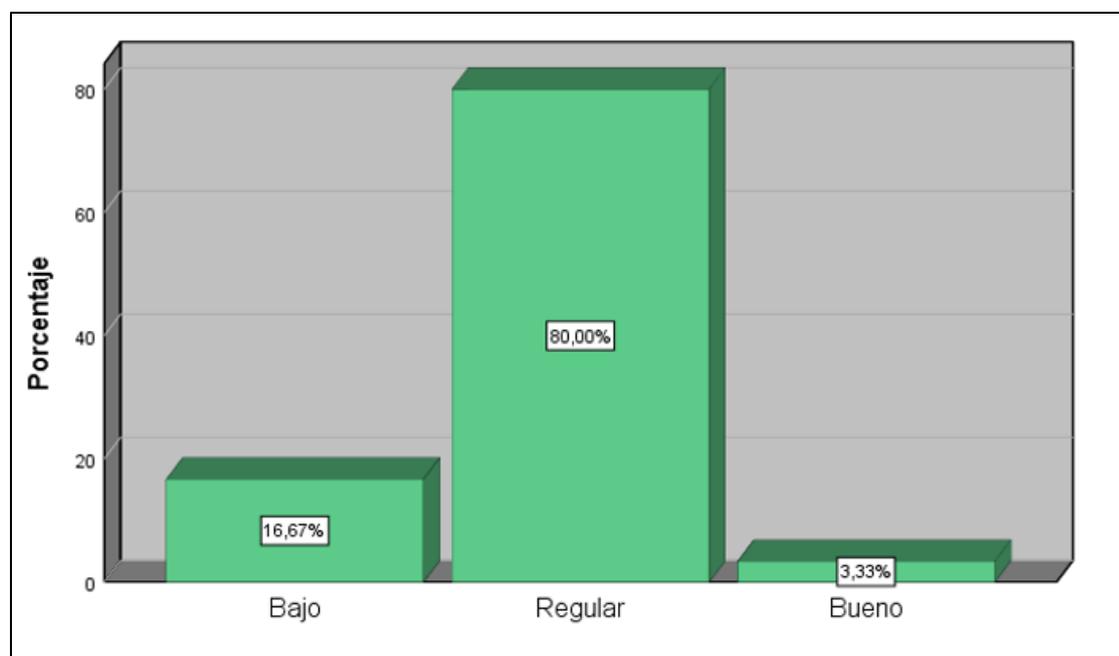
Tabla 7

Frecuencia estadística y porcentaje de la variable rotación de personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	10	16,7	16,7	16,7
Regular	48	80,0	80,0	96,7
Bueno	2	3,3	3,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Figura 1

Frecuencia estadística y porcentaje de la variable rotación de personal



Un 16,7% de los participantes indicó que la rotación de personal en la empresa fue catalogada como baja esto implica que un porcentaje relativamente pequeño de

participantes percibió que la tasa de rotación baja, lo que sugiere una mayor estabilidad en el empleo. El 80%, señaló que la rotación de personal fue clasificada como regular esta cifra indica que la tasa de rotación estaba dentro de los niveles esperados o habituales en la organización. Por otro lado, solo un 3,3% de los participantes reportó que la rotación de personal fue buena.

Resultados descriptivos de la variable empleabilidad

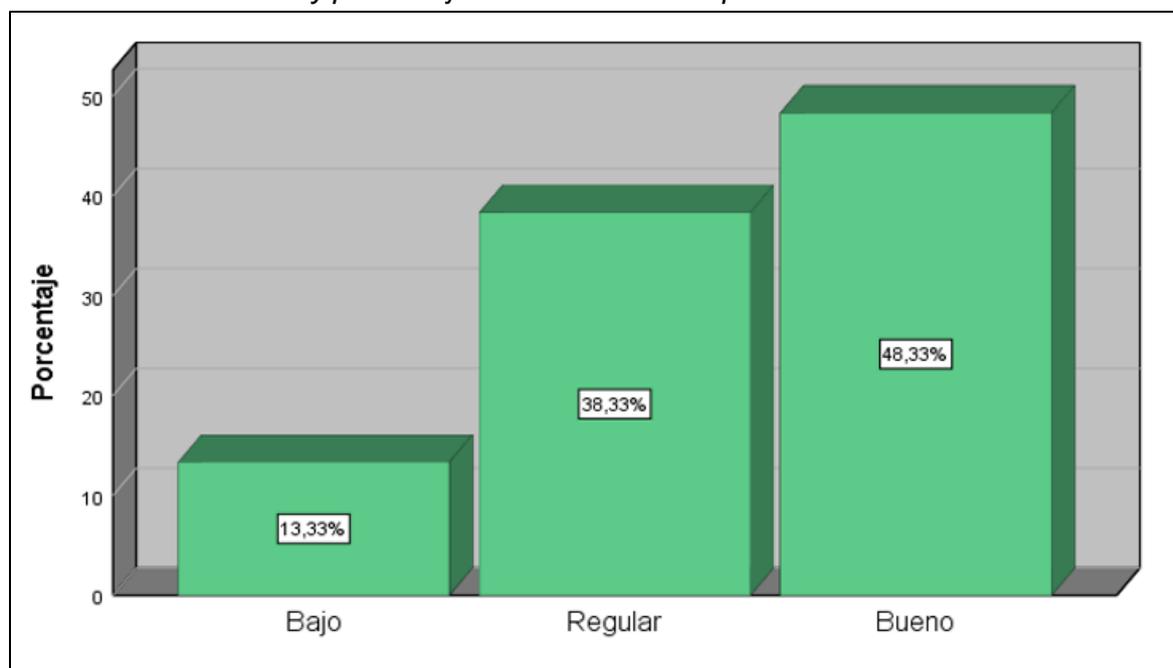
Tabla 8

Frecuencia estadística y porcentajes de la variable empleabilidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	8	13,3	13,3	13,3
Regular	23	38,3	38,3	51,7
Bueno	29	48,3	48,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Figura 2

Frecuencia estadística y porcentajes de la variable empleabilidad



Un 13,3% de los participantes indicó que su empleabilidad fue considerada como baja. Esto implica que una proporción relativamente pequeña de los

participantes percibió que su capacidad de empleabilidad era baja, lo que podría reflejar una preocupación por encontrar oportunidades laborales. El 38,3% de los participantes reportó una empleabilidad regular. Este resultado indica que una proporción significativa de los empleados consideró que su empleabilidad se encontraba en un nivel promedio, sin destacar ni por su fortaleza ni por su debilidad. Por otro lado, un 48,3% de los participantes señaló una empleabilidad buena.

3.2. Resultados descriptivos de las dimensiones

Resultados descriptivos de las dimensiones de rotación de personal

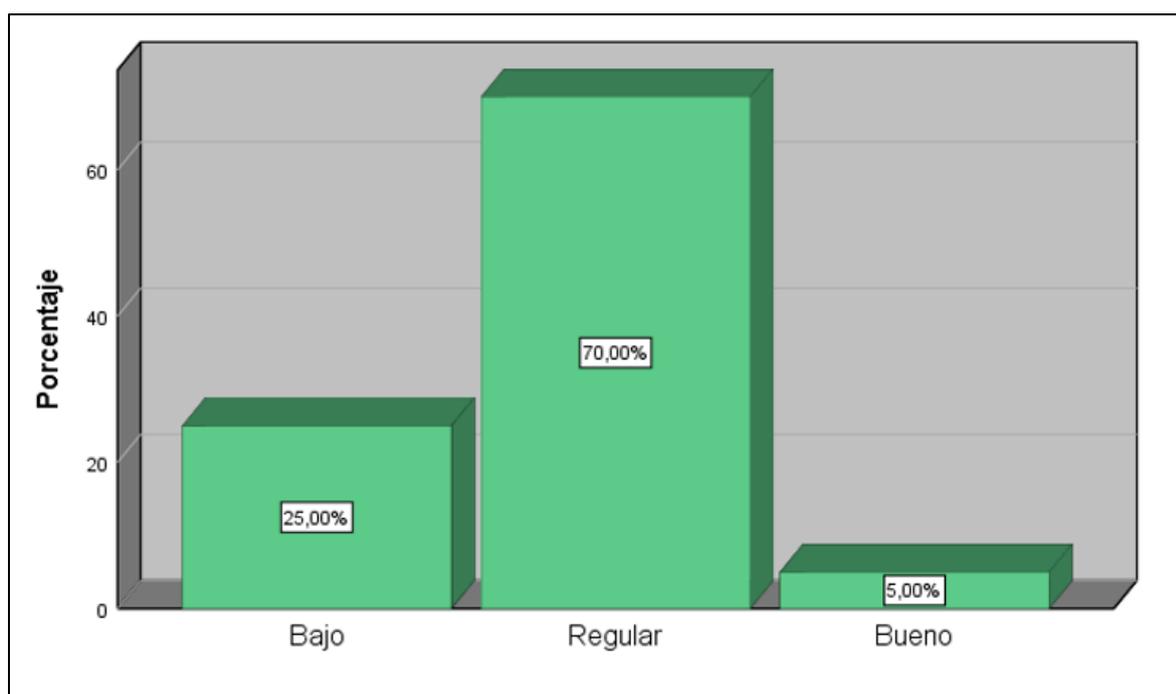
Tabla 9

Frecuencia estadística y porcentajes de la dimensión rotación voluntaria

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	15	25,0	25,0	25,0
Regular	42	70,0	70,0	95,0
Bueno	3	5,0	5,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Figura 3

