



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Rotación de personal y desempeño laboral en una distribuidora  
de alimentos en la ciudad de Nuevo Chimbote, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Administración**

**AUTORES:**

Benites Sanchez, Rosmery Elena ([orcid.org/0000-0002-2363-6605](https://orcid.org/0000-0002-2363-6605))

Castillo Cortez, Brandon Elvis ([orcid.org/0000-0002-6430-2011](https://orcid.org/0000-0002-6430-2011))

**ASESOR:**

Dr. Daniel Perez, Jorge Augusto ([orcid.org/0000-0002-8323-3971](https://orcid.org/0000-0002-8323-3971))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Dedicatoria a Dios, que guía y protege cada uno de mis pasos. A nuestros padres por ser motivación constante.

Apoyándome incondicionalmente dedicando el tiempo y su amor. A mi familia y todas las amistades por apoyarme y confiar en nosotros.

Rosmery Benites Sánchez.

Brandon Castillo Cortez.

### **Agradecimiento**

A nuestro fundador Dr. César Acuña Peralta por darnos la oportunidad de estudiar en nuestra prestigiosa universidad. A nuestro asesor Dr. Daniel Pérez Jorge Augusto, por brindarnos su valioso tiempo y conocimiento para la realización de nuestra tesis. Y la oportunidad de aplicar el instrumento de recolección de datos.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I.INTRODUCCIÓN.....	34
II.MARCO TEÓRICO.....	37
III.METODOLOGÍA.....	43
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	43
3.2. Variables y operacionalización.....	43
3.3. Población, muestra, muestreo,unidad de análisis.....	44
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	45
3.5. Procedimientos.....	46
3.6. Método de análisis de datos.....	46
3.7. Aspectos éticos.....	47
IV.RESULTADOS.....	48
V.DISCUSIÓN.....	57
VI.CONCLUSIONES.....	61
VII.RECOMENDACIONES.....	62
REFERENCIAS.....	63
ANEXOS.....	38

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> <i>Correlación entre la rotacion de personal y desempeño laboral de la empresa DANKO EIRL.</i> .....	48
<b>Tabla 2</b> <i>Nivel descriptivo de las dimensiones de la variable rotación de personal.</i> .....	49
<b>Tabla 3</b> <i>Frecuencia descriptiva de las dimensiones desempeño laboral</i> .....	50
<b>Tabla 4</b> <i>Nivel de la dimensión Satisfacion en la variable desempeño laboral</i> .....	51
<b>Tabla 5</b> <i>Nivel de la dimensión eficiencia de la variable desempeño laboral</i> .....	52
<b>Tabla 6</b> <i>Nivel de la dimensión productividad de la variable desempeño laboral</i> ...	53
<b>Tabla 7</b> <i>Correlación entre el manejo de índice de personal y desempeño laboral de la empresa DANKO EIRL.</i> .....	54
<b>Tabla 8</b> <i>Correlación entre costo de rotación de personal y desempeño laboral de la empresa DANKO EIRL.</i> .....	55
<b>Tabla 9</b> <i>Correlación entre determinacion del costo de rotacion de personal y desempeño laboral de la empresa DANKO EIRL.</i> .....	56

## Índice de gráficos y figuras

<b>Figura 1</b> <i>Nivel de Satisfacion en la variable desempeño laboral</i> .....	51
<b>Figura 2</b> <i>Nivel de la dimension eficiencia</i> .....	52
<b>Figura 3</b> <i>Nivel de la dimension productividad</i> .....	53

## Resumen

Esta investigación propuso como objetivo determinar la relación de la rotación del personal con el desempeño laboral en una empresa distribuidora de alimentos en la ciudad de Nuevo Chimbote, 2022. Se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo de tipo aplicativo y de corte transversal. Con una población de muestra censal de 55 trabajadores administrativo; para ello se aplicó la técnica de la encuesta mediante el instrumento del cuestionario siendo sometidos a una prueba de validez y confiabilidad. El análisis de los datos fue mediante tablas, figuras y frecuencias, se aplicó estadística inferencial mediante Rho de Pearson. Los resultados encontrados señalaron que el nivel de la variable rotación de personal fue el nivel de significancia  $\text{Sig.}=0,00<0.05$  mientras que el nivel de significancia de la variable desempeño laboral es  $\text{Sig.}= 0,00<0.05$ . Finalmente, se concluye que existe una correlación positiva media o moderada entre la rotación de personal y desempeño laboral en la empresa evaluada ( $\text{Rho}=0,706$  Sig. 0,000) aceptándose la  $H_1$ , lo que significa que mejorando la rotación de personal incrementará el desempeño en los colaboradores.

**Palabras clave:** Rotación de personal, desempeño laboral, satisfacción, empresa comercial.

## **Abstract**

This research proposed the objective of determining the relationship between staff turnover and job performance in a food distribution company in the city of Nuevo Chimbote, 2022. It was developed under a quantitative approach of an applicative and cross-sectional type. With a census sample population of 55 administrative staff; For this, the survey technique was applied through the questionnaire instrument, being subjected to a validity and reliability test. The data analysis was through tables, figures and frequencies, inferential statistics were applied using Pearson's Rho. The results found indicated that the level of the staff turnover variable was the level of significance  $\text{Sig.} = 0.00 < 0.05$  while the level of significance of the variable labor performance is  $\text{Sig.} = 0.00 < 0.05$ , reaching the conclusion that there is a medium or moderate positive correlation between staff turnover and job performance in the evaluated company ( $\text{Rho} = 0.706$ ,  $\text{Sig.} = 0.000$ ) accepting  $H_1$ , which means that improving staff turnover will increase employee performance.

**Keywords:** Staff turnover, job performance, satisfaction, commercial enterprise.



## **I. INTRODUCCIÓN**

En el presente trabajo de investigación se utilizó fuentes de información diversas relacionado con la rotación de personal en una organización. El desempeño laboral que realizan los trabajadores permitió evaluar su rendimiento y desenvolvimiento de cada colaborador, así como lo indica la revista CONEXIÓN ESAN (2019), considera que la rotación de personal se ve relacionada con las ofertas y requisitos que necesita una organización, esto puede desequilibrarse siempre y cuando no cumplan con las necesidades o expectativas del trabajador ocasionado gastos de rentabilidad a la empresa dado que se tendrá que cubrir el puesto. En el contexto internacional, el estudio de Goyanes (2019), en España precisó que la rotación de personal asciende a un 21% en comparación al año 2018 y que 1 de cada 3 empresas poseen demora en poder cubrir plazas, así como el 40.87% no cumplen con el perfil, por ende, es necesario encontrar personal que cumpla con los requisitos; y que el descontento en los puestos de trabajo y la remuneración de los profesionales han sido considerados dentro del proceso de rotación de personal. Paredes (2021), en Ecuador efectuó investigación en el sector textil, señalando que a menor rotación de personal será mejor el desempeño laboral en las empresas y que la selección de personal es un factor importante para que disminuyan los niveles de rotación, y así se mejore el desempeño de los colaboradores. En el contexto nacional, Narváez (2017), registró en Perú un alto índice de rotación de personal en Latinoamérica del 18%; donde las remuneraciones económicas, líneas de carrera, ambiente laboral y flexibilidad en horarios son causas de rotación de los trabajadores, así como los costos excesivos que se generan al contratar nuevos colaboradores, por ende, preciso que la evaluación y el cumplimiento de expectativas será importante para evitar el sobre costo. Urrego (2022), indicó que las empresas en tecnología son las que realizan mayor rotación laboral, en comparación con la agricultura y comercio. El promedio de antigüedad del trabajador oscila entre 60 a 70 años, y se investigó el talento humano y el fortalecimiento de la ética y cultura organizacional. No obstante, la Pandemia por COVID 19, influenció en el ámbito laboral. Pérez (2021), recopiló información acerca de la rotación del personal y los cambios que se dieron por COVID 19, el trabajo remoto se tornó como parte importante para que los trabajadores cumplan con sus responsabilidades, la flexibilidad laboral formó parte de esta adaptación,

sin embargo, no se pudo detener la fuga de talento, es decir, la pérdida de recurso humano, por ende, es importante implementar programas de flexibilidad, planes de salud, remuneraciones económicas idóneas y así evitar altos costos de productividad en rotaciones de personal. A nivel local la empresa distribuidora de alimentos, Nuevo Chimbote, 2022, detectó altos niveles de rotación de personal, de manera reincidente teniendo como causales la falta de aptitudes, competencias y experiencia de los colaboradores generando la rotación del personal en áreas solicitadas por déficit de colaboradores, causando incumplimiento de las actividades en el tiempo establecido, disminución del rendimiento laboral y por ende bajos índices de desempeño laboral, disconformidad entre los trabajadores, desmotivación, falta de reconocimiento al trabajo; conforme a lo dispuesto en este estudio, se pretende fijar entre las variables estudiadas, que permitirá brindar alternativas de solución.

En base a la realidad problemática, se estableció la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre la rotación de personal y desempeño laboral en una distribuidora de alimentos en la ciudad de Nuevo Chimbote, 2022?; y de manera específica: a) ¿Cuál es la relación entre el manejo de Índice de rotación de personal y el desempeño laboral de una empresa distribuidora de alimentos en la ciudad de Nuevo Chimbote, 2022?; b) ¿Cuál es la relación entre el costo de rotación de personal y el desempeño laboral de una empresa distribuidora de alimentos en la ciudad de Nuevo Chimbote, 2022?; c) ¿Cuál es la relación entre la determinación del costo de rotación de personal y el desempeño laboral en una empresa distribuidora de alimentos en la ciudad de Nuevo Chimbote, 2022?.

La presente investigación se justificó con valor teórico analizando las variables rotación, desempeño y la relación entre ellas, añadiendo nuevas herramientas para la mejora de la organización; posee un valor práctico al aplicar los instrumentos y técnicas tales como los cuestionarios y encuestas y de esa manera brindar soluciones a los problemas de rotación; finalmente se justificará con valor metodológico ya que el presente estudio permitirá ayudar en primer lugar a la organización en toma de decisiones, determinación de fortalezas y debilidades y a través de una adecuada evaluación de desempeño ayudará a otras empresas que tengan la misma problemática y finalmente a otros investigadores que deseen profundizar en los estudios de la presente temática estudiada.

En tanto el objetivo general del estudio: Determinar la relación entre la rotación de personal y el desempeño laboral en una distribuidora de alimentos en la ciudad de Nuevo Chimbote, 2022; como objetivos específicos: a) Determinar la relación entre el manejo de Índice de rotación de personal y el desempeño laboral de una empresa distribuidora de alimentos en la ciudad de Nuevo Chimbote, 2022; b) Determinar la relación entre el costo de rotación de personal y el desempeño laboral de una empresa distribuidora de alimentos en la ciudad de Nuevo Chimbote, 2022; c) Establecer la relación entre la determinación del costo de rotación de personal y el desempeño laboral en una empresa distribuidora de alimentos en la ciudad de Nuevo Chimbote, 2022. Seguidamente se formuló la hipótesis general,  $H_i$ : Existe relación significativa entre la rotación de personal y el desempeño laboral en una distribuidora de alimentos en la ciudad de Nuevo Chimbote 2022 y la hipótesis nula,  $H_o$ : No existe relación significativa entre la rotación de personal y el desempeño laboral en una distribuidora de alimentos en la ciudad de Nuevo Chimbote, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes son esenciales para la investigación porque sirvieron como apoyo académico para comprender el tema realizado. De esta forma la base del estudio se fundamenta con evidencias sólidas, para lo cual destacamos los requisitos previos más importantes. La información actualizada se relaciona con las variables de investigación utilizadas en muchos estudios de alto impacto, lo que contribuye a una comprensión más detallada de las variables y sus relaciones en diferentes contextos internacionales, nacionales y locales. A nivel internacional, Lima et al. (2020), las acciones para reducir la rotación del personal en una empresa ecuatoriana comercializadora en ferretería. Como propósito principal fue describir la razón de alternar al personal en una organización, se desarrolló mediante un análisis de proporción no experimental

correlacional. La muestra fue de 27 colaboradores que representan el 75%, obteniendo un porcentaje muy alto de 16,39 %, el instrumento fue una encuesta, el resultado obtenido muestra el divisor responsable de la rotación que se encuentra en medida de preparación, desarrollo y liderazgo, se concluyó que se centran en las dimensiones, teniendo repercusión del resto de excedentes analizando el compromiso, motivación del puesto, horario y salario. Cárdenas (2021), en su tesis, personal y desempeño en la industria textil Ecuador. Tiene como objetivo estudiar el impacto del colaborador en el desempeño de la organización, observo que la situación antes mencionada afecta su producción y comercialización, con un método deductivo basado en investigación descriptiva y correlacional, la población fue de 100 socios. Los resultados confirmaron cuanto mayor sea la rotación de empleados, mejor será su desarrollo en el trabajo de los colaboradores. En efecto se concluyó que se ha descubierto que la rotación de empleados afecta el desempeño, por lo que es importante que una empresa reduzca la rotación. Hernández y Vásquez (2021), en su tesis factores que influyen en la rotación de personal en Aeroméxico. Su objetivo fue estudiar el impacto de la rotación de personal. Se realizó mediante un enfoque transversal, cuantitativo. La población fue de 126 empleados, el instrumento fue la encuesta. El resultado de margen de error es de 5% y un nivel de confianza de 95%, por lo tanto, el 51% del grupo de edad de 31 a 40 años, significa que la mayoría de los participantes se encuentran en la etapa adulta, el 41% entre 21 a 30, considerado joven; el 8% tiene

más de 41 años. Se concluyó con los reconocimientos, logros, crecimiento de los empleados, el desarrollo personal y la compensación. A nivel nacional García (2021), en su estudio, la rotación, la rotación de personal y desempeño laboral en los trabajadores de la dirección regional de Ucayali. Se realizó mediante la investigación cuantitativa, siendo así descriptiva correlacional con diseño no experimental. La muestra de la población, que se tomó con conveniencia. Se utilizó una encuesta, donde el resultado es del 80% de los trabajadores públicos que nunca consideró la rotación, mientras que el 18% dijo que a veces se considera y el 2% nulo. Por lo expuesto se determinó la existencia de una relación importante entre los colaboradores, Con un valor de Rho 0,727. Nuñez (2018), realizó una investigación para obtener “Desempeño y la satisfacción laboral en la municipalidad distrital de San Antonio de Antaparco Angares - Huancavelica. El objetivo es determinar la relación entre el esfuerzo laboral y la satisfacción laboral. El estudio se desarrolló bajo el método cuantitativo y el uso del diseño correlacional. Se recaudó datos de una muestra de 25 trabajadores. Se utilizó la encuesta, obteniendo como resultado que el 28% de los trabajadores mantienen baja productividad, el 72% de los empleados consideran que esto es normal. En general, la conclusión se relaciona entre las dos variables, donde se acepta la hipótesis afirmativa y se rechaza la hipótesis nula al 5% de nivel de significación y nivel de confianza del 95%. Ortega (2020), en su estudio Gestión de la calidad y desempeño laboral en el municipio provincial de San Román, definió la relación entre la gestión de la calidad y desempeño laboral. El tipo de investigación fue básico correlacional, transversal. La población fue de 75 colaboradores, se utilizó cuestionario y encuestas. El resultado es que la gestión de la calidad se relaciona con el desempeño laboral de manera positiva considerable con un (Rho 0,623 y p-valor 0,000). Por lo tanto, se concluyó que existe una correlación positiva considerable entre las variables. A nivel local, Pérez (2020), en su estudio realizado selección de personal y desempeño laboral de empleados de la municipalidad, Chimbote, Se determinó la relación entre las variables mencionadas. Utilizo un enfoque cuantitativo, no experimental y de alcance descriptivo. Se recopiló información sobre una muestra compuesta por 45 empleados, utilizó la encuesta para la recolección de datos y así obtener los resultados estadísticos, con un nivel de personal regular, 44,4 % (20) y que el nivel de política era bajo, 15.6% (23)

opinaron que el nivel de contratación era regular, el 66,7% (30) con un nivel de técnicas de selección y finalmente el 8,9% (22) el nivel de personal. Los resultados se analizaron estadísticamente a través del programa Excel, Spss y determinó el coeficiente de correlación de Spearman. Por lo tanto, se concluyó que tiene una relación altamente positiva ( $r=0,726$ ) y muy significativa ( $p<0.05$ ) de las variables. Álvarez (2020), en su estudio la satisfacción laboral y la intención de rotación laboral en SGP BUSINESS SRL, Chimbote – 2020. Tiene como objetivo analizar el modelo de Robbins (1998), con los fundamentos: desafíos del trabajo, sistema de pago justo, condiciones laborales favorables, compañeros solidarios y personalidad e idoneidad laboral de niveles de elevación. Es un estudio no experimental, transversal, descriptivo de nivel correlacional La población fue de 169 personas activas, su muestra fue una encuesta. Los resultados obtenidos para las variables fueron efectivos 51.5%, regular 47.9% y deficiente 0.6%. Se concluyó que la satisfacción laboral presenta relación inversa media con la intención de rotación de personal en -0.453. Las variables de satisfacción laboral se relacionan con la intención de rotación de manera inversa y baja con un valor medio de -0,173. Zanelli (2021), este estudio tiene el propósito de determinar la relación entre el personal y la productividad de los empleados en la empresa pesquera don Fernando SAC, de la ciudad de Chimbote. Utilizando un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal y nivel descriptivo correlacional. Su población fue de 48 colaboradores. Se utilizó la encuesta a través de la elaboración de un cuestionario para cada variable. Los resultados fueron de 52,1%, calificó la plantilla como media, el 7,9% como alta y finalmente el 0,0% como baja. En conclusión, si existe relación entre rotación de personal y la productividad de los trabajadores.

