



# **FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

## **ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**“SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON LA ALTA  
ROTACIÓN EN LOS NEGOCIOS DEL CENTRO COMERCIAL NICOLINI  
LIMA - 2018”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTOR:**

ANDY WILLIAMS ROMERO ROJAS (ORCID: 0000-0001-9374-687X)

**ASESOR:**

Dr. SEVERINO ANTONIO DÍAZ SAUCEDO (ORCID: 0000-0001-9543-0828)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

**LIMA - PERÚ**

**2018**

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a mi madre, Karina Celinda Rojas Fonseca por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo. A mi padre, Willi Eduardo Romero Córdoba que siempre lo he tenido presente en mi vida. Y sé que está orgulloso de la persona en la cual me he convertido.

## **AGRADECIMIENTO**

Primero, agradeciendo al Dr. Antonio Díaz Saucedo, por sus conocimientos compartidos y por la exigencia y dedicación durante toda la elaboración de mi tesis.

A todas las personas que me rodean, por su apoyo y paciencia colaboraron a la realización de este trabajo.

## Página del jurado

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (ña) Andy Williams Romero Rojas  
Cuyo título es: "SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON LA ALTA ROTACIÓN EN LOS NEGOCIOS DEL CENTRO COMERCIAL NICOLINI LIMA - 2018"  
Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 14 - Catorce

Lugar y fecha: Lima, 30 de noviembre del 2018

  
.....  
Dr. Dávila Arenaza, Víctor Demetrio  
PRESIDENTE

  
.....  
Mg. Casma Zarate, Carlos Antonio  
SECRETARIO

  
.....  
Dr. Díaz Saucedo, Severino Antonio  
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

### **Declaración de autenticidad**

Yo **Romero Rojas, Andy Williams con DNI N° 48364198**, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se realiza en la presente tesis son auténticos y veraces.

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 de la Universidad César Vallejo.

Lima, 30 de noviembre del 2018



---

**Romero Rojas, Andy Williams**

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Selección del personal y su relación con la alta rotación en los negocios del centro comercial Nicolini Lima - 2018”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de licenciado en administración.

Andy Williams Romero Rojas

## Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	1
ABSTRACT	1
I.INTRODUCCION	2
II. MÉTODO	11
2.1. Tipo, nivel y diseño de investigación	11
2.2. Operacionalización de las variables	17
2.3. Población y Muestra	19
2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
2.5. Procedimiento	19
2.6. Métodos de análisis de datos	21
2.7. Aspectos éticos	21
III. RESULTADOS	22
IV. DISCUSIÓN	32
V. CONCLUSIONES	35
VI. RECOMENDACIONES	36
VII. REFERENCIAS	37
ANEXOS	39

## **RESUMEN**

La Tesis titulada “Selección del personal y su relación con la alta rotación en los negocios del centro comercial Nicolini lima - 2018” tuvo como objetivo general determinar la relación entre la selección del personal y la alta rotación en el centro comercial Nicolini, Lima 2018, con una muestra de 50 trabajadores elegidos por conveniencia. Los datos se recolectaron mediante la técnica de la encuesta usando como instrumento al cuestionario tipo Likert, conformado por 25 preguntas. La validación del instrumento se realizó mediante juicio de expertos y la fiabilidad del mismo se obtuvo a través del coeficiente Alfa de Cronbach. Los datos se procesaron mediante el programa SPSS V. 24. Tuvo como resultado que existe una correlación positiva media entre la selección del personal y la alta rotación y se tuvo como conclusión el cumplimiento del objetivo general.

**Palabras claves:** Selección, rotación, organización.

## **ABSTRACT**

The thesis entitled "Selection of personnel and its relationship with the high turnover in the business of the Nicolini Lima shopping center - 2018" had as a general objective to determine the relationship between the selection of personnel and the high turnover in the Nicolini shopping center, Lima 2018, with a sample of 50 workers chosen for convenience. The data was collected using the survey technique using as a tool the Likert questionnaire, consisting of 25 questions. The validation of the instrument was made by expert judgment and its reliability was obtained through the Cronbach's Alpha coefficient. The data were processed through the SPSS V. 24 program. The result was that there is an average positive correlation between the selection of personnel and high turnover and the conclusion of the general objective was reached.

**Keywords:** Selection, rotation, organization.



## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA**

#### **1.1.1 Nivel nacional**

En el transcurso de los años, podemos observar que en nuestro país las empresas continúan manteniendo dificultades al momento de querer llevar una buena organización, todo esto se debe a que aún existe un índice muy alto en cuanto a rotación del personal. Todo ello conlleva a que no se pueda mantener un orden estructurado, ya que al requerir personal nuevo esto implica capacitarlos desde cero, es decir, tener una mayor inversión en ellos en cuanto a horas y sobre todo costos que afectan la economía de las empresas. Por otro lado, las personas que ya logran ser capacitadas y se vuelven eficientes para la empresa, pero luego terminan retirándose del trabajo, hace que esto afecte aún más a la compañía, quien invirtió en ellos.

#### **1.1.2 Nivel regional**

Dentro de la región, se observan diversas empresas que enfrentan este tipo de problemas sobre la rotación, se pueden ver empresas de call, entre ellas Olva Contact Center, la cual es una empresa que se ubica en Tacna. Dicha empresa muestra en los últimos años el alto índice en cuanto a la rotación de su personal, siempre están buscando personal nuevo y muchas veces los postulantes no cuentan con la experiencia, lo cual hace aun mayor el problema para la compañía. Todo ello lleva a que sus avisos siempre estén a disposición, ya sea en redes sociales, medios escritos, entre otros. La rotación dentro de esta empresa es cada tres meses, y algunas veces hasta en solo un mes, es decir, las personas reciben la capacitación, ingresan a laborar y en poco tiempo se están retirando de ella, llevando consigo un desembolso por parte de la compañía en cuanto a liquidación.

#### **1.1.3 Nivel local**

En este punto, se pueden observar empresas alrededor que están solicitando constantemente personal, siendo el caso de los colegios, los cuales requieren diferente tipo de personal para su establecimiento, en este caso, el clima laboral no es bueno o no existe una clara organización y conocimiento sobre la visión y misión. Así mismo, otras son las empresas textiles, las cuales cada semana reciben personal, debido a que

el manejo dentro de la organización no es la adecuada, y muchas veces se retiran por el gran estrés laboral que sienten en sus labores.

## **1.2 TRABAJOS PREVIOS**

Para tener un mayor conociendo sobre el tema de investigación, y poder analizar con mayor profundidad las variables, se detallan los siguientes aspectos.

### **1.2.1 Internacional**

González Ríos, (2006), indica que tener una meta es encontrar razones por las que se dan la rotación del personal y todos los problemas laborales que ha dado a lo largo de los años. Su investigación es de tipo aplicada, enfoque descriptivo correlacional, diseño no experimental, con una muestra de 35 trabajadores. Por tanto, concluyó que el no capacitar a los colaboradores origina que estos se sientan desmotivados, ante lo cual cesen de sus actividades y se origine un aumento de rotación en los trabajadores, lo cual perjudica directamente a toda la organización. Estos problemas hacen que la empresa se vea afectada en la parte financiera, perjudicando también a los mismos trabajadores que mantienen sus actividades dentro de ella.

Ramírez Franco, M. (2014). En su tesis sobre la rotación del personal, obtuvo como resultado que dentro de la empresa son la gran mayoría de colaboradores sienten insatisfacción al momento de desempeñar sus labores; siendo las causas el poco salario, no contar con un adecuado espacio de trabajo. Contrario a todo ello, se debe recalcar que todo departamento de la empresa debería tener la capacidad de realizar sus actividades con eficacia y sintiendo motivación en ello.

Criollo Fernández, L (2014). Tuvo como principal objetivo el grado de influencia que hay en el clima laboral para la rotación del personal. Llegó a la conclusión de su tesis que si existe un involucramiento significativo entre el clima laboral y la rotación de los trabajadores. Por tanto, el clima laboral que se maneja en la empresa no es el viable y no lleva a que exista una estabilidad de quienes laboran en ella.

### **1.2.2 Nacional**

Emilio Gary, M. (2016). En su tesis, logró concluir que la rotación constante del personal influye de manera negativa en los intereses económicos de la empresa, puesto que a mayor índice de rotación se deben emplear mayores recursos, en este

caso las utilidades que son invertidas en más capacitaciones, liquidaciones, entre otros. Se puede observar que las correlaciones que arroja Pearson, una de ellas es negativa y alta, siendo un 0.955, lo cual indica que no hay similitud de sus variables, puesto que una tiene mayor aumento a comparación de la otra. Una de estas variables indica que el constante rote de personal los favorece a algunos, puesto que el haber laborado por tanto tiempo en la entidad financiera hace que las personas sepan cuáles son sus funciones a realizar, así como saben adecuarse a las normas de la empresa, haciendo que todos sus conocimientos adquiridos sean puestos en práctica; siendo una de las experiencias de ellos que al formar comités de crédito, hacen que todos participen de manera amena, es decir, interactuando para que se conozcan mejor y de esa manera poder ayudarse como equipo. Por otro lado, el área de operaciones tiene la variable menos eficiente, puesto que cada auxiliar de servicio tiene ciertas metas que cumplir en cuanto a venta de los productos de la empresa, lo cual se ve afectado a la rotación y salida del personal, ya que esos puestos quedan en espera y tienen que esperar a que nuevos colaboradores ingresen a esas áreas, los cuales cuentan con poco conocimiento de las funciones que se realizan, y muchos de ellos no tienen un grado de conocimiento, lo cual conlleva a que los capaciten y puedan adaptarse a sus nuevas áreas.

Arroyo Gamboa, Y. (2015), tuvo como objetivo principal el determinar qué relación existe entre la gestión de recursos humanos y la tasa de rotación de su personal. Concluyó que hay una relación contraria entre la gestión de recursos humanos y la tasa de rotación de su personal. Es decir, cuando se realizaron más altas hazañas por obtener una mejor gestión de los recursos de la empresa, se obtuvo que la rotación del personal fue menor. Por tanto, tener un buen dominio y gestión de los recursos que tiene la organización origina que la rotación de los colaboradores sea mínima, lo cual favorece positivamente a la empresa. Ello implica compromiso y estabilidad por parte de todos, tanto trabajadores como empleadores.

Herrera Tiburcio, A. (2016). Tuvo como objetivo principal determinar el costo que origina la rotación del personal para la empresa. El tipo de investigación fue aplicada, teniendo como resultados que la rotación de los colaboradores equivale a 7 en un

margen de promedio por mes, lo cual viene a ser un 13% de quienes laboran en la empresa. Esto origina que las ventas que se realizan se vean afectadas, puesto que cada persona que laboraba tenía un cliente o punto fidelizado, haciendo que los clientes opten por buscar otro servicio o en todo caso al nuevo trabajador realizar mayor tiempo de servicio en intentar volverlo su cliente.

### **1.3 TEORÍAS**

#### **1.3.1 Selección del personal:**

Realizar una correcta y acertada selección de las personas que van a laborar dentro de una organización, es una tarea sumamente importante, por tal motivo Meason (2014) menciona que: Teniendo como punto referente la teoría ICEBERG en un colaborador en distintas áreas de la empresa, hace que este sobresalga en cuanto a su potencial para poder determinar en qué área se desenvuelve mejor. Por ejemplo, cuando se cuenta con un trabajador que conoce distintas áreas de la empresa y se lo promueve a un cargo mayor, ya sea el de gerente, se debe observar que no solo cuente con la capacidad de desenvolverse en el puesto, sino que este pueda realizar de la mano un buen trabajo con sus subordinados, es decir, tener el talento para motivarlos y hacer que se sientan parte del equipo estando a su cargo.