Frecuencia estadística y porcentajes de la dimensión rotación voluntaria



Un 25% de los participantes indicó que la rotación voluntaria de personal en la empresa fue considerada como baja. Esto implica que un cuarto de los participantes percibió que la tasa de rotación voluntaria de empleados era baja, lo que sugiere una menor propensión de los trabajadores a abandonar voluntariamente sus puestos de trabajo. La mayoría de los participantes, el 70%, reportó que la rotación voluntaria de personal fue catalogada como regular. Este resultado indica que la mayoría de los empleados percibió que la tasa de rotación voluntaria se encontraba dentro de los niveles esperados. Por otro lado, solo un 5% de los participantes señaló que la rotación voluntaria de personal fue evaluada como buena.

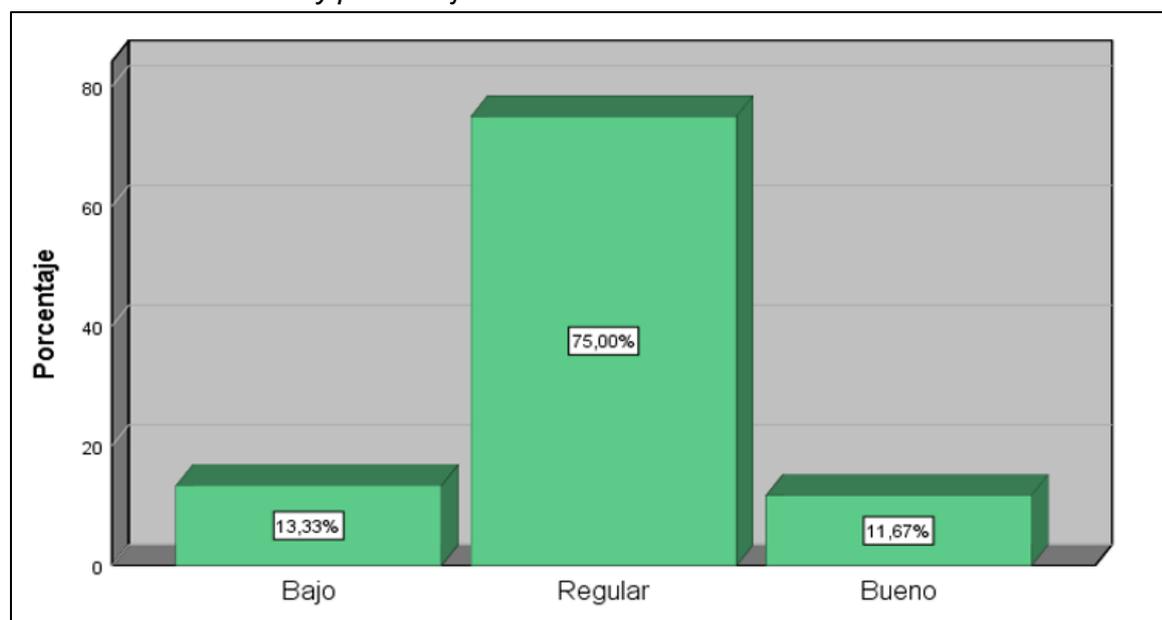
Tabla 10

Frecuencia estadística y porcentajes de la dimensión rotación involuntaria

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	8	13,3	13,3	13,3
Regular	45	75,0	75,0	88,3
Bueno	7	11,7	11,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Figura 4

Frecuencia estadística y porcentajes de la dimensión rotación involuntaria



Un 13,3% de los participantes indicó que la rotación involuntaria de personal en la empresa fue considerada como baja. Esto implica que una proporción relativamente pequeña de los participantes percibió que la tasa de rotación involuntaria de empleados era baja. La mayoría de los participantes, el 75%, reportó que la rotación involuntaria de personal fue catalogada como regular. Por otro lado, un 11,7% de los participantes señaló que la rotación involuntaria de personal fue evaluada como buena.

Resultados descriptivos de las dimensiones de empleabilidad

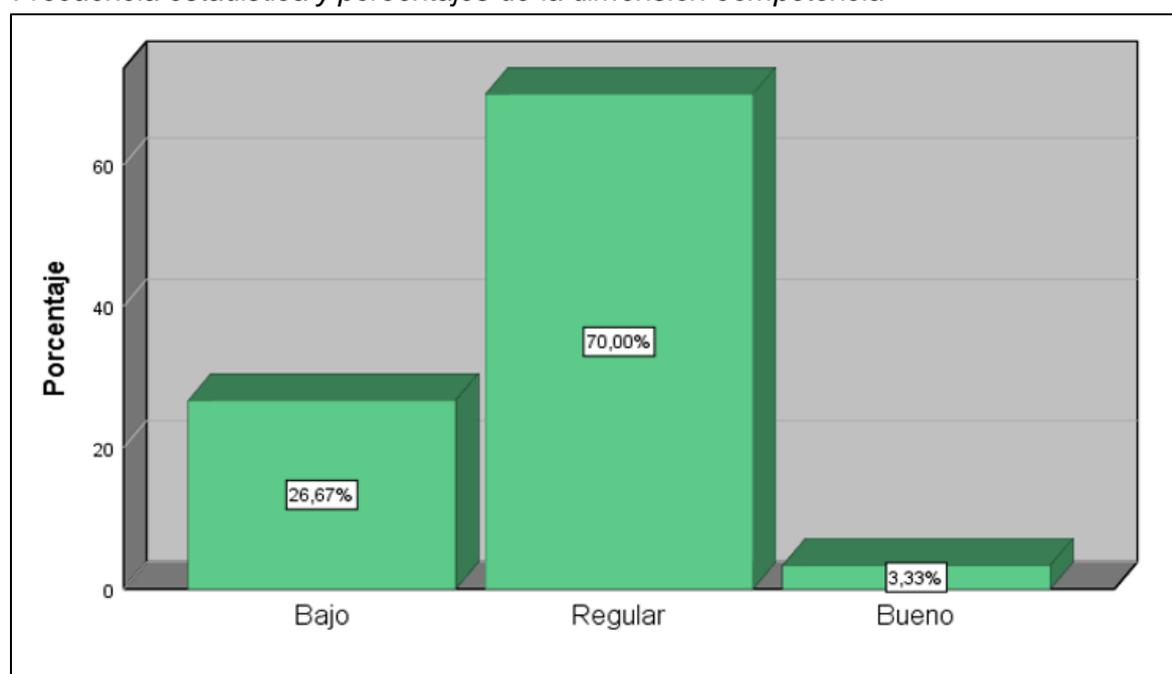
Tabla 11

Frecuencia estadística y porcentajes de la dimensión competencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	16	26,7	26,7	26,7
Regular	42	70,0	70,0	96,7
Bueno	2	3,3	3,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Figura 5

Frecuencia estadística y porcentajes de la dimensión competencia



Un 26,7% de los participantes indicó que su competencia laboral fue considerada como baja. Esto implica que una proporción significativa de los participantes percibió que carecía de habilidades o conocimientos necesarios para ser competitivos en el mercado laboral. La mayoría de los participantes, el 70%, reportó una competencia regular. Este resultado indica que la mayoría de los empleados consideró que su competencia laboral se encontraba en un nivel promedio, sin destacar ni por su fortaleza ni por su debilidad. Por otro lado, un 3,3% de los participantes señaló una competencia buena.