En cuanto a la fundamentación teórica, que amparan a las variables de estudio, Espinoza (2009), considera a la teoría clásica de la administración de Fayol donde menciona que la rotación de personal debe ser equitativa para cada trabajo ejecutado. Por otro lado, Figueroa (2018), en la teoría de Campbell menciona que el desempeño laboral es dado por la gestión del capital humano, mide si una persona cumple su trabajo con un criterio primordial para el fruto del éxito de la entidad que la describe como una variable a nivel individual. En la primera variable de rotación de personal encontramos a Álvarez (2020), la describe como una

unidad organizacional que es identificada unilateralmente por los empleados, lo que provoca que la organización abandone con un desajuste de personal por la aparición de una vacante no planificada, lo cual es un problema para la organización. Consta de tres dimensiones: a) Manejo del índice de rotación de personal, b) Costo de rotación de personal, c) Determinación del costo de rotación de personal. Para la dimensión de Manejo del índice de rotación de personal encontramos Langle et al. (2021), que se deduce de acuerdo con el análisis de la cantidad de personas que deja la empresa y brinda información para la gestión de indicadores de personal y consta de dos indicadores como a) Políticas salariales de la organización: se define como todas

las formas de distribuir las distintas recompensas que ofrece la empresa a lo largo del tiempo, b) Tipo de supervisión ejercida sobre el personal: se define como progresar en el rendimiento del personal de trabajo. En la dimensión de Costos de la rotación de personal encontramos la definición de Grados (2015), que indica que se relacionan directamente con el retiro de cada empleado y la sustitución por vacantes, salida o entrada de un colaborador y genera un movimiento de rotación en la empresa. Entre estos factores se encuentra: a) Etapa del establecimiento: se define como una oportunidad para identificar y reunir los recursos necesarios, b) Reducción temporal del costo de mano de obra: se define como el consumo de los recursos necesarios para la producción de un producto. Para la dimensión de Determinación del costo de rotación de personal encontramos a Chiavenato (2016), define los tipos de personas entre las organizaciones y su ambiente, es decir el flujo de participantes en medio del escenario y el entorno está sujeto por las cifras que entran y parten de la estructura. Entre estos indicadores se encuentran, a) Costos primarios: se define como los materiales directos de producción, b) Costos secundarios: es el proceso productivo que le permite la elaboración del bien. Para tener en claro el significado de rotación de personal tenemos los siguientes conceptos: Espinoza et al. (2021), se define como la rotación o flujo de empleados en la entrada y salida de personal dentro de una empresa, que se puede lograr a través de una variedad de factores y métodos, puede ser por subordinado, empleadores o ambos. La salida de un socio comercial se percibe como un escape del recurso humano, por lo que los competidores trabajan duro para atraer empleados competentes. Según Chavarría (2016), sustenta que una organización

que presenta un alto grado de rotación sobre su personal se torna en cuanto a ciertas características generando una mala imagen en la sociedad corporativa y dificultando la acción de los colaboradores en el trabajo en equipo. Cuesta (2015), fundamenta que la constante rotación de los trabajadores en los nuevos ingresantes les lleva tiempo acostumbrarse a este dispositivo e incluso no seguirán la misma mecánica y por ello no lograrán culminar satisfactoriamente las tareas encargadas por la organización.

En la segunda variable de estudio en el desempeño laboral encontramos a Chiavenato (2019), afirma como el rendimiento esperado por los colaboradores, los cuales buscan primordialmente una motivación siendo esta una de las formas en que alcanzan sus objetivos y las metas propuestas de acuerdo con el nivel que estos realizan. Asimismo, cuenta de tres dimensiones: a) Satisfacción, b) Eficiencia, c) Productividad. Para la dimensión de Satisfacción encontramos a Guartan (2019), se define como la postura de una persona a través de afectos, voluntad y comportamientos generales con respecto a su desempeño profesional, y consta de dos indicadores como a) Logra ventajas competitivas

se define lo que a hacer que te defiendas antes la competencia, b) Condiciones laborales: se define como progresar en el rendimiento del personal de trabajo. Para la dimensión de Eficiencia encontramos a Correa (2016), se define como un criterio aplicable para saber cómo proceder con menos recursos para lograr el mismo fin y consta de dos indicadores como: a) Grado de compromiso: se define en el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular, b) Identificación con el trabajo: se define como la relación que las personas tienen en el trabajo. Para la dimensión de Productividad encontramos a Atalaya (2019), se define como una medida que ayuda a verificar al buen funcionamiento de un conjunto de procedimientos o actividades de una organización a) Logros en su vida laboral y personal: se define los efectos positivos que han significado ganancia para una organización, b) Satisfacción del cliente: se define como la medición que los consumidores tiene con respecto a un servicio. Se conceptualiza según Bautista et al. (2020), indica que el desempeño se relaciona con cada característica de cada trabajador que labora en una empresa, las cuales se forman de través de su destreza, calidad, conocimiento. Xueron et al. (2020), indico que el desempeño se percibe por los trabajadores como aquello que los identifica, la misma que se brinda



a través de la conducta de cada individuo al realizar sus tareas y obligaciones eficientemente. Cerrón et al. (2018), define que es un proceso de determinar qué tan exitosa es una organización, proceso en el logro de sus actividades. Queipo et al. (2017), define que es un hecho en donde el comportamiento y el potencial de cada empleado en las áreas, mediante una evaluación se puede registrar y mejorar las destrezas y capacidades para así aumentar su eficiencia.

### III. METODOLOGÍA

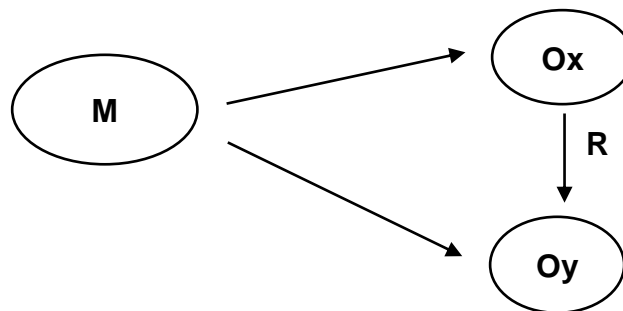
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1 Tipo de investigación

Se determinó aplicada según CONCYTEC (2018), donde suele ser bastante difusa, siendo los medios por los cuales aprendemos sobre el universo, la naturaleza y nosotros mismos a través del conocimiento científico (métodos, protocolos, técnicas.)

##### 3.1.2 Diseño de investigación

En la misma línea, Hernández et al. (2018), afirmo que estos diseños de investigación no experimental, se hacen inferencias sobre la relación entre variables sin operación o directa, y esas relaciones se observan tal cual.



Dónde:

M= Muestra

Ox= Variable 1: Rotación de personal

Oy= Variable 2: Desempeño laboral

R: Relación

#### 3.2. Variables y operacionalización

**Variable:** Rotación de personal, es una variable cualitativa ordinal.

##### **Definición conceptual:**

Según el autor Álvarez (2020), la describe como una unidad organizacional que es identificada unilateralmente por los empleados, lo que provoca que la organización abandone con un desajuste de personal por la aparición de una vacante no planificada.

##### **Definición operacional:**

El trabajador logra las metas propuestas de su puesto de trabajo. Para medir la variable se utilizará el instrumento del cuestionario con 15 preguntas y la técnica de encuesta, haciendo uso de la escala de tipo Likert. Con una población de muestra censal de 55 trabajadores.

## **Indicadores**

A continuación, se detalla los indicadores, según dimensiones, 1) Manejo de índice de rotación de personal, siendo sus indicadores: a) Políticas salariales de la organización, b) Tipo de supervisión ejercida sobre el personal. 2) Costos de la rotación de personal, y sus indicadores: a) Etapa del establecimiento, b) Reducción temporal del costo de mano de obra. 3) Determinación del costo de rotación de personal y sus indicadores: a) Costos primarios, b) Costos secundarios.

### **Escala de medición:**

Tiene la escala ordinal: 1. Bajo, 2. Medio, 3. Alto.

**Variable: Desempeño laboral**, es una variable cualitativa ordinal

### **Definición conceptual:**

Chiavenato (2019), el autor lo describe como el rendimiento esperado por los colaboradores, los cuales buscan primordialmente una motivación de los empleados, siendo esta una de las formas en que alcanzas sus objetivos.

### **Definición operacional:**

Mendoza (2018), el desempeño laboral se da una conformación en que los empleados logran las metas establecidas para su trabajo. Para medir se aplicó 16 preguntas/ítem y la técnica de la encuesta, haciendo uso de la escala de tipo Likert. Con una población de muestra censal de 55 trabajadores, se consideró las dimensiones y los indicadores según sus dimensiones, 1) Satisfacción con sus Indicadores: a) Logra ventajas competitivas, b) Condiciones laborales. 2: Eficiencia y sus indicadores: a) Grado de compromiso, b) Identificación con el trabajo. 3) Productividad y los indicadores: Logros en su vida laboral y personal, b) Satisfacción del cliente.

## **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

### **3.3.1 Población**

Según Parra (2019), lo define; que todo lo del universo se mide para el interés del estudio. La población está compuesta por: 1 gerente. 1 administrador por 53 administrativos.

### **Criterios de inclusión:**

Trabajadores del departamento de recursos humanos, administración con un tiempo de laborar de seis meses.

### **Criterios de exclusión:**

Trabajadores que no están laborando más de tres meses, se encuentran en un tiempo de prueba.

### **3.3.2 Muestra**

Según Hernández et ál. (2014), es un grupo de individuos, eventos, sucesos y comunidades.

Donde:

N: Población

Z: Nivel de confiabilidad 0.95

P: Probabilidad

### **3.3.3 Muestreo**

Se aplicó el muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple, donde consideramos a todos los trabajadores la probabilidad de ser parte del estudio realizado.

### **Unidad de análisis**

El personal administrativo de la empresa distribuidora de alimentos DANKO EIR. de la Ciudad de Nuevo Chimbote, 2022.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnica de recolección de datos:**

El método utilizado fue una recolección de datos, se realizó a través de los cuestionarios que evaluaban los factores encontrados en la población, para las dos variables investigadas mediante un conjunto de preguntas pre-formuladas relacionadas, se utilizaron técnicas de encuesta. Meneses (2016), define a cuestionario como una secuencia de preguntas a crear los datos útiles para lograr el objetivo de estudio. Se recopiló información de los entrevistados en dos hojas que contienen un número determinado de preguntas sobre las dos variables de la encuesta.

### **Instrumento de recolección de datos**

Arias (2016), mencionó que el cuestionario es la principal herramienta de recopilación de datos y se utiliza con frecuencia en estos estudios; consiste en preguntas numeradas presentadas en una tabla con un conjunto de posibles respuestas. El cuestionario consta de 31 preguntas, para la capacidad de rotación del personal 15 ítems y desempeño laboral 16 ítems. El problema es la escala de Likert con múltiples respuestas. Mediante dos cuestionarios, uno para cada

variable, hemos demostrado las siguientes probabilidades según la escala de Likert, que mide las respuestas del 1 al 5: 1 (Nunca), 2 (Casi Nunca), 3 (A veces), 4 (Casi siempre) y 5 (Siempre).

#### **Validez:**

Es la medición que sirve para medir algo determinado, según Anastasi y Urbina, (2017), viene hacer todo lo que mide el cuestionario, indica hasta qué punto se pueden derivar siendo realizada través de juicio de expertos para lo cual se le extiende una matriz donde se le menciona nuestra variable y esta detallado nuestros Ítems y preguntas que vamos a utilizar en nuestro cuestionario, la función primordial de este instrumento es medir la pertinencia la relevancia y claridad de los Ítems y preguntas para que este experto de acuerdo a su criterio experiencia vaya a validar nuestro instrumento.

#### **Confiabilidad:**

Baptista (2014), se construyó para mejorar el instrumento y se envió a tres expertos (investigadores familiarizados con las variables) para ver si el universo es realmente perfecto. Se aplicó un cuestionario a 55 empleados de una empresa distribuidora de alimentos en la ciudad de Nuevo Chimbote se sometió a la prueba de consistencia utilizando como índice el coeficiente Alfa de Cronbach que es un coeficiente utilizado de 0,949 y 0,956 para desempeño laboral, determinando una alta confiabilidad en ambos niveles.

### **3.5. Procedimientos**

Se realizó la recolección de datos, en la visita realizada a la empresa con la aceptación de la autorización de la carta para realizar la investigación (anexo 6), organizando una reunión con el representante de dicha entidad con el propósito de aplicar el cuestionario Google forms a los trabajadores administrativos de la empresa en un día y hora determinada. Utilizando el Excel como base de datos siendo procesado por SPSS versión N° 26 obteniendo los resultados de forma estadística.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Este estudio se tuvo que valerse de métodos cuantitativos, aplicando los cuestionarios a 55 colaboradores administrativos, cuya información fue procesada en cuadros estadísticos en el programa Microsoft Excel y análisis de bases de datos, para lograr la solución del problema. según Questionpro (2022), SPSS 26 es

un software cuya función es analizar datos y crear tablas y gráficos que contienen datos complejos.

### **3.7. Aspectos éticos**

La presente investigación estuvo encaminada según el código de Ética de la Universidad César Vallejo, desarrollado en un marco legal con la finalidad de proporcionar una información y considerando los artículos 15,16 y 17, además estuvo centrado en los principios de la beneficencia es una de las éticas centrales y significativa, tendió a beneficiar a los sujetos de estudio respetando su bienestar, no maleficencia, donde se mantuvo en buen cuidado la integridad de los participantes, autonomía son los participantes que son libres de decidir y participar; Justicia, donde existió el respeto y el buen trato en todos los integrantes evaluados sin distinción alguna. Por lo tanto, se aclara que se utilizó todos los aspectos éticos con el fin de asegurar la capacidad profesional y científica para obtener unos resultados con eficiencias y beneficios.

#### IV. RESULTADOS

Para realizar el análisis e interpretación se realizó a través de dimensiones e indicadores de cada variable obteniendo los resultados mediante el programa del SPSS v. 26. A continuación detallamos a través de tablas cruzadas de las variables estudiadas.

**Objetivo General:** Determinar la relación entre la rotación de personal y el desempeño laboral en una distribuidora de alimentos en la ciudad de Nuevo Chimbote, 2022.

**Tabla 1**

*Correlación entre la rotación de personal y desempeño laboral de la empresa DANKO EIRL.*

		Manejo de índice de rotación de personal	Desempeño laboral
Manejo de índice de rotación de personal	Correlación de Pearson	1	,733**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	55	55
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,733**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	55	55

*Nota.* Aplicación del cuestionario sobre rotación de personal a 55 trabajadores de la empresa DANKO EIRL. Nuevo Chimbote.

#### Interpretación

Existe una correspondencia positiva alta entre la rotación de personal y desempeño laboral en la empresa evaluada ( $Rho=0,733$ ) siendo una correlación significativa ( $Sig.=0,000 < 0,05$ ). En el caso de la empresa estudiada existe un alto índice es debido a la influencia de capacidad de cumplimiento del desempeño, al respecto de los puestos de trabajo y esto genera una demanda futura donde se acepta la hipótesis afirmativa ( $H_i$ ) y se rechaza la hipótesis nula ( $H_o$ ).

**Tabla 2**

*Nivel descriptivo de las dimensiones de la variable rotación de personal.*

Variables y dimensiones	Bajo		Medio		Alto	
	n	%	n	%	n	%
D1: Manejo Índice de Rotación de personal	7	12,7%	14	25,5 %	34	1,8%
D2: Costo de rotación	7	12,7 %	6	10,9%	42	76,4%
D3: Determinación del costo	5	9,1%	9	16,4%	74,5	100%
V1: Rotación de personal	4	7,3%	3	5,5%	48	87,3%

*Nota.* Resultados obtenidos del análisis realizado con los datos de la encuesta aplicada.

### **Interpretación**

En los resultados publicados, en el nivel “alto”, se le asigna mayor frecuencia a la variable “rotación de personal”, que tuvo 87,3% de 55 socios encuestados. En cuanto a las dimensiones, nos muestra una mayor frecuencia. “Determinación de los costos de rotación en un nivel “alto” con un valor de 76,4%, en un nivel medio de 25,5% “Manejo de índice de personal” y finalmente en un bajo de 9,1% en determinación del costo.



**Tabla 3***Frecuencia descriptiva de las dimensiones desempeño laboral*

Variables y dimensiones							
Bajo	Medio	Alto				n	%
		n	%	n	%		
D1: Satisfacción		5	9,1%	9	16,4%	41	74,5%
D2: Eficiencia		5	9,1%	9	16,4%	41	74,5%
D3: Productividad		6	10,9%	19	34,5%	30	54,5%
V1: Desempeño laboral		4	7,3%	5	9,1%	46	83,6%

*Nota.* Resultados obtenidos del análisis realizado con los datos de la encuesta aplicada.

### **Interpretación**

En los resultados expuestos se determina una mayor frecuencia en el nivel “alto” para la variable desempeño laboral tuvo un 83,6% de los 55 colaboradores encuestados. Asimismo, con respecto a las dimensiones, en los resultados obtenidos se distingue una mayor frecuencia en el nivel “alto” para la dimensión Satisfacción está entre Satisfacción y eficiencia con 74,5% y por último un nivel bajo de 10,9 % con respecto a la dimensión “productividad de la variable “rotación de personal.

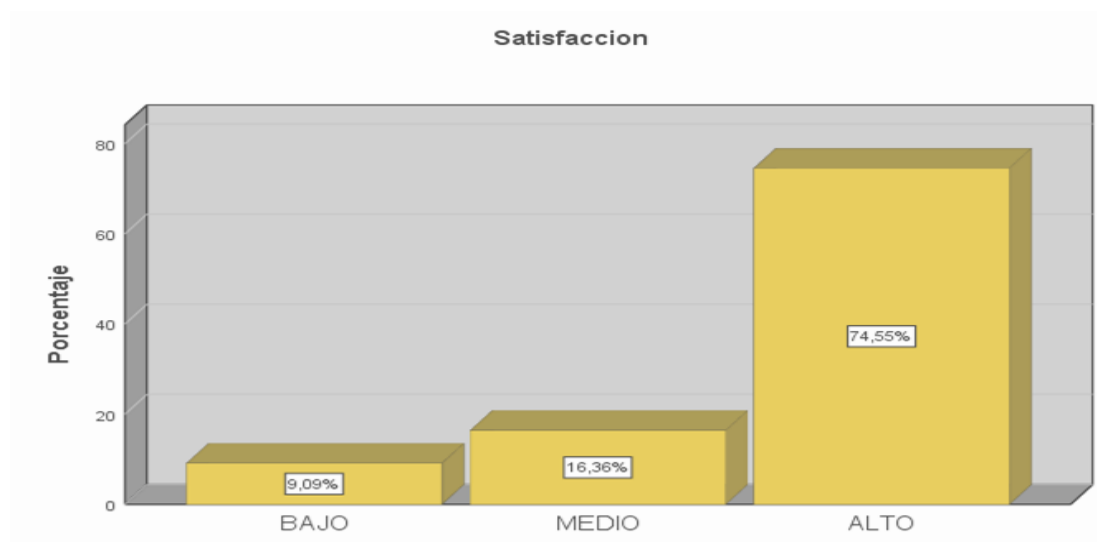
**Tabla 4**

*Nivel de la dimensión Satisfacción en la variable desempeño laboral*

		Satisfacción			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	9,1	9,1	9,1
	Medio	9	16,4	16,4	25,5
	Alto	41	74,5	74,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**Figura 1**

*Nivel de Satisfacción en la variable desempeño laboral*



*Nota.* La figura fue elaborada en base a la tabla 4.

