



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS EMPRESARIALES Y
PEDAGÓGICAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA COMERCIAL

TESIS

**ROTACIÓN DE PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA
UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI EN EL
MARCO DE EMERGENCIA SANITARIA – COVID 19,
MOQUEGUA 2021**

PRESENTADO POR

BACH. MANUEL ALEJANDRO BUSTAMANTE MARCA

ASESOR

MGR. ROCIO CLARIBEL CORNELIO AIRA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE INGENIERO COMERCIAL

MOQUEGUA – PERÚ

2022

ÍNDICE DE CONTENIDO

PÁGINA DE JURADOS	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
ÍNDICE DE CONTENIDO	V
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRAC	IX
INTRODUCCIÓN	X
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	11
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	11
1.2. Definición del problema.....	14
1.3. Objetivos de la Investigación.	14
1.4. Justificación e importancia de la investigación.....	15
1.5. Variables.....	16
1.6. Hipótesis de la Investigación.....	18
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	19
2.1. Antecedentes de la investigación.	19
2.2. Bases teóricas.....	31
2.3. Marco conceptual	41
CAPÍTULO III: MÉTODO.....	43
3.1. Tipo de investigación.	43
3.2. Diseño de investigación.	43
3.3. Población y muestra.....	43
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	44
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.	45
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	46
4.1. Presentación de resultados.....	46
4.2. Contrastación de hipótesis.	60
4.3. Discusión de resultados.	63

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	71
5.1. Conclusiones	71
5.2. Recomendaciones	73
Bibliografía	74
Anexos	81

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

<i>Tabla 1</i>	17
<i>Tabla 2</i>	44
<i>Tabla 3</i>	46
<i>Tabla 4</i>	47
<i>Tabla 5</i>	48
<i>Tabla 6</i>	49
<i>Tabla 7</i>	50
<i>Tabla 8</i>	51
<i>Tabla 9</i>	53
<i>Tabla 10</i>	55
<i>Tabla 11</i>	56
<i>Tabla 12</i>	58
<i>Figura 1</i>	46
<i>Figura 2</i>	47
<i>Figura 3</i>	48

RESUMEN

El objetivo principal del presente trabajo de investigación es determinar el grado de rotación de personal administrativo en la Universidad José Carlos Mariátegui en el marco de emergencia sanitaria – Covid 19, Moquegua 2021. La universidad se dedica a la formación profesional de estudiantes, íntegros, competitivos, que contribuyan al desarrollo sostenible regional y nacional.

Se ha considerado una variable, Rotación de Personal con sus correspondientes dimensiones como Rotación de Personal Voluntaria, Rotación de Personal Involuntaria y Características Socio Laborales.

La muestra se conformó por el personal administrativo de la universidad, donde a través del instrumento de la encuesta respondieron las interrogantes planteadas, en lo posterior se usó Excel y SPSS con la finalidad de conseguir la data y así lograr el propósito deseado.

El tipo de estudio del trabajo de investigación es descriptivo dado que se observó y describió la variable de estudio y de diseño no experimental.

Palabras clave: Rotación de personal, Rotación de personal voluntaria, Rotación de personal involuntaria, características socios laborales, empresa.

ABSTRAC

The main objective of this research is to determine the degree of administrative staff turnover at the Universidad José Carlos Mariátegui in the context of the sanitary emergency - Covid 19, Moquegua 2021. The university is dedicated to the professional training of students with integrity and competitiveness, who contribute to regional and national sustainable development.

A variable has been considered, Staff Turnover with its corresponding dimensions such as Voluntary Staff Turnover, Involuntary Staff Turnover and Social and Labor Characteristics.

The sample was made up of the administrative personnel of the university, where through the survey instrument they answered the questions posed, then Excel and SPSS were used in order to obtain the data and thus achieve the desired purpose.

The type of study of the research work is descriptive given that the study variable was observed and described and of non-experimental design.

Key words: Staff turnover, voluntary staff turnover, involuntary staff turnover, labor-partner characteristics, company.

INTRODUCCIÓN

La Rotación de Personal a lo largo del tiempo ha empezado a tomar un papel protagónico y relevancia a nivel empresarial, esto se debe a que nos encontramos en un entorno más competitivo y globalizado, tomando más fuerza en el inicio de la emergencia sanitaria por Covid 19, generando así un problema para las empresas a nivel mundial, afectando a todos los rubros de un país. El covid 19 genero recortes de personal en empresas provocado por la paralización de toda actividad empresarial.

Las entidades privadas y públicas no fueron ajenas a la situación del Covid 19 paralizándose todo tipo de actividad y adecuándose al trabajo en casa, lo cual provoco un periodo de adaptación al trabajo remoto. Según la noticia publicada por la Universidad Católica de Santa María uno de cada cuatro empleos en el país se perdió por la pandemia del Covid 19.

En el área de educación superior en el Perú las clases y la atención administrativa desde el año 2020 se vienen realizando de manera remota, obligando a las universidades a utilizar e implementar nuevas plataformas para el dictado de clases y para la atención de los alumnos en la parte administrativa.

Por otro lado los trabajadores de una empresa y los estudiantes de un centro educativo se vieron obligados a pasar por una adaptación a su nueva modalidad de trabajo y estudio, sin descuidar las medidas de prevención que se implementaron para combatir el Covid 19.

En la región Moquegua la Universidad José Carlos Mariátegui se vio afectada por la repentina llegada del Covid 19, al igual también por la negativa al licenciamiento institucional brindado por Sunedu, generando un retraso en la planificación programada.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la Realidad Problemática.

Al rededor del mundo la rotación de personal forma parte de los principales problemas que afectan a las empresas de manera económica y social.

Una empresa se sostiene por las actividades que realizan un conjunto de personas que alinean sus objetivos personales con los objetivos de la empresa, laborando de una manera alineada y coordinada. Cuando estos lazos se rompen el trabajador busca una nueva oportunidad laboral y se retira de la empresa, a este acontecimiento se le conoce como rotación de personal.

Existen diferentes tipos de rotación de personal que produce que el trabajador se retire de su puesto laboral: podemos encontrar la rotación de personal voluntaria, donde el trabajador decide retirarse de su puesto laboral por iniciativa propia por diferentes circunstancias como una mejor oferta laboral, buscar un crecimiento profesional y también por aspectos poco agradables para el trabajador adentro de la empresa como el horario de trabajo, baja remuneración o el clima laboral.

De igual forma también encontramos la rotación de personal involuntaria donde la empresa decide prescindir de las labores del empleado por diferentes motivos, los cuales pueden ser la no renovación de contrato o prácticas, falta grabe del empleado adentro de la empresa y la coyuntura económica de la empresa o del país, de igual manera también se produce la salida del personal por una reestructuración por parte de la empresa, esto se produce por un entorno laboral inadecuado o un bajo rendimiento del área laboral.

Una alta tasa de rotación de personal en una empresa significa que los trabajadores buscan mejores condiciones de trabajo o están insatisfechos con las tareas que realizan en su trabajo actual, así como también no se logran adaptar al entorno laboral de la empresa a consecuencia de esto las empresas tienen un alto nivel de costos en contratación y capacitación.

Según el experto en dirección de empresas de la universidad de ciencias y humanidades Alejandro Medina menciona que: “Las empresas con alta rotación de trabajadores son evaluadas de manera negativa en el mercado. Así mismo, crea un ambiente hostil e inseguro para los trabajadores y afecta su desempeño”. (republica, 2019)

A nivel internacional, Según el estudio realizado Preparing for take-off desde el año 2013 hasta el año 2018 el porcentaje de rotación del personal aumento 23% a nivel mundial, buscando una solución para este problema se identificó que la mejora constante del clima laboral de una empresa fue la de mejor impacto.

En el año 2020 un estudio a nivel internacional de origen argentino, Globant, dio a conocer que el 90% de empresas no logran contratar los perfiles apropiados para cubrir los puestos disponibles, así mismo también se logró identificar que el 87% de empresas indican que la rotación de personal es un desafío bastante grande. Este tema es muy importante para las empresas ya que no se pueden permitir una rotación de personal constante porque representa un costo significativo. (republica, 2019)

A nivel nacional, según el diario de la República (La Republica, 2019), Perú posee la tercera tasa más grande de rotación de empleados en América Latina, esto se produce gracias al uso de herramientas inestables al momento de realizar la contratación de personal. En el Perú 1 de cada 3 individuos contratados en una empresa deja de formar parte en un corto plazo de tiempo provocando así un 43% de sobre costo de una compañía. Una publicación en el año 2019 de PWC en un portal local nos dice que el Perú tiene un promedio del 20% de rotación laboral estando muy por encima de la media de 10.9%.

En Perú, las industrias más difíciles de encontrar perfiles adecuados para cubrir puestos de trabajo en sus respectivos campos son: inmobiliarias, energía, minería y petróleo. La especialista Teresa Morales afirma que en el Perú las empresas ya no son competitivas debido a la falta de software de gestión del talento que pueda preparar capacidades analíticas, de toma de decisiones y preventivas.

A nivel distrital, de acuerdo con la Asociación Peruana de Recursos Humanos el sector de minería y retail son los sectores con el mayor índice de rotación de personal a nivel nacional. Ambos sectores vienen sufriendo altos índices rotación de personal y la falta de talento humano, esto se debe gracias al incremento de la demanda de personal con experiencia.

Según la página web (PeruRetail La web del Retail y los Canales Comerciales, 2017) hace mención sobre la rotación de personal en el sector retail, se la nombra como enemigo conocido y problema ya asumido por parte de las empresas del sector. Esto puede variar según el tipo de empresa, las características del mercado e industria. Se ha presentado otra causa por la cual múltiples empresas han optado por realizar la separación de algunos miembros de su personal, trayendo como consecuencia una rotación de personal bastante significativa, este fenómeno se ha presentado como una enfermedad contagiosa llamada SARS-CoV-2 o mejor conocido como Covid 19, la cual ha traído como consecuencia la parálisis de todo tipo de actividad.

El covid -19 nos ha llevado a tener un gran retroceso a nivel mundial y nacional en todos los niveles existentes, lo cual ha producido que muchas empresas sufran de un déficit económico bastante amplio y tengan que recurrir a realizar recortes de personal, adelantamiento de vacaciones de algunos trabajadores y despidos injustificados, lo cual ha generado la salida de varios trabajadores de empresas provocando un alto desempleo a nivel mundial y nacional.

En cualquier caso reducir la tasa de rotación es un desafío, que enfrenta toda organización, especialmente en el Perú.

1.2. Definición del problema.

1.2.1 Problema General

¿Cuál es el grado de rotación de personal administrativo en la universidad José Carlos Mariátegui en el marco de emergencia sanitaria?

1.2.2 Problemas Específicos

P.E.1 ¿Cuál es el grado de rotación de personal voluntaria en la universidad José Carlos Mariátegui en el marco de emergencia sanitaria?

P.E.2 ¿Cuál es el grado de rotación de personal involuntaria en la universidad José Carlos Mariátegui en el marco de emergencia sanitaria?

P.E.3 ¿Cuáles son las características socio laborales específicas / relevante del personal administrativo en la universidad José Carlos Mariátegui en el marco de emergencia sanitaria?

1.3. Objetivos de la Investigación.

1.3.1 Objetivo General

Determinar el grado de rotación de personal administrativo en la universidad José Carlos Mariátegui en el marco de emergencia sanitaria.

1.3.2 Objetivos Específicos

O.E.1. Determinar el grado de rotación de personal voluntaria en la universidad José Carlos Mariátegui en el marco de emergencia sanitaria.

O.E.2. Determinar el grado de rotación de personal involuntaria en la universidad José Carlos Mariátegui en el marco de emergencia sanitaria.

O.E.3. Determinar las características socio laborales específicas / relevante del personal administrativo en la universidad José Carlos Mariátegui en el marco de emergencia sanitaria.

1.4. Justificación e importancia de la investigación.

El presente estudio de investigación busca aportar al tema de la rotación de personal en una circunstancia diferente como lo es el estado de emergencia sanitaria, también busca contribuir en la parte administrativa de la Universidad José Carlos Mariátegui y centros de estudio de enseñanza superior dando a conocer que un alto o regular grado de rotación de personal en el área administrativa puede provocar falencias.

Los resultados de esta encuesta proporcionarán información sobre el movimiento de personas dentro de la región administrativa de la Universidad José Carlos Mariátegui y ayudara a las empresas que se encuentren con altos índices de rotación de personal logren conocer las características socio laborales más específicas / relevantes del personal en el área administrativa.

Se espera que la investigación sea mutuamente beneficiosa y útil, puesto que se encontró nuevos hallazgos específicamente en una entidad académica y en un escenario distinto, contribuyendo por medio de información y/o datos a futuras investigaciones sobre la rotación de personal.

1.5. Variables

1.5.1. Variable de estudio

- ❖ Rotación de personal

1.5.2. Dimensiones

- ❖ Rotación de Personal Voluntaria
- ❖ Rotación de Personal Involuntaria
- ❖ Características Socio Laborales

1.5.2 Operacionalización de Variables.

Tabla 1

Matriz de Operacionalización de Variable.

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Rotación de personal	Se define como la salida de un grupo de trabajadores, así como también el ingreso de otros con la finalidad de sustituirlos. Personal que ingresan y salen de una empresa u organización.	La medición de la variable se realizara con un cuestionario validado por expertos el cual se aplicara al personal de la empresa.	Rotación de Personal Voluntaria	Desarrollo profesional	Ordinal
				Clima laboral	
				Horario de trabajo	
			Rotación de Personal Involuntaria	Termino de relación laboral	Ordinal
				Falta Grabe	
				Coyuntura económica	
			Características Socio Laborales	Tipo de contrato	Ordinal
				Nivel de instrucción	
				Área de trabajo	
Tiempo laboral					
				Teletrabajo	

1.6. Hipótesis de la Investigación.

1.6.1 Hipótesis General.

El grado de rotación del personal administrativo es regular en la universidad José Carlos Mariátegui en el marco de emergencia sanitaria.

1.6.2 Hipótesis Específicos.

H.E.1 El grado de rotación personal voluntaria del personal administrativo es regular en la universidad José Carlos Mariátegui en el marco de emergencia sanitaria.