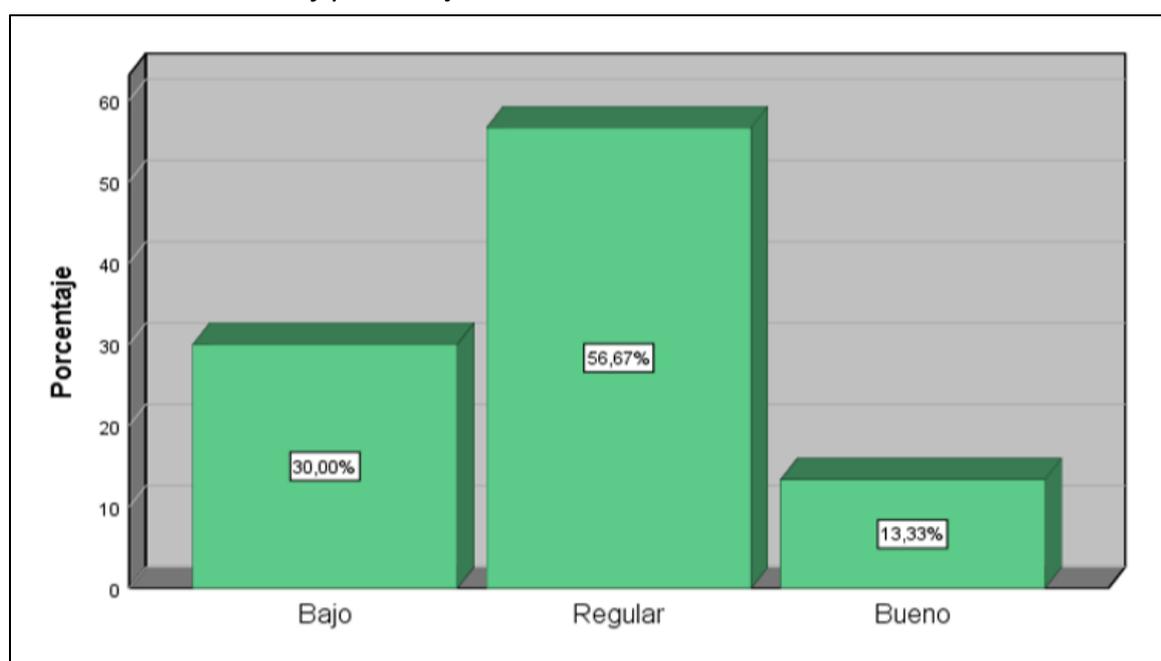
Tabla 12

Frecuencia estadística y porcentajes de la dimensión demanda del mercado laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	18	30,0	30,0	30,0
Regular	34	56,7	56,7	86,7
Bueno	8	13,3	13,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Figura 6

Frecuencia estadística y porcentajes de la dimensión demanda del mercado laboral



Un 30% de los participantes indicó que la demanda del mercado laboral fue considerada baja. Esto implica que una proporción significativa de los participantes percibió que el mercado laboral no exige mucho personal. La mayoría de los participantes, el 56,67%, reportó una demanda del mercado laboral regular. Este resultado indica que la mayoría de la demanda del mercado laboral se encontraba en un nivel promedio. Por otro lado, un 13,33% de los participantes señaló una demanda del mercado laboral buena. Esto implica que una proporción importante es demandada en el mercado.

3.3. Resultados descriptivos de las variables relacionadas

Tabla 13

Empleabilidad y rotación del personal

			Empleabilidad			Total
			Bajo	Regular	Bueno	
Rotación de personal	Bajo	Recuento	5	5	0	10
		% fila	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
	Regular	Recuento	3	18	27	48
		% fila	6,3%	37,5%	56,3%	100,0%
	Bueno	Recuento	0	0	2	2
		% fila	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Total	Recuento	8	23	29	60	
	% fila	13,3%	38,3%	48,3%	100,0%	

La tabla 13 muestra el recuento y porcentaje por fila para cada uno de los niveles de rotación de personal y empleabilidad. Se observa que el nivel de prevalencia para una buena rotación de personal es el nivel bueno de empleabilidad 100%, de igual manera por el nivel regular de rotación de personal se tiene prevalencia de empleabilidad buena 56.3% y para el nivel bajo de rotación de personal se divide en equidad 50% para empleabilidad bajo y regular. Estas prevalencias representan la orientación que se tiene, es decir mientras el nivel de rotación de

personal sea regular o bueno, se va a tener una empleabilidad buena y de forma contraria la rotación de personal bajo va a tener empleabilidad regular o bajo.

Tabla 14

Rotación voluntaria y competencia

			Competencia			Total
			Bajo	Regular	Bueno	
Rotación voluntaria	Bajo	Recuento	9	6	0	15
		% fila	60,0%	40,0%	0,0%	100,0%
	Regular	Recuento	7	33	2	42
		% fila	16,7%	78,6%	4,8%	100,0%
	Bueno	Recuento	0	3	0	3
		% fila	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Total	Recuento	Recuento	42	2	60	
	% fila	% fila	70,0%	3,3%	100,0%	

La tabla 14 muestra el recuento y porcentaje por fila para cada uno de los niveles de rotación involuntaria y competencia. Se observa que el nivel bajo de competencia existe prevalencia del nivel bajo de rotación voluntaria 60%, para el nivel regular de competencia se tiene prevalencia del nivel bueno de rotación 100% y para el nivel bueno en competencia, la prevalencia de regular de rotación voluntaria 4.8%. Estas prevalencias evidencian que para cierto nivel de competencia se tiene un nivel de rotación voluntaria, por ejemplo, para el nivel de competencia bajo prevalece una rotación voluntaria baja, para la competencia regular se va a tener una rotación buena y para la competencia alta se va a tener una rotación involuntaria regular. Por otro lado, estos resultados muestran que cuando la competencia del trabajador es buena no busca una rotación y el empleador tampoco requiere hacer cambios, de igual forma para aquellos trabajadores con competencia regular buscan mejor puestos por lo que la rotación voluntaria es buena.

Tabla 15*Rotación involuntaria y competencia*

		Competencia			Total	
		Bajo	Regular	Bueno		
Rotación involuntaria	Bajo	Recuento	7	1	0	8
		% fila	87,5%	12,5%	0,0%	100,0%
	Regular	Recuento	9	35	1	45
		% fila	20,0%	77,8%	2,2%	100,0%
	Bueno	Recuento	0	6	1	7
		% fila	0,0%	85,7%	14,3%	100,0%
Total	Recuento	Recuento	42	2	60	
	% fila	% fila	26,7%	70,0%	3,3%	100,0%

La tabla 15 muestra el recuento y porcentaje por fila para cada uno de los niveles de rotación involuntaria y la competencia. Se observa que el nivel de prevalencia para una buena rotación de personal bajo se tiene el nivel de competencias bajo 87.5%, de igual manera por el nivel regular de rotación involuntaria se tiene prevalencia de competencia regular 77.8% y para la rotación involuntaria bueno se tiene prevalencia de competencia regular. 85.7%.

Tabla 16*Rotación voluntaria y demanda de mercado laboral*

		Demanda de mercado			Total	
		laboral				
		Bajo	Regular	Bueno		
Rotación voluntaria	Bajo	Recuento	10	5	0	15
		% fila	66,7%	33,3%	0,0%	100,0%
	Regular	Recuento	8	26	8	42
		% fila	19,0%	61,9%	19,0%	100,0%
	Bueno	Recuento	0	3	0	3
		% fila	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Total	Recuento	Recuento	34	8	60	
	% fila	% fila	56,7%	13,3%	100,0%	

La tabla 16 muestra el recuento y porcentaje por fila para cada uno de los niveles de rotación voluntaria y la demanda de mercado. De manera intuitiva se podría decir que mientras mejor sea la demanda de mercado laboral la rotación voluntaria debería ser mejor por la relación entre ambas. Esta intuición va a estar validada por los resultados obtenidos dado que para el nivel bajo de rotación voluntaria se tiene baja demanda de mercado laboral 66.7%, de la misma forma para una regular rotación voluntaria se tiene el nivel de demanda de mercado laboral regular 61.9%, de igual manera por el nivel bueno de rotación voluntaria se tiene demanda laboral regular 100%.