**Interpretación:**

En los resultados expuestos se determina una mayor frecuencia en el nivel "alto" para la dimensión Satisfacción tuvo un 74,55% de los 55 colaboradores encuestados. Asimismo, con 16,36 % en el nivel medio y por último un nivel bajo 9,09 % con respecto a la dimensión de la variable desempeño laboral.

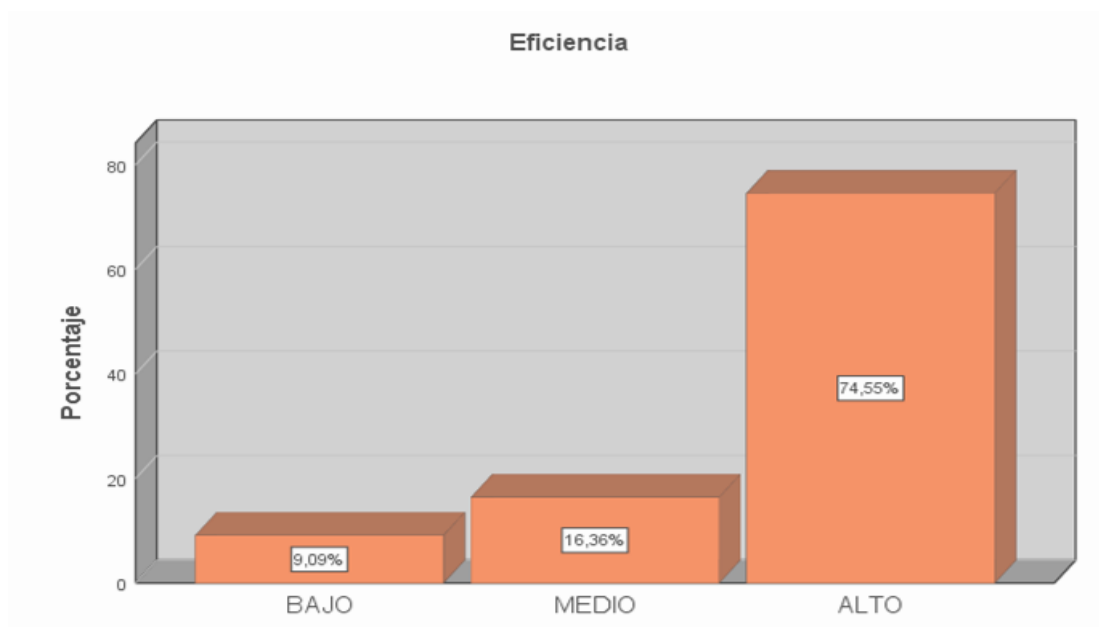
**Tabla 5**

*Nivel de la dimensión eficiencia de la variable desempeño laboral*

		Eficiencia			
		Frecuencia	Percentage	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	9,1	9,1	9,1
	Medio	9	16,4	16,4	25,5
	Alto	41	74,5	74,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**Figura 2**

*Nivel de la dimensión eficiencia*



*Nota.* La figura fue elaborada en base a la tabla 5.

**Interpretación:**

Según los resultados se determina una mayor frecuencia en el nivel "alto" para la dimensión eficiencia tuvo un 74,55% de los 55 colaboradores encuestados. Asimismo, con 16,36 % en el nivel medio y por último un nivel bajo 9,09 % con

respecto a la dimensión de la variable desempeño laboral.

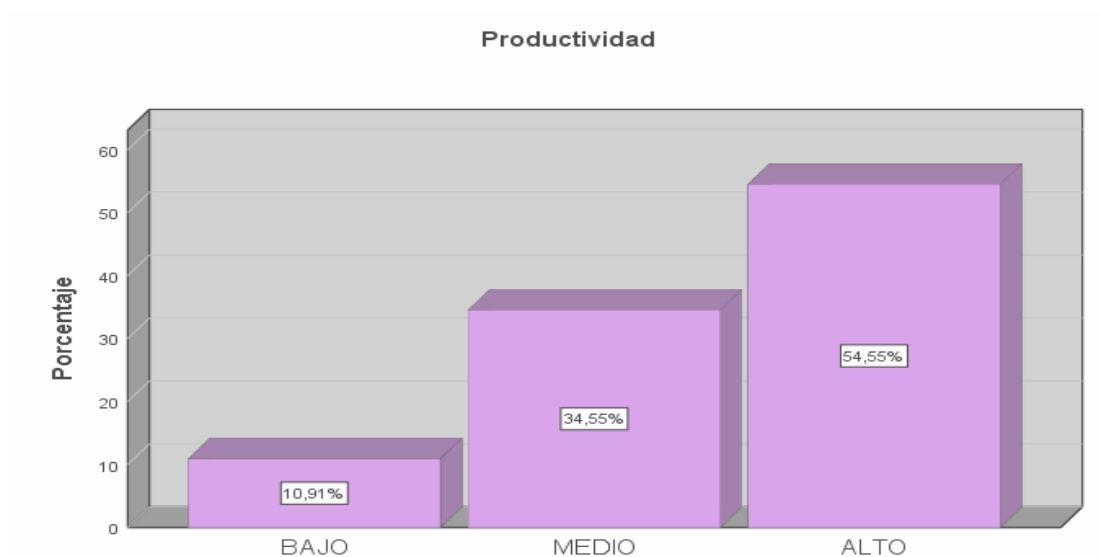
**Tabla 6**

*Nivel de la dimensión productividad de la variable desempeño laboral*

Productividad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	6	10,9	10,9	10,9
	Medio	19	34,5	34,5	45,5
	Alto	30	54,5	54,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

**Figura 3**

*Nivel de la dimensión productividad*



*Nota.* La figura fue elaborada en base a la tabla 6.

**Interpretación:**

Según los resultados se determina una mayor frecuencia en el nivel “alto” para la dimensión Productividad tuvo un 54,55% de los 55 colaboradores encuestados. Asimismo, con 34,55 % en el nivel medio y por último un nivel bajo 10,91 % con respecto a la dimensión de la variable desempeño laboral.

**Objetivo específico 1:** Determinar la relación entre el manejo de índice de rotación de personal y el desempeño laboral de una empresa distribuidora de alimentos en la ciudad de Nuevo Chimbote, 2022.

**Tabla 7**

*Correlación entre el manejo de índice de personal y desempeño laboral de la empresa DANKO EIRL.*

		Manejo de índice de rotación de personal	Desempeño laboral
Manejo de índice de rotación de personal	Correlación de Pearson	1	,733**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	55	55
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,733**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	55	55

*Nota.* Aplicación del cuestionario sobre manejo de índice de rotación a 55 trabajadores de la empresa DANKO EIRL. Nuevo Chimbote.

**Interpretación:**

Se reporta un valor de Sig. = 0,000 < 0,05 donde el coeficiente de correlación es grande y perfecta de “Manejo de rotación de personal” y la correlación de (Rho=0,733), afirma que existe una correlación positiva alta entre ambas variables.

**Objetivo específico 2:** Determinar la relación entre el costo de rotación de personal y el desempeño laboral en una empresa distribuidora de alimentos en la ciudad de Nuevo Chimbote, 2022.

**Tabla 8**

*Correlación entre costo de rotación de personal y desempeño laboral de la empresa DANKO EIRL.*

		Costo de rotación de personal	Desempeño laboral
Costo de rotación de personal	Correlación de Pearson	1	,451**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	55	55
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,451**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	55	55

*Nota.* Aplicación del cuestionario sobre costo de rotación de personal a 55 trabajadores de la empresa DANKO EIRL. Nuevo Chimbote.

### **Interpretación**

La Sig. =0,001<0,05, con un índice de relaciona de (Rho= 0,451) se afirma que la correlación es positiva moderada entre las variables, con evidencias suficientes.

**Objetivo específico 3:** Establecer la relación entre la determinación del costo de rotación de personal y el desempeño laboral en una empresa distribuidora de alimentos en la ciudad de Nuevo Chimbote, 2022.

**Tabla 9**

*Correlación entre determinación del costo de rotación de personal y desempeño laboral de la empresa DANKO EIRL.*

		Determinación del costo de rotación de personal	Desempeño laboral
Determinación del costo de rotación de personal	Correlación de Pearson	1	,887**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	55	55
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	,887**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	55	55

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

**Interpretación:**

La Sig.=0,000<0,05 y la correlación es (Rho =0,887) que determina una relación positiva alta, que rechaza la hipótesis nula (Ho) y aceptamos la Hi, existiendo una correlación entre determinación de los costos de personal y mano de obra.

## V. DISCUSIÓN

Este estudio tuvo como propósito principal determinar la relación entre rotación de personal y desempeño laboral en una empresa distribuidora, entre la segunda variable y sus dimensiones de la primera variable, para lo cual, fue necesario analizar la fuerte rotación que se da en la empresa. Normalmente se encontró relación significativamente entre las variables y dimensiones de rotación de personal. Sin embargo, la rotación de personal no fue el determinante, pero se tuvo que diagnosticar e identificar los motivos en que se realiza la salida del personal, ya que eso dependerá de su trayectoria. Pudiéndose generalizar para la metodología utilizada. Siendo posible entre estudios de otras empresas similares. Según los resultados de la investigación se planteó en el objetivo general la rotación de personal y desempeño laboral en una empresa distribuidora de alimentos donde se encontró que el nivel para la variable rotación de personal, fue calificado como alto de 87,3% desde la percepción de los colaboradores de la empresa (Tabla 3) existe una correlación positiva alta entre la rotación de personal y desempeño laboral en la empresa evaluada ( $Rho=0,706$ ) siendo una correlación ( $Sig.=0,000 <0,05$ ) en el caso de la empresa

estudiada existe un alto índice, es debido a la influencia de capacidad de cumplimiento del desempeño, al respecto de los puestos de trabajos y esto genera una demanda futura donde se acepta la hipótesis principal ( $H_i$ ) y el índice de correlación, así mismo, se rechaza la hipótesis nula ( $H_o$ ) este resultado concuerda, con Cárdenas (2021), confirmando que existe una correlación positiva promedio entre la variable, pues se obtuvo un resultado positivo baja de ( $Rho= 0,288$ ) donde la hipótesis afirmativa es aceptada y existiendo correlación, cuanto mayor sea la rotación de empleados, mejor será la eficiencia en el trabajo

sin considerar que los costos y los índices de rotación son factores que determinan a la salida constante de empleados de la empresa. No obstante, coinciden con García (2021), existiendo una correlación positiva considerable entre las rotaciones de personal y desempeño laboral con un valor ( $Rho= 0,727$ ) donde su correlación es muy significativa, se contó con la muestra que fue la misma de la población general, que se consideró en la encuesta. El resultado general fue que el 80% de los colaboradores públicos que nunca se consideró, mientras el 18% dijo que a



veces se consideró y el 2% nulo. Concluye que la existencia de una relación es importante. Sustentado en la definición de Cerrón (2018), corrobora que la rotación de personal incide directamente en las estrategias identificadas, porque son necesarias para los empleados, tanto la calidad, la eficiencia y la mejora. En el caso de la empresa estudiada existe un alto índice que es debido a la influencia de capacidad de cumplimiento del desempeño, al respecto de los puestos de trabajo y esto genera una demanda futura en las metas y compromiso de la empresa. Con respecto a las dimensiones, los resultados obtenidos se distingue una mayor frecuencia en el nivel "alto" para la dimensión determinación del costo de rotación con 74,5% existiendo un nivel medio de 16,4% de la "dimensión determinación del costo" y por último un nivel bajo de 12,7% entre la dimensión manejo de personal y costo de rotación, donde se distingue que la variable en estudio, indica una constate rotación. Recomendado que cuando se realice un reclutamiento de personal se debe cumplir con el perfil de puesto de trabajo que se solicita, en la selección de personal para que, a futuro se pueda ampliar su cobertura y atención a los clientes donde se mantenga sólida con mucha más rentabilidad y menor rotación de personal con un buen desempeño laboral. Ahora bien, respecto al primer objetivo específico encontrado, un nivel que determina la relación del manejo de Índice de rotación de personal y desempeño laboral en una empresa distribuidora de alimentos en la ciudad de Nuevo Chimbote, teniendo un nivel muy bajo de 12,7% de los colaboradores. Se reporta un valor de Sig. = 0,000 <0,005 donde el coeficiente de correlación es grande y perfecta de manejo de rotacion de personal con una correlación de (Rho=0,733), afirmando que existe una correlación positiva alta entre ambas variables. Lo que demuestra que existe una relación positiva de rotación de empleados y el desempeño laboral en una distribuidora de alimentos. Considerando que no coinciden según Lima (2020), pero que es muy importante ya que las acciones para reducir la rotación del personal en una empresa comercializadora, se debe al crecimiento al compromiso y los incentivos para el puesto, teniendo en cuenta que esto representa un porcentaje bajo de 4,82%, permitiendo un desarrollo y liderazgo para la organización. Este resultado no coincide conn Pérez (2020), la relación que existe entre las variables es de nivel bajo de 15.6%, representando que es un aporte negativo, obteniendo una información respecto a lo que realiza, una selección del

personal dentro de sus funciones que se requiera para desempeñar en el puesto que se solicite dentro del área de trabajo, siendo muy significativo para la organización ya que esto permitirá que los porcentajes de salida de los trabajadores tenga que disminuir. Esto se sustenta según Langle (2021), el análisis de la empresa suministra información de las personas para ser empleada, donde se calcula el número de personas que van a hacer reemplazadas dentro de la organización, con la finalidad de que los niveles de retención sean mayores. Considerando que una rotación laboral se da actitudes negativas en el trabajo. Por lo tanto, se puede decir que no está contribuyendo al cumplimiento y la meta de acuerdo con los valores institucionales que son causa y efecto de toda organización donde el nivel bajo se debe a la forma de selección y reclutamiento del personal de acuerdo con el área donde se desempeña su trabajo (tabla 11). Respecto al segundo objetivo específico encontramos que el costo de rotación de personal y desempeño laboral de una empresa distribuidora de alimentos tiene un nivel bajo de 12,7% de los colaboradores, la Sig.=0,001<0,05, con un índice de correlación de (Rho= 0,451) se afirma que la correlación es positiva moderada entre las variables, con evidencias suficientes aceptando la hipótesis Hi conjuntamente con el costo de rotación de personal, donde la hipótesis Ho se rechaza. Por lo tanto, en una empresa de entrega de alimentos, existe una relación positiva significativa entre la rotación de empleados y el desempeño. No obstante, no llegan a la coincidencia. Según Hernández (2021), considera un margen que tiene de 5%; con nivel bajo del 8% de rango bajo, donde la relación laboral que existe entre el trabajador y la empresa se da través del reconocimiento por el trabajo que realiza es beneficioso para la compañía, identificando el porcentaje que refiere a las renuncias siendo menor y ocasionando menor rotación de personal y disminuyendo los costos que la organización tenga que asumir. Concluyendo que el logro, el crecimiento, desarrollo personal y los sueldos y prestaciones son factores que reducen la rotación del personal y los costos de rotación. No se asemeja con el resultado, Álvarez (2020), el nivel de satisfacción laboral es deficiente en un 0.6%, dentro la empresa para los trabajadores demostrando que existe una alta rotación, siendo negativo y muy desfavorable debido a la actitud del alto costo de rotación que se da dentro del área del trabajo y esto permitirá reflejado en los gastos y salidas del personal que labora afectando los compromisos. Sustentado por Grados

(2015), que toda salida de un trabajador de una organización genera un costo de rotación, en un proceso de reclutamiento para reemplazar a otro colaborador, considerando que los costos son importantes para lograr cumplir con los objetivos de forma eficiente a través de los recursos sin sacrificar las metas de toda empresa. En consecuencia, puede considerarse que a pesar de que no existan algunas coincidencias de los costos de rotación de personal, la gestión debe ser una forma remunerativa con un clima laboral positivo con el cumplimiento de los objetivos en todas las áreas de trabajo. Respecto a los resultados del tercer objetivo específico, la determinación del costo de rotación y desempeño laboral en una empresa distribuidora de alimentos tiene un nivel bajo del 9,1%, la Sig. =  $0,000 < 0,05$  y la correlación es ( $Rho = 0,887$ ), lo que determina una relación positiva alta, rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptamos la  $H_1$ , existiendo una correlación entre determinación de los costos de personal y mano de obra. Coinciden, con el resultado de Núñez (2018), afirma que las condiciones de trabajo se dan de manera regular de un 0.00% donde se mantiene bajo los valores que se dan de forma frecuente, porque garantizó una estandarización para utilizar los recursos de la empresa frente a sus cumplimientos de sus labores y con mejores condiciones para poder cubrir sus expectativas. Considerando que es un factor importante ya que esto determinara el rendimiento en el área de trabajo que realice y así poder determinar el costo de rotación del personal que labora en la empresa. Este resultado no se asemeja según Zanelli (2021), el propósito es conocer cómo se da la relación entre el personal y la productividad en una empresa. Teniendo en cuenta que el efecto obtenido es de 0.00 % como baja y esto determina que la relación es fuertemente positiva entre las variables, frente al trabajo que realiza el colaborador en una organización dado que la relación y la productividad es positiva para determinar el cumplimiento de la producción y las metas de la empresa. Sustentado por Chiavenato (2019), el logro de las metas establecidas se da de manera efectiva para la determinación de los costos. Teniendo en cuenta que es importante saber utilizar de forma eficiente los recursos para que se puedan cumplir los objetivos sin sacrificar ningún resultado y de forma continua. Por lo siguiente se puede considerar que toda empresa, debe cumplir de forma eficiente los compromisos y los objetivos para que una organización a través de una determinación de costos de personal y no se vea afectado el trabajo como resultado en forma eficiente.