#### **1.3.2 El modelo del íceberg:**

Este tipo de método es un modelo que se emplea en diversas empresas, las cuales se evalúan mediante 6 puntos específicos, los cuales son: habilidades, conocimientos, imagen, socialización, motivación, carácter. Así como el agua que se puede ver reflejada con facilidad, es del mismo modo lo que ocurre con la habilidad y conocimiento que posee una persona, es fácil de notar y apreciar, esto equivale a un 20 % de la capacidad que puede tener una persona. Por otro lado, la socialización que una persona puede realizar en su entorno o en diferentes ámbitos, así como la imagen de el mismo, la motivación y el carácter es a lo que podemos decir que se encuentra en medio y por debajo de un vaso con agua, es decir, el íceberg, lo que no se puede apreciar a simple vista. Todo ello equivale a un 80 % que tiene una persona en cuanto a capacidad, lo cual implica un mayor esfuerzo al momento de querer evaluar.

### **1.3.3 Determinando las capacidades y características**

Para que una persona que está a cargo de la selección de un personal y pueda determinar que conocimiento y habilidad posee, basta con tomar una prueba o indicar a que este realice algún tipo de habilidad. Por otro lado, si se requiere tener más resultados y saber qué tipo de rol cumple en la sociedad el trabajador, se tendría que observar que tipo de comportamiento tiene frente a los otros trabajadores, como les habla, como los motiva, como los trata. Mencionando un ejemplo, si vemos que un empleado es ameno con sus compañeros, que le gusta y fomenta el trabajo en equipo, podemos tener respuesta de que este favorece de manera positiva a la empresa y a las personas que laboran con él, ya que los demás sentirán motivación y compromiso con la persona que está a cargo y con la misma empresa. Por otro lado, si vemos que la persona a la que estamos evaluando muestra signos de apatía con sus compañeros, que los critica en lugar de ayudar, que fomenta el hablar de otros, podemos estar viendo a una persona que no aporta cosas positivas a la empresa, por lo contrario, fomentara el ausentismo de otros trabajadores, se verá mayor rotación del personal, un ambiente con mal clima laboral. Por tanto, para poder determinar qué tipo de carácter posee una persona y cuanto influye en la motivación a su alrededor se necesita el poder observar.

### **1.3.4 Documentar las observaciones**

Una forma óptima de poder tener en cuenta que tipo de capacidades cuenta un trabajador, es el realizar una documentación, es decir, al momento que observamos cómo se comporta y veamos signos positivos como el liderar adecuadamente, fomentar el trabajo en equipo, entre otras cosas, es bueno tomar nota de ello, tener una fecha y hora del suceso. Así mismo, para cuando veamos acciones negativas como el trato inadecuado con otros trabajadores, entre otras, también se debe tomar nota. Todo ello nos ayudará a tomar decisiones favorables la empresa

### **1.3.5 Teorías sobre reclutamiento y selección**

Para poder realizar selección de personal, debemos empezar por reclutar candidatos que tengan que ver con el perfil que se está buscando, esto es como paso de inicio, luego pasaremos a seleccionar a quienes mejor se ajusten a ese perfil y por último

haremos la contratación para poder integrarlos en los puestos que se requieran en la empresa. Como indica Barber (1998: 566), las actividades que se quieran realizar, así como las prácticas que fomenta la empresa, tiene como objetivo el poder atraer y luego identificar a quienes pueden ser empleados con gran potencial para la empresa.

La persona encargada de reclutar debe estar preparado para poder seleccionar a los posibles candidatos que favorezcan a la empresa, para ello deberá saber cuánto es el costo a invertir, que es lo que se necesita para llevar a cabo su proceso de selección, todo ello deberá estar sustentado ante la organización.

Por tal motivo, distintos autores como Varela (2004) y Flores (1996), refieren que para poder realizar un proceso de selección óptimo, se deberán pasar por distintas fases al momento de reclutar, en lo cual se necesita pasar de una a otra para continuar. Ante ello, uno de los puntos a partir, es el de atraer a personas interesadas en el puesto, después ir seleccionando con los otros puntos del proceso. Es así que se puede obtener a la persona más idónea o a quien se acerca más al perfil que se requiere.

### **1.3.6 La rotación del personal:**

En cuanto a la rotación de las personas en un puesto de trabajo, se evidencia que existen diversos motivos para su salida, pero todo ello originando a que la empresa no pueda cumplir con sus objetivos como se tenía previsto, sino por el contrario demore en alcanzarlos. Para Hernandez, Hernandez y Mendieta (2013) refiere que los altos márgenes de rotación de personal en un empresa origina un gran desnivel para la empresa, ya que si se quiere llegar a los objetivos señalados, se requiere y necesita de la mano de obra de sus colaboradores, los cuales deben estar de forma estable en sus puestos y de esa manera no tener una interrupción en las actividades. Para ello, se debe contar con una capacitación adecuada de todos los que laboran, tanto desde el puesto más alto como del puesto menor, así como de mantener a todo el personal correctamente motivado. Muchas veces las empresas capacitan bien a sus trabajadores, pero se olvidan de una óptima motivación de ellos, originando que estos abandonen el trabajo, se retiren con los conocimientos adquiridos y los apliquen en otras empresas o hasta en la competencia.

Chiavenato I, (2009) origina que la rotación del personal sea menor, es decir, a menor salidas de los trabajadores, los cuales pueden darse por despidos o renuncias, hacen que la empresa esté más integrada y pueda tener un mejor rumbo para seguir creciendo. Ya que al contratar a menos personas nuevas, esto origina que los gastos que se necesitan para iniciar a una persona desde cero sea menor. Cabe decir que las personas que se mantienen en la empresa siempre estén en constante capacitación, ya que con los años las herramientas tecnológicas siempre están en constante cambio. Un menor índice de rotación del personal, hará que los costos puedan disminuir, ya que cuando un trabajador se retira hay que pagarle ya sea por despido, vacaciones truncas, indemnización, entre otras; sin mencionar el costo que se invirtió en esa persona como el capacitar. Todo ello son costos que perjudican a una empresa cuando vemos gran rotación de personal.

#### **1.3.7 Modelos de decisión de rotación:**

March y Simon (1958) refieren que muchas veces cuando las personas deciden irse de la empresa de forma voluntaria, va a depender de qué tipo de percepción personal puede tener, ya sea de optar por mejores beneficios económicos, un mejor puesto laboral, emprender algo nuevo en su vida u obtener un beneficio económico por su salida de la empresa. Para ello, se han estipulado estudios frente a este modelo de rotación, considerándolo como uno de los primeros, puesto que su enfoque es más integral. Por consecuencia, se toma en cuenta que tipo de satisfacción puede tener el trabajador, que tipo de economía se maneja. Ya que al retirarse una persona de la empresa de manera voluntaria, esta recibe un factor económico por parte de ella, lo cual puede ser un tipo de motivación para ella. Ante estas posibles variables, este tipo de modelo ayuda a que las empresas puedan analizar y considerar que opciones se tienen afrontar ante este tipo de rotaciones.

#### **1.3.8 Modelo de la cúspide de la catástrofe:**

Ahondando en un tipo de pensamiento diferente, y saliendo un poco de lo convencional, Sheridan y Abelson (1983), implementaron un tipo de modelo diferente, el cual se basa en dos puntos clave, los cuales son: el compromiso de la organización

y la tensión laboral. Ambas llevando a que las personas puedan dejar su puesto de trabajo. Ante ello, se pueden apreciar tres tipos de características, la primera es la conducta de querer dejar el trabajo por los distintos cambios que se vienen originando en la empresa, la persona primero siente esta insatisfacción, sin embargo decide continuar y permanecer en su puesto, tratando de adecuarse a los cambios; pero como los cambios siguen siendo constantes, la motivación y compromiso de la empresa no es la misma, decae, la insatisfacción de la persona aumenta, lo cual se convierte en estrés laboral, originando que la persona ya no quiera laborar más para la empresa y opte por dejarla.

La segunda característica de este modelo es cuando la persona no siente que sea su zona de trabajo y opte por querer dejar la empresa. La tercera característica del modelo es cuando la persona aguanta el estrés hasta llegar a un punto que sentirse muy tensionado, lo cual lo enferma.

En síntesis, este tipo de modelo considerado como la cúspide de la catástrofe, viene siendo tomado como un principal estudio ante la rotación de personal que enfrentan las empresas, así como se evidencian el ausentismo de los trabajadores, originando luego el despido o ellos mismos dejar la empresa. Por tal motivo, ante este tipo de modelo se necesita de mayor trabajo, puesto que existen más razones por las cuales las personas dejan sus trabajos.

## **1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.4.1. Problema General**

¿Cuál es la relación de la selección del personal con la alta rotación en los negocios del centro comercial Nicolini Lima - 2018?

### **1.4.2. Problemas Específicos**

¿Qué relación de las competencias y el mal clima laboral en los negocios del centro comercial Nicolini Lima – 2018?



¿Qué relación de los valores y la inadecuada supervisión en los negocios del centro comercial Nicolini Lima – 2018?

¿Qué relación de las cualidades y la falta de crecimiento laboral en los negocios del centro comercial Nicolini Lima – 2018?

## **1.5 JUSTIFICACIÓN**

La investigación propuesta tiene como fin el poder brindar y ser una herramienta que sirva y ayude a muchos empresarios, ya sean administradores u otros, lo cual conlleve a un aporte a la investigación sobre los problemas que enfrentan diversos sectores del país, pudiendo encontrar una manera correcta y eficiente de dar una solución; y de esa manera contribuir a tener una sociedad menos propensa al estrés o al desempleo. Para que una empresa tenga éxito, necesita tener diversos tipos de vista, las cuales sean investigaciones asertivas y ayuden a encontrar soluciones a corto plazo sobre la rotación de todo tipo de personal de diversas áreas.

## **1.6 HIPÓTESIS**

Existe relación entre la selección del personal y la alta rotación en los negocios del centro comercial Nicolini Lima – 2018.

### **1.6.1 Hipótesis específicas**

Existe relación entre las competencias y el mal clima laboral en los negocios del centro comercial Nicolini Lima – 2018

Existe relación entre los valores y la inadecuada supervisión en los negocios del centro comercial Nicolini Lima – 2018

Existe relación entre las cualidades y la falta de crecimiento laboral en los negocios del centro comercial Nicolini Lima – 2018

## **1.7 OBJETIVOS**

### **1.7.1 General.**

Determinar la relación que tiene la selección del personal con alta rotación en los negocios del centro comercial Nicolini año 2018 – Lima.

### **1.7.2 Específicos.**

Determinar la relación que tienen las competencias en mal clima laboral en los negocios del centro comercial Nicolini Lima – 2018.

Determinar la relación que existe entre los valores y la inadecuada supervisión en los negocios del centro comercial Nicolini Lima - 2018

Determinar la relación entre las cualidades y la falta de crecimiento laboral en los negocios del centro comercial Nicolini Lima - 2018

## **II. MÉTODO**

### **2.1 Método de investigación**

La investigación fue el método hipotético deductivo

#### **2.1.1 Diseño de investigación**

En el presente estudio no se han manipulado las variables, por lo tanto es no experimental transversal.

#### **2.1.2 Nivel**

Su tipo de nivel fue descriptivo correlacional.

#### **2.1.3 Tipo de investigación**

Aplicada.

#### **2.1.4 Enfoque**

El enfoque fue cuantitativo

### **2.2. Variables, operacionalización**

#### **2.2.1 Variable independiente A: Selección del personal**

##### **Definición teórica**

Según Chiavenato, (1990), Realizar una selección y poder escoger a una persona indicada o varias personas que puedan adecuarse al área de trabajo que requiere la

empresa, con el objetivo de obtener un buen desempeño y eficiencia en su puesto de trabajo.

### **Definición conceptual**

Se basa en el proceso por el cual pasan diversas personas, en lo cual se seleccionan a quien mejor se adecue a lo requerido, terminando por escoger a la más eficiente para el puesto.

### **Definición de operacional**

Decir sobre selección de un grupo de personas, requiere de herramientas y técnicas que utiliza una persona encargada de la empresa, con lo cual se espera obtener buen resultado al momento de elegir.

### **2.2.2. Dimensión competencias**

Según (2003) Son todas la habilidades, aptitudes que nos permiten cumplir con los parámetros exigidos por el puesto de trabajo además de permitirnos diferenciarnos de los demás colaboradores.