Tabla 17

Rotación involuntaria y demanda del mercado

			Demanda de mercado			
			laboral			Total
			Bajo	Regular	Bueno	
Rotación involuntaria	Bajo	Recuento	7	1	0	8
		% fila	87,5%	12,5%	0,0%	100,0%
	Regular	Recuento	11	29	5	45
		% fila	24,4%	64,4%	11,1%	100,0%
	Bueno	Recuento	0	4	3	7
		% fila	0,0%	57,1%	42,9%	100,0%
Total	Recuento	18	34	8	60	
	% fila	30,0%	56,7%	13,3%	100,0%	

La tabla 17 muestra el recuento y porcentaje por fila para cada uno de los niveles de rotación involuntaria y la demanda de mercado. De manera intuitiva se podría decir que mientras mayor sea el nivel de rotación involuntaria, la demanda de mercado laboral debería ser menor por la relación existente entre ambas. Se observa que el nivel de prevalencia para una buena rotación de personal es el nivel bajo de demanda de mercado laboral 87.5%, de igual manera por el nivel regular de rotación

involuntaria se tiene prevalencia demanda de mercado laboral regular 64.4% y para la rotación involuntaria bueno se tiene prevalencia de demanda de mercado laboral regular. 57.1%. Este último valor mostraría que no todos los niveles de demanda involuntaria vas a estar pareadas con el mismo nivel para la demanda de mercado laboral, es decir, habría otros factores influyentes en la rotación involuntaria

3.4. Prueba de normalidad para la variable de estudio

Los resultados indican que todas las variables medidas en el estudio no siguen una distribución normal (Domínguez, 2018), ya que los valores de significancia son inferiores a 0.05. El estadista realizado en la prueba de normalidad es Kolmogorov-Smirnov, debido a que la muestra supera a los 50. En cuanto a los resultados, debido al grado de significancia, sugiere que los datos no se distribuyen de manera simétrica y pueden tener una forma de distribución diferente a la normal. Siendo el estadista por tratar Rho de Spearman.

Tabla 18

Prueba de normalidad de las variables y dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	Gl	Sig.
Rotación de personal	,455	60	,000
Rotación voluntaria	,401	60	,000
Rotación involuntaria	,380	60	,000
Empleabilidad	,304	60	,000
Competencia	,413	60	,000
Demanda de mercado laboral	,302	60	,000

De acuerdo con la tabla 18, con relación a la variables y dimensiones, se entiende lo siguientes: De la variable rotación de personal, el estadístico de Kolmogorov-Smirnov es 0.455 con una significancia de 0.000, lo que indica que la muestra relacionada con la rotación de personal no sigue una distribución normal. En

la dimensión rotación voluntaria el estadístico de Kolmogorov-Smirnov es 0.401, con una significancia de 0.000, en la dimensión Rotación Involuntaria, tanto la prueba Kolmogorov-Smirnov (estadístico: 0.380, significancia: 0.000) sugieren que la muestra de rotación involuntaria no sigue una distribución normal.

En la variable empleabilidad, tanto la prueba Kolmogorov-Smirnov (estadístico: 0.304, significancia: 0.000) indican que la muestra de empleabilidad no sigue una distribución normal. En la dimensión competencia, las pruebas de Kolmogorov-Smirnov muestran que la muestra de competencia no sigue una distribución normal (significancia: 0.000). En la dimensión demanda de mercado laboral, la prueba Kolmogorov-Smirnov (estadístico: 0.302, significancia: 0.000) indican que la muestra de demanda de mercado laboral no sigue una distribución de contraste o tendencia normal.

En resumen, en todas las dimensiones evaluadas (rotación de personal, rotación voluntaria, rotación involuntaria, empleabilidad, competencia y demanda de mercado laboral), los resultados de Kolmogorov-Smirnov sugieren que las muestras no siguen una distribución normal, lo que implica que estas variables pueden tener una distribución diferente a la normal.

3.5. Procedimientos correlacionales

La prueba de hipótesis constituye un enfoque empleado en la investigación científica y estadística para analizar una proposición o suposición relativa a una población o conjunto de datos (Leenen, 2012).

Según Roy et al. (2020) la correlación de Spearman, también referida como rho de Spearman, constituye el equivalente no paramétrico de la correlación de Pearson. Este método se emplea en situaciones que involucran variables cuantitativas sin restricciones de distribución o con datos ordinales.

Prueba de hipótesis general

H₀. No existe relación entre la rotación del personal y la empleabilidad durante la pandemia COVID-19 en los trabajadores de la empresa Passion for Health S.A.C., Surco - 2020.

H_a: Existe relación entre la rotación del personal y la empleabilidad durante la pandemia COVID-19 en los trabajadores de la empresa Passion for Health S.A.C., Surco - 2020.

Tabla 19

Correlación entre rotación de personal y empleabilidad

			Empleabilidad
Rho de Spearman	Rotación de personal	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,533**
		N	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

El análisis de correlación de Spearman en la empresa Passion for Health S.A.C. durante la pandemia COVID-19 en 2020 muestra una relación significativa y positiva entre la rotación del personal y la empleabilidad. Los resultados respaldan la hipótesis alternativa y refutan la hipótesis nula, indicando que a medida que la rotación del personal varía, también varía la empleabilidad. La correlación es moderada y estadísticamente significativa con un coeficiente de 0.533 y un valor de $p < 0.01$.

Prueba de hipótesis específica 1

H₀. No existe relación entre la rotación voluntaria y la competencia durante la pandemia COVID-19 en los trabajadores de la empresa Passion for Health S.A.C., Surco - 2020.

H₁. Existe relación entre la rotación voluntaria y la competencia durante la pandemia COVID-19 en los trabajadores de la empresa Passion for Health S.A.C., Surco - 2020.

Tabla 20*Correlación entre rotación voluntaria y competencia*

			Competencia
Rho de Spearman	Rotación voluntaria	Coefficiente de correlación	,427**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

La correlación de Spearman aplicada a los trabajadores de Passion for Health S.A.C. durante la pandemia COVID-19 en 2020 revela que hay una relación significativa y positiva entre la rotación voluntaria y la competencia de los empleados. Esto implica que a medida que la rotación voluntaria varía, también lo hace la competencia de los trabajadores. Los resultados respaldan la hipótesis alternativa, refutando la hipótesis nula, y la correlación obtenida es moderada, con un coeficiente de 0.427 y un valor de $p < 0.01$.

Prueba de hipótesis específica 2

H₀. No existe relación entre la rotación involuntaria y la competencia durante la pandemia COVID-19 en los trabajadores de la empresa Passion for Health S.A.C., Surco - 2020.

H₂. Existe relación entre la rotación involuntaria y la competencia durante la pandemia COVID-19 en los trabajadores de la empresa Passion for Health S.A.C., Surco - 2020.

Tabla 21*Correlación entre rotación involuntaria y competencia*

			Competencia
Rho de Spearman	Rotación involuntaria	Coefficiente de correlación	,527**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Los resultados del análisis de correlación de Spearman entre la rotación involuntaria y la competencia de los empleados en Passion for Health S.A.C. durante la pandemia COVID-19 en 2020 indican una relación significativa y positiva entre ambas variables. Esto sugiere que a medida que la rotación involuntaria varía, también lo hace la competencia de los trabajadores. Estos resultados rechazan la hipótesis nula y respaldan la hipótesis alternativa, con un coeficiente de correlación de 0.527 y un valor de $p < 0.01$, lo que indica una correlación moderada entre las dos variables.

Prueba de hipótesis específica 3

H₀. No existe relación entre la rotación voluntaria y la demanda del mercado laboral durante la pandemia COVID-19 en los trabajadores de la empresa Passion for Health S.A.C., Surco - 2020.

H₃. Existe relación entre la rotación voluntaria y la demanda del mercado laboral durante la pandemia COVID-19 en los trabajadores de la empresa Passion for Health S.A.C., Surco - 2020.

Tabla 22

Correlación entre rotación voluntaria y la demanda de mercado laboral

		Demanda de mercado laboral	
Rho de	Rotación	Coeficiente de correlación	,438**
Spearman	voluntaria	Sig. (bilateral)	,000
		N	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Los resultados del análisis de correlación de Spearman entre la rotación voluntaria y la demanda del mercado laboral para los trabajadores de Passion for Health S.A.C. durante la pandemia COVID-19 en 2020 revelan una correlación significativa y positiva entre estas dos variables. Esto implica que a medida que la

rotación voluntaria varía, también lo hace la demanda del mercado laboral. Estos hallazgos respaldan la hipótesis alternativa con un coeficiente de correlación de 0.438 y un valor $p < 0.01$, lo que indica una correlación moderada entre las dos variables.