## VI. CONCLUSIONES

Después de haber analizado y observado las estadísticas de la investigación en curso y en base a la información reunida sobre los trabajadores en una empresa distribuidora en nuevo Chimbote, 2022.

1. Existe una correlación positiva alta entre la rotación de personal y desempeño laboral en la empresa evaluada ( $Rho=0,706$ ) siendo una correlación ( $Sig.=0,000 < 0,05$ ). En el caso de la empresa estudiada existe un alto índice, es debido a la influencia de capacidad de cumplimiento del desempeño, al respecto de los puestos de trabajos y esto genera una demanda futura.

2. El nivel que reporta un valor de  $Sig.= 0,000 < 0,05$  donde el coeficiente de correlación es grande y perfecta de "Manejo de rotación de personal" y la correlación de ( $Rho=0,733$ ) afirma que existe una correlación positiva de las variables. Lo que demuestra que existe una relación positiva significativa de rotación de empleados y el desempeño laboral en una distribuidora de alimentos.

3. El nivel de rotación de personal fue calificado de forma de  $Sig.=0,001 < 0,05$ , con un índice de correlación de ( $Rho= 0,451$ ) se afirma que la correlación es positiva moderada entre las variables, con evidencias suficientes se acepta la hipótesis  $H_1$ : juntamente con el costo de rotación de personal, Por lo tanto, en una empresa de entrega de alimentos, existe una relación positiva significativa entre la rotación de empleados y el desempeño.

4. Existe una correlación de  $Sig.= 0,000 < 0,05$  y la correlación es ( $Rho =0,887$ ), lo que determina una relación positiva alta, existiendo una relación entre determinación de los costos de personal y mano de obra.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Proponer a la gerencia general en la implementación de un nuevo sistema de reclutamiento del personal, según el puesto solicitado de acuerdo con el perfil y así poder ejecutarlo y evitar la constante rotación de personal.
2. Sensibilizar al jefe del área de RR. HH, como política institucional entregar reconocimientos a los logros por el desempeño laboral, así mismo desarrollar mejoras en las instalaciones físicas de la empresa, y evaluar técnicamente incrementos remunerativos para los colaboradores.
3. Gestionar y brindar información a través del jefe del personal de las funciones que realizara cada trabajador según el departamento asignado en la entrega de los productos de forma oportuna y manteniendo la estabilidad de la empresa.
4. Fomentar para futuras investigaciones, que se realice estudios experimentales, donde se implementen mejoras en la rotación de personal en empresas que estén atravesando por problemas relacionados a la variable a fin de incrementar el desempeño laboral en los colaboradores

## REFERENCIAS

- Álvarez, D. (2020). *Staff turnover, what is it and how to combat it?* Plaza y Valdés, S.A. of C.V.  
<http://www.plazayvaldes.com.mx/libro/rotacion-de-personal-que-es-y-como-combatirla/2226/>
- Álvarez, R. (2020). *La satisfacción laboral y la intención de rotación de personal en sgp business SRL, Chimbote*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64925>
- Anastasi, A. & Urbina, S. (2017). *Test psicológicos*. Prentice Hall. Emsal Hasan  
[https://books.google.com.pe/books?id=FV01zgFuk0cC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=FV01zgFuk0cC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false).
- Arias, F. (2016). *The Research Project: An Introduction to Scientific*. Episteme.7  
[https://kupdf.net/download/el-proyecto-de-investigacion-fidias-arias-7ma-edic-2016pdf\\_5a1b4afde2b6f5e526da642c\\_pdf](https://kupdf.net/download/el-proyecto-de-investigacion-fidias-arias-7ma-edic-2016pdf_5a1b4afde2b6f5e526da642c_pdf)
- Atalaya, M. (1999) Job satisfaction and productivity. *Psychology Magazine*, 5-46  
[http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999\\_n5/satisfaccion.htm](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm)
- Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación derechos reservados* © sexta edición por McGraw-Hill, s.a. de C.V.  
<https://www.esup.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20BaptistaMetodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Bautista, R. & Cienfuegos, R. & Aguilar, E. (2020). Job performance from a theoretical perspective. *Value Added Research Journal*. 7(1), 109 - 121.  
<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Cárdenas, A. (2021). Staff turnover and job performance [Master's Thesis, Technical University of Abamto]. UTA repository.  
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/32014>
- Cerrón, A. (2019). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Financiera Trascender de la provincia de Padre Abad del departamento de Ucayali, 2018*. [Tesis de licenciamiento, Universidad Privada de Pucallpa]. Repositorio UPP.  
<http://repositorio.upp.edu.pe/handle/UPP/139>

- CONCYTEC (2018). Investigación Aplicada. *Base de Conocimiento*, 2, 4-8.  
<https://conocimiento.concytec.gob.pe/termino/investigacion-aplicada/>
- CONEXIÓN ESAN (2019). Rotación laboral en el Perú: ¿qué hacer para disminuirla? *Esan* 1.  
<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/rotacion-laboral-en-el-peru-que-hacer-para-disminuirla>
- Cuesta, A. (2015). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Ecoe ediciones.  
<https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/492251365e77d2fdac15f3acee285e21.pdf>
- Chiavenato, I. (2016). *Human resources management (4ª ed.)*. McGraw-Hill. /interamerican, s.a. de c.v.  
[https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)
- Chiavenato, I. (2017). *Gestión del talento Humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. (5ª ed.). McGraw-Hill/Interamericana de España S.L.  
<https://www.marcialpons.es/libros/gestion-del-talento-humano/9781456272098/>
- Correa, E. (2016) *Algunos factores que causan rotación del personal en la droguería galénica*. [Tesis de pregrado, Institución Universitaria de Evigado]. Repositorio IUE.  
<http://bibliotecadigital.iue.edu.co/jspui/handle/20.500.12717/872>
- Chiavenato, I. (2019). *El capital humano de las organizaciones*. (10 ed). McGraw - Hill.  
[https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)
- Chavarría, L. (2016). *Rotación de personal y su impacto en el servicio al cliente*. RR. HH. Consultoría empresarial.  
<https://www.upconsultoriaempresarial.com/post/2016/07/13/rotaci%C3%B3n-de-personal-y-su-impacto-en-el-servicio-al-cliente>
- Espinoza, R., Ramos, O., Espinoza, & Asca, P. (2021). The work performance and intention of rotation of the workers of the Human Resources Unit of the DRELM, a qualitative analysis. *INNOVA Research Journal*, 1, pp. 61-83.

<https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1566>

Espinoza Sotomayor, R., (2009). El fayolismo y la organización contemporánea. *Visión Gerencial*, 1(11), 53-62.

<https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545880010.pdf>

Figueroa, C. (2018) *Factores que afectan el desempeño laboral de un grupo de colaboradores entre 20 y 25 años que ascienden a un rango de jefatura por primera vez en su Carrera*. [ Tesis de licenciamiento, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio URL.

<http://biblio3.url.edu.gt/publiijrcifuentes/TESIS/2018/05/43/Figueroa-Carlos.pdf>

Goyanes, L (2019, febrero 20) La rotacion laboral en España: causas, datos e inconvenientes para las empresas. *RRHH Digital*.

[https://www.rrhhdigital.com/secciones/mercado-laboral/135288/La-rotacion-laboral-en-Espana-causas-datos-e-inconvenientes-para-las-empresas?target=\\_self#](https://www.rrhhdigital.com/secciones/mercado-laboral/135288/La-rotacion-laboral-en-Espana-causas-datos-e-inconvenientes-para-las-empresas?target=_self#)

García, (2021). *La Rotación de personal y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali*, 2021. [ Tesis de Licenciamiento, Universidad Privada de Pucallpa]. Repositorio UPP.

<http://repositorio.upp.edu.pe/xmlui/handle/UPP/358>

Grados, J. (2015). *Selección, contratación e inducción del personal*. (4° ed.) El Manual Moderno, S.A. de C.V

[http://data.over-blog-kiwi.com/1/27/13/86/20170227/ob\\_0f85ec\\_887-reclutamiento-seleccin-contrataci.pdf](http://data.over-blog-kiwi.com/1/27/13/86/20170227/ob_0f85ec_887-reclutamiento-seleccin-contrataci.pdf)

Guartan, A. Torres, K & Ollague, J (2019) La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *Digital Publisher CEIT*, 4(6), 13-26.

<https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>

Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista, P. (2018). *Metodología de la Investigación* (5ª ed.) McGraw-Hill Interamericana.

<https://www.icmujeres.gob.mx/wpcontent/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>

Hernández, O y Vázquez, E (2021) *Factores que influyen en la rotación de personal en la empresa Aeroméxico*. [ Tesis de licenciamiento, Universidad Autónoma del estado de México]. Repositorio UAE.



<http://hdl.handle.net/20.500.11799/112523>

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. & Baptista-Lucio, P. (2014). *Selección de la muestra*. (6ª ed). Metodología de la Investigación.

[http://metabase.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2776/506\\_6.pdf](http://metabase.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf)

Langle, M. y Méndez, O. & Sánchez, J. (2021). Factores predictores del índice de rotación de personal: el caso de una empresa maquiladora en Reynosa México. *Análisis económico*, 36(93), 119-140

<https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/ae/2021v36n93/langle>

Lima Rojas, D., Shugulí Zambrano, C. N., & Mantilla Andrade, K. N. (2020). Actions to reduce staff turnover in an Ecuadorian company that sells hardware material. *Uniandes Episteme* 7(1), 30-44

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8298221>

Mendoza, Y. (2018). *Gestión directiva y desempeño laboral del personal administrativo de la Institución Educativa de Sirabamba - Huánuco, 2018*. [ Tesis de maestro, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32639/mendoza\\_a\\_ay.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32639/mendoza_a_ay.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Meneses, J. (2016, febrero 10). *El cuestionario*. Construcción de instrumentos para la investigación en las ciencias sociales y del comportamiento.

[https://www.researchgate.net/publication/296934760\\_El\\_cuestionario](https://www.researchgate.net/publication/296934760_El_cuestionario)

Narváez, L (2017, septiembre 09). *Ante una alta rotación de colaboradores, aumente el valor de su propuesta*. Punto de vista.

[https://www.ipsos.com/sites/default/files/201702/ante\\_una\\_alta\\_rotacion\\_de\\_colaboradores\\_aumente\\_el\\_valor\\_de\\_su\\_propuesta.pdf](https://www.ipsos.com/sites/default/files/201702/ante_una_alta_rotacion_de_colaboradores_aumente_el_valor_de_su_propuesta.pdf)

Núñez, H. (2018). *Job performance and job satisfaction in the district municipality of San Antonio de Antaparco 2018*. [ Master's Thesis, César Vallejo University]. UCV repository.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28374/nu%C3%B1ez>

Ortega, J (2020) *Quality management and labor performance in the Provincial Municipality of San Román 2020*. [ Master's Thesis, César Vallejo University]. UCV repository.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65749/Ortega\\_AJ-](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65749/Ortega_AJ-)

SD.pdf?sequence=1&isAllowed

- Paredes, V (2021). *Level of indebtedness and its impact on the profitability of companies in the textile sector in the Ambato canton during the years 2017-2018*. [Graduation thesis, Technical University of Abamto]. UTA repository.  
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/32479>
- Pérez C. (2021, noviembre 19). *La rotación en empresas aumenta hoy porque trabajadores busca más flexibilidad*. Diario La República.  
<https://www.larepublica.co/alta-gerencia/rotacion-en-empresas-aumenta-por-la-busqueda-de-flexibilidad-3263936>
- Parra, J. (2019). El arte del muestreo cualitativo y su importancia para la evolución y la investigación de políticas públicas: una aproximación realista. *Revista Opera*, 35(7), 119-136  
<https://doi.org/10.18601/16578651.n25.07>
- Pérez, J. (2020). *Selection of personnel and Word performance in officials of a Municipality, Chimbote, 2020*. [ Master's Thesis, Cesar Vallejo University]. UCV repository.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52988/PerezTJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Queipo, B. y Useche, MC (2002). Work performance in the maintenance department of the La Victoria Ambulatory. *Social Science Reviews (Ve)*. 3, 486-496.  
<https://www.redalyc.org/pdf/280/28080308.pdf>
- Questionpro (2022, febrero 15). *Que es SPSS y cómo utilizarlo HH*. Qpro.  
<https://www.questionpro.com/es/que-es-spss.html>
- Urrego A. (2022, marzo 29). *Empresas del sector tecnológico son las que mayor rotación laboral experimentan*. La República.  
<https://www.larepublica.co/empresas/empresas-del-sector-tecnologico-son-las-que-mayor-rotacion-laboral-experimentan-3332802>
- Xueron, P. & Seoki, L. & Zhenglan, L. (2020). Employees' perceived job performance, organizational identification, and pro-environmental behaviors in the hotel industry. *International magazine of hotel management*, 3, 95-150.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102632>
- Zanelli, M. (2021). Personnel turnover and productivity of the workers of the Don

*Fernando SAC Fishing Company.* [Master's Thesis, Cesar Vallejo University].

UCV repository.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75897/Zanelli\\_ZRM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75897/Zanelli_ZRM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## ANEXOS

**Anexo 01:** Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE 1 <b>ROTACIÓN DE PERSONAL</b>	Álvarez, (2020) la describe como una unidad organizacional que es identificada unilateralmente por los empleados, lo que provoca que la organización abandone con un desajuste de personal por la aparición de una vacante no planificada, lo cual es un problema para la organización.	El trabajador logra las metas propuestas de su puesto de trabajo Para medir la variable se utilizará el instrumento del cuestionario con 15 preguntas/ítem y la técnica de la encuesta, haciendo uso de la escala de tipo Likert. Con una población muestral de 55 trabajadores, se consideró las dimensiones	<p><b>Dimensión 1:</b> Manejo de Índice de rotación de personal</p> <p><b>Dimensión 2:</b> Costo de la rotación de personal</p> <p><b>Dimensión 3:</b> Determinación del costo de rotación de personal</p>	<p>-Políticas salariales de la organización</p> <p>-Tipos de supervisión ejercidas por el personal</p> <p>-Etapas de establecimiento</p> <p>-Reducción temporal de mano de obra.</p> <p>-Costo primario</p> <p>-Costo secundario</p>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b> Aplicada</p> <p><b>Nivel:</b> correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No Experimental de corte transversal</p> <p><b>Población:</b> 55 trabajadores de la empresa</p> <p><b>Muestra:</b> Censal</p>
VARIABLE 2 <b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Chiavenato (2019), afirma como el rendimiento esperado por los colaboradores, los cuales buscan primordialmente una motivación siendo esta una de las	Mendoza (2018), el desempeño laboral se da una conformación en que los empleados logran las metas establecidas para su trabajo. Para medir la variable se utilizará el	<p><b>Dimensión 1:</b> Satisfacción</p> <p><b>Dimensión 2:</b> Eficiencia</p>	<p>-Logra ventajas competitivas</p> <p>-Condiciones laborales</p> <p>-Grado de compromiso</p> <p>-Identificación con el trabajo.</p>	<p><b>Técnica e instrumento:</b> Encuesta / Cuestionario</p>

	formas en que alcanzan sus objetivos y las metas propuestas de acuerdo con el nivel que estos realizan.	instrumento del cuestionario con 16 preguntas/ítem y la técnica de la encuesta, haciendo uso de la escala de tipo Likert. Con una población muestral de 55 trabajadores, se consideró las dimensiones	<b>Dimensión 3:</b> Productividad	- Logros en su vida laboral y personal - Satisfacción del cliente	<b>Análisis de datos:</b> Excel y SPS 26  <b>Estadística descriptiva:</b> tablas y figuras de frecuencia y % Estadística
--	---	---	--------------------------------------	--	--

**ANEXO 02:** Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p><b>Pregunta general:</b> ¿Cuál es la relación entre la rotación de personal y desempeño laboral en una distribuidora de alimentos en la ciudad de Nuevo Chimbote, 2022?</p> <p><b>Preguntas específicas:</b> ¿Cuál es la relación entre el manejo de Índice de rotación de personal y el desempeño laboral de una empresa distribuidora de alimentos en la ciudad de Nuevo Chimbote, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el costo de rotación de personal y el desempeño laboral de una empresa distribuidora de alimentos en la ciudad de Nuevo Chimbote, 2022?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre la rotación de personal y el desempeño laboral en una distribuidora de alimentos en la ciudad de Nuevo Chimbote, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Determinar la relación entre el manejo de Índice de rotación de personal y el desempeño laboral de una empresa distribuidora de alimentos en la ciudad de Nuevo Chimbote, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre el costo de rotación de personal y el desempeño laboral de una empresa distribuidora de alimentos en la ciudad de Nuevo Chimbote, 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe relación significativa entre la rotación de personal y el desempeño laboral en una distribuidora de alimentos en la ciudad de Nuevo Chimbote, 2022.</p> <p>No existe relación significativa entre la rotación de personal y el desempeño laboral en una distribuidora de alimentos en la ciudad de Nuevo Chimbote, 2022.</p>	<p><b>Tipo:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Enfoque:</b> Aplicada</p> <p><b>Nivel:</b> Correlacion al</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, transversal correlacional</p> <p><b>Población:</b> 55 personal administrativos en la distribuidora de alimentos en la ciudad de Nuevo Chimbote, 2022.</p> <p><b>Muestreo:</b> Censal</p> <p><b>Técnica e instrumento:</b> Encuesta</p>

<p>¿Cuál es la relación entre la determinación del costo de rotación de personal y el desempeño laboral en una empresa distribuidora de alimentos en la ciudad de Nuevo Chimbote, 2022?</p>	<p>Establecer la relación entre la determinación del costo de rotación de personal y el desempeño laboral en una empresa distribuidora de alimentos en la ciudad de Nuevo Chimbote, 2022.</p>		<p>(Cuestionario)</p> <p><b>Análisis de datos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estadística descriptiva simple (tablas y figuras de frecuencias y porcentajes)</li> <li>- Programa SPSS</li> </ul>
---	---	--	--

## ANEXO 03: Instrumento de recolección de datos

### Cuestionario para medir la variable rotación de personal

Estimado participante, el presente cuestionario es anónimo, está dirigido al personal de la empresa DANKO EIRL, por lo que se le agradece responder con la mayor honestidad posible. Los datos suministrados solo serán tomados para fines académicos, la información proporcionada será manejada y procesada de forma confidencial y es de carácter anónimo. ¿Desea participar como encuestado en esta investigación?