H.E.2 El grado de rotación de personal involuntaria del personal administrativo es regular en la universidad José Carlos Mariátegui en el marco de emergencia sanitaria.

H.E.3 Existen características socio laborales específicas / relevantes del personal administrativo en la universidad José Carlos Mariátegui en el marco de emergencia sanitaria.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.

Internacional

Torres , D. (2020) Rotación del personal y su incidencia en el desempeño del talento humano en la ATM CENTRO GUAYAS – EP (tesis para optar el grado de magíster). Universidad de Guayaquil, investigación cualitativa, de tipo descriptiva., utilizando como muestra 55 colaboradores de elementos del total de la población, concluyendo de la siguiente manera:

La empresa ejecutará un reconocimiento detallado de los motivos por parte de los empleados que dejaron la empresa por influencia política en las decisiones del director general.

Según las entrevistas realizadas, los encargados de cada sector de la empresa consideran que el método utilizado para evaluar el desempeño no es suficiente, esto se debe a que la evaluación realizada es subjetiva.

La empresa implantará un mecanismo adicional para evaluar el rendimiento de los trabajadores, por otro lado, se establece la importancia que exista un procedimiento de incentivos no monetarios porque las motivaciones de los empleados están unidas con el compromiso que tienen hacia la empresa, de igual forma, el esquema de aplicación de esta estrategia mejorará el rendimiento de los trabajadores y del mismo modo disminuir la rotación de personal.

Escola, M. (2020) Clima organizacional y su incidencia en la rotación de personal de la empresa Estrategias y Mercado (tesis para obtener título de modalidad Proyecto de Investigación), Universidad Central del Ecuador, investigación cuantitativa, de tipo no experimental, utilizando como muestra 56 trabajadores de total de la población, concluyendo de la siguiente manera:

Se logró identificar que el clima laboral de grupo adentro de la empresa logro obtener el 81% de los parámetros favorables, y la rotación de personal un 6,85% lo que indica, lo significativo de las condiciones laborales. Las dimensiones del clima organizacional que se han mejorado son: pertenencia (9,34%), estabilidad (9,73%) y valores colectivos (8,85%); estos factores influyen en los entornos laborales de los empleados de la compañía.

Por último, se identificó que la principal razón por la que los empleados abandonan la empresa es porque el 39% de los empleados ha recibido una mejor propuesta de compensación y la otra es una reestructuración administrativa, lo que equivale al 13%.

Garcia, K. (2016) Causas internas y externas que influyen en la rotación de personal en una empresa de alimentos de la costa sur (tesis para obtener título de psicóloga industrial / organizacional en el grado de licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Guatemala, investigación de tipo cuantitativo descriptivo, utilizando como muestra 25 elementos del total de la población, concluyendo de la siguiente manera:

La investigación logra identificar ocho causas internas y externas teniendo cuatro causas cada una respectivamente y encontrar áreas de trabajo con mayor influencia en la rotación de personal. Se determinó que las cuatro causas internas fueron: jefe, rendimiento laboral, sueldo y ambiente laboral y las cuatro causas externas fueron: otro trabajo, familia, viajar y universidad. Por ultimo da a conocer un plan de mejoramiento para poder retener y obtener mejor personal para la empresa

Nacional

Aliaga, R. (2019) Factores que influyen en la rotación del personal caso empresa “Avecitas” (tesis para obtener Título Profesional de Licenciada en Administración). Universidad Continental, Huancayo, de investigación descriptivo, utilizando como muestra 25 elementos del total de la población, concluyendo de la siguiente manera: Se demostró que todos los factores son influyentes a la rotación de personal de la empresa. Obteniendo como resultado lo siguiente:

El 38% de los trabajadores mencionan una remuneración baja y el otro 62% de trabajadores indican una remuneración regular. La selección de personal es inadecuada originado por la empresa ya que no hace proceso de selección solo hace reclutamiento teniendo como resultado una empleado con o sin experiencia laboral sin exigir conocimientos en el puesto. El personal busca poder desarrollarse y mejorar económicamente en otras empresas ya que la mayoría de trabajadores no cuenta con una línea de carrera laboral en la empresa.

Lezcano, E. (2020) Análisis de la rotación de personal en una entidad educativa superior, 2020 (tesis para optar la maestría en gestión del talento humano). Universidad Cesar Vallejo, Lima, la investigación es cualitativa no experimental, utilizando como muestra 7 elementos de población, concluyendo de la siguiente manera:

Se dio a conocer la existencia de causas muy señaladas en la rotación del personal y recalco la importancia de encontrar una empresa que ayude a crecer profesionalmente. El objetivo específico llega a la conclusión que el retiro voluntario es a causa de la poca importancia de las empresas hacia uno de los pilares de toda empresa como lo es el capital humano, así mismo las malas políticas salariales y la falta de comunicación horizontal en la empresa.

El segundo identifico que el retiro involuntario es causa del ingreso de trabajadores que al momento de laborar encuentran otra realidad a la que creían y deciden renunciar.

Roca, G. (2020) Factores que inciden en la rotación de personal de una entidad financiera, 2020 (tesis para obtener la maestría en gestión del talento humano) Universidad Cesar Vallejo, Lima, de investigación explicativa, utilizando como muestra 6 elementos del total de la población, concluyendo de la siguiente manera:

Por medio de las entrevistas a los trabajadores y ex trabajadores, se llegó a conocer que no todos los trabajadores se han adaptado al trabajo, en especial al trabajo de campo, por las dificultades y percances que conlleva. Se produce el retiro de personal principalmente porque el colaborador no está adaptado al trabajo de campo, considerando que existen muchos peligros en la venta de préstamos en la calle.

Señalaron que no todas las empresas tienen la cultura y el ambiente ideal, los salarios son fijos, pero las bonificaciones son variables lo cual trae disconformidad a los trabajadores. Por último, los trabajadores están disconformes por mantener la continuidad del trabajo a pesar de la situación de covid -19.

Guevara, k. & Guevara, N. (2019) Rotación de personal y su relación con la satisfacción del cliente en financiera Crediscotia Jaén – 2019 (tesis para obtener título profesional de licenciado en administración) Universidad Señor de Sipàn, Pimentel, de investigación descriptiva correlacional, utilizando como muestra 361 elementos del total de la población, concluyendo de la siguiente manera:

Se logró identificar que la rotación de personal de la financiera crediscotia con un 55.6% es alta, comparado con el promedio a nivel nacional, una de las principales razones de la elevada rotación se debe al tiempo que trabaja un empleado el cual está relacionado con el contrato que tiene, donde se establece clausulas, donde se señala que si no se cumplen

determinadas metas debe ser separado de la empresa para así poder dar lugar a un nuevo trabajador que cumpla con el perfil.

Se determinó que la satisfacción por parte de los clientes de la financiera con un 50% es baja, esto se debe a que los trabajadores de la empresa no cuentan con ningún tipo de inducción para brindar un buen servicio desde el principio, así mismo se recalca que el trabajador en la empresa no logra crear un vínculo de confianza con los clientes.

Sánchez, F. (2016) Remuneración económica y rotación de personal en Scotiabank, sucursal Huaraz, 2014. (Tesis para obtener el grado de maestro en administración) Universidad nacional Santiago Antúnez de Mávalo, Huaraz, de investigación explicativa y descriptiva, utilizando como muestra 46 elementos del total de la población, concluyendo de la siguiente manera:

Se logró determinar la incidencia de manera adversa en la rotación de personal en la empresa, esto se debe a la existencia de una relación indirecta entre la remuneración económica y la rotación de personal, se indica que a mayor remuneración menor será la rotación de personal y menor remuneración mayor índice de rotación de personal en la empresa.

En otro punto, los niveles de compensación económica en la empresa son normales por el porcentaje de comisiones y bonificaciones, lo cual incide de manera adversa en la rotación de personal de los trabajadores del Scotiabank.

Se logró determinar la tasa de rotación de personal la cual con un 67.4% de encuestados piensan que la rotación de personal es alta en la empresa. Por último, se observa que los retiros voluntarios el 50% de los trabajadores consideran que son bajos, mientras que el 44% que es regular y los retiros involuntarios con un 54.3% de trabajadores opina que son altas; mientras que el 37% que es regular.

Meza, K. (2016) Rotación de personal y calidad de servicio de los colaboradores de la empresa Omega plaza Moyobamba, período 2015 (Tesis para obtener el título profesional de licenciada en administración) Universidad Cesar Vallejo, Moyobamba, de investigación descriptiva, utilizando como muestra para la primera variable 30 colaboradores y para la segunda variable 67 elementos del total de la población, concluyendo de la siguiente manera:

Luego de realizar la evolución de cada variable a estudiar, se logró identificar que dentro de Omega Plaza con un 53% existe un alto grado de rotación del personal, así mismo se logró observar que el servicio brindado por los trabajadores de la empresa es deficiente.

Se detalla que la rotación de personal por factores internos es alta, el 60% de los encuestados así lo confirman, la rotación de personal por factores externos con el 50% es alta, rotación de personal voluntaria con el 40% es alta, rotación de personal provocada con el 53% es regular según los encuestados.

Se pudo reconocer las razones principales del alto grado de rotación del personal dentro de la empresa, se debe principalmente a la insatisfacción del empleado por la remuneración que percibe como sobresalientes oportunidades o mayor estabilidad laboral en otra empresa. Por último, se identificó que la calidad de servicio brindado por los trabajadores es deficiente, como lo manifestaron los clientes con mayor frecuencia en la empresa, percibiendo que existe falta de capacitación al personal.

Chavez, S. (2019) Rotación y productividad del personal de la Gerencia de desarrollo social y humano. Municipalidad Provincial del Santa – 2019 (Tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión del talento humano) Universidad Cesar Vallejo, Chimbote, de investigación correlacional, utilizando como muestra 98 elementos del total de la población, concluyendo de la siguiente manera:

Se precisa que la variable rotación y la variable productividad se relacionan significativamente, teniendo coeficiente de $-0,759$ lo cual indica la existencia de una correlación inversa en grado moderado. A partir de estos resultados se puede deducir que a mayor rotación de personal menos productividad o viceversa.

Por otro lado, se identificó que con un 42.1% del total del encuestados el nivel de rotación de personal dentro de la empresa es nivel medio (regular), el 32.6% considera que es un nivel bajo, mientras que el 25.3% que es nivel alto.

Zanelli, R. (2021) Rotación del Personal y Productividad de los trabajadores de la Empresa Pesquera Don Fernando SAC – Chimbote, 2021 (Tesis para alcanzar el grado académico de maestro en administración de negocios - MBA) Universidad Cesar Vallejo, Chimbote, de investigación correlacional, utilizando como muestra 84 elementos del total de la población, concluyendo de la siguiente manera:

La existencia de una alta relación entre las variables de estudio, de acuerdo con el coeficiente de correlación de Pearson alcanzado en el estudio ($p=0.619$), se cumple una proporcionalidad directa, en otras palabras, a conseguir una valoración alta de la rotación de personal, se obtendrá el mismo resultado con la productividad y viceversa

Así mismo se concluyó que existe una valoración media (regular) de 52.1 según lo considerado por los trabajadores para la variable rotación del personal, de un volumen menor con un 47.9 % consideró una valoración alta.

Por último, se concluye que existe una relación bastante considerable entre la variable rotación del personal y la dimensión eficacia de la variable productividad.

Arenas, C. & Valverde, R. (2022) Proceso de reclutamiento y rotación de personal en el área de Facturación, Plaza Veá Cusco, 2022 (Tesis para lograr el título profesional de licenciada en administración) Universidad Cesar Vallejo, Lima, de investigación correlacional, utilizando como muestra 45 elementos del total de la población, concluyendo de la siguiente manera:

De acuerdo con la interrogante ¿Cuál es el nivel de la ejecución de selección de personal para el área de facturación Plaza Veá Cusco, 2022? Se arrojó según los resultados obtenidos que existe un nivel alto, así mismo se aceptó.

Según la pregunta planteada: ¿Cuál es el nivel de rotación del personal que labora en el área de facturación de Plaza Veá Cusco, 2022?

De acuerdo con los resultados obtenido se observa que existe un nivel es alto con un 4.85%.

Se llega a la conclusión que la concordancia entre la dimensión planeación de recursos humanos con la variable rotación de personal es moderada, indicando un 64.2% obteniendo una intención alta de relación.

Así mismo la relación de la dimensión reclutamiento con la variable rotación de personal tiene un nivel alto, con un resultado del 75.2%, entre la dimensión selección de personal con variable rotación de personal, arrojó un nivel alto con un resultado del 85%, por último la variable proceso de reclutamiento con la variable rotación de personal, arrojo una relación entre ambas con 89.2% lo cual se considera como alta.

Condorhuamán, S. & Quiñones, S. (2020) Rotación del personal y productividad laboral en una empresa industrial de San Juan de Lurigancho (Tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración) Universidad Cesar Vallejo, Lima, de investigación correlacional, utilizando como muestra 100 elementos del total de la población, concluyendo de la siguiente manera:

De manera estadística se comprueba que la variable rotación del personal arrojó que el 37% de trabajadores consideran que la rotación de personal es recomendable, el 50% de los trabajadores consideran que el factor es regular, sin embargo, el 13% consideran que la rotación de personal es deficiente. Los resultados que lograron conseguir dieron a conocer que la empresa tiene una orientación de nivel medio, además de también identificar que no se efectúa capacitación de manera continua si no anualmente.

Se señala que el 28% de trabajadores mencionaron que las condiciones laborales son óptimas, el 54% regular y el 18% deficiente. Se logra identificar que el 19% de los trabajadores indicaron que el nivel remunerativo es óptima, el 32% regular y el 49% deficiente. Por último, se señala que el 61% de los trabajadores señalaron que la autorrealización es óptima; el 28% regular y el 11% deficiente.