Prueba de hipótesis específica 4

H₀. No existe relación entre la rotación involuntaria y la demanda del mercado laboral durante la pandemia COVID-19 en los trabajadores de la empresa Passion for Health S.A.C., Surco - 2020.

H₄. Existe relación entre la rotación involuntaria y la demanda del mercado laboral durante la pandemia COVID-19 en los trabajadores de la empresa Passion for Health S.A.C., Surco - 2020.

Tabla 23

Correlación entre rotación involuntaria y demanda de mercado laboral

			Demanda de mercado laboral	
Rho	de	Rotación	Coeficiente de correlación	,521**
Spearman		involuntaria	Sig. (bilateral)	,000
			N	60

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

El análisis de correlación de Spearman entre la rotación involuntaria y la demanda del mercado laboral para los trabajadores de Passion for Health S.A.C. durante la pandemia COVID-19 en 2020 revela una correlación significativa y positiva entre estas dos variables. Esto indica que a medida que la rotación involuntaria experimenta variaciones, también lo hace la demanda del mercado laboral. Estos resultados respaldan la hipótesis de investigación, ya que se rechaza la hipótesis nula en favor de la hipótesis alternativa. El coeficiente de correlación es de 0.521 y el valor de p es menor a 0.01, lo que sugiere una correlación moderada entre las variables evaluadas.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en el presente estudio sobre la relación entre la rotación de personal, la empleabilidad y otras variables están en concordancia con los antecedentes investigativos revisados, tuvo como objetivo determinar la relación entre la rotación del personal y la empleabilidad durante la pandemia COVID-19 en los trabajadores de la empresa Passion for Health S.A.C., Surco – 2020. En la metodología empleada para poder determinar los resultados, el enfoque empleado fue cuantitativo, de diseño no experimental de manera transversal, los instrumentos están aplicados en una población de 60 trabajadores de la empresa.

En los resultados generales, se encontró un nivel de significancia de 0.000 menos a 0.05, de una correlación moderada 53.3%. Con relación a los objetivos específicos en relación con la rotación voluntaria y competencia existe relación entre la rotación voluntaria y la competencia, debido a una significancia de 0.001 menor a 0.05, con una correlación de 42.7%; de igual manera existe relación entre la rotación involuntaria y competencia, existe evidencia estadística el cual determina una relación de 52.7% y un nivel de significancia de 0.000. Prosiguiendo, entre la rotación voluntaria y la demanda de mercado laboral, existe una relación de 43.8% y un nivel de significancia de 0.000. Por último, con relación a la rotación involuntaria y la demanda de mercado laboral, existe una relación entre la rotación involuntaria y la demanda de mercado laboral, con una significancia de 0.000 con un grado de correlación de 52.1% siendo de grado moderado.

En relación con los antecedentes, en la tesis de Bain (2018) se encontraron correlaciones entre los estilos de manejo de conflictos y la rotación de personal, aunque no todas fueron positivas. Esto coincide con nuestros hallazgos, donde se observaron correlaciones tanto positivas como negativas entre los constructos estudiados. Además, el estudio de Bain también sugirió que los estilos de manejo de

conflictos no predicen la rotación de personal, lo cual respalda nuestros resultados. En el estudio de Castillo y Sabando (2018) se analizó la incidencia de la rotación de personal en la productividad de una empresa. Aunque su investigación se centró en otro contexto y variables específicas, también encontraron una correlación baja entre la rotación de personal y la productividad, lo cual se asemeja a nuestros resultados.

Por otro lado, el estudio de Kurnat et al. (2017) se centró en la reducción de la rotación de personal en el sector de enfermería. Aunque su enfoque difiere del nuestro, su conclusión de que la colaboración entre departamentos y el apoyo del liderazgo son clave para reducir la rotación de personal es relevante para nuestro estudio. En cuanto a los antecedentes nacionales, el trabajo de Terrones (2017) sobre la influencia de la rotación de personal en la productividad de un banco coincide con nuestros resultados, ya que también encontró una relación inversa entre ambas variables. Además, su enfoque metodológico y el uso del coeficiente de Cronbach para evaluar la fiabilidad de los instrumentos son similares a los nuestros.

Comparando con el autor Poquis (2020) y sus investigaciones sobre el perfil profesional y empleabilidad de estudiantes de enfermería, se observa que ambos abordan la metodología de correlación de Spearman para analizar relaciones entre variables, en este caso, relacionadas con la rotación del personal y su influencia en la empleabilidad en contextos específicos. Ambos trabajos también comparten el enfoque de establecer hipótesis generales y específicas, y luego someterlas a pruebas estadísticas para determinar si existen relaciones significativas entre las variables estudiadas.

El estudio de Príncipe (2018) sobre la relación entre el reclutamiento y la rotación de personal también se relaciona con nuestro trabajo, ya que ambos investigamos la influencia de variables organizacionales en la rotación de personal.

Sus conclusiones respaldan la idea de que un reclutamiento inadecuado puede conducir a una mayor rotación de personal. Por último, el trabajo de Campos et al. (2019) y Campos (2019) abordó la relación entre la rotación de personal y el desempeño laboral en el campo de la enfermería. Aunque sus resultados no mostraron una correlación significativa, su metodología y análisis de datos son valiosos para nuestra investigación.

Quevedo (2020) determinó los elementos que contribuyen a la alta tasa de rotación en empleados, en el cual el elemento principal es una mala relación con sus superiores, dando validez a nuestros resultados y corroborando la importancia de las relaciones entre diferentes cargos en una entidad. Maurizio (2020) en su estudio exploró la movilidad ocupacional de los trabajadores no asalariados y su relación con la inestabilidad laboral. Aunque no se centró directamente en la relación entre la rotación del personal y la empleabilidad, proporcionó una perspectiva sobre cómo ciertas condiciones laborales pueden afectar la empleabilidad. Finalmente, Becerra (2019) en su investigación se centró en la relación entre la rotación del personal y la productividad en la empresa Torti Pieros E.I.R.L. Aunque no está directamente relacionada con la pandemia, ofrece una comprensión importante de cómo la rotación del personal puede afectar la productividad en un contexto empresarial.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES

A partir de los análisis realizados, se puede concluir que existe una relación significativa entre la rotación del personal y la empleabilidad durante la pandemia COVID-19 en los trabajadores de la empresa Passion for Health S.A.C. Tanto la rotación voluntaria como la rotación involuntaria tienen un impacto en la empleabilidad de los trabajadores, existiendo una significancia de 0.000, con una correlación moderada de 53.3%, lo que indica que la decisión de abandonar la organización o ser desvinculado involuntariamente puede afectar las oportunidades laborales futuras. Por lo tanto, es importante que la empresa implemente estrategias efectivas para reducir la rotación del personal y mantener altos niveles de empleabilidad entre sus empleados.

Los resultados obtenidos muestran que existe una correlación significativa entre la rotación voluntaria y la competencia de los trabajadores durante la pandemia COVID-19 en la empresa Passion for Health S.A.C. con un nivel de significancia de 0.001, con una correlación moderada de 42.7%, esto sugiere que los empleados con mayor competencia tienen menos probabilidades de abandonar voluntariamente la organización. Por lo tanto, es fundamental que la empresa promueva el desarrollo de habilidades y competencias en sus empleados para reducir la rotación voluntaria y mantener un personal altamente competente.

Los resultados revelan que existe una relación significativa entre la rotación involuntaria y la competencia de los trabajadores durante la pandemia COVID-19 en la empresa Passion for Health S.A.C., con un nivel de significancia 0.000 y una correlación moderada de 52.7%, esto implica que los trabajadores con mayor competencia tienen menos probabilidades de ser sujetos de rotación involuntaria. Para la empresa, es esencial reconocer y retener a aquellos empleados altamente competentes para reducir la rotación involuntaria y mantener un nivel de competencia.

Los resultados demuestran que existe una correlación significativa entre la rotación voluntaria y la demanda laboral durante la pandemia COVID-19 en la empresa Passion for Health S.A.C., el nivel de significancia obtenido fue de 0.000 y un nivel de correlación moderada de 43.8%. Esto implica que la decisión de los trabajadores de abandonar voluntariamente la organización puede estar influenciada por las oportunidades laborales disponibles en el mercado. La empresa debe estar atenta a la demanda del mercado laboral y ofrecer condiciones y oportunidades que sean atractivas para los empleados, a fin de reducir la rotación voluntaria y mantener un equipo de trabajo estable.