SI  NO

**Instrucciones:** Lea detenidamente cada ítem y coloque con un aspa (x) en la alternativa de respuesta que considere pertinente.

Nunca (N)	Casi nunca(CN)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

VARIABLE 1: ROTACIÓN DE PERSONAL						
N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 01: Manejo de índice de rotación de personal</b>					
	<b><u>Políticas salariales de la organización</u></b>					
1	¿Considera usted que las horas extras en la remuneración de trabajo es adecuado?					
2	¿Considera usted que las políticas salariales son adecuados a su puesto de su trabajo?					
3	¿Considera usted que las normas internacionales del trabajo están sujetos a negociaciones?					
	<b><u>Tipos de supervisión ejercidas por el personal</u></b>					
4	¿Considera que la supervisión de las labores a los empleados es adecuada?					
5	¿Selecciona la empresa, supervisión de modo correcto las tareas a supervisar?					
6	¿Considera usted que un buen entorno laboral se logra un mayor éxito?					
	<b>DIMENSIÓN 02: Costo de rotación de personal</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	<b><u>Etapas de establecimiento</u></b>					
7	¿Considera usted que la inducción general y específica de la empresa es adecuada?					
8	¿Considera usted que la evaluación del programa de inducción laboral es correcta?					
	<b><u>Reducción temporal de mano de obra</u></b>					
9	¿La empresa califica el rendimiento y la eficiencia en el área de trabajo?					
10	¿Cree que la empresa toma muy en cuenta el rendimiento de los trabajadores para su permanencia en su trabajo?					
11	¿La empresa capacita a su personal en sus diferentes puestos ?					
	<b>DIMENSIÓN 03: Determinación del costo de personal</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
	<b><u>Costos primarios</u></b>					
12	¿Considera usted que el retiro del trabajador y su reemplazo por otro es					



	pertinente?					
13	¿Considera usted que el costo de desvinculación laboral es pertinente?					
	<b><u>Costos secundarios</u></b>					
14	¿Considera usted que los efectos en la producción y la actitud del personal impacta en la gestión empresarial?					
15	¿Considera usted que los efectos de la rotación de personal impactan en los costos extra laborables y extra operacional?					

## NIVEL DE ROTACIÓN DE PERSONAL

### I. DATOS INFORMATIVOS

- a. Técnica: Encuesta
- b. Tipo de instrumento: Cuestionario
- c. Lugar: Nuevo Chimbote
- d. Forma de aplicación: Individual
- e. Autor: Benites Sánchez, Rosmery Elena  
Castillo Cortez, Brandon Elvis
- f. Medición: Rotación de personal
- g. Empresa Distribuidora DANKO EIR – P.J. Villamaria de la ciudad de Nuevo Chimbote
- h. Tiempo de aplicación: 15 minutos

## Cuestionario para medir la variable desempeño laboral

Estimado participante, el presente cuestionario es anónimo, está dirigido al personal de la empresa DANKO EIRL, por lo que se le agradece responder con la mayor honestidad posible. Los datos suministrados solo serán tomados para fines académicos, la información proporcionada será manejada y procesada de forma confidencial y es de carácter anónimo. ¿Desea participar como encuestado en esta investigación?

SI                       NO

**Instrucciones:** Lea detenidamente cada ítem y coloque con un aspa (x) en la alternativa de respuesta que considere pertinente.

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL						
N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 01: Satisfacción</b>					
	<b><u>Logro ventajas competitivas</u></b>					
1	¿Considera usted que las herramientas laborales le permiten cumplir correctamente su trabajo?					
2	¿Considera usted que la empresa crea condiciones para adaptarse a los cambios corporativos?					
	<b><u>Condiciones laborales</u></b>					
4	¿Los equipos tecnológicos de su área de trabajo son modernos?					
5	¿Las instalaciones físicas de la empresa garantizan su seguridad, porque cuentan con las señalizaciones adecuadas?					
	<b>DIMENSION 02: Eficiencia</b>	1	2	3	4	5
	Grado de compromiso					
6	¿Considera usted que la empresa crea las condiciones de compromiso laboral?					
7	¿Considera usted que el personal de la empresa se identifica laboralmente con las tareas de trabajo?					
8	¿Considera que la empresa te apoya y fomenta tu desarrollo personal?					
	<b><u>Identificación con el trabajo</u></b>					
9	¿Considera usted que los equipos de trabajo generan pertinencia laboral?					
10	¿Considera usted que los trabajadores se identifican con el tipo de ocupación laboral?					
11	¿Considera usted que los compañeros de trabajo están comprometidos con el trabajo de calidad que realizan?					
	<b>DIMENSIÓN 03: Productividad</b>	1	2	3	4	5
	<b><u>Logros en su vida laboral y personal</u></b>					
12	¿Considera usted que la empresa contribuye a la conciliación con la vida personal?					
11	¿Consideras que se está aplicando los valores de la empresa?					
12	¿Considera usted que la empresa genera un ambiente laboral adecuado?					
	<b><u>Satisfacción del cliente</u></b>					
14	¿Considera usted que la empresa consigna en satisfacer a los clientes?					
15	¿Considera usted que la empresa genera que los empleados se esfuercen en la satisfacción de los clientes?					
16	¿Considera usted que la empresa utiliza productos y servicios de					

calidad?						
----------	--	--	--	--	--	--

## NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL

### I. DATOS INFORMATIVOS

- a. Técnica: Encuesta
- b. Tipo de instrumento: Cuestionario
- c. Lugar: Nuevo Chimbote
- d. Forma de aplicación: Individual
- e. Autor: Benites Sánchez, Rosmery Elena  
Castillo Cortez, Brandon Elvis
- f. Medición: Rotación de personal
- g. Empresa Distribuidora DANKO EIR – P.J. Villamaria de la ciudad de Nuevo Chimbote
- h. Tiempo de aplicación: 15 minutos

#### **Anexo 4:**

##### **2.- Validación de los instrumentos de Juicio de Expertos.**

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación “Rotación de personal y desempeño laboral en una empresa distribuidora en Nuevo Chimbote, 2022” Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

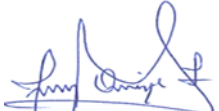
Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO: Variable rotación de personal

Definición de la variable: Álvarez, (2020) la describe como una unidad organizacional que es identificada unilateralmente por los empleados, lo que provoca que la organización abandone con un desajuste de personal por la aparición de una vacante no planificada, lo cual es un problema.


Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Manejo de índice de rotación de personal	Política salarial de las organizaciones	1.- ¿Considera usted que las horas extras en la remuneración de trabajo es adecuado?	1	1	1	1	
		2.- ¿Considera usted que las políticas salariales son adecuadas a su puesto de su trabajo?	1	1	1	1	
		3.- ¿Considera usted que las normas internacionales del trabajo están sujetos a negociaciones?	1	1	1	1	
	Tipos de supervisión ejercidas por el personal	4.- ¿Considera que la supervisión de las labores a los empleados es adecuada?	1	1	1	1	
		5.- ¿Selecciona la empresa, supervisión de modo correcto las tareas a supervisar?	1	1	1	1	
		6.- ¿Considera usted que un buen entorno laboral se logra un mayor éxito?	1	1	1	1	
Costo de rotación de personal	Etapas de establecimiento	7.- ¿Considera usted que la inducción general y específica de la empresa es adecuada?	1	1	1	1	
		8.- ¿Considera usted que la evaluación del programa de inducción laboral es correcta?	1	1	1	1	
	Reducción temporal del costo de mano de obra	9.- ¿La empresa califica el rendimiento y la eficiencia en el área de trabajo?	1	1	1	1	
		10.- ¿Cree que la empresa toma muy en cuenta el rendimiento de los trabajadores para su permanencia en su trabajo?	1	1	1	1	
		11.- ¿La empresa capacita a su personal en sus diferentes puestos?	1	1	1	1	
Determinación del		12.- ¿Considera usted que el retiro del trabajador y su reemplazo por otro es	1	1	1	1	

costo de rotación de personal	Costos primarios	pertinente?					
		13.- ¿Considera usted que el costo de desvinculación laboral es pertinente?	1	1	1	1	
	Costos secundarios	14.- ¿Considera usted que los efectos en la producción y la actitud del personal impacta en la gestión empresarial?	1	1	1	1	
		15.- ¿Considera usted que los efectos de la rotación de personal impactan en los costos extra laborables y extra operacional?	1	1	1	1	


### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO: Variable desempeño laboral

Definición de la variable: Según Chiavenato (2019), afirma como el rendimiento esperado por los colaboradores, los cuales buscan primordialmente una motivación siendo esta una de las formas en que alcanzan sus objetivos y las metas propuestas de acuerdo con el nivel que estos realizan.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Satisfacción	Logra ventaja competitiva	16.- ¿Considera usted que las herramientas laborales le permiten cumplir correctamente su trabajo?	1	1	1	1	
		17.- ¿Considera usted que la empresa crea condiciones para adaptarse a los cambios corporativos?	1	1	1	1	
	Condiciones laborales	18.- ¿Los equipos tecnológicos de su área de trabajo son modernos?	1	1	1	1	
		19.- ¿Las instalaciones físicas de la empresa garantizan su seguridad, porque cuentan con las señalizaciones adecuadas?	1	1	1	1	

Eficiencia	Grado de compromiso	20.- ¿Considera usted que la empresa crea las condiciones de compromiso laboral?	1	1	1	1	
		21.- ¿Considera usted que el personal de la empresa se identifica laboralmente con las tareas de trabajo?	1	1	1	1	
		22.- ¿Considera que la empresa te apoya y fomenta tu desarrollo personal?	1	1	1	1	
	Identificación con el trabajo	23.- ¿Considera usted que los equipos de trabajo generan pertinencia laboral?	1	1	1	1	
		24.- ¿Considera usted que los trabajadores se identifican con el tipo de ocupación laboral?	1	1	1	1	
		25.- ¿Considera usted que los compañeros de trabajo están comprometidos con el trabajo de calidad que realizan?	1	1	1	1	
Productividad	Logros en su vida laboral y personal	26.- ¿Considera usted que la empresa contribuye a la conciliación con la vida personal?	1	1	1	1	
		27.- ¿Consideras que se está aplicando los valores de la empresa?	1	1	1	1	
		28.- ¿Considera usted que la empresa genera un ambiente laboral adecuado?	1	1	1	1	
	Satisfacción del cliente	29.- ¿Considera usted que la empresa consigna en satisfacer a los clientes?	1	1	1	1	
		30.- ¿Considera usted que la empresa genera que los empleados se esfuercen en la satisfacción de los clientes?	1	1	1	1	
		31.- ¿Considera usted que la empresa utiliza productos y servicios de calidad?	1	1	1	1	

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Validación de instrumento de recolección de datos
Nombres y apellidos del experto	Jenny Martha Quispe López
Documento de identidad	32924318
Años de experiencia en el área	18 años
Máximo Grado Académico	Doctor en administración – METODOLOGA
Nacionalidad	Peruana
Institución	UCV
Colegiatura	Colegiatura Nro.: 00491
RCargo	Docente
Número telefónico	962223224
Firma	
Fecha	01 /07 / 2022



## Resultado de validación del instrumento- Especialista 1

### RESULTADO DE LA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Rotacion del personal y desempeño laborar en una empresa distribuidora en Nuevo Chimbote, 2022.

OBJETIVO: Determinar la relación entre la rotación de personal y desempeño laboral en una distribuidora de alimentos en la ciudad de Nuevo Chimbote, 2022

DIRIGIDO A. 55 Trabajadores en una empresa distribuidores.

VALORACION DEL INSTRUMENTO:

Suficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DE EVALUADOR: QUISPE LOPEZ, Jenny Martha

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Metodóloga - Doctorado en Administración

Doctorado en Administración  
CLAD N° 00491  
DNI N° 32924518

## 2.-Validación de los instrumentos de Juicio de Expertos.

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación “Rotación de personal y desempeño laboral en una empresa distribuidora en Nuevo Chimbote, 2022” Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:


Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO: Variable rotación de personal

Definición de la variable: Álvarez, (2020) la describe como una unidad organizacional que es identificada unilateralmente por los empleados, lo que provoca que la organización abandone con un desajuste de personal por la aparición de una vacante no planificada, lo cual es un problema.


Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Manejo de índice de rotación de personal	Política salarial de las organizaciones	1.- ¿Considera usted que las horas extras en la remuneración de trabajo es adecuado?	1	1	1	1	
		2.- ¿Considera usted que las políticas salariales son adecuadas a su puesto de su trabajo?	1	1	1	1	
		3.- ¿Considera usted que las normas internacionales del trabajo están sujetos a negociaciones?	1	1	1	1	
	Tipos de supervisión ejercidas por el personal	4.- ¿Considera que la supervisión de las labores a los empleados es adecuada?	1	1	1	1	
		5.- ¿Selecciona la empresa, supervisión de modo correcto las tareas a supervisar?	1	1	1	1	
		6.- ¿Considera usted que un buen entorno laboral se logra un mayor éxito?	1	1	1	1	
Costo de rotación de personal	Etapas de establecimiento	7.- ¿Considera usted que la inducción general y específica de la empresa es adecuada?	1	1	1	1	
		8.- ¿Considera usted que la evaluación del programa de inducción laboral es correcta?	1	1	1	1	
	Reducción temporal del costo de maño de obra	9.- ¿La empresa califica el rendimiento y la eficiencia en el área de trabajo?	1	1	1	1	
		10.- ¿Cree que la empresa toma muy en cuenta el rendimiento de los trabajadores para su permanencia en su trabajo?	1	1	1	1	
		11.- ¿La empresa capacita a su personal en sus diferentes puestos?	1	1	1	1	

Determinación del costo de rotación de personal	Costos primarios	12.- ¿Considera usted que el retiro del trabajador y su reemplazo por otro es pertinente?	1	1	1	1	
		13.- ¿Considera usted que el costo de desvinculación laboral es pertinente?	1	1	1	1	
	Costos secundarios	14.- ¿Considera usted que los efectos en la producción y la actitud del personal impacta en la gestión empresarial?	1	1	1	1	
		15.- ¿Considera usted que los efectos de la rotación de personal impactan en los costos extra laborables y extra operacional?	1	1	1	1	


### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO: Variable desempeño laboral

Definición de la variable: Según Chiavenato (2017), el autor la describe como al rendimiento esperado por los colaboradores, los cuales buscan primordialmente una motivación de los empleados, siendo esta una de las formas en que alcanzas sus objetivos metas propuestos de acuerdo al nivel que estos realizan.

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Satisfacción	Logra ventaja competitiva	16.- ¿Considera usted que las herramientas laborales le permiten cumplir correctamente su trabajo?	1	1	1	1	
		17.- ¿Considera usted que la empresa crea condiciones para adaptarse a los cambios corporativos?	1	1	1	1	
	Condiciones laborales	18.- ¿Los equipos tecnológicos de su área de trabajo son modernos?	1	1	1	1	
		19.- ¿Las instalaciones físicas de la empresa garantizan su seguridad, porque cuentan con las señalizaciones adecuadas?	1	1	1	1	
Eficiencia	Grado de compromiso	20.- ¿Considera usted que la empresa crea las condiciones de compromiso laboral?	1	1	1	1	
		21.- ¿Considera usted que el personal de la empresa se identifica laboralmente con las tareas de trabajo?	1	1	1	1	
		22.- ¿Considera que la empresa te apoya y fomenta tu desarrollo personal?					

			1	1	1	1	
	Identificación con el trabajo	23.- ¿Considera usted que los equipos de trabajo generan pertinencia laboral?	1	1	1	1	
		24.- ¿Considera usted que los trabajadores se identifican con el tipo de ocupación laboral?	1	1	1	1	
		25.- ¿Considera usted que los compañeros de trabajo están comprometidos con el trabajo de calidad que realizan?	1	1	1	1	
Productividad	Logros en su vida laboral y personal	26.- ¿Considera usted que la empresa contribuye a la conciliación con la vida personal?	1	1	1	1	
		27.- ¿Consideras que se está aplicando los valores de la empresa?	1	1	1	1	
		28.- ¿Considera usted que la empresa genera un ambiente laboral adecuado?	1	1	1	1	
	Satisfacción del cliente	29.- ¿Considera usted que la empresa consigna en satisfacer a los clientes?	1	1	1	1	
		30.- ¿Considera usted que la empresa genera que los empleados se esfuercen en la satisfacción de los clientes?	1	1	1	1	
31.- ¿Considera usted que la empresa utiliza productos y servicios de calidad?		1	1	1	1		

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Validar los ítems del Cuestionario
Nombres y apellidos del experto	Alejandro Antonio Polo Palacios
Documento de identidad	DNI N° 19521989
Años de experiencia en el área	30 años
Máximo Grado Académico	Doctor Dr. en Educación. Mgtr. en Docencia Universitaria e Investigación Pedagógica
Nacionalidad	Peruano
Institución	Colegio Nacional San Juan
Colegiatura	1519521989
Cargo	Docente de la Universidad Vallejo
Número telefónico	955856524
Firma	
Fecha	20 /06/ 2022

## Validación del instrumento- Especialista 2

### RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Rotación del personal y desempeño laboral en una empresa distribuidora en Nuevo Chimbote, 2022.