#### **Indicador 1: Innovación**

Según Gee (1981) La innovación nos permite encontrar diferentes y mejores formas de hacer las cosas ya sean procesos o técnicas rompiendo los paradigmas.

#### **Indicador 2: Adaptabilidad**

Según Fernández (2010) se basa en los pasos que todo colaborador que busca adaptarse pasa para ser aceptado por el grupo de trabajo con el fin de poder sobrevivir a los diferentes retos que se le impongan en sus labores diarias.

#### **Indicador 3: Trabajo en equipo**

Una de las situaciones más importantes dentro de una compañía es poder laboral en conjunto, es decir, realizar un buen trabajo en grupo, tener empatía entre compañeros, sin importar el cargo, el saber escuchar a los demás y poder discernir sus dudas para realizar un buen trabajo.

#### **Indicador 4: Proactividad**

Prácticamente se basa en como una persona puede desenvolverse dentro de una empresa, tener predisposición para dar solución a eventuales problemas o dificultades que se puedan presentar.

#### **2.2.3. Dimensión valores**

Según Sartre (1994) cada valor que posee una persona es algo que lo encamina y conduce de manera correcta por la vida, con lo cual se va a diferenciar de los demás.

#### **Indicador 1: Puntualidades**

Uno de los valores más importantes es ser puntual, ya sea para el trabajo, una cita, una reunión, entre otras cosas. La puntualidad es punto de referencia por poder estar a tiempo cuando se queda con alguien.

#### **Indicador 2: Respeto**

Respetar indica poder aceptar a tu prójimo como es, ya sea a un compañero de trabajo, respetar y aceptar como piensa. Así mismo el respeto implica en uno mismo, en jamás hacer algo que atente en contra de nuestra moral.

#### **Indicador 3: Responsabilidad**

Ser responsable indica uno de los valores más importantes, es decir, el poder aceptar nuestras acciones y poder afrontarlas.

#### **Indicador 4: Lealtad**

La lealtad implica un conjunto de valores, es poder mostrar fidelidad a alguien, es ser sincero en cuanto a pensamiento y acción, así como también aplica el ser leal con uno mismo y con los valores y la moral que lo rigen.

#### **2.2.4. Dimensión cualidades**

Según Pérez y Gardey (2009) la cualidad se basa en lo que una persona es capaz de hacer, es una característica propia del ser humano, las cuales son favorables.

### **Indicador 1: Digno de confianza**

Cada día las personas atravesamos diversas situaciones con las que lidiar, y para ello debemos de contar alguien con quien poder contar, he ahí donde radica la confianza, es depositar nuestros secretos o deseos a alguien, en lo cual también puedan hacerlo con uno mismo.

### **Indicador 2: Tolerancia**

Muchas veces las personas no actúan o no piensan como nosotros, y es ahí donde debemos aplicar la tolerancia, saber escuchar, aceptar sus pensamientos e ideas sin juzgarlos o intentar cambiarlas a las nuestras.

### **Indicador 3: Iniciativa**

Las personas contamos con actitudes que impulsan a tomar acciones propias frente a determinados asuntos, es ahí donde se aplica la iniciativa por querer resolver o realizar algo, es ir más allá de un pensamiento, es volverlo práctica.

### **Indicador 4: Honestidad**

El ser honesto implica ser coherente con lo que se dice y con lo que se piensa, es actuar de manera favorable y no ir en contra de la moral de alguien o la propia.

#### **2.2.4. Dimensión mal clima laboral**

Según Maish (2004) refiere que un clima laboral que no es favorable es lo que perjudica a una empresa, ya que son las personas que laboran en ella los que conducen al éxito o al declive. Por tanto, cuando no hay armonía en el trabajo y no se hace algo por mejorar ello, la productividad se verá afectada.

#### **Indicador 1: Estrés laboral**

Uno de los factores importantes en la sociedad y en los últimos años tiene que ver con el estrés laboral, el cual es la alta presión e inconformidad que se siente en un centro laboral, teniendo como consecuencia climas laborales malos, rotación continua, enfermedad, entre otras.

## **Indicador 2: Respeto**

Respetar indica poder aceptar a tu prójimo como es, ya sea a un compañero de trabajo, respetar y aceptar como piensa. Así mismo el respeto implica en uno mismo, en jamás hacer algo que atente en contra de nuestra moral.

## **Indicador 3: Organización**

Para mantener una empresa a flote se requiere de una buena organización desde parte de la gerencia hasta un puesto menor. Una buena organización debe tener una ilación dentro de la estructura de una empresa, donde todos vayan en un mismo sentido.

### **2.2.5. Dimensión inadecuada supervisión**

Barthle (2007) cuando en una empresa no se lleva una buena supervisión, es decir, control de las labores que se desempeñan, no se puede tener una información sobre posibles fallas que estén ocurriendo, y por ende no se le puede dar soluciones. Por lo tanto se requiere siempre hacer un seguimiento de las diversas áreas para poder siempre estar alertas ante posibles inconvenientes.

## **Indicador 1: Equidad**

Para que una empresa mantenga una buena comunicación y clima laboral, es importante el poder ser equitativos con todos los que laboran en ella, es decir, ser justos al momento de dar bonificaciones como también de escuchar las ideas ya portes que se quieran dar.

## **Indicador 2: Delegación de responsabilidades**

Muy dependientemente de la función que realice cada trabajador en una empresa, ya sea de rango menor o mayor, es muy importante que todos sepan cuál es su tarea específica con lo cual pueda existir y así todos en conjunto llegar a los objetivos específicos.

### **2.2.6. Dimensión falta de crecimiento laboral**

Según Vanegas (2011) para que una persona tenga deseos de permanecer en una empresa, necesita de motivación, una de ellas es el poder subir de puesto, es decir, contar con la oportunidad de crecimiento laboral, en el cual se desempeñe mejor. Contando con una línea de carrera, el trabajador sentirá que debe poner su mejor

empeño y esfuerzo en sus funciones para poder ser acreedor de un nivel mejor dentro de la empresa. Este tipo de promoción dentro de una empresa es favorable, ya que motiva a que todos trabajen con mayor eficiencia y sean reconocidos en ello.

### **Indicador 1: Mejoras de salario**

El poder contar con una mejor opción económica o incremento de algún sueldo base, es uno de los factores que motivan a un trabajador, ya que esto es algo que los beneficia y también a la misma empresa, puesto que tendrá colaboradores más satisfechos que se sienten reconocidos por ellos.

### **Indicador 2: Línea de carrera**

Una línea de carrera es un paso tras otro que se va dando en la vida profesional de una persona, es el poder crecer como trabajador y como profesional. A mayor cargo, mayor responsabilidad y mayor reconocimiento. Por lo tanto, las empresas que cuentan con esta opción, evalúan constantemente a sus colaboradores, sobresaliendo los que más eficiencia demuestren en sus labores junto con la proactividad que tengan para afrontar nuevos retos.

## 2.3 VARIABLES Y DEFINICIÓN OPERACIONAL

### 2.3.1 Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Preguntas		Instrumento	Escala de medición
					Ubicación de ítems en cuestionario	Número de ítems por indicador		
Selección del personal	Según Chiavenato, (1990), Realizar una selección y poder escoger a una persona indicada pueda adecuarse al área de trabajo que requiere la empresa, con el objetivo de obtener un buen desempeño y eficiencia en su puesto de trabajo.	La recolección de datos fue empleada a través de un cuestionario cerrado a los trabajadores del centro comercial Nicolini año 2018 – Lima.	Competencias	Innovación	1;2	2	CUESTIONARIO DE TIPO LIKER	ORDINAL
				Adaptabilidad	3;4	2		
				Trabajo en equipo	5;6	2		
				Proactividad	7;8	2		
			Valores	Puntualidad	9;10	2		
				Respeto	11;12	2		
				Responsabilidad	13	1		
				Lealtad	14	1		
			Cualidades	Digno de confianza	15	1		
				Tolerancia	16	1		
Iniciativa	17	1						
Honestidad	18	1						



Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Preguntas		Instrumento	Escala de medición
					Ubicación de ítems en cuestionario	Número de ítems por indicador		
Alta rotación	Es la fluctuación De personal Entre una organización y su ambiente, es decir; el intercambio de personas que está definido por el volumen de individuos que ingresan y que salen de la empresa. Generalmente la rotación de personal se expresa a través de una relación porcentual, en el transcurso de cierto periodo de tiempo. Casi siempre se expresa en índices mensuales o anuales para permitir comparaciones, desarrollar diagnósticos o promover acciones. (Chiavenato, 1990)	La recolección de datos fue empleada a través de un cuestionario cerrado a los trabajadores del centro comercial Nicolini año 2018 – Lima.	Mal clima laboral	Estrés laboral	19	1	CUESTIONARIO DE TIPO LIKER	ORDINAL
				Respeto	20	1		
				Organización	21	1		
			Inadecuada supervisión	Equidad	22	1		
				Delegación de responsabilidades	23	1		
			Falta de crecimiento laboral	Mejoras de salarios	24	1		
				Línea de carrera	25	1		
					<b>25</b>			

## **2.4 UNIDAD DE ANÁLISIS, POBLACIÓN, MUESTRA Y DISEÑO MUESTRAL**

### **2.4.1 Unidad de análisis.**

Los colaboradores de los negocios del centro comercial Nicolini

### **2.4.2 Población.**

La población fue finita ya que estuvo constituida por los trabajadores de los negocios del centro comercial Nicolini en la capital Lima durante el año 2018

### **2.4.3 Muestra.**

Se usó el muestro no probabilístico

## **2.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.**

### **2.5.1 Técnicas.**

La técnica utilizada para la recolección de datos fue una encuesta a los colaboradores de los negocios del centro comercial Nicolini.

### **2.5.2 Instrumento.**

Fue el cuestionario.

### **2.5.3 Validez**

La validez del instrumento nos permitió obtener el cuestionario adecuado para la investigación de las variables que pretendemos estudiar, por lo tanto, es necesario el juicio de los expertos, que nos permitió tener éxito en la investigación.

<b>Nº.</b>	<b>Experto</b>	<b>Calificación</b>	<b>Especialidad</b>
		<b>Instrumento</b>	
<b>Experto 1</b>	Dra. Martínez Zarala, María Dolores	Si cumple	Investigador
<b>Experto 2</b>	Dr. Torres de la Cruz, Mario Iván	Si cumple	Investigador
<b>Experto 3</b>	Dr. Costilla Castillo, Pedro	Si cumple	Investigador

- El criterio de los expertos nos permitió decir que el instrumento si cumple.
- Se puede visualizar en la tabla número 01 que la muestra piloto considerada fue de 18 colaboradores, continuando podemos asegurar según el cuadro 02 que el nivel de confiabilidad del instrumento es aceptable ya que en el cuadro número 01 se puede visualizar que el alfa de cronbach cuenta con una confiabilidad de 0.737 por lo tanto el instrumento es aceptable, a continuación, presentaremos la tabla estadística de fiabilidad que se desarrolló en el SPSS.

<b>Estadísticos de fiabilidad</b>			<b>Criterio de interpretación del coeficiente de Alfa de cronbach (George y Mallery)</b>	
<b>Tabla N° 01</b>			<b>Tabla N°2</b>	
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach	N de elementos	Valores de alfa	Interpretación
	basada en los		0.90	Es excelente
	elementos		0.80	Es bueno
	tipificados		0.70	Es aceptable
,737	,829	18	0.50	Es cuestionable Es pobre
			0.40	Es inaceptable

**Resumen del procesamiento de los casos, tabla N°3**

		N	%
	Válidos	18	100,0
Casos	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	18	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

## **2.6 MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS**

Se usó para complicidad de los datos el método estadístico como: Método estadístico descriptivo el cual tiene como objetivo tal como lo dice su nombre describir el comportamiento o situación de las variables además de evaluar ciertas características de una población objetivo y el método estadístico inferencial también se aplicará en la presente investigación, ya que nos permitirá el estudio de nuestro público objetivo y a partir de allí poder sacar conclusiones al respecto.