Los resultados indican que existe una correlación significativa entre la rotación involuntaria y la demanda del mercado laboral durante la pandemia COVID-19 en la empresa Passion for Health S.A.C., se encontró un nivel de significancia de 0.000 y con una correlación de 52.1%. Esto implica que los cambios en la demanda del mercado pueden influir en la rotación involuntaria de los trabajadores. La empresa debe monitorear de cerca las condiciones del mercado laboral y tomar medidas para adaptarse a los cambios y retener a los empleados, especialmente aquellos con habilidades y competencias altamente demandadas. Además, es importante ofrecer oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional que incentiven a los empleados a permanecer en la organización.

CAPÍTULO VI
RECOMENDACIONES

Se recomienda que la empresa Passion for Health S.A.C. implemente estrategias efectivas de retención de personal durante la pandemia COVID-19. Esto puede incluir la creación de programas de desarrollo y capacitación para mejorar las habilidades y competencias de los empleados, así como la creación de un ambiente de trabajo favorable que fomente la satisfacción laboral y el compromiso. Además, es importante establecer canales de comunicación abiertos y transparentes para comprender las necesidades y preocupaciones de los empleados y tomar medidas para abordarlas de manera proactiva.

Se recomienda que la empresa Passion for Health S.A.C. fortalezca los programas de desarrollo de competencias de los empleados durante la pandemia COVID-19. Esto puede incluir la implementación de cursos de formación y capacitación específicos para mejorar las habilidades y competencias requeridas en el entorno laboral actual. Asimismo, se debe brindar reconocimiento y recompensas a los empleados que demuestren un alto nivel de competencia, lo cual puede servir como un incentivo adicional para que permanezcan en la organización y reducir la rotación voluntaria.

Se recomienda que la empresa Passion for Health S.A.C. realice una revisión de los procesos de selección y asignación de tareas para asegurar que los empleados altamente competentes sean asignados a roles y proyectos que aprovechen al máximo sus habilidades. Además, se deben establecer canales de comunicación abiertos y transparentes para que los empleados puedan expresar sus inquietudes y frustraciones, y se tomen medidas para abordarlas de manera adecuada. Esto puede ayudar a reducir la rotación involuntaria y retener a los empleados con mayor competencia.

Se recomienda que la empresa Passion for Health S.A.C. realice un análisis regular de la demanda laboral y las tendencias del mercado para adaptar sus políticas y prácticas de retención de empleados. Esto puede incluir la implementación de incentivos y beneficios competitivos, así como el diseño de oportunidades de desarrollo profesional que sean atractivas para los empleados. Además, es importante mantener una comunicación abierta con los empleados para comprender sus aspiraciones y necesidades profesionales, y tomar medidas para satisfacerlas dentro de lo posible.

Se recomienda que la empresa Passion for Health S.A.C. monitoree de cerca los cambios en la demanda del mercado laboral y tome medidas proactivas para adaptarse a ellos. Esto puede incluir la reevaluación de las necesidades de personal, la identificación de áreas de especialización o habilidades requeridas en el mercado actual y la implementación de estrategias para retener a los empleados clave que posean esas habilidades. Además, es importante establecer alianzas estratégicas con instituciones educativas o programas de capacitación para asegurar un flujo constante de talento calificado y reducir la rotación involuntaria.

REFERENCIAS

- Álvarez, D. y Ruiz, M. (2020). *Rotación de personal: ¿Qué es y cómo combatirla?* Plaza y Valdés S.A.
- Álvarez, E. y Barreda, L. (2020). La estadística descriptiva en la formación investigativa del Instructor de arte. *Revista Conrado*, 16(73), 100-107.
<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1277>
- América Economía (2019, setiembre). *Rotación laboral: ¿cómo afecta en la productividad?* AméricaEConomía.com.
<https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/rotacion-laboral-como-afecta-en-la-productividad>
- Bain, G. (2018) *Assessing leadership's conflict handling style on an employee's turnover intention and employability in an organization* [Tesis de maestría, Universidad del Noroeste]. Repositorio de la Universidad del Noroeste.
https://repository.nwu.ac.za/bitstream/handle/10394/30609/Bain_G_2018.pdf?sequence=1
- Balestrini, M. (2006). *Cómo se elabora un proyecto de investigación*. Consultores Asociados.
- Becerra, L. (2019). *Rotación de personal y productividad de la empresa Torti Pieros E.I.R.L., 2019* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36758/Becerra_ALA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Brewer, J., Brown, K. y Ludwig, V. (2020). Self-regulation without force: can awareness leverage reward to drive behavior change? *Perspectives on Psychological Science*, 1(1), 1-18.
https://www.researchgate.net/publication/344026810_Ludwig_Brown_Brewer

_2020_Self-regulation_without_force

- Campos, A. y Oviedo, H. (2006). Propiedades psicométricas de una escala: La consistencia interna. *Revista de Salud Pública*, 10(5), 831-839. <https://www.redalyc.org/pdf/422/42210515.pdf>
- Campos, P. (2019). *Desplazamiento del recurso humano y su relación con el desempeño laboral de los profesionales de salud del Instituto Nacional de Oftalmología Dr. Francisco Contreras Campos, 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/10714>
- Campos, P., Gutiérrez, H. y Matsumura, J. (2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Revista Cuidarte*, 10(2), 615 – 626. <https://www.redalyc.org/journal/3595/359562695003/html/>
- Castillo, E. y Sabando, J. (2018). *Estudio de la Incidencia que tiene la Rotación de Personal en la Productividad de la Compañía Exportadora del Sur en el Periodo 2014 al 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/10174/1/T-UCSG-PRE-ECO-ADM-449.pdf>
- Cerrato, K., Argueta, L. y Zavala, J. (2016). Determinantes de la empleabilidad en el mercado laboral. *Economía y Administración*, 7(1), 21–40. <https://www.lamjol.info/index.php/EyA/article/view/4292/4034>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos: El capital de las organizaciones*. McGraw-Hill.
- Chicaiza, E. (2013). *La cultura organizacional y su incidencia en la rotación de*

- personal de Kmeyo.com 2012* [Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio de la Universidad Central del Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3613>
- Domínguez, S. (2018). Magnitud del efecto para pruebas de normalidad en investigación en salud. *Investigación en educación médica*, 1(27), 92 – 93. <https://www.scielo.org.mx/pdf/iem/v7n27/2007-5057-iem-7-27-92.pdf>
- Flores, R., Abreu, J. y Badii, M. (2008). Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 3(1), 65–99. [http://www.spentamexico.org/v3-n1/3\(1\)%2065-99.pdf](http://www.spentamexico.org/v3-n1/3(1)%2065-99.pdf)
- González, V. y González, R. (2008). Competencias genéricas y formación profesional: un análisis desde la docencia universitaria. *Revista Iberoamericana de Educación*, 41(3), 77-99. <https://doi.org/10.35362/rie470710>
- Hernández, R., Baptista, P. y Fernández, C. (2014). *Metodología de la investigación* McGraw-Hill.
- Hernández, R. y Mendoza, P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa y mixta* (10ª ed.). McGraw-Hill.
- Huertas, L. y Zeta, K. (2019). *La remuneración económica y su impacto en la satisfacción laboral en entidades públicas; organismos educativos* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio de la Universidad Privada Antenor Orrego. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/7336>
- Juárez, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 50(3), 307–314. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=457745495014>
- Kurnat, E., Ganger, M., Peterson, K. y Channel, L. (2017). Reducing Annual Hospital and Registered Nurse Staff Turnover—A 10-Element Onboarding Program

Intervention. *Sage Journals*, 3(1), 1–13.

<https://doi.org/https://doi.org/10.1177/2377960817697712>

La Torre, M. (2012). *La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral* [Tesis doctoral, Universidad de Valencia]. Repositorio de la Universidad de Valencia. <http://hdl.handle.net/10803/81889>

Leenen, I. (2012). La prueba de la hipótesis nula y sus alternativas: revisión de algunas críticas y su relevancia para las ciencias médicas. *Investigación en Educación Médica*, 1(4), 225-234. <https://www.redalyc.org/pdf/3497/349736306010.pdf>

Lima, C., Tavares, C., Moreira, P., Araruna, I., Oliveira, J. y Saravia, J., Inacio, R., Rolim, M. (2020). The emotional impact of Coronavirus 2019-nCoV (new Coronavirus disease). *Psychiatry Research*, 28(7), 11-15. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0165178120305163?via%3Dihub>

Littlewood, H. (2006). Antecedentes de la rotación voluntaria de personal. *Investigación administrativa*, 97(1), 7–25. <https://www.redalyc.org/pdf/4560/456045194001.pdf>

Madero, S., Calderón, V. y Vélez, F. (2015). Preferencias de las personas a las prestaciones y beneficios en su lugar de trabajo: Caso de una empresa maquiladora en la frontera noroeste México-Estados Unidos. *Nova scientia*, 7(15), 529 - 552. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-07052015000300529&lng=es&tlng=es.