Agama, J. (2018) Relación entre rotación laboral y clima organizacional del personal administrativo de la empresa “agrícola la venta”, en el año 2018 (Tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración) Universidad de Piura, Lima, de investigación correlacional, utilizando como muestra 100 elementos del total de la población, concluyendo de la siguiente manera:

Del total de 132 colaboradores; el 59% de los encuestados fueron varones y el 41% eran mujeres. En cuanto al tiempo de labor en la empresa el 65% de la muestra está entre los rangos: de 3 años a más y de 1 a 3 años; el 35% restante de 0 a 6 meses y de 6 a 1 año. De acuerdo con la ubicación de actividades laborales, la sede Lima tiene mayor participación con un 37%; seguida de la zona norte y sur con un 30% y 33% respectivamente.

Se logró identificar que la relación entre rotación de personal y clima organizacional son principalmente influenciadas por el soporte del líder y de la organización. Se detectó que los trabajadores se sienten mejor valorados al estar informados sobre los logros, ascensos y premios que se reciban.

Se realizó una recomendación para una mayor participación del área recursos humanos para fortalecer la comunicación entre el colaborador y el jefe directo. Por último, también se hizo la recomendación para realizar una encuesta periódica sobre el clima laboral de manera anual para conocer el pensamiento de los trabajadores.

Latorre, L. & Marquez, A. (2021) Factores que determinan la rotación del personal en los centros de atención al cliente en una empresa de telecomunicaciones, en el año 2021 (Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración) Universidad de Lima, Lima, de investigación explicativa, utilizando como muestra 150 elementos del total de la población, concluyendo de la siguiente manera:

Los trabajadores tienen la percepción que las capacitaciones no abordan temas de mayor importancia y relevancia, también se encuentran disconforme con la remuneración que reciben debido a que piensa que es menor al esfuerzo que realizan.

En base al clima laboral el jefe considera que el clima laboral de la empresa es bueno. Según las encuestas los trabajadores no sienten confianza a la empresa ni al jefe y el trabajar considera que el trabajo en equipo es la primera motivación para los trabajadores.

La empresa no ofrece las capacitaciones correctas ni tampoco refuerza la toma de decisiones de cada uno en sus propias funciones, siguiendo con la misma línea se conoce que el principal factor que más impactan en la rotación de personal en la empresa es: línea de carrera lo que limita el crecimiento profesional de los trabajadores.

Fernandez, C. (2021) El clima laboral en el área administrativa de la dirección de protección especial de una entidad pública en lima, periodo 2018. (Tesis optar al título profesional de licenciado en administración de negocios internacionales) universidad nacional de educación, lima, de investigación descriptiva, utilizando como muestra 30 elementos del total de la población, concluyendo de la siguiente manera:

Existe una sola persona a cargo de un área para 18 sucursales que manejan, lo cual genera retraso en las actividades de cada sucursal cada quincena o fin de mes y también la atención al cliente sufre bastantes carencias.

Debido a la falta de motivación por parte de los trabajadores se dan situaciones de falta de compromiso hacia la empresa y un mal desarrollo de sus funciones, esto genera la mala atención al cliente. La empresa no logra cumplir las metas planteadas para fin de año lo que genera disconformidad en los trabajadores.

Las condiciones laborales no son adecuadas ya que carece de iluminación en la empresa, el polvo se puede observar en el área de trabajo, además sumado eso existe poca salida de airea en espacios bastante pequeños.

Regional

Linares, H. (2021) Propuesta de mejora basada en el modelo The great place to work, para la reducción de costos por rotación de personal, en una empresa ladrillera de la ciudad de Arequipa, 2020 (Tesis para alcanzar el Título profesional en Ingeniera industrial.). Universidad Católica de Santa María., Arequipa, de investigación tipo descriptivo, tipo correlacional y tipo explicativo, de diseño no experimental, utilizando como muestra 210 elementos del total de la población, concluyendo de la siguiente manera:

Se logró aplicar 12 estrategias las cuales hacen referencia al modelo The Great Place to Works, teniendo como presupuesto para la aplicación de las estrategias de S/ 16,370.03, la cual lograra la reducción de la rotación de personal, donde se observar un aumento en la complacencia por parte del trabajador de 36% y permanencia de un año a más del trabajador en un 25%.

Por otro lado, gracias a la realización de encuestas se logró identificar el porcentaje de insatisfacción por parte de los trabajadores, los cuales arrojaron los siguientes resultados: jefes inmediatos, no se sienten apoyados ni reconocidos por sus superiores, no obtienen recompensas por

sus objetivos, no tienen tiempo para entretenerse y no se sienten cómodos permaneciendo en la empresa.

Huamani, E. (2019) Principales factores que intervienen en la rotación de personal de la empresa Retail Oechsle Juliaca, 2018 (Tesis para poder lograr el Título profesional en relación industriales.). Universidad nacional de San Agustín., Arequipa, de investigación Descriptiva de diseño no experimental, utilizando como muestra 53 elementos del total de la población, concluyendo de la siguiente manera:

Se exponen trascendentales factores que tienen una incidencia en la rotación de personal de la compañía los cuales fueron separados por ceses voluntarios e involuntarios.

Los principales factores que inciden en los ceses voluntarios son el progreso profesional, el salario y beneficios y la relación con los jefes. También se describe los principales factores que inciden en los ceses involuntarios como uso inapropiado de los bienes de la empresa y la deserción al trabajo.

Condo, A. & Turpo, L. (2019) Factores laborales de la rotación de personal externa en la empresa el Tablón Food Center E.I.R.L. Arequipa, 2018. (Tesis para lograr alcanzar el Título Profesional en Relaciones Industriales.). Universidad nacional de San Agustín., Arequipa, de investigación descriptiva de diseño no experimental, utilizando como muestra 80 elementos del total de la población, concluyendo de la siguiente manera:

Demostró por medio de encuestas que el 97% de trabajadores considera que los factores laborales que poseen una influencia en la rotación de personal de la empresa son: Motivación, indemnización, condiciones de trabajo y reclutamiento de personal.

Así mismo se observó que en el transcurso de agosto a octubre del año 2018 el índice de rotación de personal es del 19% generando pérdidas a la empresa.

La investigación también concluyo que las personas laboran adentro de la empresa se hallaban desmotivados provocado por la empresa ya que no realiza ningún tipo de reconocimiento a su esfuerzo y no los considera en actividades recreativas.

Por último los trabajadores están en disconformidad con su remuneración y por qué la empresa no entregue ningún tipo de bonos afectando económicamente a sus familias.

2.2. Bases teóricas.

2.2.1 Rotación de personal

La rotación de personal se determina como la salida de trabajadores, se hace presente en los costos de la empresa y no es nada beneficioso en la productividad laboral por el constante cambio de personal.

Mina, M. (2019) Manifestó que el significado de rotación se utiliza para denominar los cambios de trabajadores en una empresa. Se menciona que cuando un trabajador deja la empresa (sea por despedido o renuncia), el personal es rotado y reemplazado por otros que ocupan los cargos y asumen sus funciones.

También Chiavenato I. , (2011) Afirmino de manera similar que la rotación laboral es la variación de trabajadores entre una empresa y su ambiente, en otras palabras, el cambio de trabajadores entre una empresa y su entorno está basado por el número de asalariados que ingresan y se retiran de la empresa.

Por otro lado Macario De Paz, F. (2018) Indico que es ineludible, el contexto de toda empresa reside en la variación de procesos así como de colaboradores, lo cual no puede ser visto simplemente como una desventaja frente a otras empresas, sino como un indicador de rentabilidad, rendimiento y maniobra.

De igual manera que Chiavenato, Orozco menciona que es la relación entre el número de trabajadores que dejan la organización en un lapso de tiempo dado y el número total promedio de personas en la empresa, excluyendo a los que se van de manera inevitable, como los jubilados y los fallecidos, que es una forma anual común. El resultado hay que calcularlo a partir de un porcentaje desde otro ángulo de la perspicacia, porque puede referirse a despido, renuncia y conflicto, se debe destacar porque en su concepto original no se contemplaba como tal el acceso de los colaboradores a oportunidades o beneficios de nivel superior. (Orozco, 2013)

a) **Rotación de personal voluntaria**

Lo determinan los empleados, esto se debe a diferentes factores profesionales o personales.

De acuerdo con Rubio, J & Villagrán, D. (2017) nos indicaron que esto sucede cuando un trabajador decide cesar en su relación laboral con la organización por circunstancias personales o profesionales.

De la misma manera Garcia, K. (2016) señaló que esto ocurre cuando el socio decide cesar en la relación laboral con la empresa por motivos personales y profesionales.

Así como lo indico Roca, G. (2020) debido a los factores emocionales de los socios, la desmotivación conduce a un bajo desempeño y desarrollo; también se ve afectada por la condena injusta de las entidades, pues en algunos casos, tienen metas altas que son imposibles de alcanzar.

b) **Rotación de personal involuntaria**

Debido a la reorganización de la fuerza laboral o al desempeño deficiente, esto lo determina la empresa no los empleados.

Según Garcia, K. (2016) acontece al momento que la organización determina la salida de trabajadores de la empresa para sustituirlos por otros empleados que se adapten mejor a sus necesidades.

También Rubio, J. & Villagrán, D. (2017) dijo que se debe a la decisión del gerente de la compañía por concluir la relación laboral con el empleado, por diversos motivos como mal desempeño laboral en la función encargada del empleado en su puesto de trabajo.

Por ultimo Álvaro, M. (2016) comento que la rotación se produce cuando el contratante toma la decisión de finalizar la relación laboral debido a reorganización o problemas de ética organizacional.

c) **Características socio laborales**

Se refieren a características sociodemográficos y características laborales de colectivos específicos Personas.

Según lo que sostuvo Alpaca, D. & Huamaní, E. (2017) las características socio laborales están formadas por los aspectos personales de la persona al igual que por las características concernientes con el puesto laboral y la empresa.

También Huamani, E. (2019) señaló que las características socio laborales se dan a entender como edad, sexo, estado civil, situación laboral, antigüedad, cargo, salario, etc.

Finalmente, Pereyra, K. (2015) hizo mención que, las características permiten un trabajo concentrado no solo dependen de la especial experiencia de los trabajadores, sino también del vínculo de estrategias de la empresa para optimizar la eficacia del clima laboral.

d) **Desarrollo profesional.**

Se puede describir que el desarrollo profesional es la evolución a nivel profesional de una persona que ha laborado durante años, adquiriendo nuevas habilidades.

Acorde con Laura, G & Quispe, M, (2013) señala que gran parte de nosotros tenemos metas y ambiciones, por lo tanto, cuando nos damos cuenta de estos deseos, estamos satisfechos con lo que nosotros o el autor hemos hecho.

Así mismo para Aliaga, M. (2021) menciona que el espacio de autonomía e independencia se va ganando paulatinamente, se valoran las profesiones que les permitan triunfar en sus respectivos niveles profesionales.

Para finalizar Aliaga, R. (2019) sustentó que se trata de cómo una persona puede mejorar su profesionalismo dentro de la organización y las oportunidades que puede encontrar dentro y fuera del lugar de trabajo.

e) **Clima laboral**

Lo que sostuvo (Gan, F & Triginè, J, 2012) que es el indicador básico de la vida de la empresa y está restringido por muchos factores, desde las reglas de funcionamiento que

se establecen adentro de la empresa, los contextos ergonómicos del área del trabajo y del equipamiento, hasta la actitud de los miembros del equipo, estilo de gestión, liderazgo y jefe, salario y remuneración, hasta todos los individuos están de acuerdo y están satisfechos con el trabajo que han realizado.

Siguiendo la misma línea, según (Bordas, J, 2016) hace referencia al ambiente de trabajo, el cual se caracteriza por aspectos tangibles e intangibles que existen en una organización específica de manera relativamente estable, afectando las actitudes, motivaciones y comportamientos de sus integrantes, afectando así el desempeño organizacional.

Por otra parte, Atiquipa, L. & Jaimes, F. (2017) sostuvieron que es un conjunto de características que puntualizan en una organización y la desempatan de otras que tienen influencia en la conducta de las personas y por tanto, la propia organización.

f) **Horario de trabajo**

De acuerdo con lo que menciono Condo, Anyi & Turpo, Luis. (2019) comentan que los empresarios organizan, asignan o ajustan el horario de la jornada laboral a su conveniencia, e incluso pueden estipular cuidadosamente el horario de entrada-salida, suspensión y descanso en contra de los deseos de los trabajadores.

Así mismo se tiene al autor Sánchez, R. (2020) el cual explico que los trabajadores obedecen las actividades laborales, período o tiempo especificado por el empleador. Consiste en la hora de ingreso y salida, dentro del ámbito de la jornada laboral.

Por otra parte Rodríguez, J. (2018) hizo mención que el horario se basa en un día para determinar los momentos precisos en los que debe entrar y salir del trabajo cada día, por lo que localiza con precisión la hora dentro de cada día en que vence la presentación.

g) **Termino de relación laboral**

Según lo que menciono Salas, H & Vargas, H. (2021) se resuelve mediante la conclusión del contrato y la resolución de dar por terminada la relación contractual entre las dos partes, por ser temporal.

Por su parte Huamani, E. (2019) señalo que el caso de contratos de duración determinada o sujetos a formalidad, tienen fecha de caducidad; por ello, una vez atendida la demanda, se decide no renovar el contrato y aumentar el despido involuntario, porque es decisión de la empresa.

De acuerdo con Quino, S. (2019) menciono que la decisión del empleador de rescindir el contrato de trabajo requiere una "razón" y un procedimiento suficiente para fortalecer la colaboración de los trabajadores y proteger sus derechos al debido proceso.

Por ultimo González, Milton. (2013) señalo que la culminación de una relación laboral es siempre por un causal o no causada, pero ocasionada. La causalidad, siempre que se deba a un hecho ajeno al control del sujeto, ya sea de fuerza mayor o accidental, alcanza existir otro aspecto, es decir, cese por voluntad o conducta de alguna de las partes.

h) **Falta Grave**

Según el Art. 25 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.- Falta grave es el desacato por parte del trabajador de sus obligaciones básicas e incumplimiento del

contrato, y su naturaleza hace que la existencia de la relación sea irrazonable. (Decreto Supremo N° 003-97-TR, 1997)

De acuerdo con Pasco, M. (1984) es el incumplimiento de contrato por parte de un trabajador de tal gravedad que la relación laboral no puede continuar, es decir, que el fraude o negligencia del trabajador ha causado un daño irreversible a la relación laboral, haciendo improbable o indeseable la relación laboral, y autorizando al contratante a rescindir su relación laboral sin previo aviso u obligación de pagar tasas de rescisión.