**OBJETIVO:** Determinar la relación entre la rotación de personal y desempeño laboral en una distribuidora de alimentos en la ciudad de Nuevo Chimbote, 2022.

**DIRIGIDO A:** 55 Trabajadores en una empresa distribuidores.

**VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:**

Suficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
			X	

**APELLIDOS Y NOMBRES DE EVALUADOR:** POLO PALACIOS, Alejandro Antonio

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Dr. en Educación Mgtr. En Docencia Universitaria e Investigación Pedagógica.



Mgtr. Ricardo Antonio Guerrero Vilchez  
Coordinador de la Escuela de Administración - Chiclayo

### 3.- Validación de los instrumentos de Juicio de Expertos.

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación “Rotacion de personal y desempeño laboral en una empresa distribuidora en Nuevo Chimbote, 2022” Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo


*Nota.* Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO: Variable rotación de personal

Definición de la variable: Álvarez, (2020) la describe como una unidad organizacional que es identificada unilateralmente por los empleados, lo que provoca que la organización abandone con un desajuste de personal por la aparición de una vacante no planificada, lo cual es un problema.



Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Manejo de índice de rotación de personal	Política salarial de las organizaciones	1.- ¿Considera usted que las horas extras en la remuneración de trabajo es adecuado?	1	1	1	1	
		2.- ¿Considera usted que las políticas salariales son adecuadas a su puesto de su trabajo?	1	1	1	1	
		3.- ¿Considera usted que las normas internacionales del trabajo están sujetos a negociaciones?	1	1	1	1	
	Tipos de supervisión ejercidas por el personal	4.- ¿Considera que la supervisión de las labores a los empleados es adecuada?	1	1	1	1	
		5.- ¿Selecciona la empresa, supervisión de modo correcto las tareas a supervisar?	1	1	1	1	
		6.- ¿Considera usted que un buen entorno laboral se logra un mayor éxito?	1	1	1	1	
Costo de rotación de personal	Etapas de establecimiento	7.- ¿Considera usted que la inducción general y específica de la empresa es adecuada?	1	1	1	1	
		8.- ¿Considera usted que la evaluación del programa de inducción laboral es correcta?	1	1	1	1	
	Reducción temporal del costo de mano de obra	9.- ¿La empresa califica el rendimiento y la eficiencia en el área de trabajo?	1	1	1	1	
		10.- ¿Cree que la empresa toma muy en cuenta el rendimiento de los trabajadores para su permanencia en su trabajo?	1	1	1	1	
		11.- ¿La empresa capacita a su personal en sus diferentes puestos?	1	1	1	1	
Determinación del		12.- ¿Considera usted que el retiro del trabajador y su reemplazo por otro es	1	1	1	1	

costo de rotación de personal	Costos primarios	pertinente?					
		13.- ¿Considera usted que el costo de desvinculación laboral es pertinente?	1	1	1	1	
	Costos secundarios	14.- ¿Considera usted que los efectos en la producción y la actitud del personal impacta en la gestión empresarial?	1	1	1	1	
		15.- ¿Considera usted que los efectos de la rotación de personal impactan en los costos extra laborables y extra operacional?	1	1	1	1	 Mgtr. Ricardo Antonio Guerrero V Coordinador de la Escuela de Administrac


### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO variable desempeño laboral

Definición de la variable: Según Chiavenato (2017), el autor la describe como al rendimiento esperado por los colaboradores, los cuales buscan primordialmente una motivación de los empleados, siendo esta una de las formas en que alcanzas sus objetivos metas propuestos de acuerdo al nivel que estos realizan.

Dimensión	Indicador	Ítem	S u f i c i e n c i a	C l a r i d a d	C o h e r e n c i a	R e l e v a n c i a	Observación
Satisfacción	Logra ventaja competitiva	16.- ¿Considera usted que las herramientas laborales le permiten cumplir correctamente su trabajo?	1	1	1	1	
		17.- ¿Considera usted que la empresa crea condiciones para adaptarse a los cambios corporativos?	1	1	1	1	
	Condiciones laborales	18.- ¿Los equipos tecnológicos de su área de trabajo son modernos?	1	1	1	1	
		19.- ¿Las instalaciones físicas de la empresa garantizan su seguridad, porque cuentan con las señalizaciones adecuadas?	1	1	1	1	

Eficiencia	Grado de compromiso	20.- ¿Considera usted que la empresa crea las condiciones de compromiso laboral?	1	1	1	1	
		21.- ¿Considera usted que el personal de la empresa se identifica laboralmente con las tareas de trabajo?	1	1	1	1	
		22.- ¿Considera que la empresa te apoya y fomenta tu desarrollo personal?	1	1	1	1	
	Identificación con el trabajo	23.- ¿Considera usted que los equipos de trabajo generan pertinencia laboral?	1	1	1	1	
		24.- ¿Considera usted que los trabajadores se identifican con el tipo de ocupación laboral?	1	1	1	1	
		25.- ¿Considera usted que los compañeros de trabajo están comprometidos con el trabajo de calidad que realizan?	1	1	1	1	
Productividad	Logros en su vida laboral y personal	26.- ¿Considera usted que la empresa contribuye a la conciliación con la vida personal?	1	1	1	1	
		27.- ¿Consideras que se está aplicando los valores de la empresa?	1	1	1	1	
		28.- ¿Considera usted que la empresa genera un ambiente laboral adecuado?	1	1	1	1	
	Satisfacción del cliente	29.- ¿Considera usted que la empresa consigna en satisfacer a los clientes?	1	1	1	1	
		30.- ¿Considera usted que la empresa genera que los empleados se esfuerzen en la satisfacción de los clientes?	1	1	1	1	
		31.- ¿Considera usted que la empresa utiliza productos y servicios de calidad?	1	1	1	1	
							  <p>Mgtr. Ricardo Antonio Gu Coordinador de la Escuela de Ad</p>

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	
Nombres y apellidos del experto	Ricardo Antonio Guerrero Vilchez
Documento de identidad	43780851
Años de experiencia en el área	12 años
Máximo Grado Académico	Maestro
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad César Vallejo
Colegiatura	CORLAD
RCargo	Coordinador de Escuela de Administración
Número telefónico	982539564
Firma	 Mgtr. Ricardo Antonio Guerrero Vilchez Coordinador de la Escuela de Administración – Chapén
Fecha	15 /06 / 2022

### Resultado de validación del instrumento- Especialista 3

#### RESULTADO DE LA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Rotacion del personal y desempeño laboral en una empresa distribuidora en Nuevo Chimbote, 2022.

**OBJETIVO:** Determinar la relación entre la rotación de personal y desempeño laboral en una distribuidora de alimentos en la ciudad de Nuevo Chimbote, 2022.

**DIRIGIDO A:** 55 Trabajadores en una empresa distribuidora.

**VALORACION DEL INSTRUMENTO:**

Suficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			X	

**APELLIDOS Y NOMBRES DE EVALUADOR:** GUERRERO VILCHEZ Ricardo Antonio

**GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:** Maestría en Gestión Pública – Especialista en Gestión empresarial y Gestión de Recursos Humano.

Director de Escuela de Universidad Cesar Vallejo Chepen.



Mgtr. Ricardo Antonio Guerrero Vilchez  
Coordinador de la Escuela de Administración – Chepen

**Magister en Administración de Negocios- MBA**  
CLAD N° 07616  
DNI N 43788851

## Anexo 5: La confiabilidad de las variables

Instrumento de confiabilidad del instrumento Variable Rotación de personal y desempeño laboral.

**Tabla 2**  
*Coeficiente Alfa de Cronbach*

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,949	,956	31

Estadísticas de elementos			
	Media	Desviación	N
1.- ¿Considera usted que las horas extras en la remuneración de trabajo es adecuado?	4,0364	1,27604	55
2.- ¿Considera usted que las políticas salariales son adecuados a su puesto de su trabajo?	4,2364	1,23174	55
3.- ¿Considera usted que las normas internacionales del trabajo están sujetos a negociaciones?	4,2182	1,18151	55
4.- ¿Considera que la supervisión de las labores a los empleados es adecuada?	3,8364	1,01404	55
5.- ¿Selecciona la empresa, supervisión de modo correcto las tareas a supervisar?	4,0364	1,27604	55
6.- ¿Considera usted que un buen entorno laboral se logra un mayor éxito?	4,2000	1,17694	55
7.- ¿Considera usted que la inducción general y específica de la empresa es adecuada?	4,2364	,96155	55

8.- ¿Considera usted que la evaluación del programa de inducción laboral es correcta?	2,8909	1,06585	55
9.- ¿La empresa califica el rendimiento y la eficiencia en el área de trabajo?	3,5818	1,22763	55
10.- ¿Cree que la empresa toma muy en cuenta el rendimiento de los trabajadores para su permanencia en su trabajo?	4,0000	1,27657	55
11.-¿La empresa capacita a su personal en sus diferentes puestos ?	4,1636	1,13470	55
12.- ¿Considera usted que el retiro del trabajador y su reemplazo por otro es pertinente?	3,6364	,72937	55
13.- ¿Considera usted que el costo de desvinculación laboral es pertinente?	4,2545	,98542	55
14.- ¿Considera usted que los efectos en la producción y la actitud del personal impacta en la gestión empresarial?	4,1091	1,08308	55
15.- ¿Considera usted que los efectos de la rotación de personal impactan en los costos extra laborables y extra operacional?	3,9455	1,23855	55
16.- ¿Considera usted que las herramientas laborales le permiten cumplir correctamente su trabajo?	4,0727	1,08619	55
17.- ¿Considera usted que la empresa crea condiciones para adaptarse a los cambios corporativos?	4,1455	1,20828	55
18.- ¿Los equipos tecnológicos de su área de trabajo son modernos?	3,5818	,73764	55
19.- ¿Las instalaciones físicas de la empresa garantizan su seguridad, porque cuentan con las señalizaciones adecuadas?	4,2364	1,03573	55
20.- ¿Considera usted que la empresa crea las condiciones de compromiso laboral?	4,0727	1,08619	55
21.- ¿Considera usted que el personal de la empresa se identifica laboralmente con las tareas de trabajo?	3,7818	1,31503	55
22.-¿Considera que la empresa te apoya y fomenta tu desarrollo personal?	3,4545	1,60806	55

23.- ¿Considera usted que los equipos de trabajo generan pertinencia laboral?	3,0182	1,22461	55
24.- ¿Considera usted que los trabajadores se identifican con el tipo de ocupación laboral?	3,2182	1,60659	55
25.-¿Considera usted que los compañeros de trabajo están comprometidos con el trabajo de calidad que realizan?	3,7455	1,41707	55
26.- ¿Considera usted que la empresa contribuye a la conciliación con la vida personal?	3,7455	1,29412	55
27.- ¿ Consideras que se está aplicando los valores de la empresa?	3,5818	,73764	55
28.- ¿Considera usted que la empresa genera un ambiente laboral adecuado?	3,7273	1,36700	55
29.- ¿Considera usted que la empresa consigna en satisfacer a los clientes?	3,7455	1,29412	55
30.- ¿Considera usted que la empresa genera que los empleados se esfuercen en la satisfacción de los clientes?	3,7455	1,12576	55
31.- ¿Considera usted que la empresa utiliza productos y servicios de calidad?	3,7818	1,22763	55



## Anexo 6: Autorización de aplicación del instrumento

DISTRIBUIDORA  
**Danko**



### AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo: GIRALDO GARCIA, Héctor Rubén, identificado con DNI 32983637, en mi calidad de Gerente General en la Empresa distribuidora HEGRESI con R.U.C N° 20541734156, ubicada en la ciudad de Nuevo Chimbote Mz. "B" Lt. "11" AAHH 1ro de Mayo – Zona Industrial.


#### OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la señor (a) BENITES SANCHEZ, Rosmary Elena identificado con DNI N° 40518869 y CASTILLO CORTEZ, Brando Elvis con DNI N° 74838915 de la Carrera profesional Administración de empresa y la aplicación de una encuesta, con la finalidad de que pueda desarrollar su ( ) Informe estadístico, (X) Trabajo de Investigación, ( ) Tesis, para optar al grado de ( ) Bachiller, o ( ) Título Profesional.

- ( ) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o  
(X) Mencionar el nombre de la empresa.



El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

  
Firma del Estudiante  
DNI: 40518869

  
Firma del Estudiante  
DNI: 74838915

CARTA DE APROBACIÓN PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN EN  
LA EMPRESA DISTRIBUIDORA HEGRESI SA.

Nuevo Chimbote, 11 de abril de 2022

Señor:  
GIRALDO GARCIA, HECTOR RUBEN  
GERENTE GENERAL  
INVERSIONES HEGRESI SAC

Presente -

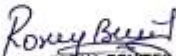
Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del IX ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos /de obtención de mi título profesional al finalizar mi carrera.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: "Rotación del personal y desempeño laboral en una distribuidora de alimentos en la ciudad de Nuevo Chimbote, 2022". En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la empresa.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

  
ROSMERY ELENA BENITES SANCHEZ  
DNI N°40518869

  
BRANDÓ ELVIS CASTILLO CORTEZ  
DNI N° 74838915

INVERSIONES HEGRESI SAC  
RUC: 2020312201  
  
Hector Ruben Giraldo Garcia  
GERENTE GENERAL

**Anexo 8:** Base de datos de los resultados de la encuesta.

1	Sexo	1.- ¿Con	2.- ¿Cor	3.- ¿Con	4.- ¿Co	5.- ¿Sel	6.- ¿Cc	7.- ¿Cc	8.- ¿Cor	9.- ¿L	10.- ¿C	11.- ¿L	12.- ¿	13.- ¿	14.- ¿C	15.- ¿Con	16.- ¿Coi	17.- ¿Lo	18.- ¿L	19.- ¿C	20.- ¿Cc	21.- ¿	22.- ¿C	23.- ¿Coi	24.- ¿Co	25.- ¿	26.- ¿Co	27.- ¿	28.- ¿C	29.- ¿	30.- ¿Cc	31.- ¿	
2	Masculino	3	3	3	4	5	3	2	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	2	4	3	5	4	3	2	2	2	2	1	2	2	2	
3	Femenino	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	2	2	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	Masculino	5	5	5	4	4	4	3	3	2	4	4	1	5	3	3	5	3	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	2	4	5	5	
5	Femenino	5	5	4	4	4	5	4	3	2	5	4	5	4	4	5	5	3	1	4	5	5	2	5	4	5	4	4	4	4	5	4	
6	Masculino	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	2	5	4	5	
7	Masculino	5	5	5	4	5	3	5	4	3	4	1	4	3	4	5	5	4	2	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	
8	Masculino	5	5	3	4	5	3	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	4	5	5	4	5	5	4	2	3	5	2	5	2	
9	Femenino	3	3	3	4	5	3	5	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	2	4	3	5	4	3	1	5	2	4	5	2	2	2	
10	Femenino	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	1	5	5	4	5	5	2	5	
11	Masculino	3	3	4	4	4	5	4	5	2	5	4	5	4	4	5	3	3	5	4	3	3	2	3	3	5	3	3	3	3	3	3	
12	Masculino	5	5	5	4	4	4	5	5	2	4	4	5	5	3	3	5	3	5	5	5	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	
13	Masculino	5	5	3	4	5	3	5	5	3	4	3	4	3	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	3	2	3	3	5	3	4	1	
14	Masculino	5	5	5	4	4	4	5	5	2	4	4	5	5	3	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	2	5	5	5	1	
15	Femenino	5	5	5	4	4	4	5	5	2	4	4	5	5	3	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	2	5	5	4	1	
16	Masculino	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	5	1	
17	Masculino	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	
18	Masculino	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
19	Masculino	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	1	4	5	5	4	4	2	4	5	5
20	Femenino	5	4	4	4	5	4	5	2	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	1	4	4	5	4	4	4	4	5	4	
21	Masculino	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	1	4	5	4	5	4	2	5	4	5
22	Masculino	3	5	5	4	3	5	3	3	2	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
23	Masculino	5	5	5	4	5	5	5	2	4	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	1	3	5	5	2	3	5	2	5	2	
24	Femenino	2	5	5	4	2	5	4	2	4	2	5	4	5	5	2	5	4	5	5	5	4	5	4	1	5	2	4	5	2	2	2	
25	Femenino	4	5	5	4	4	5	5	2	5	4	5	4	5	5	4	5	2	5	5	5	2	5	4	1	5	5	4	5	5	2	5	
26	Masculino	5	5	4	4	5	5	3	4	4	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
27	Masculino	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	2	3	4	2	2	4	2	3	4	2	4	3	4	4	4	4	



## Anexo 9:

figura 1

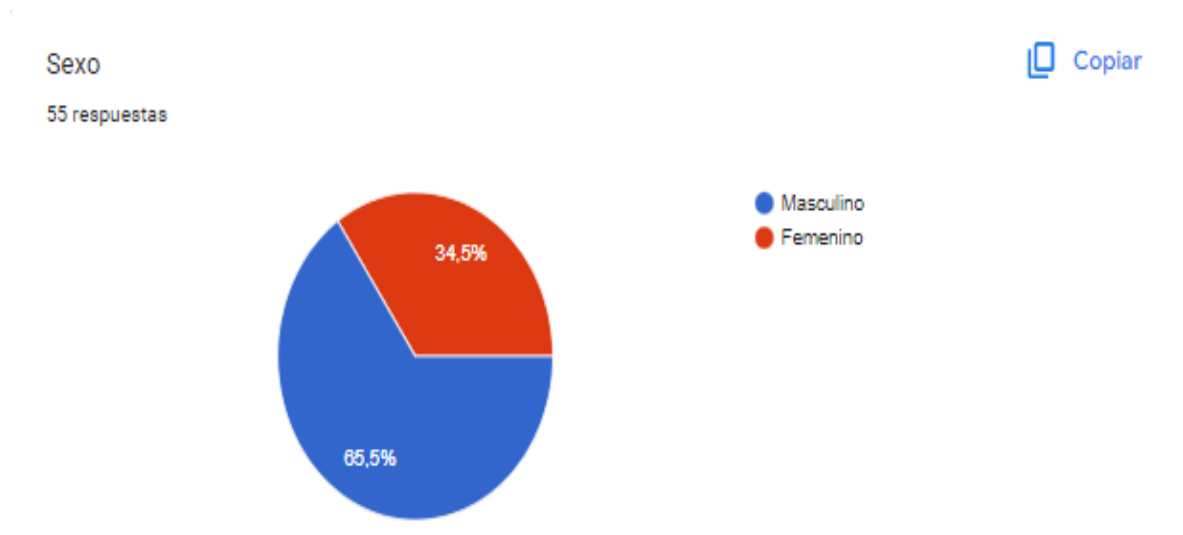


figura 2



figura 3

2.- ¿Considera usted que las políticas salariales son adecuados a su puesto de su trabajo?