March, J. y Simon, H. (1958). Inter-organizational cooperation: A rehabilitation project based on cooperation between health care and three social service agencies.

- Health*, 6(5), 14 - 21.
<https://www.scirp.org/reference/ReferencesPapers?ReferenceID=1099306>
- Maurizio, R. (2020). Rotación ocupacional y calidad del empleo. *Desarrollo económico*, 60(230), 27–58.
https://www.jstor.org/stable/26976098?seq=1#metadata_info_tab_contents
- Meza, C. (2017). *Empleabilidad y ocupabilidad de los egresados de administración de la Universidad Nacional del Centro del Perú y la Universidad Continental de Huancayo 2012-2014* [Tesis de pregrado, Universidad Continental]. Repositorio de la Universidad Continental.
<https://hdl.handle.net/20.500.12394/4318>
- Montes, J. (2007). *Reflexiones teóricas en torno al estudio del conflicto laboral*. Morata.
- Nolazco, F. y Rodríguez, D. (2020). Los tres pilares para la retención del talento humano en una empresa de servicios generales. *Innova Research Journal*, 5(1), 255 - 266.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7475493>
- Olmos, P. (2011). *Orientación y formación para la integración laboral del colectivo jóvenes vulnerables. La inserción laboral mediante estrategias de empleabilidad* [Tesis doctoral, Universidad de Barcelona]. Repositorio de la Universidad de Barcelona.
https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2011/hdl_10803_51432/por1de1.pdf
- Peña, H. y Villón, S. (2018). Motivación laboral: Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177–192.
<https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Poquis, E. (2020). *Análisis del perfil profesional en la empleabilidad de estudiantes de*

- enfermería de un Instituto Superior Tecnológico Público de Lima, 2020* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47837>
- PricewaterhouseCoopers (2020, agosto). *Estudio sobre fusiones y adquisiciones 2020*. PWC. <https://www.pwc.pe/es/publicaciones/estudio-fusiones-y-adquisiciones.html>
- Príncipe, A. (2018). *Reclutamiento y la rotación de personal en la empresa Respira S.A.C. del distrito de La Victoria, Lima 2018* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/25221>
- Quevedo, N. (2020). *Factores de rotación de personal Cueros Vélez Regional Bogotá* [Tesis de pregrado, Universidad Externado de Colombia]. Repositorio de la Universidad Externado de Colombia. <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/506c0c82-7aa0-431f-8333-0484d199c439/content>
- Rendón, M., Villasis, M. y Miranda, M. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Alergia* 63(4), 397-407. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755026009.pdf>
- Reyes, K., Argueta, L. y Zavala, J. (2016). Determinantes de la empleabilidad en el mercado laboral. *Economía y administración* 7(1), 21–40. <https://doi.org/10.5377/eya.v7i1.4292>
- Robbins, S. (2011). *Comportamiento organizacional* (13ª ed.). Pearson.
- Roy, T., Kar, S., Verma, S. y Kaushal, V. (2020). Study of Knowledge, Attitude, Anxiety & Perceived Mental Healthcare Need in Indian Population during COVID-19 Pandemic. *Asian Journal of Psychiatry*, 51(1), 91-102.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1876201820301945?via%3>

Dihub

Rubio, J. y Villagrán, D. (2017). *La rotación del personal y su incidencia en el desempeño del talento humano en la Corporación Fiales* [Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil]. Repositorio de la Universidad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/20744>

Temple, I. (2015, agosto). *Debes educarte para ser empleable*. Inestemple.com. <https://www.inestemple.com/es/2015/07/ines-temple-debes-educarte-para-ser-empleable/>

Terrones, S. (2017). *La rotación de personal y su influencia en la productividad del banco Scotiabank, Puente Piedra 2017* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/17510>

Weller, J. (2001). *Procesos de exclusión e inclusión laboral: La expansión del empleo en el sector terciario*. Serie Macroeconomía del Desarrollo

Werther, W. y Davis, K. (2014). *Administración de recursos humanos: Gestión del capital humano*. McGraw-Hill.

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

Rotación del personal y empleabilidad durante la pandemia del COVID-19 en la empresa Passion For Health, Santiago de Surco – 2020

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores		
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo se relaciona la rotación del personal con la empleabilidad durante la pandemia COVID-19 en los trabajadores de la empresa Passion for Health S.A.C., Surco - 2020?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo la rotación voluntaria se relaciona con la competencia de los trabajadores de la</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la rotación del personal y la empleabilidad durante la pandemia COVID-19 en los trabajadores de la empresa Passion for Health S.A.C., Surco - 2020.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Analizar la relación entre la rotación voluntaria y la competencia durante la pandemia COVID-19 en</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación entre la rotación del personal y la empleabilidad durante la pandemia COVID-19 en los trabajadores de la empresa Passion for Health S.A.C., Surco - 2020.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación entre la rotación voluntaria y la competencia durante la pandemia COVID-19 en los trabajadores de la empresa Passion for</p>	Variable 1: Rotación de personal		
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
			Rotación voluntaria	- Satisfacción laboral	1. Totalmente de acuerdo
			Rotación involuntaria	- Despidos - Reducciones de planilla - Transferencias - Ascensos	2. En desacuerdo 3. Parcialmente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
			Variable 2: Empleabilidad		
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Competencia	- Competencia profesional - Competencia emocional	1. Totalmente de acuerdo 2. En desacuerdo			

<p>empresa Passion for Health S.A.C., Surco - 2020? ¿Cómo la rotación involuntaria se relaciona con la competencia de los trabajadores de la empresa Passion for Health S.A.C., Surco - 2020? ¿Cómo la rotación voluntaria se relaciona con la demanda del mercado laboral de los trabajadores de la empresa Passion for Health S.A.C., Surco - 2020? ¿Cómo la rotación involuntaria se relaciona con la demanda del mercado</p>	<p>los trabajadores de la empresa Passion for Health S.A.C., Surco – 2020 Analizar la relación entre la rotación involuntaria y la competencia durante la pandemia COVID-19 en los trabajadores de la empresa Passion for Health S.A.C., Surco – 2020. Analizar la relación entre la rotación voluntaria y la demanda laboral durante la pandemia COVID-19 en los trabajadores de la empresa Passion for Health S.A.C., Surco – 2020.</p>	<p>Health S.A.C., Surco - 2020. Existe relación entre la rotación involuntaria y la competencia durante la pandemia COVID-19 en los trabajadores de la empresa Passion for Health S.A.C., Surco - 2020. Existe relación entre la rotación voluntaria y la demanda del mercado laboral durante pandemia COVID-19 en los trabajadores de la empresa Passion for Health S.A.C., Surco - 2020. Existe relación entre la rotación</p>	<p>Demanda del mercado laboral</p>	<p>- Valoración profesional - Experiencia</p>	<p>3. Parcialmente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo</p>
---	---	---	------------------------------------	--	--

<p>laboral de los trabajadores de la empresa Passion for Health S.A.C., Surco - 2020?</p>	<p>Analizar la relación entre la rotación involuntaria y la demanda del mercado laboral durante la pandemia COVID-19 en los trabajadores de la empresa Passion for Health S.A.C., Surco - 2020.</p>	<p>involuntaria y la demanda del mercado laboral durante la pandemia COVID-19 en los trabajadores de la empresa Passion for Health S.A.C., Surco - 2020.</p>			
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra		Técnicas e instrumentos	Estadística por utilizar	
<p>Nivel: Correlacional Diseño: No experimental Tipo: Básico</p>	<p>Población: 60 trabajadores de la empresa Passion for Health S.A.C. Tipo de muestreo: No probabilístico Tamaño de muestra: No se considera muestra</p>		<p>Variable 1: Rotación de personal Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Variable 2: Empleabilidad Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario.</p>	<p>Estadísticos descriptivos Tablas estadísticas Gráficos estadísticos Medidas de dispersión Desviación estándar Estadísticos inferenciales Rho de Spearman</p>	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE ROTACIÓN DE PERSONAL

Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas que permite hacer una descripción de cómo se siente en su área laboral, para ello te solicitamos responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo como pienses o actúes. Su colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la rotación laboral en la empresa Passion for Health S.A.C, Surco – 2020.