Por último Rojas, O. (2012) señaló que el comportamiento de los trabajadores que viola las reglas que rigen su comportamiento, sin embargo, la ley no limita la configuración de la "gravedad", ni específica de qué se compone esta gravedad.

i) **Coyuntura económica**

Según (Jaramillo , A & Jimenez , A, 2001) se puede puntualizar como la confluencia de un conjunto de factores como tiempo y espacio determinados, en conjunto ayudan a explicar por lo que está pasando una determinada actividad económica, correspondiente a una empresa o sector de producción, a un grupo de sectores o la economía en su conjunto.

Una combinación de factores y circunstancias que presenta un país para decidir asuntos importantes. Esta combinación ocurre en un momento determinado, lo que permite comprender por qué las condiciones económicas cambian durante un período de tiempo (por ejemplo, pueden ocurrir varias situaciones diferentes durante el año). (Jaramillo , A y otros, 1996)

El concepto siempre ha sido comparativamente desconocido. La economía política occidental se basa en el concepto de proporción. Es el hilo conductor de desiguales análisis y el determinante básico de la inconsciencia económica. A su vez, este es el resultado de las acciones descentralizadas de muchos agentes económicos, que actúan únicamente bajo la guía de intereses personales (Jaramillo , A, 2001)

j) **Tipo de contrato**

De acuerdo con Llamocca, E & Velarde, T. (2017) hicieron mención que es convenio testamentario en integridad del cual una persona natural denominada "trabajador" suministra servicios para lograr así que otra persona natural o jurídica (conocida como empleador) obtenga un beneficio bajo la subordinación o dependencia, a cambio de una retribución.

En la misma línea Fabián, Sonia. (2019) manifestó que es un acuerdo legal que enlaza a empleadores y trabajadores, que estipula los términos y condiciones de empleo, incluidos los derechos y necesidades de cada parte.

Finalmente, Flores, Pavel. (2019) indico que son herramientas legales de acceso a bienes y servicios para consolidar el derecho a la justicia, fundamental para las instituciones democráticas y la convivencia pacífica.

k) **Nivel de instrucción**

Según lo que señala Montañez, M, (2017) Es que el grado más alto de investigación realizado o en curso, independientemente de si se ha completado o de forma temporal o en última instancia incompleta.

También Gomez, A & Yupanqui, L. (2018) señalo que es el sistema educativo del país donde se recibe la educación, el grado más alto completado por una persona que recibe educación formal.

Para finalizar Fernández, J. (2021) sustento que es el nivel más alto de estudios aprobado por personas de cualquier nivel o equivalente en el sistema educativo nacional.

1) **Área de trabajo**

De acuerdo para (Chiavenato I. , 2007) indico que es un sector formal en la distribución organizativa; para que el trabajador lleve a cabo sus actividades, el área debe estar definido en el organigrama.

Asimismo (Mondy W. , 2010) manifestó que es un conjunto de tareas que debe realizar una organización para lograr sus objetivos, dependiendo del puesto, puede requerir una o más personas.

Por otro lado Loaiza , H & Salas, C. (2019) hicieron mención que cada área de trabajo está compuesto por factores que determinan su contenido y requisitos; estos componentes suelen ser compartidos por el mismo departamento organizativo.

Finalmente, Mallqui, M. (2017) menciona que es una parte integral de la organización, compuesta por una serie de actividades realizadas por una persona, y tiene una posición clara en el organigrama, que se diferencia de otras posiciones de la organización.

m) **Tiempo laboral**

De acuerdo con lo señalo González, F. (2012) el número de años que un empleado ha trabajado para el mismo empleador no está necesariamente relacionado con la edad, porque el trabajador mayor no es necesariamente con más antigüedad.

También se tiene al autor Pizarro, Y. (2018) quien explico que es el número de años que una persona ha trabajado ininterrumpidamente para la unidad económica para la que trabaja.

Por ultimo Cabello, J & Leandro, D. (2019) nos dijo que la antigüedad laboral, es el período de tiempo que un empleado está asociado a la empresa, es una variable cuantitativa con una escala de razón.

n) **Teletrabajo**

De acuerdo con (Llamosas, 2015) Es una forma de trabajo que se basa en el uso de las nuevas tecnologías y la comunicación que se realiza a través de un horario más flexible, y se ejecuta desde fuera de la empresa, recibiendo el control a través de una aplicación o sistema informático.

Para (Blay, 2018) El teletrabajo es una forma de que el recurso humano realice tareas y actividades de forma digital, destacando el valor de utilizar Internet o las redes sociales en el trabajo y las instituciones.

Para concluir, (Gonzales, 2017) nos indicó que es utilizar la nueva tecnología de comunicación e informática para formular la forma organizativa del contrato laboral sin tener que existir físicamente en la empresa.

2.3. Marco conceptual

Clima laboral. - El ambiente físico y humano en el que realiza su trabajo diario. (Trelles, E. 2019)

Rotación de personal. - La rotación de trabajo es cuando los trabajadores cambian de trabajo en trabajo para aumentar su experiencia. (Mondy & Noé, 1997)

Rotación de personal voluntaria: “Ocurre cuando los propios empleados renuncian a sus trabajos”. (Villegas Gonzales & Torreblanca Herrera, 2016)

Rotación de personal involuntaria: Decisión de dar por concluida la relación laboral con el empleado por necesidades económicas o una ruptura entre el empleado y la organización (Pérez Aguinaga, 2013)

Teletrabajo.- El trabajo debe realizar la carga de trabajo asignada desde fuera de la empresa utilizando la red de telecomunicaciones. (Real Academia Española, 2020)

Características socio laborales: Cualidades personales y las habilidades y actitudes adquiridas en su desempeño laboral. (Guerrero, 2007)

Selección de Personal.- Está alineada con la capacidad de seleccionar al aspirante indicado para ocupar el puesto de trabajo que brinda la empresa. (Chiavenato I. , 1999)

Renuncia.- Voluntad consecuyente y premeditada por una persona que tiene que renunciar a la empresa. (Villegas Arriola, C & Huamán Bazán, M, 2020)

Nivel de Instrucción. - Los títulos educativos obtenidos por una persona en su vida se dividen en analfabeto, primaria, secundaria y superior. (Huaman, J & Prado, L. 2018)

Coyuntura Económica: Conjunto de fenómenos que se pueden explicar cómo la evolución naciente a muy corto plazo (el año pasado) de la economía y puede predecir sus tendencias recientes. (Cardona , S & Jaramillo , A, 2009)

Falta Grabe: El incumplimiento por parte del empleado sobre los compromisos básicos estipulados en el contrato hace que la existencia de la relación sea insostenible. (Decreto legislativo N° 728)

Organización: La estructura y una serie de relaciones jerárquicas y funcionales entre los distintos órganos de una institución. (Huacac Torrico, M, 2018)

Covid – 19.- es la enfermedad producida por el nuevo coronavirus acreditado como SARS-CoV-2, que produce infecciones respiratorias que se originan en el resfriado común y progresan a una enfermedad grave”. (Organización Mundial de la Salud, 2020).

Tiempo laboral: El período de tiempo durante el cual el empleado está asociado con la empresa. (Cabello Canteño, Juberth & Leandro Rodriguez, Deivi Fosfat, 2019)

Remuneración: Esta es una compensación pagada a los trabajadores a través de salarios. (Trelles Tadeo, Ericka Liliana, 2019)

CAPÍTULO III: MÉTODO

3.1. Tipo de investigación.

La siguiente investigación es de tipo descriptiva esto se debe porque se describió y analizó la variable rotación del personal en la Universidad José Carlos Mariátegui en el estado de emergencia por Covid 19.

3.2. Diseño de investigación.

La investigación tiene diseño no experimental porque en la investigación no se manipuló ni controló las variables, de tipo transversal porque se recolectó la información en un solo momento.

3.3. Población y muestra.

3.3.1. Población

El proyecto de investigación estudio exclusivamente el área administrativa de la Universidad José Carlos Mariátegui la cual cuenta con 90 trabajadores según la tabla denominada “nómina de trabajadores por riesgo de exposición a covid 19” en el área administrativa la que se tomara como centro de estudio.

3.3.2. Muestra

Para realizar este trabajo de investigación, se tomó como muestra a 64 trabajadores de la Universidad José Carlos Mariátegui los cuales fueron ubicados con éxito y con mayor facilidad para realizar la encuesta dado que al momento de recoger la data se realizaba trabajo remoto debido al Covid 19, lo que generó una difícil comunicación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.4.1 Técnicas de recolección de datos.

En la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta la cual fue dirigida a los trabajadores del área de administración de la universidad José Carlos Mariátegui y el análisis estadístico, lo que permitió tener una mayor facilidad para conocer más sobre la problemática de la investigación.

3.4.2 Instrumentos de recolección de datos.

Se construyó una encuesta la cual estuvo conformada por preguntas en función a la variable de estudio. El cuestionario cuenta un espacio de información al inicio con el que se pudo puntualizar la muestra. Con la técnica de análisis estadístico de los documentos se logró explorar los datos presentados para determinar los índices de rotación.

Tabla 2

Ficha de encuesta

Variable : Rotación de personal :	Ítem 26
Dimensión 1 :	Ítem 1 a 9
Dimensión 2 :	Ítem 10 a 18
Dimensión 3 :	Ítem A a H
Aplicado a trabajadores :	64
Adaptado de :	- Ericka L. Trelles Tadeo. - Ana G. Villegas Gonzales y Francisco Torreblanca Herrera

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

La información que se logró recabar se procesó mediante los instrumentos informáticos los cuales se utilizó, como el programa SPSS y Excel estos programas nos ayudaron a poder realizar las tablas cumpliendo con los objetivos de la investigación.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados.

Tabla 3

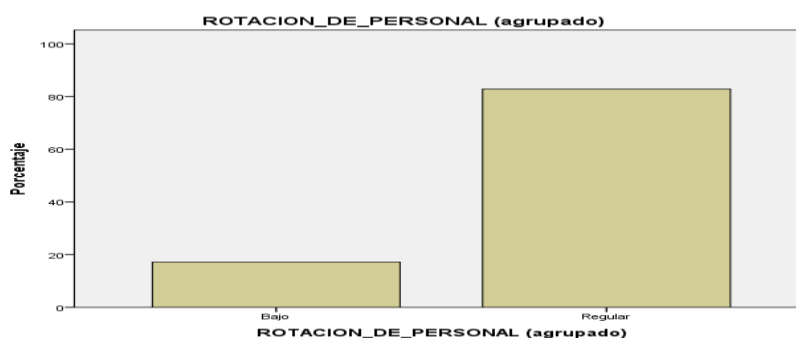
Niveles de la variable rotación de personal.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Bajo	11	14,9	17,2
Regular	53	71,6	82,8
Total	64	86,5	100,0

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada.

Figura 1

Niveles de percepción de la variable rotación de personal.



Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada.

En referencia a la tabla 3 y la figura 1 donde se detalla la variable; lo más resaltante que se observa que del 100% de encuestados un 71% considera que la rotación de personal se encuentra en un grado regular y un 14% lo encuentra en un grado bajo, por ende se evidencia que en el marco de emergencia sanitaria - covid 19 se produjo rotación de personal de trabajadores, dentro de la Universidad José Carlos Mariátegui, es el resultado del equilibrio que existe entre el personal nuevo que se está adaptando y el antiguo que sostiene las áreas, pero en cantidad es reducido.

Tabla 4

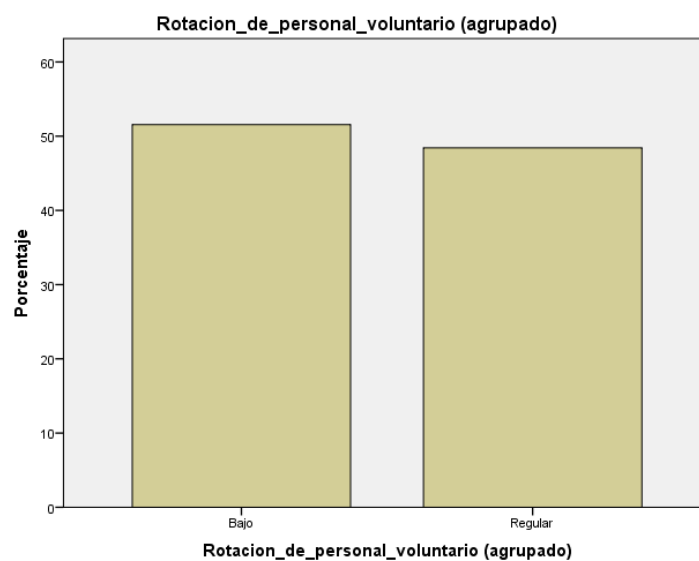
Niveles de la dimensión rotación de personal voluntaria.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Bajo	33	44,6	51,6
Regular	31	41,9	48,4
Total	64	86,5	100,0

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada.

Figura 2

Niveles de percepción de la dimensión rotación de personal voluntaria.



Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada.

En referencia a la tabla 4 y la figura 2 donde se detalla la dimensión, lo más resaltante que se observa que del 100% de encuestados un 41% considera que la rotación de personal voluntaria se encuentra en un nivel regular y un 44% lo encuentra en un nivel bajo, por ende se evidencia que en el marco de emergencia sanitaria - covid 19 dentro de la Universidad José Carlos Mariátegui no hubo o hay intención por parte de los trabajadores de renunciar a su puesto laboral, lo cual se encuentra ligado a la existencia de un buen clima laboral en la empresa como se demuestra en la tabla 6 de resultados, trayendo como resultado la nula intención por parte del trabajador a abandonar la entidad. Se ratifica lo mencionado observando la tabla 7 de resultados donde se demuestra un porcentaje superior en tiempo laboral de trabajadores de 3 años a más.