## **2.7 ASPECTOS ÉTICOS**

El criterio ético a utilizar en la investigación se aclarará de la siguiente manera:

### **2.7.1 Consentimiento informado**

Se le proporcionará la información indispensable a cada encuestado. Se le informara sobre el compromiso que tenemos con la confidencialidad de los datos, para de esa manera garantizarle que la información que nos proporcionaran será utilizada con el único fin de realizar este estudio.

### **2.7.2 Confidencialidad**

Se afirma la confidencialidad, asegurando la convicción y custodia de su identidad como informante de la investigación.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Análisis descriptivo de los resultados estadísticos de las variables

##### 3.1.1. Variable: Selección del personal

Tabla 4. *Tabla de frecuencias*

VARIABLE SELECCIÓN DEL PERSONAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	NUNCA	2	4.0	4.0	4.0
	CASI	34	68.0	68.0	72.0
	NUNCA				
	A VECES	14	28.0	28.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

#### VARIABLE DE SELECCIÓN DEL PERSONAL

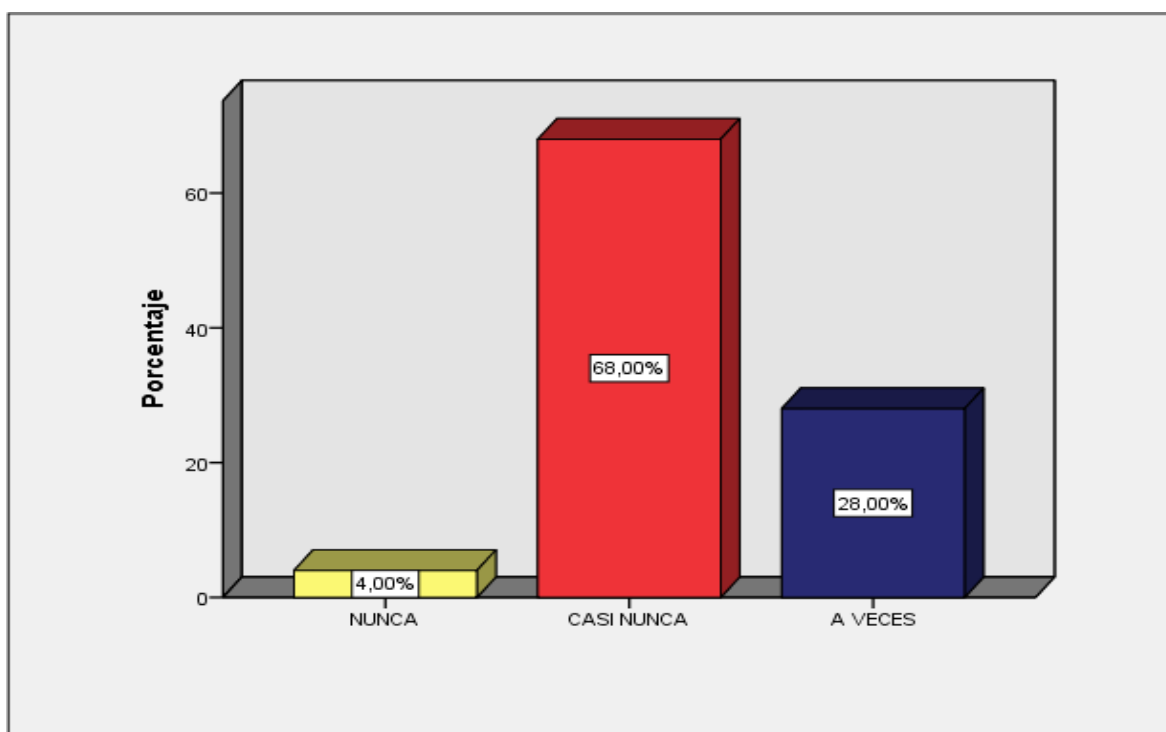


Figura 1.

INTERPRETACIÓN: Por lo visto en la tabla número 4 y la figura numero 1 podemos apreciar que con un 68 % que representa a 38 colaboradores, éstos dicen que casi nunca se adaptan rápido a los nuevos procesos en su trabajo, mientras que con un 28% que representan

14 colaboradores, estos dicen que a veces se adaptan rápido a los nuevos procesos, para fines con un 4% que representan 2 colaboradores, estos dicen que nunca se adaptan a los nuevos procesos en su trabajo

### 3.1.2. Variable: Alta rotación

Tabla 5. *tabla de frecuencias*

VARIABLE ALTA ROTACIÓN					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NUNCA	6	12,0	12,0	12,0
	CASI	28	56,0	56,0	68,0
	NUNCA				
	A VECES	16	32,0	32,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

### VARIABLE DE ROTACIÓN

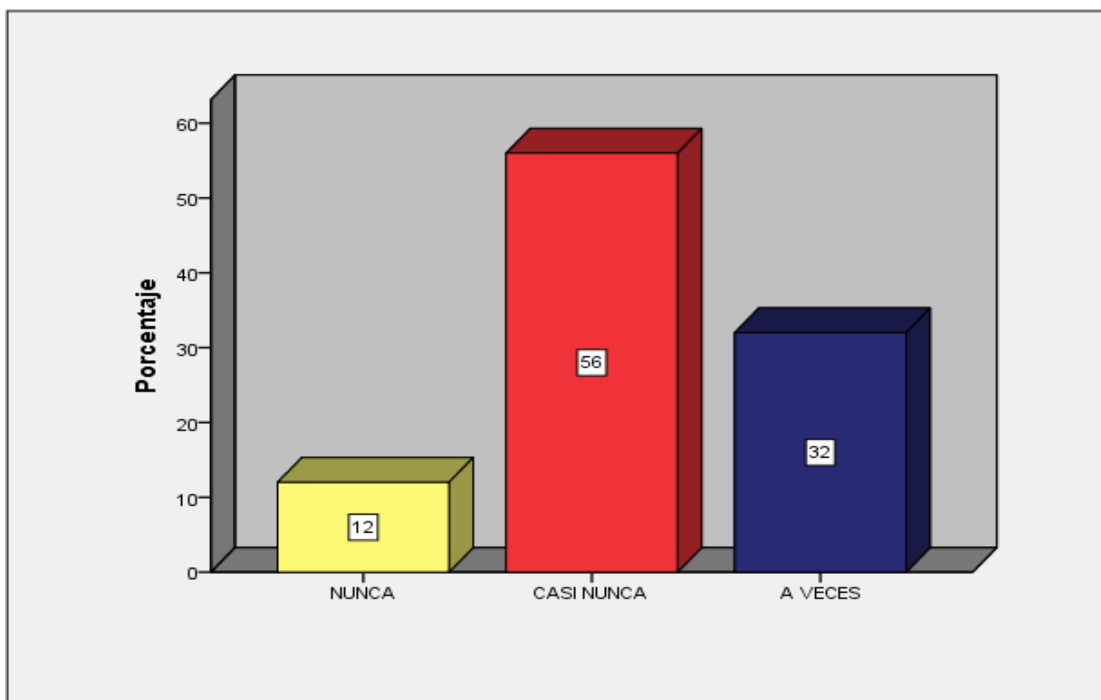


Figura 2.

INTERPRETACIÓN: Por lo visto en la tabla número 5 y la figura numero 2 podemos apreciar que con un 56% que representa a 28 colaboradores, éstos dicen que casi nunca existe una buena organización en su trabajo, mientras que con un 32% que representan 16

colaboradores, estos dicen que a veces existe una buena organización, para fines con un 12% que representan 6 colaboradores, estos dicen que nunca existe una buena organización en su trabajo.

### 3.1.3. Dimensión: Competencias

Tabla 6. *Tabla de frecuencias*

DIMENSIÓN COMPETENCIAS				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NUNCA	8	16,0	16,0
	CASI NUNCA	32	64,0	80,0
	A VECES	10	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

INTERPRETACIÓN: Por lo visto en la tabla número 6 podemos apreciar que con un 64% que representa a 32 colaboradores, éstos dicen que casi nunca, reaccionan positivamente ante situaciones adversas, mientras que con un 20% que representan 10 colaboradores, estos dicen que a veces reaccionan positivamente ante situaciones adversas, para fines con un 16% que representan 8 colaboradores, estos dicen que nunca reaccionan positivamente ante situaciones adversas.

### 3.1.4. Dimensión: Valores

Tabla 7. *Tabla de frecuencias*

DIMENSIÓN VALORES				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NUNCA	2	4,0	4,0
	CASI NUNCA	34	68,0	72,0
	A VECES	14	28,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

INTERPRETACIÓN: Por lo visto en la tabla número 7 podemos apreciar que con un 68% que representa a 34 colaboradores, éstos dicen que casi nunca, las personas que trabajan con usted merecen respeto, mientras que con un 28% que representan 14 colaboradores, estos dicen que a veces las personas que trabajan con usted merecen respeto, para fines con

un 4% que representan 2 colaboradores, estos dicen que nunca las personas que trabajan con usted merecen respeto.

### 3.1.5. Dimensión: Cualidades

Tabla 8. *Tabla de frecuencias*

DIMENSIÓN CUALIDADES					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	NUNCA	12	24,0	24,0	24,0
Válidos	CASI NUNCA	38	76,0	76,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

INTERPRETACIÓN: Por lo visto en la tabla número 8 podemos apreciar que con un 76% que representa a 38 colaboradores, éstos dicen que casi nunca, tienen iniciativa ante una situación adversa, mientras que con un 24% que representan 12 colaboradores, estos dicen que nunca, tienen iniciativa ante una situación adversa.

### 3.1.6. Dimensión: Mal clima laboral

Tabla 9. *Tabla de frecuencias.*

DIMENSIÓN DEL CLIMA LABORAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	NUNCA	10	20,0	20,0	20,0
Válidos	CASI NUNCA	40	80,0	80,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

INTERPRETACIÓN: Por lo visto en la tabla número 9 podemos apreciar que con un 80% que representa a 40 colaboradores, éstos dicen que casi nunca, consideran que es muy estresante el clima laboral, mientras que con un 20% que representan 10 colaboradores, estos dicen que nunca, consideran que es muy estresante el clima laboral.



### 3.1.7. Dimensión: Inadecuada supervisión

Tabla 10. *Tabla de frecuencias.*

DIMENSIÓN INADECUADA SUPERVISIÓN				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	CASI NUNCA	14	28,0	28,0
	NUNCA	20	40,0	68,0
	A VECES	16	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

INTERPRETACIÓN: Por lo visto en la tabla número 10 podemos apreciar que con un 40% que representa a 20 colaboradores, éstos dicen que nunca, consideran que cada colaborador tiene clara su función en la empresa, mientras que con un 32% que representan 16 colaboradores, estos dicen que a veces consideran que cada colaborador tiene clara su función en la empresa, para fines con un 28% que representan 14 colaboradores, estos dicen que casi nunca consideran que cada colaborador tiene clara su función en la empresa.

### 3.1.8. Dimensión: Crecimiento laboral

Tabla 11. *Tabla de frecuencias.*

DIMENSIÓN FALTA DE CRECIMIENTO LABORAL				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NUNCA	10	20,0	20,0
	CASI NUNCA	18	36,0	56,0
	A VECES	22	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0

INTERPRETACIÓN: Por lo visto en la tabla número 11 podemos apreciar que con un 44% que representa a 22 colaboradores, éstos dicen que a veces, consideran que han progresado en su vida personal, mientras que con un 36% que representan 18 colaboradores, estos dicen que casi nunca consideran que han progresado en su vida personal, para fines con un 20% que representan 10 colaboradores, estos dicen que nunca consideran que han progresado en su vida personal.

### 3.2. Análisis Inferencial

Para el análisis inferencial se hizo el uso del estadístico Rho de Spearman ya que, es empleada para medidas de asociación de variables cualitativas con escala de medida ordinal y además, dicho estadístico de prueba es no paramétrico, donde intervienen rangos, números de orden de cada conjunto de muestras así mismo permite definir el nivel de grado de asociación entre ambas variables.