[Copiar](#)

55 respuestas

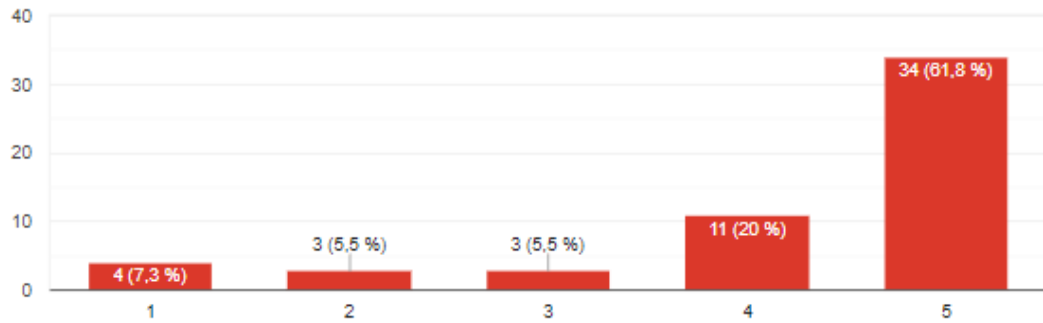


figura 4

3.- ¿Considera usted que las normas internacionales del trabajo están sujetos a negociaciones?

[Copiar](#)

55 respuestas

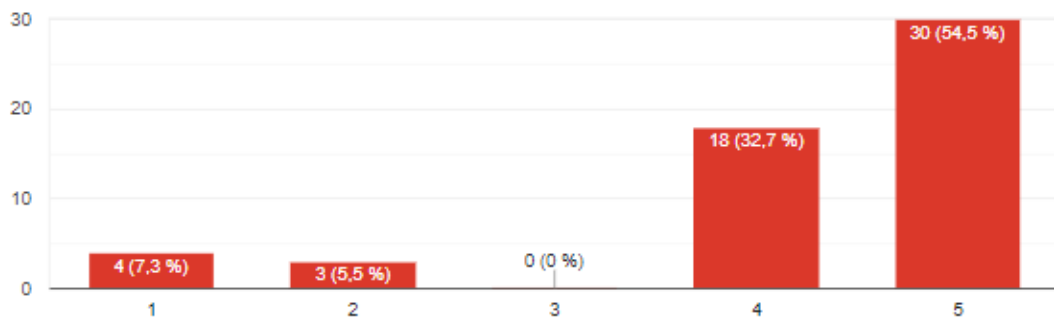


figura 5

 Copiar

4.- ¿Considera que la supervisión de las labores a los empleados es adecuada?

55 respuestas

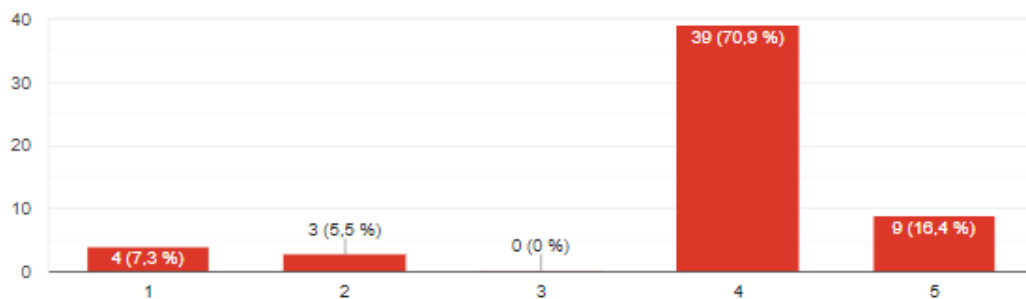


figura 6

 Copiar

5.- ¿Selecciona la empresa, supervisión de modo correcto las tareas a supervisar?

55 respuestas

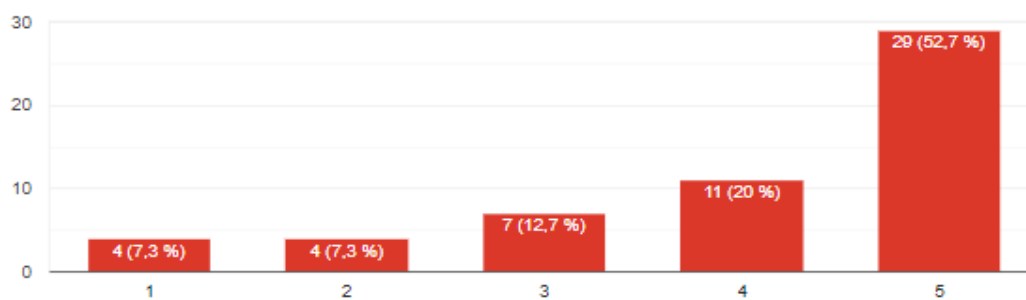


figura 7

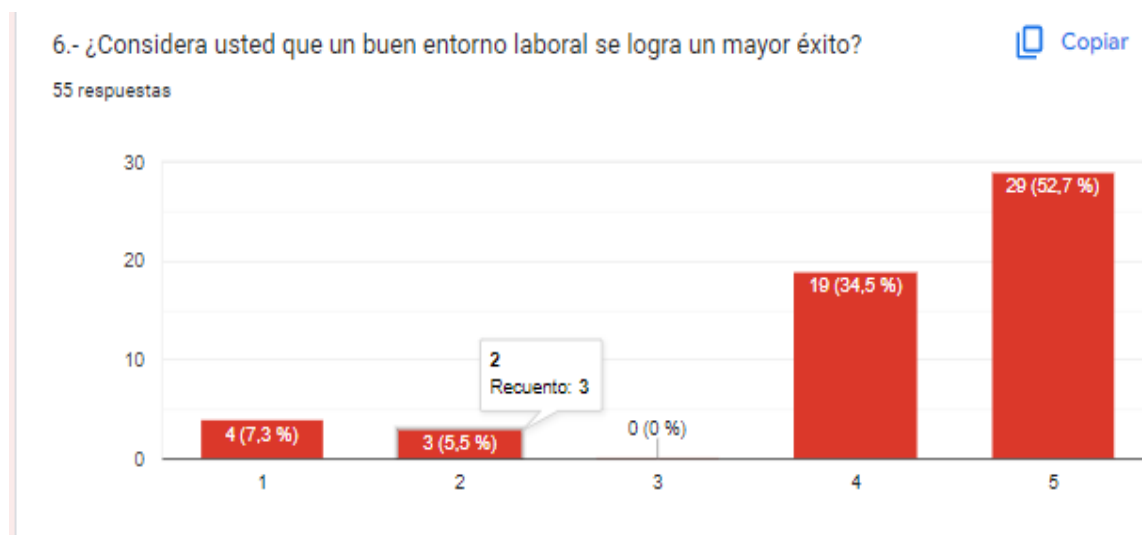


figura 8

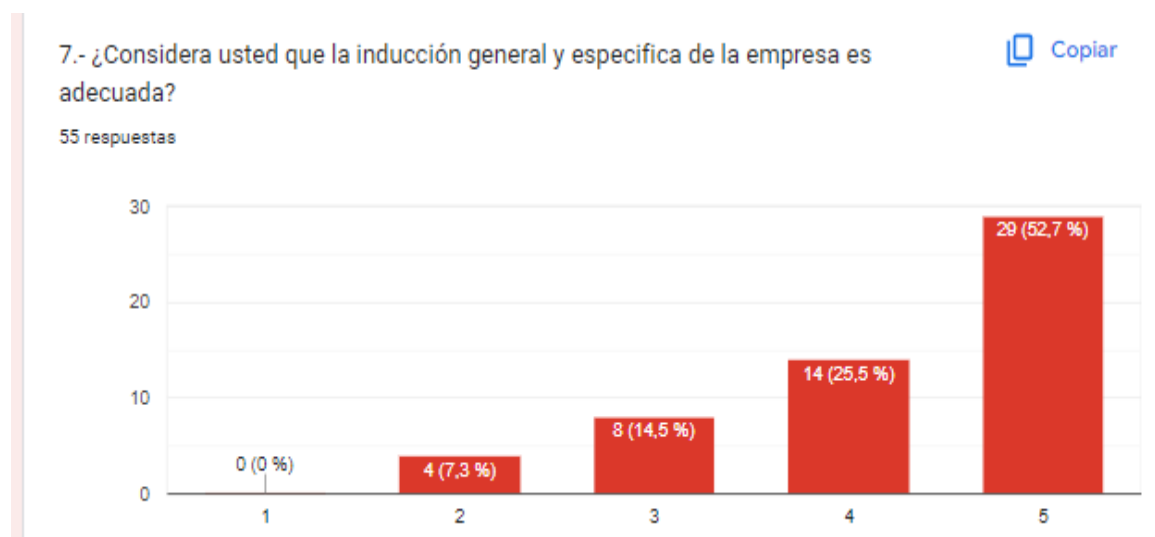




figura 9

8.- ¿Considera usted que la evaluación del programa de inducción laboral es correcta?

 Copiar

55 respuestas

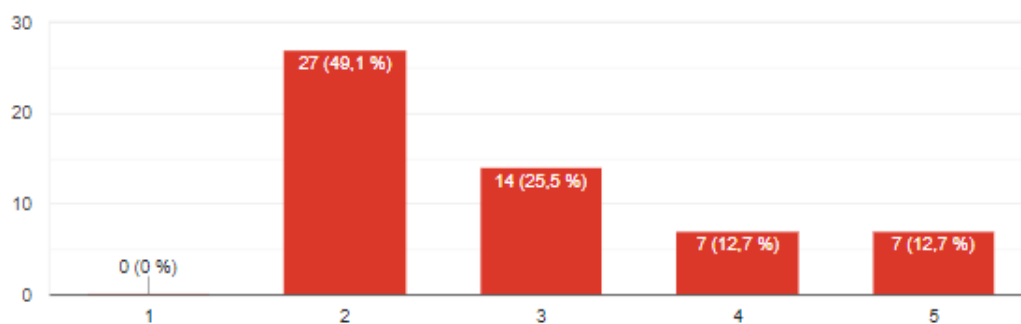


figura 10

9.- ¿La empresa califica el rendimiento y la eficiencia en el área de trabajo?

 Copiar

55 respuestas

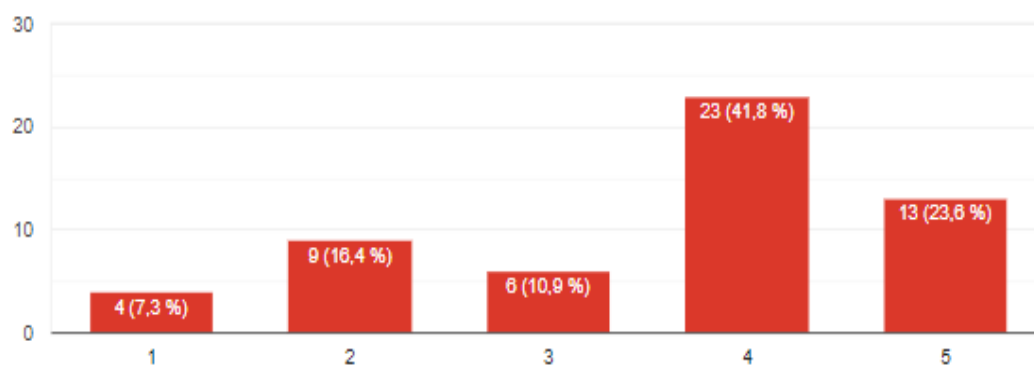


figura 11

10.- ¿Cree que la empresa toma muy en cuenta el rendimiento de los trabajadores para su permanencia en su trabajo?

[Copiar](#)

55 respuestas

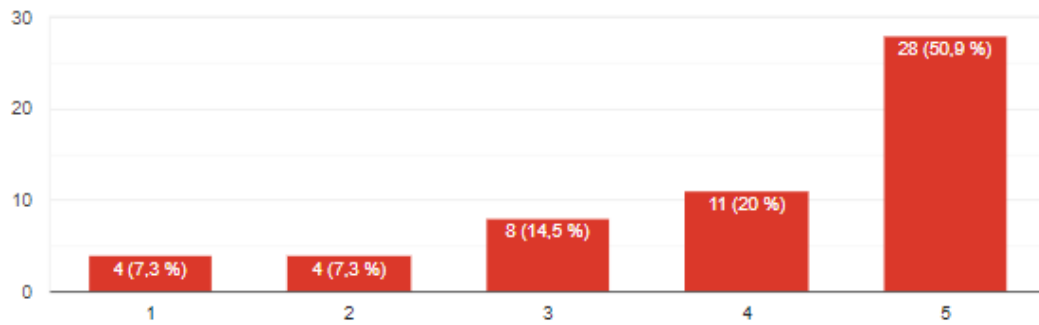


figura 12

11.- ¿La empresa capacita a su personal en sus diferentes puestos ?

[Copiar](#)

35 respuestas

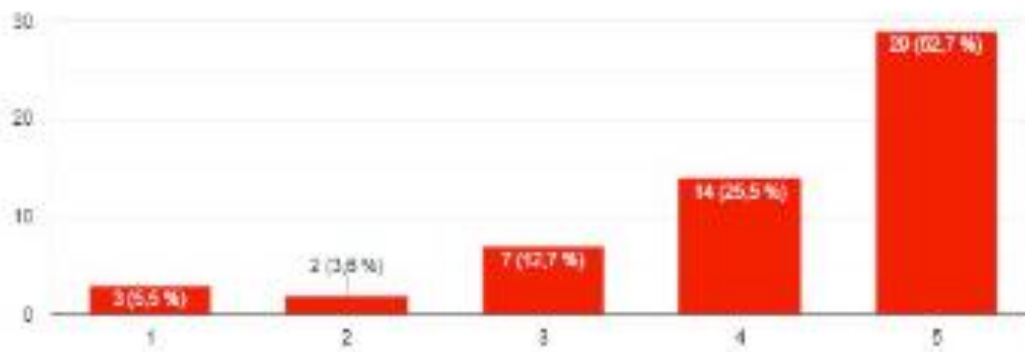


figura 13



figura 14



figura 15

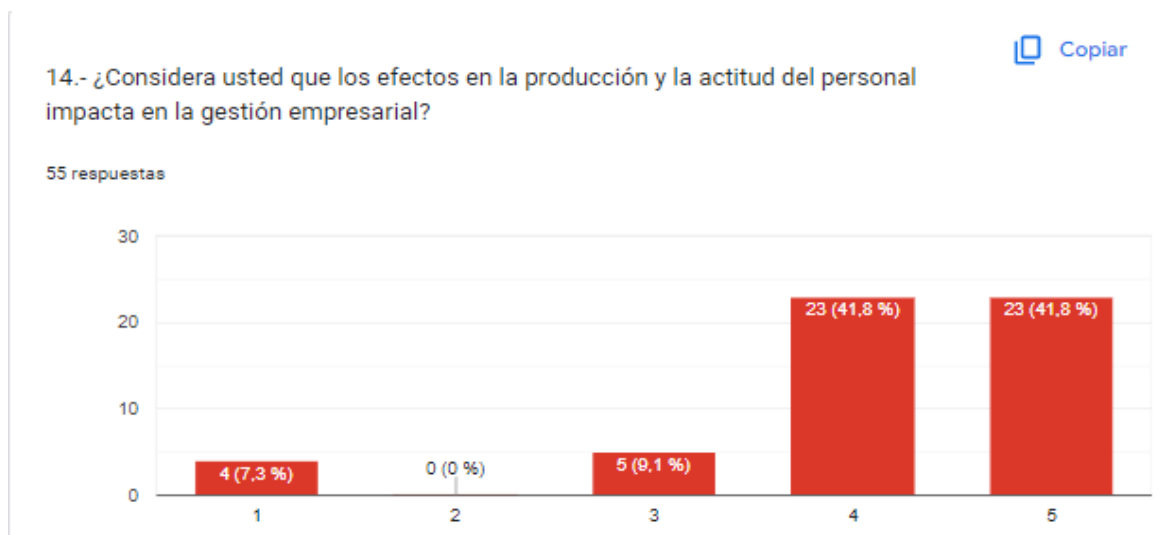


figura 16

15.- ¿Considera usted que los efectos de la rotación de personal impactan en los costos extra laborables y extra operacional?

55 respuestas

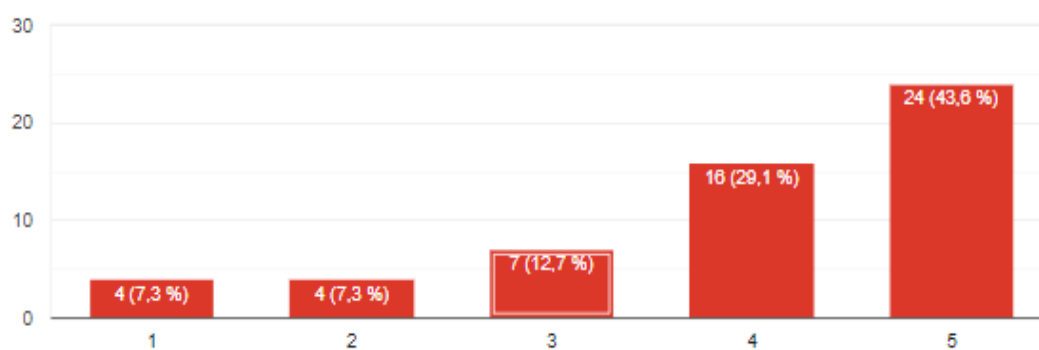


figura 17

16.- ¿Considera usted que las herramientas laborales le permiten cumplir correctamente su trabajo?