Marque con una “X”, considerando la valoración que se da a continuación:

1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Parcialmente de acuerdo	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
-----------------------------	------------------	----------------------------	---------------	--------------------------

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
ROTACIÓN VOLUNTARIA						
1	Me siento reconocido en la empresa.	1	2	3	4	5
2	Mis opiniones son tomadas en cuenta.	1	2	3	4	5
3	Existe buena comunicación entre las diversas áreas internas de la empresa	1	2	3	4	5
4	Pienso dejar la empresa por otro trabajo que se adapte a mis necesidades personales y laborales.	1	2	3	4	5
5	Me siento cómodo y conforme con el trabajo realizado por mi jefe.	1	2	3	4	5
6	Mantengo una buena relación con todos mis compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
7	La remuneración que recibo es la adecuada según mis funciones.	1	2	3	4	5
8	El trabajo me ha brindado oportunidades de crecer en ella.	1	2	3	4	5
9	Estoy conforme con las políticas de incentivos de la empresa.	1	2	3	4	5
10	Me siento motivado en el trabajo.	1	2	3	4	5
11	El trabajo cumple con mis expectativas profesionales.	1	2	3	4	5

12	Aceptaría otro trabajo si me ofrecen otro nivel de compensación.	1	2	3	4	5
ROTACIÓN INVOLUNTARIA						
13	Algún compañero cometió una falta grave dentro de la empresa.	1	2	3	4	5
14	Tengo compañeros indisciplinados y con una falta de ética profesional.	1	2	3	4	5
15	La empresa tuvo que disminuir personal.	1	2	3	4	5
16	Tengo menos compañeros de área que antes.	1	2	3	4	5
17	Alguna vez me trasladaron de área.	1	2	3	4	5
18	He apoyado a otras áreas por falta de personal.	1	2	3	4	5
19	He sido ascendido por mi desempeño	1	2	3	4	5
20	Soy muy competente que los directivos me han indicado sobre un posible ascenso.	1	2	3	4	5

CUESTIONARIO SOBRE EMPLEABILIDAD LABORAL

Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de cómo se siente en su área laboral, para ello te solicitamos responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo como piense o actúe. Su colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la empleabilidad laboral en la empresa Passion for Health S.A.C., Surco – 2020.

Marque con una “X”, considerando la valoración que se da a continuación:

1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Parcialmente de acuerdo	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
-----------------------------	------------------	----------------------------	---------------	--------------------------

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
COMPETENCIA						
1	Tengo los conocimientos técnicos y teóricos para realizar las actividades propias de mi área.	1	2	3	4	5
2	He formado distintos conocimientos que pueden aplicarse en distintas áreas de la empresa.	1	2	3	4	5
3	Trato de estar siempre capacitado y actualizado en mi ámbito profesional.	1	2	3	4	5
4	Considero que cumplo con el perfil profesional.	1	2	3	4	5
5	Me gusta aprender por mi propia cuenta para desarrollarlas en mi área de trabajo.	1	2	3	4	5
6	Tengo iniciativa para realizar otras actividades que no me han sido designadas.	1	2	3	4	5
7	Normalmente puedo trabajar en equipo.	1	2	3	4	5
8	Tengo valores morales y éticos.	1	2	3	4	5
9	Me llevo bien con mis compañeros.	1	2	3	4	5
10	Soy optimista cuando tengo alguna dificultad.	1	2	3	4	5
11	Trabajo bien bajo presión.	1	2	3	4	5
12	Tengo un buen manejo del estrés.	1	2	3	4	5

DEMANDA DEL MERCADO LABORAL						
13	Hay una alta demanda laboral en mi profesión u ocupación.	1	2	3	4	5
14	Son muchos requisitos para ocupar una vacante de mi profesión u ocupación en la empresa.	1	2	3	4	5
15	Tuve mucha competencia cuando postulé a una vacante en la empresa.	1	2	3	4	5
16	Hay una buena remuneración para mi profesión u ocupación en el mercado laboral.	1	2	3	4	5
17	Tengo una amplia experiencia laboral en mi profesión u ocupación.	1	2	3	4	5
18	Tengo experiencia previa en el área de trabajo que me encuentro actualmente.	1	2	3	4	5
19	Tengo cartas de recomendación de anteriores empleos.	1	2	3	4	5
20	Gracias a mi experiencia laboral he aprendido a ser competente en cualquier empresa.	1	2	3	4	5

Anexo 3. Ficha de validación de juicio de expertos

Validación del instrumento: ROTACIÓN DE PERSONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Mario Edgart Chura Alegre

DNI: 43486931

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico [X]

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: EMPLEABILIDAD

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Mario Edgart Chura Alegre

DNI: 43486931

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico [x]

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: ROTACIÓN DE PERSONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Dr. Luis Marcelo Quispe

DNI: 40612463

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [x] Estadístico []

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: EMPLEABILIDAD

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Dr. Luis Marcelo Quispe

DNI: 40612463

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [x] Estadístico []

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: ROTACIÓN DE PERSONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: _____ Mg. Jorge Alonso Ramos Chang _____

DNI: 40968849 _____

Especialidad del validador: Temático [x] Metodológico [] Estadístico []

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: EMPLEABILIDAD

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: _____ Mg. Jorge Alonso Ramos Chang _____

DNI: 40968849 _____

Especialidad del validador: Temático [x] Metodológico [] Estadístico []

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Anexo 4. Documento que acredita la investigación en la empresa

Estimado:

MARIO EDGART CHURA

Gerente General

Me dirijo a usted en calidad de bachiller de la carrera de Administración de Empresas de la Universidad Autónoma del Perú en el proceso de elaboración de mi tesis titulada "Rotación del Personal y la Empleabilidad durante la Pandemia del COVID-19 en la Empresa Passion for Health SAC, Surco - 2020".

El propósito de este mensaje es solicitar su autorización y colaboración para llevar a cabo una encuesta entre los empleados de Passion for Health SAC. La encuesta tiene como objetivo principal recopilar información relevante y significativa sobre la rotación del personal y la empleabilidad en el contexto de la pandemia de COVID-19.

La encuesta será realizada de forma ética y confidencial, y los datos recopilados serán utilizados exclusivamente con fines académicos. Los resultados de la investigación se presentarán de manera agregada y anónima, garantizando la privacidad y confidencialidad de los participantes y de la organización.

Agradezco de antemano su disposición y apoyo para llevar a cabo este estudio, que contribuirá significativamente a mi proceso de investigación y al conocimiento sobre la gestión del personal en el contexto actual.

Quedo a su disposición para proporcionar cualquier información adicional que requiera y para coordinar de la mejor manera posible la realización de la encuesta.

Atentamente,



Lizbeth Fanny Heredia Navarrete

DNI: 70476637



Mg. Mario Edgart Chura Alegre

DNI: 43486931

Anexo 5. Informe de coincidencias

LIZBETH FANNY HEREDIA NAVARRETE TESIS PARA REPOS... [↔ Cambiar a la nueva versión](#) [i Detalles de la entrega](#) [i Ayuda](#)

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TESIS
ROTACIÓN DEL PERSONAL Y EMPLEABILIDAD DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN LA EMPRESA PASSION FOR HEALTH, SANTIAGO DE SURCO - 2020

PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORA
LIZBETH FANNY HEREDIA NAVARRETE
ORCID: 0009-0001-7857-4341

ASESOR
MG. MARIO EDGART CHURA ALEGRE
ORCID: 0000-0002-5222-444X

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
DIRECCIÓN DE ORGANIZACIONES Y PERSONAS

Fuentes principales Todas las fuentes

85 Similarity Exclusiones

14%
Similitud general

1	repositorio.autonoma.edu.pe INTERNET	3%
2	repositorio.ucv.edu.pe INTERNET	2%
3	hdl.handle.net INTERNET	1%
4	repositorio.unife.edu.pe INTERNET	<1%
5	www.cucea.udg.mx INTERNET	<1%

0 Marcas de alerta

14% Similitud general

o Detalles del documento

--

AI

Compartir

Página 1 de 107