Tabla 12: *Grado de Relación*

<i>RANGO</i>	<i>RELACIÓN</i>
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

#### 3.2.1. Prueba de la hipótesis general

En tanto que nuestras variables son independientes, así mismo de tipo cualitativa y escala ordinal, se obvia la prueba de normalidad para realizar las pruebas de hipótesis en general.

H: Existe relación entre la selección del personal y la alta rotación en los negocios del centro comercial Nicolini Lima – 2018.

Ho: No existe relación entre la selección del personal y la alta rotación en los negocios del centro comercial Nicolini Lima – 2018.

Ha: Si existe relación entre la selección del personal y la alta rotación en los negocios del centro comercial Nicolini Lima – 2018.

**Condiciones:**

Sig.T= 5%

N. aceptable= 95%

Z= 1.96%

**Regla de decisión:**

- Si  $R < 0.05$ , entonces se rechaza la  $H_0$
- Si  $R > 0.05$ , entonces se acepta la  $H_0$

Tabla 13. Correlación entre Selección del personal y alta rotación

<b>Correlaciones</b>			SELECCIÓN	
			DEL	ALTA
			PERSONAL	ROTACIÓN
			(Agrupada)	(agrupado)
Rho de Spearman	SELECCIÓN DEL	Coefficiente de	1,000	,253
	PERSONAL (Agrupada)	correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,076
		N	50	50
	ALTA ROTACIÓN	Coefficiente de	,253	1,000
	(agrupado)	correlación		
		Sig. (bilateral)	,076	.
		N	50	50

**Interpretación:** Por lo visto en la tabla número 13 se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es .253, que según el baremo de Spearman de la tabla 12 es una correlación positiva media.

Además, se ha obtenido un valor de significancia bilateral de, 076, dicho valor es mayor al nivel de significancia teórica de 0.05 ( $0.725 > 0.05$ ), entonces según la regla de decisiones se rechaza la hipótesis alterna y acepta la hipótesis nula  $H_0$ ; Es decir no se cumple como cierta la hipótesis general planteada.

### 3.2.2. Prueba de hipótesis específica

H: Existe relación entre los valores y la inadecuada supervisión en los negocios del centro comercial Nicolini Lima – 2018

Ho: No existe relación entre los valores y la inadecuada supervisión en los negocios del centro comercial Nicolini Lima – 2018

Ha: Si existe relación entre los valores y la inadecuada supervisión en los negocios del centro comercial Nicolini Lima – 2018

#### Regla de decisión:

- Si  $R < 0.05$ , entonces se rechaza la Ho
- Si  $R > 0.05$ , entonces se acepta la Ho

Tabla 14. Correlación entre competencias y mal clima laboral

		Correlaciones	
		COMPETENC IAS (agrupado)	MAL CLIMA LABORAL (agrupado)
Rho de Spearman	COMPETENCIAS (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.203
		N	50
	MAL CLIMA LABORAL (agrupado)	Coeficiente de correlación	,203
		Sig. (bilateral)	,157
		N	50

**Interpretación:** Por lo visto en la tabla número 14 se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es .203, que según el baremo de Spearman de la tabla 12 es una correlación positiva media.

H: Existe relación entre los valores y la inadecuada supervisión en los negocios del centro comercial Nicolini Lima – 2018

Ho: No existe relación entre los valores y la inadecuada supervisión en los negocios del centro comercial Nicolini Lima – 2018

Ha: Si existe relación entre los valores y la inadecuada supervisión en los negocios del centro comercial Nicolini Lima – 2018

**Regla de decisión:**

- Si  $R < 0.05$ , entonces se rechaza la Ho
- Si  $R > 0.05$ , entonces se acepta la Ho

Tabla 15. Correlación entre valores e inadecuada supervisión

		<u>Correlaciones</u>	
		VALORES (agrupado)	INADECUA DA SUPERVICI ÓN <u>(agrupado)</u>
Rho de Spearman	VALORES (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.183
		N	50
	INADECUADA SUPERVICIÓN (agrupado)	Coeficiente de correlación	.191
		Sig. (bilateral)	.183
		N	50

**Interpretación:** Por lo visto en la tabla número 15 se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es .191, que según el baremo de Spearman de la tabla 12 es una correlación positiva media.

Además, se ha obtenido un valor de significancia bilateral de, 183, dicho valor es mayor al

nivel de significancia teórica de 0.05 ( $0.725 > 0.05$ ), entonces según la regla de decisiones se rechaza la hipótesis alterna y acepta la hipótesis nula  $H_0$ ; Es decir no se cumple como cierta la hipótesis específica planteada.

H: Existe relación entre las cualidades y la falta de crecimiento laboral en los negocios del centro comercial Nicolini Lima – 2018

$H_0$ : No existe relación entre las cualidades y la falta de crecimiento laboral en los negocios del centro comercial Nicolini Lima – 2018

$H_a$ : Si existe relación entre las cualidades y la falta de crecimiento laboral en los negocios del centro comercial Nicolini Lima – 2018

**Regla de decisión:**

- Si  $R < 0.05$ , entonces se rechaza la  $H_0$
- Si  $R > 0.05$ , entonces se acepta la  $H_0$

Tabla 16. Correlación entre cualidades y falta de crecimiento laboral

		<u>Correlaciones</u>	
		CUALIDADES (agrupado)	FALTA DE CRECIMIENT O LABORAL <u>(agrupado)</u>
Rho de Spearman	Cualidades	1,000	-,070
	CUALIDADES (agrupado)	Sig. (bilateral)	,629
		N	50
	Falta de Crecimiento	-,070	1,000
	FALTA DE CRECIMIENTO	Sig. (bilateral)	,629
		N	50

**Interpretación:** Por lo visto en la tabla número 16 se observa que el coeficiente de correlación Rho de Sperman es -.070, que según el baremo de Sperman de la tabla 12 es una correlación negativa considerable.

Además, se ha obtenido un valor de significancia bilateral de, 629, dicho valor es mayor al nivel de significancia teórica de 0.05 ( $0.725 > 0.05$ ), entonces según la regla de decisiones se rechaza la hipótesis alterna y acepta la hipótesis nula  $H_0$ ; es decir no se cumple como cierta la hipótesis específica planteada.

## **IV. DISCUSIÓN**

### **4.1 Discusión por objetivos**

El objetivo general de esta investigación fue determinar la relación que tiene la selección del personal con alta rotación en los negocios del centro comercial Nicolini año 2018 – Lima. De acuerdo con los resultados podemos decir que es una correlación positiva media.

Esta investigación se encuentra parcialmente relacionada con la realizada por Criollo (2014) en su tesis titulada “Clima laboral y rotación del personal motorizado en la empresa sodetur S.A.” Que tuvo como objetivo general, determinar si el clima laboral influye directamente en la de rotación del personal motorizado en la empresa Sodetur S.A. y obtuvo como resultado que efectivamente existe una incidencia importante del Clima Laboral en la Rotación de personal.

Esta investigación no se encuentra relacionada con la realizada por Arroyo (2015) en su tesis “La gestión de recursos humanos y la tasa de rotación de personal en la empresa compartamos financiera, sucursal Trujillo 1: 2014”. Que tuvo como objetivo general, determinar cuál es la relación entre Gestión de Recursos Humanos y la tasa de rotación de Personal en la empresa Compartamos Financiera, sucursal Trujillo, y obtuvo como resultado que existe una relación inversa entre la Gestión de Recursos Humanos y la Tasa de Rotación de Personal; debido a que, a mayores esfuerzos por optimizar una adecuada Gestión de Recursos dentro de la empresa, menor rotación Laboral se va a presentar.

### **4.2. Discusión por metodología**

El método de la presente investigación es hipotético – deductivo, el tipo de investigación es aplicada, el nivel descriptivo correlacional y el diseño es no experimental trasversal. Para precisar los resultados, la técnica de recolección de datos fue la encuesta, tomando una pequeña muestra de 50 colaboradores.

Nuestra metodología concuerda parcialmente con la tesis de Criollo (2014) titulada “Clima laboral y rotación del personal motorizado en la empresa sodetur S.A.” Donde el diseño del proyecto de investigación fue cuantitativo no experimental, el tipo de investigación fue aplicada, la población total estuvo conformada por 420 colaboradores a la cual se consideró

a toda la población de la organización siendo el tipo de muestro de carácter riguroso y científico.

Nuestra metodología concuerda parcialmente con la tesis de Ramírez (2014) titulada “Caracterizar el proceso de rotación del personal administrativa de la empresa Inmocalmosa s.a.”. Donde el diseño del proyecto de investigación fue no experimental, el tipo de investigación fue aplicada, la población total estuvo conformada por 25 colaboradores a la cual se consideró a toda la población.

### **4.3. Discusión por resultados**

#### **Hipótesis general**

La hipótesis general propuesta es existe relación entre la selección del personal y la alta rotación en los negocios del centro comercial Nicolini Lima – 2018. Según la tabla 13 de correlaciones se obtiene un valor **0,253** de Rho de Spearman y una significancia de **0,076**, mayor que la significancia de trabajo (0,05) por lo que, se acepta la hipótesis nula (H0) y se rechaza la hipótesis alterna (Ha) es decir a quedado probado según nuestros resultados que no existe relación entre la selección de personal y la alta rotación.

Los resultados no tienen coherencia con Criollo (2014) en su tesis titulada “Clima laboral y rotación del personal motorizado en la empresa sodetur S.A.”. Que sujeta como hipótesis general “El clima laboral incide directamente en la rotación de personal motorizado en la empresa Sodetur S.A.” El análisis permite concluir que la hipótesis planteada si es verdadera por tal motivo podemos decir que si existe influencia del clima laboral sobre la rotación de personal ya que se encuentra en una escala de 0,4 a 0,69 correspondiente a una Correlación positiva moderada la cual esta verificada.

### **4.4. Discusión por conclusiones**

La presente investigación tuvo como conclusión el cumplimiento del objetivo general, se determinó saber si existe una relación entre la selección del personal y la alta rotación; pudimos determinar que no existe relación entre ambas variables, por lo tanto, no se cumple la hipótesis general.

Dicha conclusión no tiene similitud de Criollo (2014) en su tesis “Clima laboral y rotación del personal motorizado en la empresa sodetur S.A”. Donde tuvo como objetivo general



determinar si existe una incidencia importante del Clima Laboral en la Rotación de personal en el personal de sodetur S.A. y concluye que efectivamente existe una incidencia importante.

Es similar la conclusión de Miller (2016) en su tesis “Influencia de la rotación de personal en la productividad del área de créditos grupales de la empresa compartamos financiera en la ciudad de Trujillo”. Donde obtuvo como resultado de su objetivo general que la rotación del personal influye de manera negativa en la satisfacción de los colaboradores y esta repercute directamente en la disminución de la productividad.

#### **4.5. Discusión por teorías relacionadas**

**La teoría de Aquino sobre reclutamiento y selección,** que tiene como objetivo realizar actividades que puedan atraer a colaboradores potenciales para los puestos de trabajo

**La teoría de March y Simón sobre modelo de decisión de rotación,** sostiene que todo esto dependerá de cómo perciba el colaborador el cambio para su marcha voluntaria.

**La teoría de Hernández, Hernández y Mendieta sobre la rotación de personal,** habla que toda empresa u organización necesita de un personal estable para que permita una mejora continua en los diferentes procesos de la empresa es por tal motivo que la alta rotación es un tema importante.

## **V. CONCLUSIONES**

1. Se determinó que no existe relación entre la selección del personal y la alta rotación.
2. Se determinó que no existe una relación entre las competencias y el mal clima laboral.
3. Se determinó que no existe una relación entre los valores y la inadecuada supervisión.
4. Se determinó que no existe una relación entre las cualidades y la falta de crecimiento laboral.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Nos daremos el tiempo de conocer cuáles son las competencias que requiere el puesto de trabajo para de esa manera poder escoger entre los postulantes al colaborador idóneo ya que a ellos no les es relevante la situación que se pueda dar respecto a la alta rotación.
2. Es de suma importancia ser partidario de un ambiente laboral donde prime el respeto entre todos ya sea entre líderes y colaboradores para de esa manera poder impartir un tipo de organigrama horizontal donde lo más importante son las metas de la organización más que cualquier otros tipos de intereses personales.
3. Para que pueda ver una armonía en el cumplimiento de las labores diarias se recomienda impartir los valores que nos permitirán llegar a nuestros objetivos en cualquier tipo de situación, también nos daremos el tiempo de comunicar a cada colaborador cuáles son sus funciones en la empresa y cuáles son sus objetivos diarios para de esa manera poder medir el nivel de éxito que puede tener mediante la supervisión.
4. De acuerdo a la capacidad de la empresa es necesario saber reconocer o premiar cuando un colaborador está teniendo un rotundo éxito en sus labores además de saber si cada uno de ellos está teniendo un progreso personal reconocerlas y apoyarlas.

