



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Rotación de personal y su relación con clima laboral de una
empresa retail en Lima, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Tello Rueda, Joel Martin (orcid.org/0000-0002-6067-6198)

Tovar Vasquez, Luis Antonio (orcid.org/0000-0002-8252-9578)

ASESORA:

Mg. Maurtua Gurmendi, Luzmila Gabriela (orcid.org/0000-0002-0812-3473)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo va dedicado a nuestras familias que con su apoyo incondicional nos dieron la fuerza y motivaron para lograr nuestros objetivos profesionales.

Agradecimiento

Nuestro agradecimiento a la docente por compartir sus conocimientos y apoyarnos en todo momento, así mismo darle gracias a Dios por guiar nuestras vidas siempre por el camino correcto.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|--|-----------|
| CARÁTULA | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento..... | iii |
| Índice de contenidos..... | iv |
| Índice de tablas..... | v |
| Índice de figuras | vi |
| Resumen | vii |
| Abstract..... | viii |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA..... | 10 |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación | 10 |
| 3.2 Variables y operacionalización..... | 11 |
| 3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis | 12 |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 12 |
| 3.5 Procedimientos..... | 13 |
| 3.6 Método de análisis de datos..... | 13 |
| 3.7 Aspectos éticos..... | 14 |
| IV. RESULTADOS | 15 |
| V. DISCUSIÓN..... | 18 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 20 |
| VII. RECOMENDACIONES | 22 |
| REFERENCIAS | 23 |
| ANEXOS..... | 27 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Estadísticas de fiabilidad..... | 13 |
| Tabla 2 Correlación entre rotación del personal y condiciones laborales | 15 |
| Tabla 3 Correlación entre rotación del personal y comunicación | 16 |
| Tabla 4 Correlación entre rotación del personal y relaciones interpersonales | 16 |
| Tabla 5 Correlación entre rotación del personal y clima laboral | 17 |
| Tabla 6 Niveles de Rotación del personal | 33 |
| Tabla 7 Niveles de Rotación Interna..... | 34 |
| Tabla 8 Niveles de Rotación Externa | 35 |
| Tabla 9 Niveles de Deserción | 36 |
| Tabla 10 Niveles de Clima Laboral | 37 |
| Tabla 11 Niveles de Condiciones Laborales | 38 |
| Tabla 12 Niveles de Comunicación | 39 |
| Tabla 13 Niveles de Relaciones Interpersonales | 40 |
| Tabla 14 Coeficiente de correlación por rangos de Sperman | 41 |

ÍNDICE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1 Rotación del personal | 33 |
| Figura 2 Rotación interna..... | 34 |
| Figura 3 Rotación externa..... | 35 |
| Figura 4 Deserción | 36 |
| Figura 5 Clima Laboral | 37 |
| Figura 6 Condiciones laborales..... | 38 |
| Figura 7 Comunicación..... | 39 |
| Figura 8 Relaciones Internacionales | 40 |

Resumen

La presente tesis tuvo como objetivo general determinar la relación de la rotación del personal y el clima laboral de una empresa retail en Lima, 2021. El estudio fue empleado bajo el enfoque cuantitativo; con diseño no experimental – tipo aplicada – de corte transversal - correlacional y método cuantitativo. Así mismo, su muestra fue de 26 trabajadores utilizándose como instrumento el cuestionario para ambas variables. Asimismo, estos datos fueron implementados mediante ítems debidamente validados. Los resultados obtenidos están acompañados de tablas y gráficos. De esta manera demostraron una relación positiva fuerte según el estadístico de rho de spearman igual 0.820 entre la variable rotación del personal y clima laboral y se obtuvo un nivel de sig. 0.00 para ambas variables de estudio. Finalmente se concluye que la rotación del personal se relaciona con el clima laboral, es decir que su relación es significativa al haber constante rotación en el trabajo es el motivo de propiciar un excelente ambiente laboral. Se confirma que las 3 dimensiones del clima laboral tienen relación directa con la variable rotación del personal.