Tabla 5

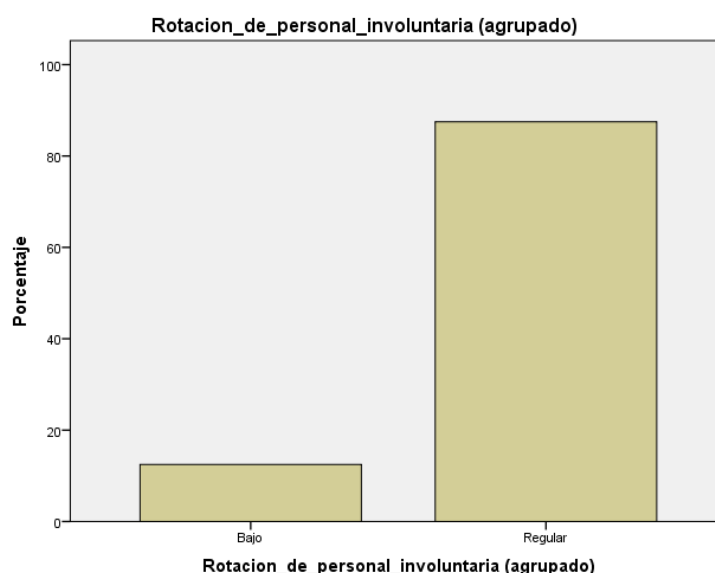
Niveles de la dimensión rotación de personal involuntaria.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Bajo	8	10,8	12,5
Regular	56	75,7	87,5
Total	64	86,5	100,0

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada.

Figura 3

Niveles de percepción de la dimensión rotación de personal involuntaria.



Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada.

En referencia a la tabla 5 y la figura 3 donde se detalla la dimensión, lo más resaltante que se observa que del 100% de encuestados un 75% considera que la rotación de personal involuntaria se encuentra en un nivel regular y un 10% lo encuentra en un nivel bajo, por ende se evidencia que en el marco de emergencia sanitaria - covid 19 dentro Universidad José Carlos Mariátegui hubo o hay intención de cesar de su puesto laboral a trabajadores con contrato indeterminado, servicio específico y otro, lo cual se encuentra ligado al atraso de las actividades académicas y por ende el retraso de ingresos fijos que obtiene la universidad o la nueva inversión para adaptarse al nuevo método de enseñanza como lo son clases en línea.

Tabla 6*Tabla de Factores Área De Trabajo y Clima Laboral.*

	¿ES BUENO EL CLIMA LABORAL EN SU PUESTO DE TRABAJO?			Total
	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	EN OCASIONES	
	RECTORADO	33,3%	33,3%	
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION			100,0%	100,0%
VICERRECTORADO ACADEMICO		77,8%	22,2%	100,0%
DIRECCION GENERAL DE ADMINISTRACION	20,0%	45,0%	35,0%	100,0%
ÁREA DE TRABAJO				
FACULTAD DDE CIENCIAS JURIDICAS, EMPRESARIALES Y PEDAGOGICAS	30,0%	70,0%		100,0%
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD	14,3%	14,3%	71,4%	100,0%
FACULTAD DE INGENIERIA Y ARQUITECTURA	8,3%	50,0%	41,7%	100,0%
ESCUELA DE POSGRADO	50,0%		50,0%	100,0%
Total	17,2%	48,4%	34,4%	100,0%

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada.

En referencia a la tabla 6 donde se detalla la dimensión características socio laborales detallando los factores de área de trabajo y ambiente laboral, lo más resaltante que se observa que del 100% de encuestados un 48% considera casi siempre es bueno el ambiente laboral en el trabajo, un 34% en ocasiones y un 17% siempre, por ende se logra identificar que en el marco de emergencia sanitaria - covid 19 dentro Universidad José Carlos Mariátegui existe un buen ambiente laboral la mayoría de las veces, se demuestra el trabajo por parte de la universidad en este aspecto para mejorar la apreciación de los trabajadores a su regreso a laboral presencialmente, de acuerdo a las particularidades y circunstancias de su ambiente de trabajo.

Tabla 7*Tabla de Factores Área De Trabajo y Tiempo laboral.*

		TIEMPO DE TRABAJO					Total
		1 A 4 MESES	5 MESES A 8 MESES	9 MESES A 1 AÑO	1 AÑO A 3 AÑOS	3 AÑOS A MAS	
	RECTORADO	33,3%	33,3%			33,3%	100,0%
	VICERRECTORADO DE INVESTIGACION					100,0%	100,0%
	VICERRECTORADO ACADEMICO		11,1%	22,2%	11,1%	55,6%	100,0%
	DIRECCION GENERAL DE ADMINISTRACION	25,0%	10,0%		15,0%	50,0%	100,0%
ÁREA DE TRABAJO	FACULTAD DDE CIENCIAS JURIDICAS, EMPRESARIALES Y PEDAGOGICAS		20,0%	10,0%	20,0%	50,0%	100,0%
	FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD					100,0%	100,0%
	FACULTAD DE INGENIERIA Y ARQUITECTURA	25,0%	8,3%	16,7%	41,7%	8,3%	100,0%
	ESCUELA DE POSGRADO	50,0%	50,0%				100,0%
	Total	15,6%	12,5%	7,8%	17,2%	46,9%	100,0%

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada.

En referencia a la tabla 7 donde se detalla los factores área de trabajo tiempo laboral, lo más resaltante que se observa que del 100% de encuestados un 46% posee un tiempo laboral de 3 a más años, un 17% de 1 a 3 años, un 15% 1 a 4 meses , un 12% de 5 a 8 meses, un 7% de 9 meses a 1 año por ende se logra identificar que en el marco de emergencia sanitaria - covid 19 dentro Universidad José Carlos Mariátegui prevalece una gran porcentaje de trabajadores con un tiempo laboral bastante grande lo cual podría ser el resultado de un gran ambiente laboral que se percibe en las áreas de la universidad y por el sentido de pertenencia hacia la institución.

Tabla 8*Tabla de Factores Área De Trabajo y Tipo de contrato.*

	TIPO DE CONTRATO			Total
	CONTRATO POR SERVICIOS ESPECIFICOS	CONTRATO INDETERMINADO	OTRO	
RECTORADO	66,7%		33,3%	100,0%
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION		100,0%		100,0%
VICERRECTORADO ACADEMICO	11,1%	55,6%	33,3%	100,0%
DIRECCION GENERAL DE ADMINISTRACION	35,0%	40,0%	25,0%	100,0%
ÁREA DE TRABAJO				
FACULTAD DDE CIENCIAS JURIDICAS, EMPRESARIALES Y PEDAGOGICAS	50,0%	40,0%	10,0%	100,0%
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD	14,3%	85,7%		100,0%
FACULTAD DE INGENIERIA Y ARQUITECTURA	91,7%	8,3%		100,0%
ESCUELA DE POSGRADO	50,0%	50,0%		100,0%
Total	43,8%	40,6%	15,6%	100,0%

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada.

En referencia a la tabla 8 donde se detalla los factores tipo de contrato y área de trabajo, lo más resaltante que se observa que del 100% en el área de rectorado el 66% de los trabajadores tienen contrato por servicios específicos y el 33% otro tipo de contrato, en el área vicerrectorado el 100% de los trabajadores tienen contrato indeterminado, en el área de vicerrectorado académico el 11,1% cuentan con contrato por servicios específicos, 55,6% contrato indeterminado, 33,3% otro, también en el área de dirección general de administración el 35% cuentan con contrato por servicios específicos, 40% contrato indeterminado, 25% otro, se observó que en la facultad de ciencias jurídicas, empresariales y pedagógicas el 50% cuentan con contrato por servicios específicos, 40% contrato indeterminado, 10% otro, se observa que en la facultad de ciencias de la salud los trabajadores el 14% cuentan con contrato por servicios específicos, 85% contrato indeterminado, en la facultad de ingeniería y arquitectura los trabajadores el 91% cuentan con contrato por servicios específicos, 8% contrato indeterminado, por último se observa que en la escuela de posgrado los trabajadores el 50% cuentan con contrato por servicios específicos, 50% contrato indeterminado, se logró identificar que en la Universidad José Carlos Mariátegui el 43% de los trabajadores cuentan con contrato por servicios, 40% tienen contrato indeterminado y el 15% otro tipo de contrato.

Tabla 9

Tabla de factores género, área de trabajo y edad.

EDAD		ÁREA DE TRABAJO								Total
		RECTORADO	VICERRECTORADO DE INVESTIGACION	VICERRECTORADO ACADEMICO	DIRECCION GENERAL DE ADMINISTRACION	FACULTAD DDE CIENCIAS JURIDICAS, EMPRESARIALES Y PEDAGOGICAS	FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD	FACULTAD DE INGENIERIA Y ARQUITECTURA	ESCUELA DE POSGRADO	
26 A 30	GÉNERO FEMENINO	13,6%		9,1%	9,1%	27,3%	4,5%	31,8%	4,5%	100,0%
	Total	13,6%		9,1%	9,1%	27,3%	4,5%	31,8%	4,5%	100,0%
31 A 35	GÉNERO MASCULINO				16,7%					16,7%
	FEMENINO			8,3%	50,0%			16,7%	8,3%	83,3%
	Total			8,3%	66,7%			16,7%	8,3%	100,0%
36 A 40	GÉNERO MASCULINO			6,7%	13,3%	6,7%	6,7%			33,3%
	FEMENINO		6,7%	6,7%	26,7%	13,3%		13,3%		66,7%
	Total		6,7%	13,3%	40,0%	20,0%	6,7%	13,3%		100,0%
40 A mas	GÉNERO FEMENINO			26,7%	26,7%	6,7%	33,3%	6,7%		100,0%
	Total			26,7%	26,7%	6,7%	33,3%	6,7%		100,0%
Total	GÉNERO MASCULINO			1,6%	6,2%	1,6%	1,6%			10,9%
	FEMENINO	4,7%	1,6%	12,5%	25,0%	14,1%	9,4%	18,8%	3,1%	89,1%
	Total	4,7%	1,6%	14,1%	31,2%	15,6%	10,9%	18,8%	3,1%	100,0%

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada.

En referencia a la tabla 9 donde se detalla los factores género, edad, área de trabajo, lo más resaltante que se observa que en facultad de ingeniería y arquitectura 31% de los trabajadores son de género femenino y sus edades oscilan entre los 26 a 30 años, se observa que en el área dirección general de administración cuenta con 16% de trabajadores es de género masculino y el 50% es de género femenino y sus edades oscilan entre los 31 a 35 años, también se observa que en el área dirección general de administración cuenta con 13% de trabajadores es de género masculino y el 26% es de género femenino y sus edades oscilan entre los 36 a 40 años, además que se observa que en facultad de ciencias de la salud 33% de los trabajadores son de género femenino y sus edades oscilan entre los 40 a más años, por lo tanto se logra observar que en las facultades y áreas mencionadas los trabajadores en su mayoría son de sexo femenino, al igual que los trabajadores más jóvenes trabajan en el facultad de ingeniería y arquitectura y los trabajadores con mayor edad trabajan en el área la facultad de ciencias de la salud.

Tabla 10

Tabla de factores modalidad de trabajo y horario laboral

	¿Se le hizo difícil adaptarse a su horario en su nueva modalidad de trabajo?					Total
	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	EN OCASIONES	CASI NUNCA	NUNCA	
PRESENCIAL	26,1%	34,8%	21,7%	4,3%	13,0%	100,0%
MODALIDAD DE TRABAJO TRABAJO REMOTO	7,7%	38,5%	23,1%	23,1%	7,7%	100,0%
MIXTO	17,9%	28,6%	39,3%	3,6%	10,7%	100,0%
Total	18,8%	32,8%	29,7%	7,8%	10,9%	100,0%

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada.

En referencia a la tabla 10 donde se detalla los factores modalidad de trabajo y teletrabajo, lo más resaltante que se observa que del 100% de encuestados un 32% considera que casi siempre se le hizo difícil adaptarse a su horario en su nueva modalidad de trabajo, un 29% en ocasiones, un 18% siempre, 10% nunca, 7% casi nunca, por ende se logra identificar que en el marco de emergencia sanitaria - covid 19 dentro Universidad José Carlos Mariátegui existe o existió por parte del trabajador una dificultad al momento de adaptarse a su nueva modalidad laboral, esto es ocasionando por la obligatoriedad de tener que trabajar desde casa a raíz del covid 19, ya que gran parte de las personas no estaba preparada y no contaban con las elementos necesarios para poder hacerlo , como un buen internet o un lugar de trabajo adentro de casa.

Tabla 11

Tabla de factores nivel de Instrucción y Área de trabajo

		ÁREA DE TRABAJO							Total	
NIVEL DE INSTRUCCION		RECTORADO	VICERRECTORADO DE INVESTIGACION	VICERRECTORADO ACADEMICO	DIRECCION GENERAL DE ADMINISTRACION	FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS, EMPRESARIALES Y PEDAGOGICAS	FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD	FACULTAD DE INGENIERIA Y ARQUITECTURA	ESCUELA DE POSGRADO	
SUPERIOR		3,1%	1,6%	9,4%	28,1%	14,1%	10,9%	18,8%	3,1%	89,1%
TECNICO		1,6%		4,7%	3,1%	1,6%				10,9%
Total		4,7%	1,6%	14,1%	31,2%	15,6%	10,9%	18,8%	3,1%	100,0%

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada.

En referencia a la tabla 11 donde se detalla los factores nivel de instrucción y área de trabajo, lo más resaltante que se observa que en el área de rectorado cuentan con un personal técnico en un 1.6% y con personal con formación superior en un 3.1%, en el área vicerrectorado de investigación los trabajadores tienen una formación superior en un 1.6% no cuenta con personal técnico, al igual que en el área de vicerrectorado académico cuentan con personal técnico en un 4.7% y personal con formación superior en un 9.4%, también en el área de dirección general de administración cuentan con personal con formación superior en un 28.1% y con personal técnico en un 3.1%, además en la facultad de ciencias jurídicas, empresariales y pedagógicas cuentan con personal con formación superior en un 14.1% y con personal técnico en un 1.6%, se observa que en la facultad de ciencias de la salud los trabajadores tienen una formación superior en un 10.9% no cuenta con personal técnico, se observa que en la facultad de ingeniería y arquitectura los trabajadores tienen una formación superior en un 18.8% no cuenta con personal técnico, por último se observa que en la escuela de posgrado los trabajadores tienen una formación superior en un 3.1% no cuenta con personal técnico, lo cual se puede observar que en la universidad José Carlos Mariátegui el 89% de los trabajadores tienen estudios superiores y el 10% tienen estudios técnicos.