## VII. REFERENCIAS

- González Ríos, A. (2006). *La rotación de personal como un elemento laboral*. (Tesis de maestría, Universidad autónoma de nuevo león México). Recuperado de: <http://eprints.uanl.mx/1718/1/1020154556.PDF>
- Ramírez Franco, M. (2014). *Caracterizar el proceso de rotación del personal administrativa de la empresa inmolcalmosa s.a.* (Tesis de titulación, Universidad de Guayaquil Ecuador). Recuperado de: [https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwi1wPjqpv\\_bAhWyo1kKHWQUChIQFggyMAE&url=http%3A%2F%2Frepositorio.ug.edu.ec%2Fbitstream%2F2F6288%2F1%2FTESIS%2520%2520CARACTERIZAR%2520LA%2520ROTACION%2520DE%2520PERSONAL.docx&usg=AOvVaw3IQUBSKVbpj9g0jJliu6nV](https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwi1wPjqpv_bAhWyo1kKHWQUChIQFggyMAE&url=http%3A%2F%2Frepositorio.ug.edu.ec%2Fbitstream%2F2F6288%2F1%2FTESIS%2520%2520CARACTERIZAR%2520LA%2520ROTACION%2520DE%2520PERSONAL.docx&usg=AOvVaw3IQUBSKVbpj9g0jJliu6nV)
- Criollo Fernández, L (2014). *Clima laboral y rotación del personal motorizado en la empresa sodetur S.A.* (Tesis de titulación, Universidad de central del Ecuador). Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3602/1/T-UCE-0007-133.pdf>
- Emilio Gary, M. (2016). *Influencia de la rotación del personal en la productividad del área de créditos grupales de la empresa compartamos financiera en la ciudad de Trujillo en el año 2016* (En su tesis de titulación, Universidad privada Antenor Orrego). Recuperado de: [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2328/1/RE\\_ADMI\\_BRYAN\\_MILLER\\_INFLUENCIA.DE.LA.ROTACION.DE.PERSONAL.EM.LA.PRODUCTIVIDAD\\_DATOS.PDF](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2328/1/RE_ADMI_BRYAN_MILLER_INFLUENCIA.DE.LA.ROTACION.DE.PERSONAL.EM.LA.PRODUCTIVIDAD_DATOS.PDF)
- Arroyo Gamboa, Y. (2015) *la gestión de recursos humanos y la tasa de rotación de personal en la empresa compartamos financiera, sucursal Trujillo 1: 2014.* (En su tesis de licenciamiento, Universidad nacional de Trujillo).
- Herrera Tiburcio, A. (2016). *Estudio de análisis de costo de la rotación personal: determinación del costo de cada punto porcentual de la rotación del personal*

*designado al cliente ZTE de la empresa salesland internacional sa.* (En su tesis de licenciamiento, Universidad Peruana de ciencias y aplicaciones). Recuperado de:

[https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621729/herrera\\_aj.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621729/herrera_aj.pdf?sequence=5&isAllowed=y)

Measom, C. (marzo, 2018). Revista la voz. (01). Recuperado de:

<https://pyme.lavoztx.com/la-teora-del-iceberg-de-seleccin-de-personal-10744.html>

Aquino, J (2 de julio de 2018). Teorías sobre reclutamiento y selección. Recuperado de:

<https://danielaaguilarn.wordpress.com/teorias-sobre-reclutamiento-y-seleccion/>

Hernández, Y (2013). *Modelo de rotación de personal y practicas organizacionales.*

Recuperado de:

<http://revistas.ucm.es/index.php/HICS/article/viewFile/44369/41927>

George, D., & Mallery, P. (2003). SPSS for Windows step by step: A simple guide and

reference. 11.0 recuperado de: <https://www.uv.es/friasnav/ApuntesSPSS.pdf>

## ANEXOS

### Anexo 1: Cuestionario de preguntas

		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
		1	2	3	4	5
ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿Te consideras un colaborador innovador?					
2	¿Aportas nuevas formas eficientes en los procesos?					
3	¿Te adaptas rápido a los nuevos procesos en tu trabajo?					
4	¿Te consideras un colaborador que se adapta muy rápido al trabajo?					
5	¿Reaccionas positivamente ante una situación adversa?					
6	¿Te agrada trabajar en equipo?					
7	¿Gestionas correctamente tus emociones?					
8	¿Confías en ti mismo y te gusta asumir retos?					
9	¿Es muy importante para ti la puntualidad?					
10	¿Realizas a los tiempos las tareas que se te encomiendan?					
11	¿Es irrespetuoso hablar sobre la vida personal de tus compañeros?					
12	¿Todo el mundo merece respeto?					
13	¿Crees que tus tareas son relevantes para la empresa?					
14	¿Ayudas a tus compañeros cuando lo necesitan?					
15	¿Consideras que ser honrado es importante?					
16	¿Te consideras una persona impulsiva?					
17	¿Tienes iniciativa ante una situación adversa?					
18	¿Cuántas veces dices una mentira?					
19	¿Consideras que es muy estresante tu clima laboral?					
20	¿Consideras que hay respeto en tu centro laboral?					
21	¿Existe una buena organización en tu centro laboral?					
22	¿Consideras que es equitativo el trabajo mandado por tu jefe inmediato?					
23	¿Consideras que cada colaborador tiene claro su función en la empresa?					
24	¿Estás de acuerdo con la cantidad de responsabilidades que tienes respecto a tu sueldo mensual?					
25	¿Consideras que estas progresando?					

## Anexo 2: Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

Lima, 12 de junio del 2018

Estimada Dr.: Mario Ivan Torres de la Cruz.....

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: "SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON LA ALTA ROTACION EN LOS NEGOCIOS DEL CENTRO COMERCIAL NICOLINI AÑO 2018 – LIMA". Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumento de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente,



Andy Williams Romero Rojas  
DNI: 48364198

**“SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON LA ALTA ROTACION EN  
LOS NEGOCIOS DEL CENTRO COMERCIAL NICOLINI AÑO 2018 – LIMA”**

**1. Problema**

**1.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre la selección del personal en la alta rotación en los negocios del centro comercial nicolini año 2018 – Lima?

**1.2. Problemas específicos**

- a) ¿Cuál es la relación que tiene las competencias y el mal clima laboral en los negocios del centro comercial nicolini Lima – 2018?
- b) ¿Cuál es la relación que existe entre los valores y la inadecuada supervisión en los negocios del centro comercial nicolini Lima 2018 - Lima?
- c) ¿Cuál es la relación entre las cualidades y la falta de crecimiento laboral en los negocios del centro comercial nicolini Lima – 2018?

**2. Hipótesis**

**2.1. Hipótesis general**

Existe relación entre la selección del personal y la alta rotación en los negocios del centro comercial nicolini Lima 2018 - Lima

**2.2. Hipótesis específicas**

- a) Existe relación entre las competencias y el mal clima laboral en los negocios del centro comercial nicolini Lima - 2018
- b) Existe relación entre los valores y la inadecuada supervisión en los negocios del centro comercial nicolini Lima - 2018
- c) Existe relación entre las cualidades y la falta de crecimiento laboral en los negocios del centro comercial nicolini Lima – 2018



**“SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON LA ALTA ROTACION EN  
LOS NEGOCIOS DEL CENTRO COMERCIAL NICOLINI AÑO 2018 – LIMA”**

**OBJETIVO:** Determinar la relación que tiene la selección del personal en la alta rotación en los negocios del centro comercial nicolini año 2018 – Lima.

**INSTRUCCIONES:** Señor colaborador se presenta una serie de preguntas a la que deberá contestar marcando con una (X) en las casillas en blanco correspondiente a la valoración considerado:


ITEM	PREGUNTA	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
		1	2	3	4	5
		VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿Se considera un colaborador innovador?					
2	¿El líder de la empresa hace innovaciones continuas para la selección del personal?					
3	¿Se adapta rápido a los nuevos procesos en su trabajo?					
4	¿Se considera una persona flexible a los horarios?					
5	¿Reacciona positivamente ante una situación adversa?					
6	¿Le agrada trabajar en equipo?					
7	¿Gestiona correctamente sus emociones?					
8	¿Confía en usted mismo y le gusta asumir retos?					
9	¿Es muy importante para usted la puntualidad?					
10	¿Realizas la tarea encomendada a tiempo?					
11	¿Respeta la vida privada de sus compañeros de trabajo?					
12	¿Las personas que trabajan con usted merecen respeto?					
13	¿Cree que sus tareas son relevantes para la empresa?					
14	¿Ayuda a sus compañeros cuando lo necesitan?					
15	¿Considera que ser honrado es importante?					
16	¿Se consideras una persona impulsiva?					
17	¿Tiene iniciativa ante una situación adversa?					
18	¿Considera que es importante decir la verdad en el trabajo?					
19	¿Considera que es muy estresante el clima laboral?					
20	¿Considera que hay respeto en su centro laboral?					
21	¿Existe una buena organización en su centro laboral?					
22	¿Considera que es equitativo la carga laboral impuesta por su jefe?					
23	¿Considera que cada colaborador tiene clara su función en la empresa?					
24	¿Está de acuerdo con la responsabilidad que tiene respecto a su sueldo?					
25	¿Considera que ha progresado en su vida personal?					

Gracias por su colaboración

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS  
 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON LA ALTA ROTACIÓN EN LOS NEGOCIOS DEL CENTRO COMERCIAL NICOLINI AÑO 2018 - LIMA"

Apellidos y nombres del investigador: Romero Rojas Andy Williams  
 Apellidos y nombres del experto: Torres de la Cruz Mario Ivan

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	CATEGORIAS	OPINIÓN DEL EXPERTO	
					SI CUMPLE	NO CUMPLE / OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
SELECCIÓN DEL PERSONAL	COMPETENCIAS	INNOVACION	¿Se considera un colaborador innovador?	1 = NUNCA 2 = CASI NUNCA 3 = A VECES 4 = CASI SIEMPRE 5 = SIEMPRE		
			¿El líder de la empresa hace innovaciones continuas para la selección del personal?			
		ADAPTABILIDAD	¿Se adapta rápido a los nuevos procesos en su trabajo?			
			¿Se considera una persona flexible a los horarios?			
			¿Reacciona positivamente ante una situación adversa?			
	TRABAJO EN EQUIPO	¿Le agrada trabajar en equipo?				
	PROACTIVIDAD	¿Gestiona correctamente sus emociones?				
	VALORES	PUNTUALIDAD	¿Confía en usted mismo y le gusta asumir retos?			
			¿Es muy importante para usted la puntualidad?			
		RESPETO	¿Realiza la tarea encomendada a tiempo?			
¿Respeto la vida privada de sus compañeros de trabajo?						
¿Las personas que trabajan con usted merecen respeto?						
RESPONSABILIDAD	¿Cree que sus tareas son relevantes para la empresa?					