Palabras clave: rotación, clima laboral, relaciones interpersonales

Abstract

The general objective of this thesis was to determine the relationship between staff turnover and the work environment of a retail company in Lima, 2021. The study was used under the quantitative approach; with non-experimental design - applied type - cross-sectional - correlational and quantitative method. Likewise, its sample consisted of 26 workers, using the questionnaire for both variables as an instrument. Likewise, these data were implemented through duly validated items. The results obtained are accompanied by tables and graphs. In this way, they demonstrated a strong positive relationship according to the Spearman's rho statistic equal to 0.820 between the variable staff turnover and work environment and a level of sig was obtained. 0.00 for both study variables. Finally, it is concluded that staff turnover is related to the work environment, that is, their relationship is significant as there is constant rotation at work, which is the reason for promoting an excellent work environment. It is confirmed that the 3 dimensions of the work environment are directly related to the staff turnover variable.

Keywords: rotation, work environment, interpersonal relationships.

I. INTRODUCCIÓN

Los recursos humanos son en la actualidad un factor muy importante que las organizaciones tienen a su disposición para ayudarlos a lograr sus objetivos.

Bordas, M. (2016). Explica en su artículo que no basta con tratar de negociar, colaborar y comunicarse con los empleados para que realicen las tareas requeridas por la organización; más bien, es necesario adoptar una nueva perspectiva, ubicando a las personas en un contexto diferente sin ignorar los sentimientos y emociones de los trabajadores.

Díez, R. (2020). Demuestra que cada vez más empresas están dando una alta prioridad a un entorno de trabajo positivo, ya que hacerlo ayudará a los empleados a ser más productivos, más centrados en sus trabajos y más dedicados a las organizaciones para las que trabajan. Numerosos estudios respaldan la idea de que un excelente lugar de trabajo fomenta altos niveles de productividad, caídas significativas en la rotación externa, mayores recompensas y un trabajo en equipo armonioso.

Novella, Repetto, Robino & Rucci (2018). Nos informan que, si bien aún quedan muchos obstáculos por superar, se han logrado avances significativos en la educación y el empleo de los jóvenes de acuerdo con las políticas públicas. Se realizaron importantes esfuerzos para disminuir la deserción y aumentar la cobertura, demostrando los efectos positivos de los programas de capacitación laboral en la empleabilidad de los jóvenes. No obstante, la calidad y la pertinencia de la educación que se imparte deben seguir siendo altas. De manera similar, todavía hay trabajadores que carecen de otras habilidades socioemocionales importantes, a pesar de que los estudios muestran que estas habilidades se encuentran en niveles altos, según el manifiesto de los empleadores.

Puyana & Rojas (2020). Afirman que un ambiente de trabajo que fomenta la supervivencia económica y el reconocimiento da como resultado la realización personal y el fomento de los lazos de amistad, mientras que un ambiente general que fomenta y extiende la igualdad en la comunidad fortalece el valor y el respeto de todos los empleados. Demuestra que hay demasiados círculos viciosos en América Latina,

que empeoran las condiciones laborales al mismo tiempo que refuerzan la desigualdad general y erosionan el respeto y el aprecio que los trabajadores necesitan para tener un entorno laboral positivo.

Castro (2017). Demuestra que las normas y culturas corporativas incluyen la comunicación organizacional. Como resultado, debe haber una comunicación abierta entre los gerentes, los miembros del personal y los jefes de nivel. Como prefieren proteger su información mostrando su inseguridad, algunas empresas creen erróneamente que la comunicación excesiva es mala. Los empleados afirman que una mejor comunicación conduce a mejores resultados para el negocio al evitar resultados negativos y malentendidos que podrían alterar el entorno laboral. Por el contrario, es fundamental comprender cómo distinguir entre la comunicación informal que se produce entre compañeros de trabajo y los estilos de comunicación formal como los memorandos.