 Copiar

55 respuestas

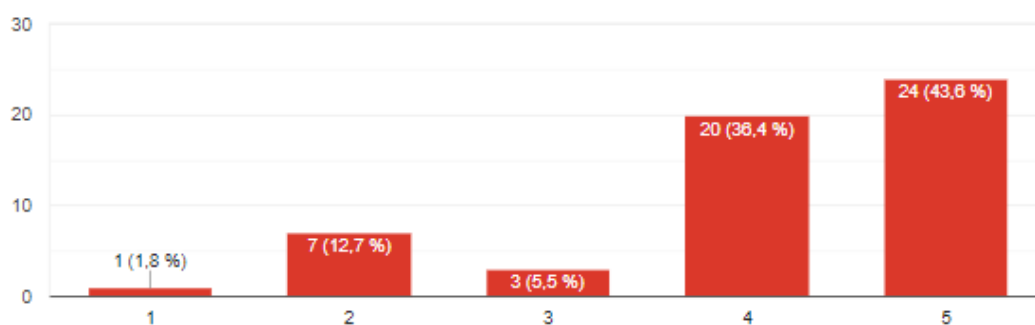


figura 18

17.- ¿Considera usted que la empresa crea condiciones para adaptarse a los cambios corporativos?

 Copiar

55 respuestas

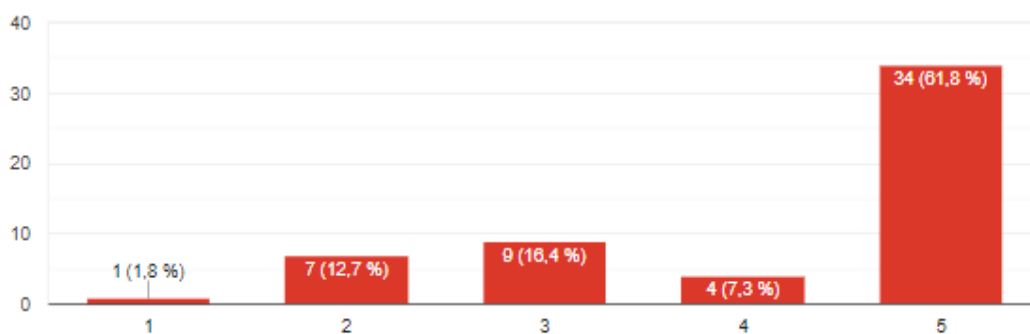


figura 19



figura 20

19.- ¿Las instalaciones físicas de la empresa garantizan su seguridad, porque cuentan con las señalizaciones adecuadas?

[Copiar](#)

55 respuestas

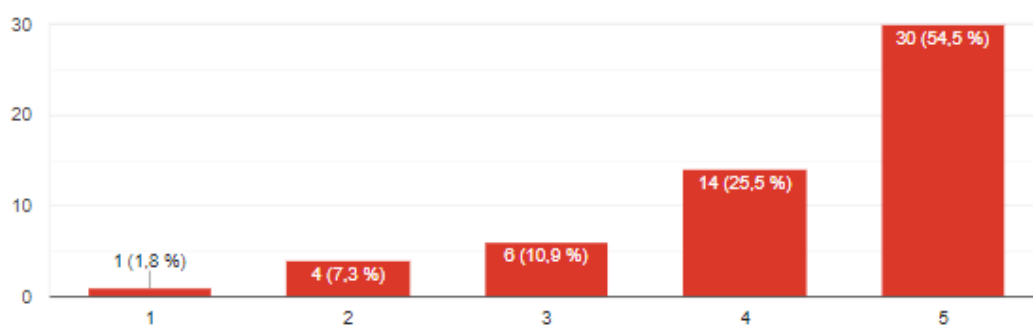


figura 21

20.- ¿Considera usted que la empresa crea las condiciones de compromiso laboral?

[Copiar](#)

55 respuestas

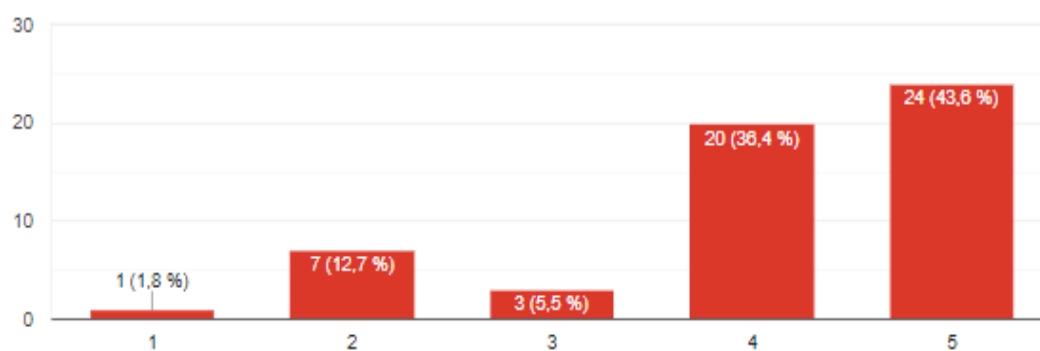


figura 22

21.- ¿Considera usted que el personal de la empresa se identifica laboralmente con las tareas de trabajo?

[Copiar](#)

55 respuestas

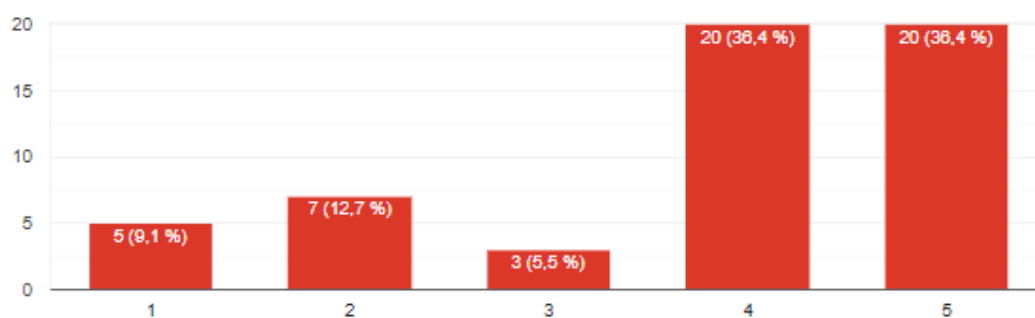


figura 23

22.-¿Considera que la empresa te apoya y fomenta tu desarrollo personal?

[Copiar](#)

55 respuestas

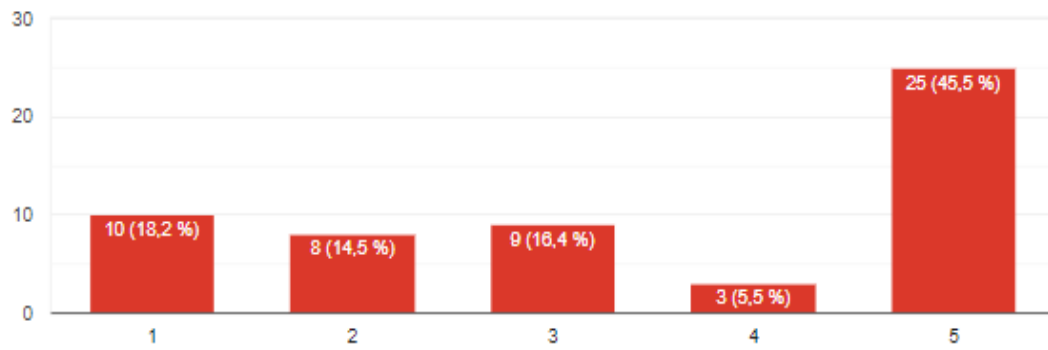


figura 24

23.- ¿Considera usted que los equipos de trabajo generan pertinencia laboral?

[Copiar](#)

55 respuestas

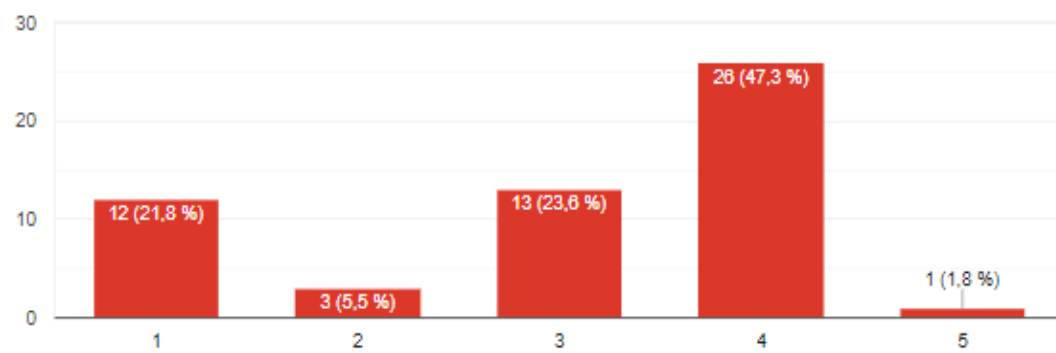




figura 25

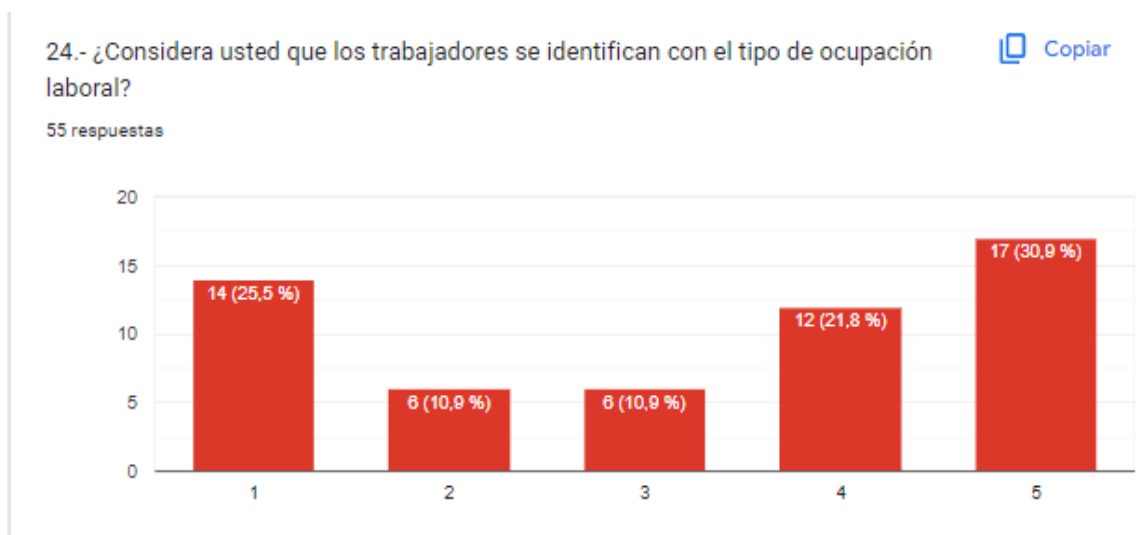


figura 26



figura 27

26.- ¿Considera usted que la empresa contribuye a la conciliación con la vida personal?

[Copiar](#)

55 respuestas

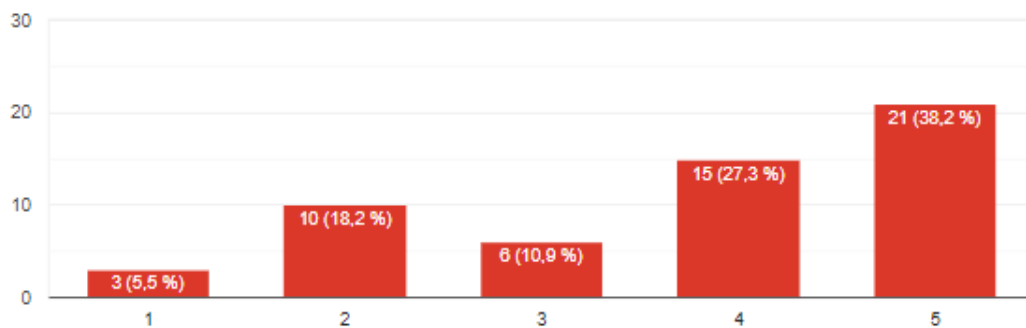


figura 28

27.- ¿Consideras que se está aplicando los valores de la empresa?

[Copiar](#)

55 respuestas

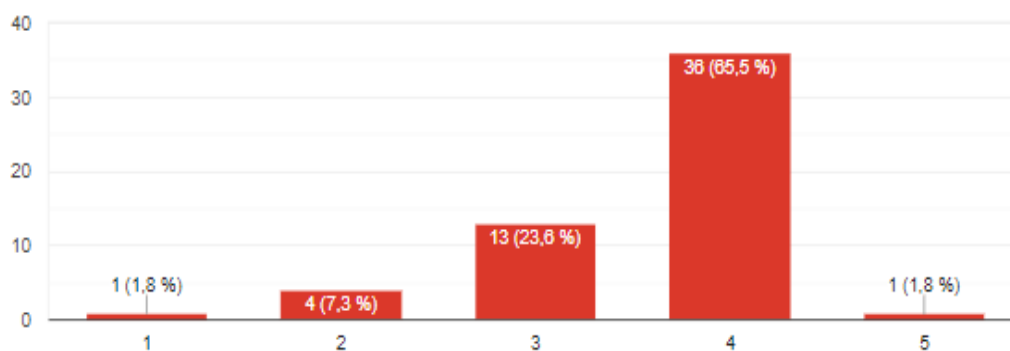


figura 29

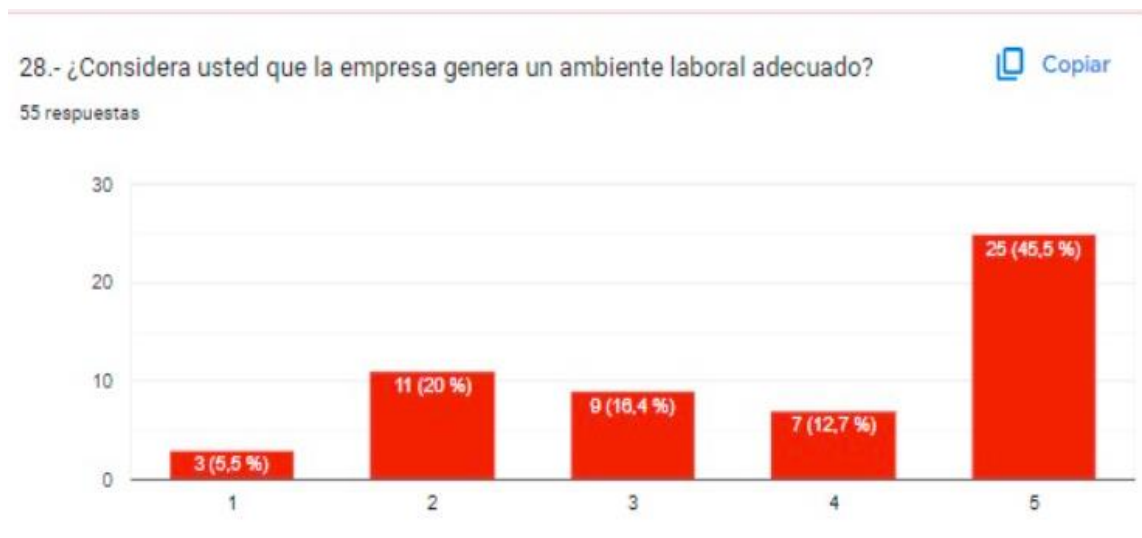


figura 30



figura 31

30.- ¿Considera usted que la empresa genera que los empleados se esfuercen en la satisfacción de los clientes?

 Copiar

55 respuestas

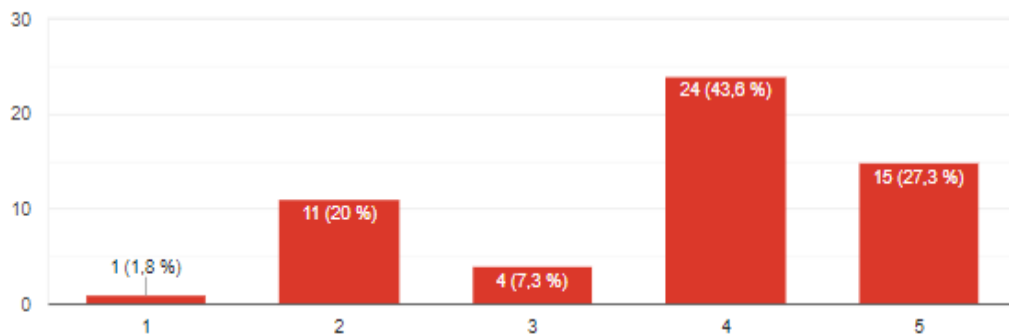


figura 32

31.- ¿Considera usted que la empresa utiliza productos y servicios de calidad?

 Copiar

55 respuestas



## Anexo 10: Evidencia



ROTACION DE PERSONAL Y DESEMPEÑO  
LABORAL EN UNA DISTRIBUIDORA DE  
ALIMENTOS EN LA CIUDAD DE NUEVO  
CHIMBOTE, 2022.

Descripción del formulario



ROTACION DE PERSONAL Y DESEMPEÑO  
LABORAL EN UNA DISTRIBUIDORA DE  
ALIMENTOS EN LA CIUDAD DE NUEVO  
CHIMBOTE, 2022.

Descripción del formulario



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, DANIEL PEREZ JORGE AUGUSTO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Rotación de personal y desempeño laboral en una distribuidora de alimentos en la ciudad de Nuevo Chimbote, 2022", cuyos autores son CASTILLO CORTEZ BRANDON ELVIS, BENITES SANCHEZ ROSMERY ELENA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 26.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 30 de Noviembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
DANIEL PEREZ JORGE AUGUSTO <b>DNI:</b> 17812596 <b>ORCID:</b> 0000-0002-8323-3971	Firmado electrónicamente por: JDANIELP el 28-12- 2022 21:49:31

Código documento Trilce: TRI - 0462774