	LEALTAD	¿Ayuda a sus compañeros cuando lo necesitan?			
	DIGNO DE CONFIANZA	¿Considera que ser honrado es importante?			
CUALIDADES	TOLERANCIA	¿Se considera una persona impulsiva?			
	INICIATIVA	¿Tiene iniciativa ante una situación adversa?			
	HONESTIDAD	¿Considera que es importante decir la verdad en el trabajo?			
MAL CLIMA LABORAL	ESTRÉS LABORAL	¿Considera que es muy estresante el clima laboral?			
	RESPECTO	¿Considera que hay respeto en su centro laboral?			
	ORGANIZACIÓN	¿Existe una buena organización en su centro laboral?			
ALTA ROTACIÓN	EQUIDAD	¿Considera que es equitativo la carga laboral impuesta por su jefe?			
	INADECUADA SUPERVISIÓN	¿Considera que cada colaborador tiene clara su función en la empresa?			
FALTA DE CRECIMIENTO LABORAL	MEJORAS DE SALARIOS	¿Está de acuerdo con la responsabilidad que tiene respecto a su sueldo?			
	LÍNEA DE CARRERA	¿Considera que ha progresado en su vida personal?			
Firma del experto	 <b>Mgtr. MARIO TORRES DE LA CRUZ</b> DOCENTE		Fecha / /	12 JUN. 2018	

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Lima, 12 de junio del 2018

Estimada Dr.: Pedro Costales Castillo .....

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: "SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON LA ALTA ROTACION EN LOS NEGOCIOS DEL CENTRO COMERCIAL NICOLINI LIMA - 2018". Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumento de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente,



Andy Williams Romero Rojas  
DNI: 48364198

**“SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON LA ALTA ROTACION EN  
LOS NEGOCIOS DEL CENTRO COMERCIAL NICOLINI AÑO 2018 – LIMA”**

**1. Problema**

**1.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre la selección del personal en la alta rotación en los negocios del centro comercial nicolini año 2018 – Lima?

**1.2. Problemas específicos**

- a) ¿Cuál es la relación que tiene las competencias y el mal clima laboral en los negocios del centro comercial nicolini Lima – 2018?
- b) ¿Cuál es la relación que existe entre los valores y la inadecuada supervisión en los negocios del centro comercial nicolini Lima 2018 - Lima?
- c) ¿Cuál es la relación entre las cualidades y la falta de crecimiento laboral en los negocios del centro comercial nicolini Lima – 2018?

**2. Hipótesis**

**2.1. Hipótesis general**

Existe relación entre la selección del personal y la alta rotación en los negocios del centro comercial nicolini Lima 2018 - Lima

**2.2. Hipótesis específicas**

- a) Existe relación entre las competencias y el mal clima laboral en los negocios del centro comercial nicolini Lima - 2018
- b) Existe relación entre los valores y la inadecuada supervisión en los negocios del centro comercial nicolini Lima - 2018
- c) Existe relación entre las cualidades y la falta de crecimiento laboral en los negocios del centro comercial nicolini Lima – 2018

**“SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON LA ALTA ROTACION EN  
LOS NEGOCIOS DEL CENTRO COMERCIAL NICOLINI AÑO 2018 – LIMA”**

**OBJETIVO:** Determinar la relación que tiene la selección del personal en la alta rotación en los negocios del centro comercial nicolini año 2018 – Lima.

**INSTRUCCIONES:** Señor colaborador se presenta una serie de preguntas a la que deberá contestar marcando con una (X) en las casillas en blanco correspondiente a la valoración considerado:

	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	1	2	3	4	5
ITEM	PREGUNTA				
	VALORACION				
	1	2	3	4	5
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					

Gracias por su colaboración

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS  
 "SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON LA ALTA ROTACIÓN EN LOS NEGOCIOS DEL CENTRO COMERCIAL NICOLINI AÑO  
 2018 - LIMA"

Título de la investigación: "SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON LA ALTA ROTACIÓN EN LOS NEGOCIOS DEL CENTRO COMERCIAL NICOLINI AÑO  
 2018 - LIMA"

Apellidos y nombres del investigador: Romero Rojas Andy Williams

Apellidos y nombres del experto: Dr. COSTILLA CASTILLO PEDRO

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	CATEGORIAS	OPINIÓN DEL EXPERTO	
					SI CUMPLE	NO CUMPLE / OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
SELECCIÓN DEL PERSONAL	COMPETENCIAS	INNOVACIÓN	¿Se considera un colaborador innovador?	1 = NUNCA 2 = CASI NUNCA 3 = A VECES 4 = CASI SIEMPRE 5 = SIEMPRE	✓	
			¿El líder de la empresa hace innovaciones continuas para la selección del personal?		✓	
		ADAPTABILIDAD	¿Se adapta rápido a los nuevos procesos en su trabajo?		✓	
	TRABAJO EN EQUIPO	PROACTIVIDAD	¿Se considera una persona flexible a los horarios?		✓	
			¿Reacciona positivamente ante una situación adversa?		✓	
			¿Le agrada trabajar en equipo?		✓	
	PUNTUALIDAD	VALORES	¿Gestiona correctamente sus emociones?		✓	
			¿Confía en usted mismo y le gusta asumir retos?		✓	
			¿Es muy importante para usted la puntualidad?		✓	
	RESPETO	RESPONSABILIDAD	¿Realiza la tarea encomendada a tiempo?		✓	
			¿Respeto la vida privada de sus compañeros de trabajo?		✓	
			¿Las personas que trabajan con usted merecen respeto?		✓	
					¿Cree que sus tareas son relevantes para la empresa?	

ALTA ROTACIÓN	3 CUALIDADES	LEALTAD	¿Ayuda a sus compañeros cuando lo necesitan?	<input checked="" type="checkbox"/>		
		DIGNO DE CONFIANZA	¿Considera que ser honrado es importante?	<input checked="" type="checkbox"/>		
		TOLERANCIA INICIATIVA	¿Se considera una persona impulsiva? ¿Tiene iniciativa ante una situación adversa?	<input checked="" type="checkbox"/>		
	4 MAL CLIMA LABORAL	HONESTIDAD	¿Considera que es importante decir la verdad en el trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>		
		ESTRÉS LABORAL	¿Considera que es muy estresante el clima laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>		
		RESPECTO ORGANIZACIÓN	¿Considera que hay respeto en su centro laboral? ¿Existe una buena organización en su centro laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>		
	FALTA DE CRECIMIENTO LABORAL	2 INADECUADA SUPERVISIÓN	EQUIDAD	¿Considera que es equitativo la carga laboral impuesta por su jefe?	<input checked="" type="checkbox"/>	
		3	DELEGACIÓN DE RESPONSABILIDAD	¿Considera que cada colaborador tiene clara su función en la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>	
			MEJORAS DE SALARIOS LÍNEA DE CARRERA	¿Está de acuerdo con la responsabilidad que tiene respecto a su sueldo? ¿Considera que ha progresado en su vida personal?	<input checked="" type="checkbox"/>	
	Firma del experto	Fecha 11/2/06/18				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.



Lima, 12 de junio del 2018

Estimada Dra. María Dolores Martínez Zavala.....

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: "SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON LA ALTA ROTACION EN LOS NEGOCIOS DEL CENTRO COMERCIAL NICOLINI AÑO 2018 – LIMA". Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumento de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente,



Andy Williams Romero Rojas  
DNI: 48364198

**“SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON LA ALTA ROTACION EN  
LOS NEGOCIOS DEL CENTRO COMERCIAL NICOLINI AÑO 2018 – LIMA”**

**1. Problema**

**1.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre la selección del personal en la alta rotación en los negocios del centro comercial nicolini año 2018 – Lima?

**1.2. Problemas específicos**

- a) ¿Cuál es la relación que tiene las competencias y el mal clima laboral en los negocios del centro comercial nicolini Lima – 2018?
- b) ¿Cuál es la relación que existe entre los valores y la inadecuada supervisión en los negocios del centro comercial nicolini Lima 2018 - Lima?
- c) ¿Cuál es la relación entre las cualidades y la falta de crecimiento laboral en los negocios del centro comercial nicolini Lima – 2018?

**2. Hipótesis**

**2.1. Hipótesis general**

Existe relación entre la selección del personal y la alta rotación en los negocios del centro comercial nicolini Lima 2018 - Lima

**2.2. Hipótesis específicas**

- a) Existe relación entre las competencias y el mal clima laboral en los negocios del centro comercial nicolini Lima - 2018
- b) Existe relación entre los valores y la inadecuada supervisión en los negocios del centro comercial nicolini Lima - 2018
- c) Existe relación entre las cualidades y la falta de crecimiento laboral en los negocios del centro comercial nicolini Lima – 2018

**“SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON LA ALTA ROTACION EN  
LOS NEGOCIOS DEL CENTRO COMERCIAL NICOLINI AÑO 2018 – LIMA”**

**OBJETIVO:** Determinar la relación que tiene la selección del personal en la alta rotación en los negocios del centro comercial nicolini año 2018 – Lima.

**INSTRUCCIONES:** Señor colaborador se presenta una serie de preguntas a la que deberá contestar marcando con una (X) en las casillas en blanco correspondiente a la valoración considerado:

ITEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿Se considera un colaborador innovador?					
2	¿El lider de la empresa hace innovaciones continuas para la selección del personal?					
3	¿Se adapta rápido a los nuevos procesos en su trabajo?					
4	¿Se considera una persona flexible a los horarios?					
5	¿Reacciona positivamente ante una situación adversa?					
6	¿Le agrada trabajar en equipo?					
7	¿Gestiona correctamente sus emociones?					
8	¿Confía en usted mismo y le gusta asumir retos?					
9	¿Es muy importante para usted la puntualidad?					
10	¿Realizas la tarea encomendada a tiempo?					
11	¿Respetas la vida privada de sus compañeros de trabajo?					
12	¿Las personas que trabajan con usted merecen respeto?					
13	¿Cree que sus tareas son relevantes para la empresa?					
14	¿Ayuda a sus compañeros cuando lo necesitan?					
15	¿Considera que ser honrado es importante?					
16	¿Se consideras una persona impulsiva?					
17	¿Tiene iniciativa ante una situación adversa?					
18	¿Considera que es importante decir la verdad en el trabajo?					
19	¿Considera que es muy estresante el clima laboral?					
20	¿Considera que hay respeto en su centro laboral?					
21	¿Existe una buena organización en su centro laboral?					
22	¿Considera que es equitativo la carga laboral impuesta por su jefe?					
23	¿Considera que cada colaborador tiene clara su función en la empresa?					
24	¿Está de acuerdo con la responsabilidad que tiene respecto a su sueldo?					
25	¿Considera que ha progresado en su vida personal?					

Gracias por su colaboración

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS  
 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON LA ALTA ROTACIÓN EN LOS NEGOCIOS DEL CENTRO COMERCIAL NICOLINI AÑO 2018 - LIMA"

Apellidos y nombres del investigador: Romero Rojas Andy Williams  
 Apellidos y nombres del experto: *Harlinz Gavala Maria Dolores*

VARIABLES	DIMENSIONES	ASPECTO POR EVALUAR			OPINIÓN DEL EXPERTO		
		INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	CATEGORIAS	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
SELECCIÓN DEL PERSONAL	COMPETENCIAS	INNOVACION	¿Se considera un colaborador innovador? ¿El líder de la empresa hace innovaciones continuas para la selección del personal?		✓		
		ADAPTABILIDAD	¿Se adapta rápido a los nuevos procesos en su trabajo? ¿Se considera una persona flexible a los horarios?		✓		
		TRABAJO EN EQUIPO	¿Reacciona positivamente ante una situación adversa? ¿Le agrada trabajar en equipo?		✓		
		PROACTIVIDAD	¿Gestiona correctamente sus emociones? ¿Confía en usted mismo y le gusta asumir retos?	1 = NUNCA 2 = CASI NUNCA 3 = A VECES 4 = CASI SIEMPRE 5 = SIEMPRE	✓		
		PUNTUALIDAD	¿Es muy importante para usted la puntualidad? ¿Realiza la tarea encomendada a tiempo?		✓		
	VALORES	RESPECTO	¿Respeto la vida privada de sus compañeros de trabajo? ¿Las personas que trabajan con usted merecen respeto?		✓		
		RESPONSABILIDAD	¿Cree que sus tareas son relevantes para la empresa?		✓		