Rush & Lewis (2019). Para establecer y mantener relaciones laborales con compañeros de trabajo, superiores y subordinados, es crucial tener buenas habilidades de comunicación. Maximiza el trabajo en equipo a través de interacciones regulares que incluyen empatía, escucha y honestidad. Nuestras acciones en el lugar de trabajo son las que determinan cómo nos perciben los demás, pero nuestros conocimientos y experiencias también tienen un impacto en cómo se valoran nuestros resultados.

La investigación actual se llevará a cabo en una empresa minorista con sede en Lima que opera en todo el país y tiene alrededor de 300 empleados. Se determinó que la empresa tenía un problema de rotación de empleados, ya que algunos empleados no estaban calificados para brindar el nivel de servicio requerido, lo que generaba exceso de trabajo y problemas con los empleados.

Como resultado de lo anterior, intentaremos definir el actual proyecto de investigación como un problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre rotación de personal y clima laboral de una empresa retail en Lima, 2021? Las siguientes preguntas se establecieron en relación con los temas específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre la rotación del personal y las condiciones laborales de una empresa retail en Lima, 2021?, ¿Cuál es la relación que existe entre la rotación

del personal y la comunicación de una empresa retail en Lima, 2021?, ¿Cuál es la relación que existe entre la rotación del personal y las relaciones interpersonales de una empresa retail en Lima, 2021? Entre tanto, la justificación teórica, Según Bernal (2010), esto es cierto cuando el objetivo de un estudio es cuestionar una teoría, comparar resultados, desarrollar una epistemología de lo que ya se sabe, o cuando busca provocar un debate académico y una reflexión sobre lo que ya se sabe, El proyecto también tiene una Justificación Práctica, Méndez (2012) afirma que cuando se desarrolla una idea, ayuda a resolver problemas o, al menos, sugiere posibles soluciones. En cuanto a la justificación Metodológica, Hernández, Fernández y Baptista (2014), la investigación debe mejorar los métodos para experimentar con una o más variables, definir conceptos, variables o relaciones entre variables, definir conceptos, variables o relaciones entre variables y brindar recomendaciones sobre cómo estudiar poblaciones con mayor eficacia.

Este proyecto es significativo porque puede ser utilizado como fuente bibliográfica de referencia complementaria para cuestiones relacionadas con la gestión de recursos humanos y porque ayudará a las empresas a tomar decisiones sobre las variables críticas que afectarán a las dos variables.

Este estudio propone como objetivo general, Determinar la relación que existe entre rotación de personal y clima laboral de una empresa retail en Lima, 2021; por lo tanto los objetivos específicos son , Determinar la relación que existe entre la rotación del personal y las condiciones laborales de una empresa retail en Lima, 2021; Determinar la relación que existe entre la rotación del personal y la comunicación de una empresa retail en Lima, 2021; Determinar la relación que la rotación del personal y las relaciones interpersonales de una empresa retail en Lima, 2021.

En consecuencia, para la hipótesis general se determinó: (H1) Existe relación entre rotación de personal y clima laboral de una empresa retail en Lima, 2021; mientras que en las hipótesis específicas se plantea: Existe relación entre la rotación del personal y las condiciones laborales de una empresa retail en Lima, 2021; Existe relación entre la rotación del personal y la comunicación de una empresa retail en Lima, 2021; Existe relación entre la rotación del personal y las relaciones interpersonales de una empresa retail en Lima, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se comentan los siguientes trabajos locales previos, tal como lo plantea Piña (2020). Lima. Se determinó que el objetivo debe basarse en un plan de mejora para la rotación del personal, utilizando la frase holística como metodología de investigación proyectiva y deductiva, con el fin de evaluar el bajo nivel de motivación, satisfacción y confianza que tienen los empleados en sus líderes. Este sistema de gestión, se concluye, es fundamental porque permite prever las posibles ausencias de los colaboradores. Al hacer esto, podemos concentrarnos en el crecimiento organizacional y la rotación de empleados.