Tabla 12

Tabla de factores tiempo laboral, edad y área de trabajo

ÁREA DE TRABAJO			EDAD				Total
			26 A 30	31 A 35	36 A 40	40 A mas	
RECTORADO	TIEMPO LABORAL	1 A 4 MESES	33,3%				33,3%
		5 MESES A 8 MESES	33,3%				33,3%
		3 AÑOS A MAS	33,3%				33,3%
		Total	100,0%				100,0%
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION	TIEMPO LABORAL	3 AÑOS A MAS			100,0%	100,0%	
	Total				100,0%	100,0%	
VICERRECTORADO ACADEMICO	TIEMPO LABORAL	5 MESES A 8 MESES			11,1%	11,1%	
		9 MESES A 1 AÑO	22,2%			22,2%	
		1 AÑO A 3 AÑOS		11,1%			11,1%
		3 AÑOS A MAS			11,1%	44,4%	55,6%
		Total	22,2%	11,1%	22,2%	44,4%	100,0%
DIRECCION GENERAL DE ADMINISTRACION	TIEMPO LABORAL	1 A 4 MESES		20,0%		20,0%	
		5 MESES A 8 MESES	10,0%			10,0%	
		1 AÑO A 3 AÑOS		10,0%	5,0%		15,0%
		3 AÑOS A MAS		10,0%	25,0%	15,0%	50,0%
Total	10,0%	40,0%	30,0%	20,0%	100,0%		
FACULTAD DDE CIENCIAS JURIDICAS, EMPRESARIALES Y PEDAGOGICAS	TIEMPO LABORAL	5 MESES A 8 MESES	20,0%			20,0%	
		9 MESES A 1 AÑO			10,0%		10,0%
		1 AÑO A 3 AÑOS	20,0%				20,0%
		3 AÑOS A MAS	20,0%		20,0%	10,0%	50,0%
		Total	60,0%		30,0%	10,0%	100,0%
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD	TIEMPO LABORAL	3 AÑOS A MAS	14,3%		14,3%	28,6%	
		Total	14,3%		14,3%	28,6%	
						71,4%	100,0%
FACULTAD DE INGENIERIA Y ARQUITECTURA	TIEMPO LABORAL	1 A 4 MESES	25,0%			25,0%	
		5 MESES A 8 MESES		8,3%			8,3%
		9 MESES A 1 AÑO			16,7%		16,7%
		1 AÑO A 3 AÑOS	33,3%	8,3%			41,7%
		3 AÑOS A MAS				8,3%	8,3%
Total	58,3%	16,7%	16,7%	8,3%	100,0%		
ESCUELA DE POSGRADO	TIEMPO LABORAL	1 A 4 MESES		50,0%		50,0%	
		5 MESES A 8 MESES	50,0%				50,0%
		Total	50,0%	50,0%			100,0%
Total	TIEMPO LABORAL	1 A 4 MESES	6,2%	7,8%		1,6%	15,6%
		5 MESES A 8 MESES	9,4%	1,6%	1,6%		12,5%
		9 MESES A 1 AÑO	3,1%		4,7%		7,8%
		1 AÑO A 3 AÑOS	9,4%	6,2%	1,6%		17,2%
		3 AÑOS A MAS	6,2%	3,1%	15,6%	21,9%	46,9%
Total	34,4%	18,8%	23,4%	23,4%	100,0%		

Nota: Información obtenida de la encuesta aplicada.

En referencia a la tabla 12 donde se detalla los factores edad, tiempo de trabajo, área de trabajo, lo más resaltante que se observa que en el área de rectorado los trabajadores con edad de 26 a 30 años poseen un tiempo de trabajo de 3 a más años en un 33%, en el área vicerrectorado de investigación los trabajadores con edad de 36 a 40 años poseen un tiempo de trabajo de 3 a más años en un 100%, al igual que en el área de vicerrectorado académico los trabajadores con edad de 40 a más años poseen un tiempo de trabajo de 3 a más años en un 44%, también en el área de dirección general de administración los trabajadores con edad de 36 a 40 años poseen un tiempo de trabajo de 3 a más años en un 25%, además en la facultad de ciencias jurídicas, empresariales y pedagógicas cuenta con trabajadores de 26 a 30 años que poseen un tiempo de trabajo de 5 meses a 8 meses, 1 año a 3 años, 3 años a más en un 20%, se observa que en la facultad de ciencias de la salud los trabajadores con edad de 40 a más años poseen un tiempo de trabajo de 3 a más años en un 71%, se observa que en la facultad de ingeniería y arquitectura los trabajadores los trabajadores con edad de 26 a 30 años poseen un tiempo de trabajo de 1 a 3 años en un 33%, por último se observa que en la escuela de posgrado los trabajadores que cuentan con una edad de 26 a 30 años y 31 a 35 años poseen un tiempo de trabajo de 5 a 8 meses y de 1 a 4 meses respectivamente. , por lo tanto se logra observar que en su mayoría los trabajadores poseen un tiempo de contrato de 3 a más años de trabajo, siguiéndole muy de cerca el tiempo de trabajo de 1 a 3 años.

4.2. Contrastación de hipótesis.

Hipótesis General

H₀: El grado de rotación del personal administrativo es baja en universidad José Carlos Mariátegui en el marco de emergencia sanitaria.

H₁: El grado de rotación del personal administrativo es regular en universidad José Carlos Mariátegui en el marco de emergencia sanitaria.

Prueba para una muestra						
Valor de prueba = 90						
t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia		
				Inferior	Superior	
ROTACIÒN_DE_PER SONAL (agrupado)	- 1855.009	63	.000	-88.172	-88.27	-88.08

Interpretación:

Según la tabla obtenida se tiene como resultado un Sig. (bilateral) = 0,000, lo que se puede interpretar en la institución la rotación de personal es regular, aceptando, por lo tanto la hipótesis alterna. El grado de rotación del personal administrativo es regular en universidad José Carlos Mariátegui en el marco de emergencia sanitaria.

Hipótesis específica 1

H₀: El grado de rotación personal voluntaria del personal administrativo es baja en universidad José Carlos Mariátegui en el marco de emergencia sanitaria.

H₁: El grado de rotación personal voluntaria del personal administrativo es regular en universidad José Carlos Mariátegui en el marco de emergencia sanitaria.

Prueba para una muestra						
Valor de prueba = 45						
t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia		
				Inferior	Superior	
Rotación_de_personal _voluntario (agrupado)	- 691.127	63	.000	-43.516	-43.64	-43.39

Interpretación:

Según la tabla obtenida se tiene como resultado un Sig. (bilateral) = 0,000, lo que se puede interpretar en la institución la rotación de personal es regular, aceptando, por lo tanto la hipótesis alterna. El grado de rotación personal voluntaria del personal administrativo es regular en universidad José Carlos Mariátegui en el marco de emergencia sanitaria.

Hipótesis específica 2

H₀: El grado de rotación de personal involuntaria del personal administrativo es baja en universidad José Carlos Mariátegui en el marco de emergencia sanitaria.

H₁: El grado de rotación de personal involuntaria del personal administrativo es regular en universidad José Carlos Mariátegui en el marco de emergencia sanitaria.

Prueba para una muestra						
Valor de prueba = 45						
					95% de intervalo de confianza	
					de la diferencia	
t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Inferior	Superior	
Rotación_de_ personal_invo luntaria (agrupado)	- 1035.000	63	.000	-43.125	-43.21	-43.04

Interpretación:

Según la tabla obtenida se tiene como resultado un Sig. (bilateral) = 0,000, lo que se puede interpretar en la institución la rotación de personal es regular, aceptando, por lo tanto la hipótesis alterna. El grado de rotación de personal involuntaria del personal administrativo es regular en universidad José Carlos Mariátegui en el marco de emergencia sanitaria.

4.3. Discusión de resultados.

La rotación de personal es la variación de trabajadores dentro de una empresa, sector, área, lugar según la jerarquía o puesto. Acorde con Mina, M. (2019) manifestó que el significado de rotación se utiliza para denominar los cambios de trabajadores en una empresa. Se menciona que cuando un trabajador deja la empresa (sea por despedido o renuncia), el personal es rotado y reemplazado por otros que ocupan los cargos y asumen sus funciones. Por otro lado Macario De Paz, F. (2018) indica que es ineludible, el contexto de toda empresa reside en la variación de procesos así como de colaboradores, lo cual no puede ser visto simplemente como una desventaja frente a otras empresas, sino como un indicador de rentabilidad, rendimiento y maniobra.

Por su parte Chavez, S. (2019) con su trabajo de investigación Rotación y productividad del personal de la Gerencia de desarrollo social y humano. Municipalidad Provincial del Santa – 2019 (Tesis para obtener el grado académico de maestra en gestión del talento humano) Universidad Cesar Vallejo, Chimbote, de investigación correlacional, utilizando como muestra 98 elementos del total de la población, el autor opto por utilizar el instrumento de la encuesta para la recolección de la data, donde su primer objetivo planteado busca identificar el nivel de rotación del personal. De esta manera se identificó que con un 42.1% del total del encuestados el nivel de rotación de personal dentro de la empresa es nivel medio (regular), por otro lado el 32.6% considera que es un nivel bajo, mientras que el 25.3% que es nivel alto.

Se encuentra coincidencias con el antecedente mentado porque en nuestro resultado se encontró que con 71% la variable rotación de personal se encuentra en un nivel regular, por ende se evidencia que en el marco de emergencia sanitaria - covid 19 se produjo rotación de personal de trabajadores con contrato indeterminado, servicio específico y otro, dentro de la Universidad José Carlos Mariátegui , es el resultado del equilibrio que existe entre el personal nuevo que se está adaptando a su nuevo puesto

laboral y el antiguo que ya conoce los procedimientos correspondientes y es el que sostiene las áreas en la universidad, pero en cantidad el personal es reducido.

Rotación de personal voluntaria es la salida del trabajador o grupo trabajadores de una empresa por dedición propia por motivos personales o profesionales. De acuerdo con Rubio, J & Villagrán, D. (2017 nos indicaron que esto sucede cuando un trabajador decide cesar en su relación laboral con la organización por circunstancias personales o profesionales. De la misma manera Garcia, K. (2016) señala que esto ocurre cuando el socio decide cesar en la relación laboral con la empresa por motivos personales y profesionales.

De acuerdo con Sánchez, F. (2016) en su estudio de investigación Remuneración económica y rotación de personal en Scotiabank, sucursal Huaraz, 2014. (Tesis para obtener el grado de maestro en administración) Universidad nacional Santiago Antúnez de Mávalo, Huaraz, de investigación explicativa y descriptiva, utilizando como muestra 46 elementos del total de la población, donde se optó por utilizar el instrumento de la encuesta para recolección de data, concluyendo que se identificó la existencia de una relación indirecta entre la remuneración económica y la rotación de personal. Se logró determinar que un 67.4% de encuestados piensan que la rotación de personal es alta en la empresa, se observa también que el 50% de los trabajadores considera que los retiros voluntarios son bajos; mientras que el 44% que es regular y los retiros involuntarios con un 54.3% de trabajadores opina que las salidas involuntarias son altas; mientras que el 37% que es regular.

Se encuentra coincidencias con el antecedente mentado porque en nuestro resultado se encontró que con un 44% la dimensión rotación de personal voluntaria se encuentra en un nivel bajo, por ende se evidencia que en el marco de emergencia sanitaria - covid 19 dentro de la Universidad José Carlos Mariátegui no hubo o hay intención por parte de los trabajadores de renunciar a su puesto laboral, lo cual se encuentra ligado a la existencia de

un buen clima laboral en la empresa como se demuestra en la tabla 6 de resultados, trayendo como resultado la nula intención por parte del trabajador a abandonar la entidad. Se ratifica lo mencionado observando la tabla 7 de resultados donde se demuestra un porcentaje superior en tiempo laboral de trabajadores de 3 años a más.

Rotación de personal involuntaria es la salida del trabajador o grupo trabajadores de una empresa por motivos de reestructuración adentro de la empresa, falta laboral, incumplimiento de normas o cláusulas, etc. Según Rubio, J. & Villagrán, D. (2017) dijo que se debe a la decisión del gerente de la compañía por concluir la relación laboral con el empleado, por diversos motivos como mal desempeño laboral en la función encargada del empleado en su puesto de trabajo. Por último Álvaro, M. (2016) comento que la rotación se produce cuando el contratante toma la decisión de finalizar la relación laboral debido a reorganización o problemas de ética organizacional.

Así mismo Meza, K. (2016) con su trabajo de investigación Rotación de personal y calidad de servicio de los colaboradores de la empresa Omega plaza Moyobamba, período 2015 (Tesis para obtener el título profesional de licenciada en administración) Universidad Cesar Vallejo, Moyobamba, de investigación descriptiva, utilizando como muestra para la primera variable 30 colaboradores y para la segunda variable 67 elementos del total de la población, utilizando el instrumento de la encuesta para la recolección de data, concluye que luego de realizar la evaluación de cada variable a estudiar, se logró identificar que dentro de la empresa Omega Plaza con un 53% existe un alto grado de rotación del personal, se detalla que la rotación de personal por factores internos es alta, el 60% de los encuestados así lo confirman, por factores externos con el 50% es alta, en la rotación de personal por rotación voluntaria con el 40% es alta y provocada con el 53% es regular según los encuestados.

Se encuentra coincidencias con el antecedente mentado porque en nuestro resultado se encontró que con un 75% la variable rotación de

personal involuntaria se encuentra en un nivel regular por ende se evidencia que en el marco de emergencia sanitaria - covid 19 dentro Universidad José Carlos Mariátegui hubo o hay intención de cesar de su puesto laboral a trabajadores con contrato indeterminado, servicio específico y otro, lo cual se encuentra ligado del atraso a las actividades académicas y por ende el retraso de ingresos fijos que obtiene la universidad o la nueva inversión para adaptarse al nuevo método de enseñanza como lo es las clases en línea.