		¿Ayuda a sus compañeros cuando lo necesitan?	<input checked="" type="checkbox"/>		
		¿Considera que ser honrado es importante?	<input checked="" type="checkbox"/>		
CUALIDADES		¿Se considera una persona impulsiva?	<input checked="" type="checkbox"/>		
		¿Tiene iniciativa ante una situación adversa?	<input checked="" type="checkbox"/>		
		¿Considera que es importante decir la verdad en el trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>		
		¿Considera que es muy estresante el clima laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>		
MAL CLIMA LABORAL		¿Considera que hay respeto en su centro laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>		
		¿Existe una buena organización en su centro laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>		
		¿Considera que es equitativo la carga laboral impuesta por su jefe?	<input checked="" type="checkbox"/>		
ALTA ROTACIÓN		¿Considera que cada colaborador tiene clara su función en la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>		
		¿Está de acuerdo con la responsabilidad que tiene respecto a su sueldo?	<input checked="" type="checkbox"/>		
		¿Considera que ha progresado en su vida personal?	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Fecha 13/06/2018			
	Firma del experto				

Nota. Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

### Anexo 3: Pantallazo de recolección de datos del programa SPSS VS.24

ENCUESTA A COLABORADORES laboratorio.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

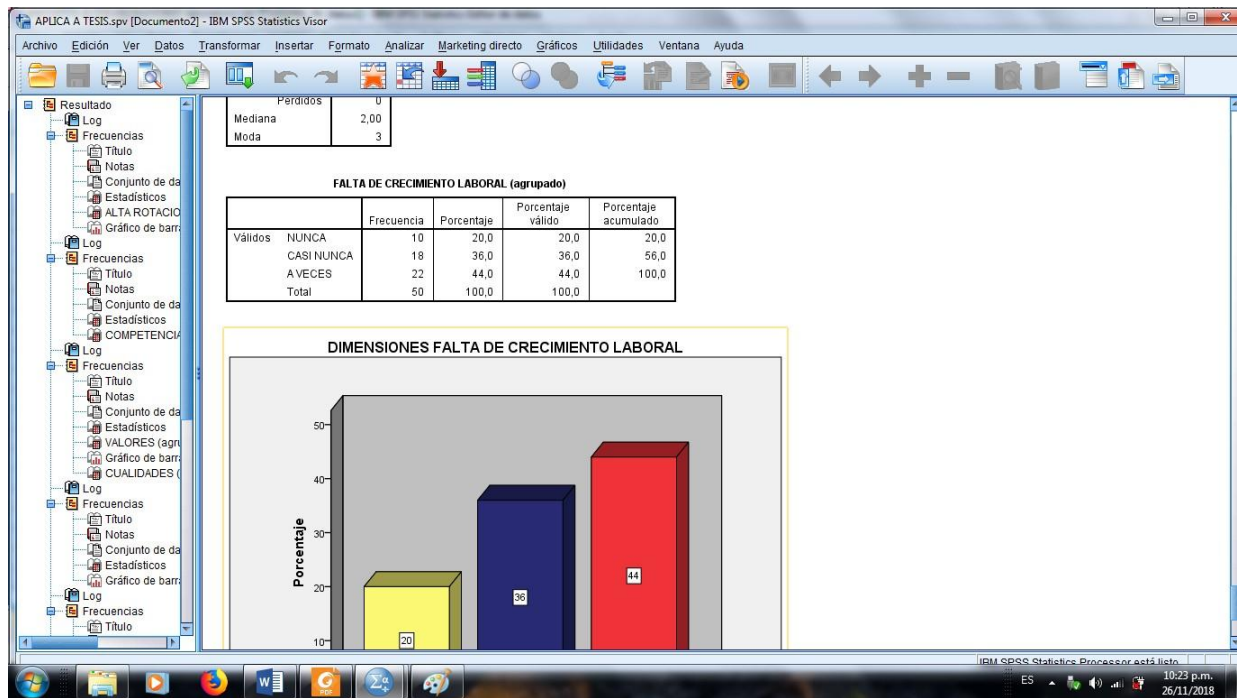
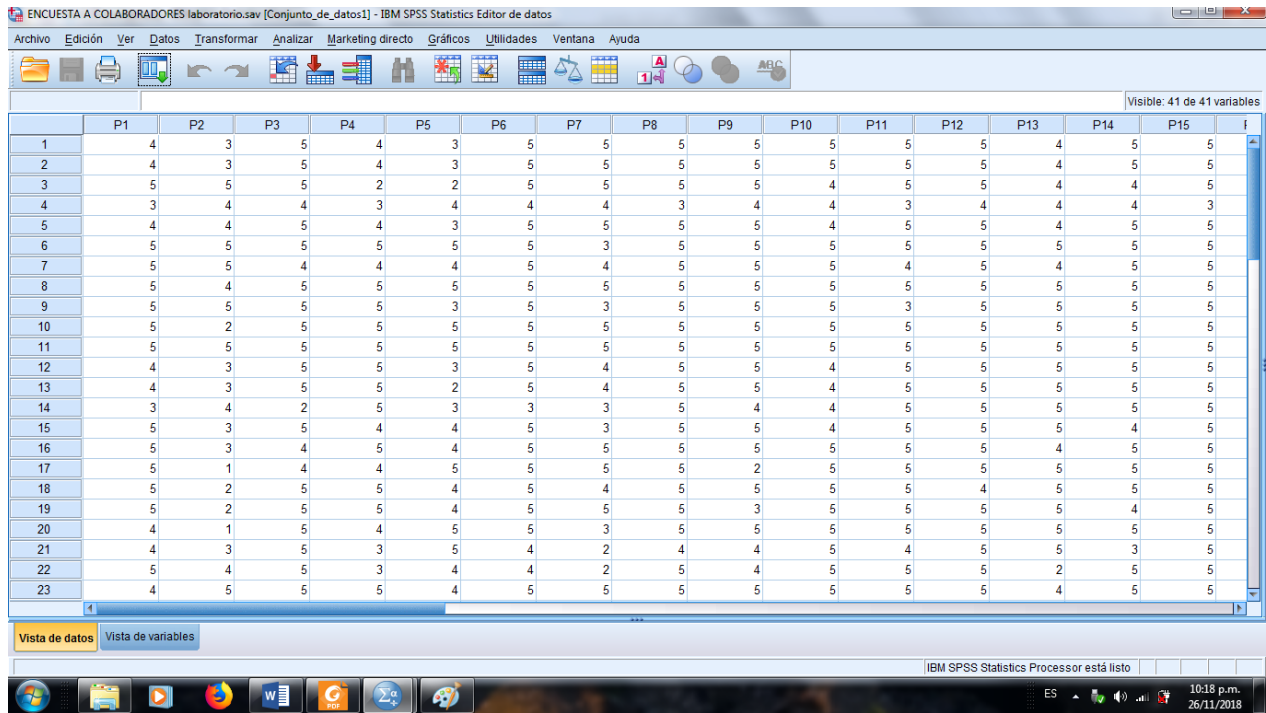
Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	N Numérico	8	0	¿Se considera ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	N Numérico	8	0	¿El líder de la e...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	N Numérico	8	0	¿Se adapta ráp...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	N Numérico	8	0	¿Se considera ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	N Numérico	8	0	¿Reacciona po...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	N Numérico	8	0	¿Le agrada trab...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	N Numérico	8	0	¿Gestiona corr...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	N Numérico	8	0	¿Confía en uste...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	N Numérico	8	0	¿Es muy impor...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	N Numérico	8	0	¿Realiza la tar...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	N Numérico	8	0	¿Respeta la vid...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	N Numérico	8	0	¿Las personas ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	N Numérico	8	0	¿Cree que sus ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	N Numérico	8	0	¿Ayuda a sus ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	N Numérico	8	0	¿Considera que...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	N Numérico	8	0	¿Se consideras...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	N Numérico	8	0	¿Tiene iniciativ...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	N Numérico	8	0	¿Considera que...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	N Numérico	8	0	¿Considera que...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	N Numérico	8	0	¿Considera que...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P21	N Numérico	8	0	¿Existe una bu...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P22	N Numérico	8	0	¿Considera que...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P23	N Numérico	8	0	¿Considera que...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P24	N Numérico	8	0	¿Está de acuer...	{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

ES 10:21 p.m. 26/11/2018



## Anexo 4: Acta de aprobación de originalidad de tesis

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, **MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX**, docente de la Facultad de **Ciencias Empresariales** y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo **Filial - Lima Los Olivos**, revisora de la tesis titulada:

**“SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON LA ALTA ROTACIÓN EN LOS NEGOCIOS DEL CENTRO COMERCIAL NICOLINI, DISTRITO DE LIMA, AÑO 2018”** de el estudiante **ANDY WILLIAMS ROMERO ROJAS**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **26 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender **EL INFORME DE INVESTIGACIÓN** cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 17 de Diciembre de 2019

  
  
**MSc. PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX**  
**DNI: 16631152**

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



## Anexo 5: Pantallazo del Software Turnitin

ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&ro=103&tu=1055284503&lang=es&co=1243119339

feedback studio | ANDY\_WILLIAMS\_ROMERO\_ROJAS\_Turnitin.pdf

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

"SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON LA ALTA ROTACIÓN EN LOS NEGOCIOS DEL CENTRO COMERCIAL NICOLINI LIMA - 2018"

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTOR**

ANDY WILLIAMS ROMERO ROJAS (ORCID: 0000-0001-9374-687X)

**ASESOR**


Dr. SEVERINO ANTONIO DÍAZ SAUCEDO (ORCID: 0000-0001-9543-0828)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**GESTIÓN DE ORGANIZACIONES**

**LIMA - PERÚ**

**2018**



Resumen de coincidencias

**26 %**

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

Nº	Fuente	Porcentaje
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	15 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6 %
3	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	www.scribd.com Fuente de Internet	1 %
5	docslide.us Fuente de Internet	1 %
6	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
7	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
8	Entregado a Pontificia ... Trabajo del estudiante	<1 %
9	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
10	eprints.uani.mx Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.autonomia.e... Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 36 | Número de palabras: 8888 | Text-only Report | High Resolution | Apagado

## Anexo 6: Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

### FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

#### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: Romero Rojas Andy Williams  
D.N.I. : 48364198  
Domicilio : Av. Proceres de Huandoy Mz D Lt 305 DPTA 504  
Teléfono : Fijo : ..... Móvil : 983547680  
E-mail : andy11\_1994@hotmail.com

#### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Ciencias empresariales  
Escuela : Administración  
Carrera : Administración  
Título : Licenciado en administración

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado : .....

Mención : .....

#### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:  
Romero Rojas Andy Williams

Título de la tesis:

"SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON LA ALTA  
ROTACIÓN EN LOS NEGOCIOS DEL CENTRO COMERCIAL NICOLINI  
LIMA - 2018"

Año de publicación : 2019

#### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : ..... 

Fecha : 17/12/19

## Anexo 7: Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional UCV

 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE          TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL          UCV</b>	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo **ANDY WILLIAMS ROMERO ROJAS**, identificado con DNI N° **48364198**, egresada de la Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo, autorizo (**X**), No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **“SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON LA ALTA ROTACIÓN EN LOS NEGOCIOS DEL CENTRO COMERCIAL NICOLINI LIMA - 2018”**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:



.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

ANDY WILLIAMS ROMERO ROJAS

DNI: **48364198**

FECHA: 17 de diciembre de 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

## Anexo 8: Autorización de la versión final del trabajo de investigación



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

### AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Conste por el presente documento, el visto bueno que otorga la encargada del Área de Investigación de la Escuela profesional de Administración-Sede Lima Norte, a la versión final de trabajo de investigación que presenta el estudiante:

Sr. Romero Rojas Andy Williams

Trabajo de Investigación titulado:

“SELECCIÓN DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON LA ALTA ROTACIÓN EN LOS NEGOCIOS DEL CENTRO COMERCIAL NICOLINI LIMA - 2018”

Para obtener el Título Profesional de:

Licenciado en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 30 de Noviembre del 2018

NOTA O MENCIÓN: 14 (CATORCE)

Lima, 17 de diciembre del 2019

  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
UCV  
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN  
DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN  
MSc. LILIANA MAIRENA FOX  
ENCARGADA DE INVESTIGACIÓN