El tiempo laboral se define como el lapso de tiempo que un trabajador permanece en una empresa prestando sus servicios a cambio de una remuneración. De acuerdo con lo señala González, F. (2012) el número de años que un empleado ha trabajado para el mismo empleador no está necesariamente relacionado con la edad, porque el trabajador mayor no es necesariamente con más antigüedad. También Pizarro, Y. (2018) quien explica que el número de años que una persona ha trabajado ininterrumpidamente para la unidad económica para la que trabaja.

Agama, J. (2018) en su trabajo de investigación Relación entre rotación laboral y clima organizacional del personal administrativo de la empresa “agrícola la venta”, en el año 2018 (Tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración) Universidad DE Piura, Lima, de investigación correlacional, utilizando como muestra 100 elementos del total de la población, donde sus resultados de su encuesta arrojaron que el tiempo de labor de los trabajadores adentro de la empresa el 65% se encuentra en un rango: de 3 años a más y de 1 a 3 años; el 35% restante de 0 a 6 meses y de 6 a 1 año. Se encuentra coincidencias con el antecedente mentado porque en nuestro resultado se encontró con en su mayoría los trabajadores poseen un tiempo de contrato de 3 a más años de trabajo, siguiéndole muy de cerca el tiempo de trabajo de 1 a 3 años.

El nivel de instrucción es el nivel educativo que tiene una persona o etapa de formación en la que una persona se encuentra. Para Gomez, A & Yupanqui, L. (2018) señala que el sistema educativo del país donde se recibe la educación, el grado más alto completado por una persona que recibe

educación formal. Así mismo Fernández, J. (2021) sustentan que el nivel más alto de estudios aprobado por personas de cualquier nivel o equivalente en el sistema educativo nacional.

Según Latorre, L. & Marquez, A. (2021) en su trabajo de investigación Factores que determinan la rotación del personal en los centros de atención al cliente en una empresa de telecomunicaciones, en el año 2021 (Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración) Universidad de Lima, Lima, de investigación explicativa, utilizando como muestra 150 elementos del total de la población, en sus resultados identificaron que el 43.46% de mujeres encuestadas cuenta con estudios técnicos y universitarios completos y 36.48% con estudios técnicos y el 39.06% de hombres encuestados cuenta con estudios técnicos y universitarios completos, 42.19% con estudios técnicos y universitarios en curso.

Se tiene relación con el antecedente mentado porque en nuestro resultado se detalla el nivel de instrucción de trabajadores por área, donde en conclusión lo más resaltante que se observa que en la universidad José Carlos Mariátegui el 89% de los trabajadores que se encuentran laborando tienen estudios superiores y el 10% de trabajadores que laboral cuentan con estudios técnicos.

El tipo de contrato es el acuerdo entre el trabajador y el empleador donde se establece los acuerdos y obligaciones de ambas partes. De acuerdo con Llamocca, E & Velarde, T. (2017) hace mención que un convenio testamentario en integridad del cual una persona natural denominada "trabajador" suministra servicios para lograr un beneficio a una persona natural o jurídica (conocida como empleador) bajo la subordinación o dependencia, a cambio de una remuneración. En la misma línea Fabián, Sonia. (2019) nos dice que es un acuerdo legal que enlaza a empleadores y trabajadores, que estipula los términos y condiciones de empleo, incluidos los derechos y necesidades de cada parte.

Huamani, E. (2019) Principales factores que intervienen en la rotación de personal de la empresa Retail Oechsle Juliaca, 2018 (Tesis para poder lograr el Título profesional en relación industriales.). Universidad nacional de San Agustín., Arequipa, de investigación Descriptiva de diseño no experimental, utilizando como muestra 53 elementos del total de la población, concluyendo de la siguiente manera:

Los principales factores que inciden en los ceses voluntarios son el progreso profesional, salario y beneficios y la relación con los jefes. También se describe los principales factores que inciden en los ceses involuntarios como uso inapropiado de los bienes de la empresa y la deserción al trabajo.

Por otro lado podemos ver que del total de personas que decidieron retirarse de la empresa en el año 2018 el 78.13% tenían un contrato a plazo indeterminado, el 21.88% (7) tenían un contrato a tiempo parcial. Por otra parte los que se fueron retirados de manera involuntaria se puede observar que el 66.67% tiene un contrato de trabajo a tiempo parcial y el 33.33% un contrato a plazo indeterminado, estos resultados nos muestran que los colaboradores que más rotan de manera involuntaria son aquellos contratados a tiempo parcial.

Se tiene relación con el antecedente mentado porque en nuestro resultado se detalla por área de trabajo los contratos de los trabajadores que laboran, lo más resaltante que se observa que del 100% de los encuestados se logró identificar que en la Universidad José Carlos Mariátegui el 43% de los trabajadores que prestan labores cuentan con contrato por servicios, 40% tienen contrato indeterminado y el 15% otro tipo de contrato.

El clima laboral se puede considerar como el ambiente que se encuentra adentro de la empresa que se desarrolla entre los trabajadores de la empresa y está involucrada en la motivación del trabajador. Según (Bordas, J, 2016) hace referencia al ambiente de trabajo, el cual se caracteriza por aspectos tangibles e intangibles que existen en una

organización específica de manera relativamente estable, afectando las actitudes, motivaciones y comportamientos de sus integrantes, afectando así el desempeño organizacional. Por otra parte Atiquipa, L. & Jaimes, F. (2017) sostiene que es un conjunto de características que puntualizan en una organización y la desempatan de otras que tienen influencia en la conducta de las personas y por tanto, la propia organización.

Según Fernandez, C. (2021) en su trabajo de investigación el clima laboral en el área administrativa de la dirección de protección especial de una entidad pública en lima, periodo 2018. (Tesis optar al título profesional de licenciado en administración de negocios internacionales) universidad nacional de educación, lima, de investigación descriptiva, utilizando como muestra 30 elementos del total de la población, concluyendo de la siguiente manera:

Existe una sola persona a cargo de un área para 18 sucursales que manejan, lo cual genera retraso en las actividades de cada sucursal cada quincena o fin de mes y también la atención al cliente sufre bastantes carencias. Debido a la falta de motivación por parte de los trabajadores se dan situaciones de falta de compromiso hacia la empresa y un mal desarrollo de sus funciones, esto genera la mala atención al cliente. La empresa no logra cumplir las metas planteadas para fin de año lo que genera disconformidad en los trabajadores.

Las condiciones laborales no son adecuadas ya que carece de iluminación en la empresa, el polvo se puede observar en el área de trabajo, además sumado eso existe poca salida de airea en espacios bastante pequeños, lo cual va de la mano con su resultado de la encuesta realizada a los trabajadores donde el 67% afirma que casi nunca y un 17% que nunca se cuentan con las condiciones ambientales adecuadas para desarrollar las labores asignadas en el área administrativa de la Dirección de Protección Especial (DPE). Un 3% siempre se cuentan con las condiciones requeridas y el 13% no expresó su opinión.

En diferencia con el antecedente mentado en nuestro resultado se observa que del 100% de encuestados un 33% considera que casi siempre el ambiente laboral resulta ser cómodo para el desarrollo óptimo de su trabajo, un 17% siempre y un 14% en ocasiones.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Primera: Se determinó que la rotación de personal en la universidad José Carlos Mariátegui en el marco de emergencia sanitaria covid 19 tiene un nivel regular con un 71%, es el resultado del equilibrio que existe entre el personal nuevo que se está adaptando a su nuevo puesto laboral y el antiguo que ya conoce los procedimientos correspondientes el que sostiene las áreas en la universidad, pero en cantidad el personal es reducido.

Segunda: En cuanto a la dimensión rotación de personal voluntaria se determinó que el grado de rotación de personal voluntario en la universidad José Carlos Mariátegui en el marco de emergencia sanitaria covid 19 tiene un nivel bajo con un 44%, los trabajadores no han solicitado la salida voluntaria a su puesto laboral lo cual se encuentra ligado a la existencia de un buen clima laboral en la empresa como se demuestra en la tabla 6 de resultados, trayendo como resultado la nula intención por parte del trabajador a abandonar la entidad. Se ratifica lo mencionado observando la tabla 7 de resultados donde se demuestra un porcentaje superior en tiempo laboral de trabajadores de 3 años a más

Tercera: En cuanto a la dimensión rotación de personal involuntaria se determinó que el grado de rotación de personal voluntario en la universidad José Carlos Mariátegui en el marco de emergencia sanitaria covid 19 tiene un nivel regular con un 75%, lo cual se

encuentra ligado del atraso a las actividades académicas y por ende el retraso de ingresos fijos que obtiene la universidad o la nueva inversión para adaptarse al nuevo método de enseñanza como lo es las clases en línea. Por el tema de la emergencia sanitaria se originó el retiro de personal o disminución de personal en diversas áreas.

Cuarta: En cuanto a la dimensión característica socio laborales con más relevancia en el marco de emergencia sanitaria Covid 19 encontramos que el tipo de contrato, clima laboral, tiempo laboral, nivel de instrucción y área de trabajo, donde la última característica laboral nombrada fue la que más se ha repetido y la mayor utilizada para el cruce la información y por lo tanto la de mayor relevancia.

5.2. Recomendaciones

Primera: Se recomienda a la universidad que no descuide la atención y ayuda al estudiante en el área administrativa, dado el nivel de rotación, revisión integral de responsabilidades y esfuerzos para la mejora, al igual de tener un diseño del trabajo dinámico y adaptable a las nuevas responsabilidades del trabajador.

Segunda: A pesar de tener un nivel de rotación bajo se recomendaría realizar un taller para reforzar el compromiso y el sentido de pertenencia de los trabajadores hacia la empresa respetando las normas sanitarias y de esta manera lograr que el trabajador trabaje con mayor motivación ya sea en cualquier tipo de modalidad de trabajo.

Tercera: Dado el inicio de las actividades académicas se recomienda a la universidad después de la adaptación al nuevo método de enseñanza y tener un equilibrio económico sustentable, la incorporación de personal administrativo en determinadas áreas donde no se está brindando ayuda adecuada al estudiante debido al recorte de personal.

Cuarta: Realizar otro trabajo de investigación de diseño correlacional para conocer la incidencia de la rotación de personal con estos factores relevantes y otras variables, de esta manera hacer un seguimiento a la de rotación para saber cual tiene una mayor influencia sobre la renuncia o despido de un trabajador. Lo cual permitirá disminuir aún más el grado de rotación de personal en la Universidad José Carlos Mariátegui.

Bibliografía

- Agama Duarez, J. (2018). *Relación entre rotación laboral y clima organizacional del personal administrativo de la empresa "agrícola la venta", en el año 2018*. Universidad de Piura, Lima. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/4647/TSP_ADS_014.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aliaga Huali, Rocio . (2019). *Factores que influyen en la rotación del personal caso empresa "Avecitas" [Tesis de licenciatura]*, Universidad Continental. Repositorio Institucional, Huancayo. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/7014>
- Aliaga Merás, María Alejandra. (2021). *Factores de clima organizacional que impactan en la intención de rotación laboral en millennials en la empresa Atento-Ate, Lima Perú, 2020 [Tesis de licenciatura]*, Universidad saan martin de porres. Repositorio institucional, LIMA - PERÚ. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/8377>
- Alpaca Nina, Dayan Stefany, & Huamaní Quispe, Elvia Prissila. (2017). *Perfil sociolaboral y nivel de satisfacción laboral del agente de viajes de las agencias de viajes y turismo asociadas AVIT- Arequipa, 2017. [Tesis de licenciatura]*, Universidad nacional de san agustin de arequipa. Repositorio Institucional, Arequipa, Perú. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/2484>
- Álvaro Álvarez, María Victoria;. (2016). *Análisis de los Factores laborales que inciden en la rotación de personal en el área de ventas de Equivida en el período del 2013 al 2014 [Tesis de maestría]*, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Repositorio institucional, Guayaquil, Ecuador. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/5122>
- Arenas Yuca, C., & Valverde Valdez, R. (2022). *Proceso de reclutamiento y rotación de personal en el área de Facturación, Plaza Vea Cusco, 2022*. Universidad Cesar Vallejo, Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89655/Arenas_YCR-Valverde_VRC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Atiquipa Peña, Luis Orlando, & Jaimes León, Fidel Jesús. (2017). *Clima laboral en relación al desempeño laboral en el Centro Materno Infantil Dr. Enrique Martín Altuna., Puente Piedra.2015 [Tesis de maestría]*, Universidad César Vallejo. Repositorio institucional, Trujillo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14257>
- Blay, D. (2018). *¿Por qué no nos dejan trabajar desde casa? .* España: Bubok Publishing S.L.
- Bordas, J. (2016). *Gestión Estratégica del Clima Laboral*. España, Madrid: UNED Madrid.
- Cabello Canteño, Juberth, & Leandro Rodriguez, Deivi Fosfat. (2019). *Relacion de indice de masa corporal, postura forzada, antigüedad laboral con la lumbalgia no especifica en secretarias de las facultades de la unheval Huanuco -2017 [Tesis de*

- grado] Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Repositorio institucional, HUÁNUCO-PERÚ. <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/4271>
- Cardona , S, & Jaramillo , A. (2009). *¿Es la coyuntura económica un resultado de las expectativas empresariales?* . Medellín.
- Chavez Fernandez, S. (2019). *Rotación y productividad del personal de la Gerencia de desarrollo social y humano Municipalidad Provincial del Santa – 2019*. Universidad Cesar Vallejo, Chimbote. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38771/Chavez_FSR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial Mc Graw Hill. .
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos "El Capital Humano de las Empresas" (Octava Edición ed.)*. Estados Unidos: McGraw-Hill/Interamerica Editores.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano en las Organizaciones*. Mexico: McGraw Hill.
- Condo Palacios, Anyi Rosario, & Turpo Pacori, Luis Angel. (2019). *Factores laborales de la rotación de personal externa en la empresa El Tablón Food Center E.I.R.L. Arequipa, 2018 [Tesis de licenciatura]*, Universidad nacional de san agustin de arequipa. Repositorio Institucional, Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9621>
- Condorhuamán Supa, S., & Quiñones Díaz, S. (2020). *Rotación del personal y productividad laboral en una empresa industrial de San Juan de Lurigancho*. Universidad Cesar Vallejo, Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65859/Condorhuamanc3a1n_SSW-Quic3b1ones_DSP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cynthia Estefany Juana, F. (2021). *El clima laboral en el área administrativa de la Dirección de Protección Especial de una entidad pública en Lima, periodo 2018*. Universidad Nacional De Educación, Lima. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/5381/El%20clima%20laboral%20en%20el%20C3%A1rea%20administrativa.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Decreto legislativo N° 728. (s.f.). *DECRETO LEGISLATIVO N° 728. DECRETO LEGISLATIVO N° 728*: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dl728.pdf
- Escola Méndez María. (2020). *Clima organizacional y su incidencia en la rotación de personal de la empresa Estrategias y Mercado [Tesis de licenciatura]*, Universidad central del Ecuador. Repositorio Institucional, Quito, Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/21342>
- Fabián Palomino, Sonia Margot. (2019). *Compromiso organizacional en relación al tipo de contrato laboral en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz-EsSalud, 2017 [Tesis de*

- maestría*], Universidad nacional mayor de san marcos. Repositorio institucional, Lima, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/11356>
- Fernández Rodríguez, Jorge Luis. (2021). *El nivel de instrucción de los parlamentarios de la República del Perú y su incidencia en la función legislativa, 2020 [Tesis de licenciatura]*, Universidad cesar vallejo. Repositorio institucional, LIMA – PERÚ. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62209>
- Flores Flores, Pavel Josif. (2019). *La Sistematización de las normas contractuales. Del contrato civil al contrato de consumo [Tesis de licenciatura]*, Universidad san martin de porres. Repositorio institucional, LIMA – PERÚ. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/4846>
- Gan, F, & Triginè, J. (2012). *Manual de Instrumentos de Gestión y Desarrollo de las personas en las Organizaciones*. Madrid: Ediciones Días de Santos.
- García Lopez Karen. (2016). *Causas internas y externas que influyen en la rotación de personal en una empresa de alimentos de la costa sur. [Tesis de grado]*, Universidad UNIVERSIDAD Rafael Landívar. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Garcia-Karen.pdf>
- Gomez Chicani, Abimael Amilcar, & Yupanqui Mullaya, Luz Oliva. (2018). *Fitoterapia relacionado con el nivel de instrucción en los pacientes del consultorio externo del Centro de Salud Paucarcolla Puno, junio - agosto 2017. [Tesis de licenciatura]*, Universidad andina nector caceres velasquez. Repositorio institucional, JULIACA – PERÚ. <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/1454>
- Gonzales, A. (2017). *Libro blanco: El ABC del teletrabajo*. Colombia: MINTIC.
- González González Milton Ernesto . (2013). *Necesidad de reformar el art. 192 del código de trabajo en relación al despido intempestivo por cambio de ocupación laboral [Tesis de licenciatura]*, Universidad Nacional de Loja. Repositorio institucional, Loja-Ecuador. <http://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/102>
- González Santa Cruz, Francisco. (2012). *Satisfacción laboral y compromiso organizativo: Estudio Aplicado al sector hotelero en la provincia de Córdoba. [Tesis de doctorado]*, Universidad de Córdoba. Repositorio institucional, Córdoba. <http://hdl.handle.net/10396/6589>
- Guerrero, R. (2007). *Influencia del perfil sociolaboral en la prevalencia de síndrome de burnout en las enfermeras del Hospital María Auxiliadora, juliodiciembre 2007*. Lima, Perú.
- Guevara Fernández , K., & Guevara Fernández , N. (2019). *Rotación de personal y su relación con la satisfacción del cliente en financiera Crediscotia Jaén – 2019*. Universidad Señor de Sipan, Pimentel. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7031/Guevara%20Fern%C3%A1ndez%20Karely%20&%20Guevara%20Fern%C3%A1ndez%20Norely.pdf?sequence=1>

- Huacac Torrico, M. (2018). *Desempeño docente y su relación con el clima organizacional en la Escuela de Infantería del Ejército – 2018*. Lima – Perú.
- Huaman Vivanco, Jhoner, & Prado Fernandez, Liliam Margot. (2018). *Nivel de instrucción y practicas higiénico sanitarias en pacientes con diagnóstico de hidatidosis del servicio de emergencia del Centro de Salud Huancasancos, Ayacucho, 2017*. CALLAO - PERÚ.
- Huamani Quispe, Elvia Prissila. (2019). *Principales factores que intervienen en la rotación de personal de la empresa Retail Oechsle Juliaca, 2018 [Tesis para Bachiller]*, Universidad nacional de san agustin de arequipa. Repositorio Institucional, Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10295>
- Jaramillo , A. (2001). *Empresa y coyuntura económica: la teoría de la politica coyuntural de la empresa*.
- Jaramillo , A, & Jimenez , A. (2001). *Empresa y coyuntura económica: análisis de entidades bancarias* . medellín.
- Jaramillo , A, Obando , H, & Arroyave , I. (1996). *La política coyuntural de la empresa*. Medellín.
- La Republica*. (26 de Mayo de 2019). *La Republica: https://larepublica.pe/economia/788014-empresas-43-de-sobrecostos-seria-por-mala-seleccion-de-personal/?ref=ire*
- Latorre Garcia, L., & Marquez Mares Paredes, A. (2021). *Factores que determinan la rotación del personal en los centros de atención al cliente en una empresa de telecomunicaciones*. Universidad de Lima, Lima. https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/15300/Latorre_Marquez-Factores-determinan-rotaci%C3%B3n-personal.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Laura, G, & Quispe, M. (2013). *Relación entre los factores de satisfacción laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa comercial*. Arequipa,Perú.
- Lezcano Bambaren, Enrique Adolfo. (2020). *Análisis de la rotación de personal en una entidad educativa superior, 2020 [Tesis de maestria]*, Universidad cesar vallejo. Repositorio institucional, LIMA – PERÚ. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51226>
- Linares Valdivia, Hilda Cecilia . (2021). *Propuesta de mejora basada en el modelo The great place to work, para la reducción de costos por rotación de personal, en una empresa ladrillera de la ciudad de Arequipa, 2020 [Tesis para licenciatura]*, Universidad Católica de Santa María . Arequipa- Perú.
- Llamocca Chaco, Evangelina Janeth, & Velarde Díaz, Thaís Marcia. (2017). *Condiciones socio - laborales y su influencia en los factores de riesgo de los trabajadores del área de servicios comunales de la Municipalidad Distrital de Uchumayo – Arequipa 2016 [Tesis de licenciatura]*, Universidad nacional de san agustin de arequipa.

Repositorio institucional, Arequipa – Perú.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5085>

- Llamosas, A. (2015). *Relaciones laborales y nuevas tecnologías de la información y de la comunicación (Primera ed.)*. España: Dykinson S.L.
- Loiza De La Torre, Hillary, & Salas Quispe, Christabel Samy. (2019). *Análisis de la valoración de puestos por el método de puntos en el cetpro "El Porvenir", Cusco - 2018 [Tesis de licenciatura]*, Universidad andina del cusco . Repositorio institucional, CUSCO-PERÚ. <https://hdl.handle.net/20.500.12557/2740>
- Macario De Paz, Fredy Isaac. (2018). *Rotación De Personal Y Clima Organizacional[Tesis de grado]*, Universidad Rafael Landivar. QUETZALTENANGO. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjrkd/2018/05/43/Macario-Fredy.pdf>
- Mallqui Fernández, María Gladys. (2017). *Diseño de puestos y reclutamiento del personal en la Empresa Inversiones ZAMM S.A.C. de Huaraz, en el año 2017 [Tesis de licenciatura]*, Universidad cesar vallejo. Repositorio institucional, HUARAZ – PERÚ. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14617>
- Meza Yalta, K. (2016). *Rotación de personal y calidad de servicio de los colaboradores de la empresa Omega plaza Moyobamba, período 2015*. Universidad Cesar Vallejo, Moyobamba. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14613/Meza_Y_K.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mina Benavides, Miguel Ángel. (2019). *Estudio De Rotación De Personal En Una Empresa Del Sector Alimentos Y Bebidas[Tesis de licenciatura]*, Universidad autonoma de occidente. Santiago De Cali. <https://red.uao.edu.co/bitstream/handle/10614/10965/T08497.pdf;jsessionid=96B1467016E2AD0B192AD85B54BFAEDE?sequence=4>
- Ministerio de Trabajo y Promoción Social. (1997). *Decreto Supremo N° 003-97-TR*. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.: [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)
- Mondy , W., & Noé, M. (1997). *Administración de recursos humanos. 6ª. Ed.* México, D.F: Prentice Hall.
- Mondy, W. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. . México: Pearson Educación.
- Montañez Rodríguez, Mary Emily. (2017). *Relación entre Grado de Instrucción y Nivel de Conocimiento sobre Salud Bucal Durante el Embarazo en Gestantes del Centro de Salud Maritza Campos Díaz – Zamacola. Arequipa, 2016 [Tesis de maestría]*, Universidad catolica de santa maria. Repositorio institucional, Arequipa – Perú. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/6846>

- Organización Mundial de la Salud.* (12 de Octubre de 2020). Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/question-and-answers-hub/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19>
- Orozco, M. A. (2013). *Cuadro de mando Retail: Los indicadores clave de los comercios.* Profit.
- Pasco Cosmopolis, M. (1984). La falta grave laboral. *Derecho Laboral*, 289-290.
- Pereyra Espichán, Katherine Liz. (2015). *Rasgos de personalidad y características socio – demográficas y laborales relacionadas con el síndrome de burnout en personal médico de la microrred barranco – chorrillos – surco en enero 2015*[Tesis de licenciatura], Universidad mayor de san marcos. Repositorio institucional, Lima – Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/4051>
- Pérez Aguinaga, F. (2013). *Propuesta para reducir la Rotación de Personal en la distribuidora de productos Coca-Cola.* Chiclayo - Perú.
- PeruRetail La web del Retail y los Canales Comerciales.* (10 de Marzo de 2017). PeruRetail La web del Retail y los Canales Comerciales: <https://www.peru-retail.com/rotacion-de-personal-no-deseada-acarrea-costos/>
- Pizarro Jara, Yenny. (2018). *Variables asociadas a la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro Materno Infantil El Progreso, Carabayllo, 2018* [Tesis de maestría], Universidad cesar vallejo. Repositorio institucional, LIMA-PERÚ. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21214>
- Quino Cancino, Shirley Charlotte. (2019). *El cese colectivo por causas económicas, tecnológicas, estructurales o análogas en el Perú: propuestas para su viabilidad.* [Tesis de maestría], Pontificia universidad catolica del perù. Repositorio institucional. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/16049>
- Real Academia Española.* (2020). Real Academia Española: <https://dle.rae.es/teletrabajo>
- republica, L. (04 de junio de 2019). *La Republica.* La Republica: <https://larepublica.pe/economia/1479729-empresas-peruanas-presentan-mayor-rotacion-laboral-latinoamerica/?ref=lre>
- Roca Peña, Gabriela. (2020). *Factores que inciden en la rotación de personal de una entidad financiera, 2020* [Tesis de maestría], Universidad César Vallejo. Repositorio institucional, Lima – Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47864>
- Rodríguez Guzmán, Jean Carlos Martín. (2018). *La exclusión de la jornada máxima y la jornada ordinaria de trabajo* [Tesis de Licenciatura], Universidad Privada Antenor Orrego. Repositorio institucional, Trujillo - Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12759/4162>
- Rojas Ruiz, Olinda Noelia del Rocio. (2012). *La gravedad de la falta como criterio habilitador para despido laboral, caso concreto : injuria y faltamiento de palabra*

- [Tesis de licenciatura], Universidad catolica santo toribio de mogrovejo. Repositorio institucional, Chiclayo. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/276>
- Rubio Suasti, Johanna del Rocío, & Villagrán Tomalá, Diana Alexandra. (2017). *La rotación del personal y su incidencia en el desempeño del talento humano en la corporación Fiales*[Tesis de licenciatura], Universidad de Guayaquil. Repositorio institucional, GUAYAQUIL. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/20744>
- Salas Ripas, Hilda Consuelo, & Vargas Urbina, Hugo Francisco Manuel. (2021). *El término del contrato de arrendamiento en razón a la imagen del arrendatario como ocupante precario en el Perú* [Tesis de licenciatura], Universidad César Vallejo. Repositorio institucional, LIMA-PERÚ. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62497>
- Sanchez Sanchez , Fernando. (2016). *Remuneración económica y rotación de personal en Scotiabank, sucursal Huaraz, 2014*. Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo, Huaraz. http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2055/T033_26635745_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez Vásquez, Rut Janeth. (2020). *La regulación de la desconexión laboral ante las nuevas formas de trabajo: teletrabajo y trabajo remoto.*[Tesis de licenciatura], Universidad señor de sipan. Repositorio institucional, Pimentel – Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/8056>
- Torres Ruiz, Diana. (2020). *Rotación del personal y su incidencia en el desempeño del talento humano en la atm centro Guayas – EP* [Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil. Repositorio institucional, GUAYAQUIL – ECUADOR. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/51451>
- Trelles Tadeo, Ericka Liliana. (2019). *Clima laboral y su relación con la rotación de personal del área de operaciones en un call center del distrito de El Agustino, 2018*. Lima – Perú.
- Villegas Arriola, C, & Huamán Bazán, M. (2020). *Satisfacción e inseguridad laboral como variables explicativas de la intención de renunciar al trabajo en jóvenes*. Lima.
- Villegas Gonzales, A., & Torreblanca Herrera, F. (2016). *Causas de la Rotacion De Personal Operario de la Empresa Procesadora Agroindustrial la Joya S.A.C., Arequipa - 2016*. Arequipa, Perú.
- Zanelli Zamora, R. (2021). *Rotación del Personal y Productividad de los trabajadores de la Empresa Pesquera Don Fernando SAC – Chimbote, 2021*. Universidad Cesar Vallejo, Chimbote. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75897/Zanelli_ZRM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y