Al respecto, Coronel (2017). Lima. Su objetivo es conocer cómo influye el lugar de trabajo en la rotación del personal pertinente. La técnica utilizada fue la investigación aplicada porque se concentró en utilizar los conocimientos aprendidos a través de un cuestionario SPSS21 para aplicarlos a su realidad. Los resultados del objetivo propuesto permiten concluir que el 54,8% de los 73 encuestados se encuentran neutrales respecto a la tasa de rotación de empleados y el 53,4% de los encuestados se encuentran insatisfechos con el ambiente laboral.

Por su parte Westfalia, (2020). Lima. Su objetivo era determinar la relación entre los factores del lugar de trabajo y la rotación de personal bajo consideración. Dado que se encontró la relación entre el clima laboral y la rotación del personal, la metodología del estudio fue correlacional. Esto sugiere que un mejor ambiente de trabajo resultaría en una menor rotación de personal. Los hallazgos, que muestran cuán importante es la calidad del lugar de trabajo en la decisión del empleado de permanecer en la organización, son similares a los hallazgos previos en la relación entre el ambiente de trabajo y la rotación de personal.

De igual forma, Nuñez (2019) nos informa que los puestos de trabajo se ubicaron a nivel nacional. Pisco. Su objetivo era proporcionar una explicación de cómo el agotamiento y el agotamiento emocional en el trabajo afectan la retención de los empleados. Para describir las variables propuestas se utilizó el método cualitativo para concentrarse y analizar los problemas de cada área. Como resultado, se observó que los colaboradores experimentan estrés e insatisfacción en el trabajo producto de la excesiva atención al cliente y la falta de remuneración, asumiendo que las

bonificaciones al personal serán la mejor solución. Dado que existen otras variables que inciden en la rotación del personal de la empresa analizada, se concluye que los colaboradores experimentan síndrome de burnout (estrés laboral).

Hanampa, (2017). Arequipa. El objetivo de su estudio era identificar los elementos que la empresa en cuestión podría experimentar que podrían conducir a la rotación de personal. Se realizó una investigación cuantitativa a través de un cuestionario, teniendo en cuenta que el descuido en los insumos laborales y la falta de motivación de los colaboradores genera insatisfacción laboral, lo que a su vez eleva los costos por la rotación de personal. El artículo concluye afirmando que la empresa debe tomar medidas significativas a la luz del impacto significativo que tiene el descontento de los empleados en la capacidad de la empresa para producir y mantener su nivel actual de rentabilidad.

Espichan, (2017). Trujillo. El objetivo del estudio fue determinar cómo se relaciona el ambiente de trabajo en el hipermercado Plaza Vea con la rotación de empleados. Con el fin de recopilar información crucial sobre cómo el lugar de trabajo afecta la rotación de empleados, se utilizó como instrumento una encuesta a 105 trabajadores en una metodología descriptiva. Se determinó que la gestión de la tasa de rotación por parte de las empresas de hipermercados afecta el ambiente de trabajo, y se confirmó que existe una relación entre el ambiente de trabajo y la tasa de rotación.

Además, descubrimos trabajos internacionales anteriores de Quevedo (2020) Bogotá. Su objetivo es identificar los elementos a los que contribuye la alta rotación de empleados de la empresa en cuestión La técnica utilizada fue descriptiva porque se concentró en recopilar información a través de encuestas buscando las variables que inciden en la rotación del personal y su importancia para el negocio. Conclusión: La alta rotación de personal es el resultado de una serie de factores, incluidos los bajos beneficios y la poca compensación, que excluyen cualquier conexión con el entorno laboral de la empresa e incluso optan por cambiar algunas políticas de la empresa en beneficio de sus empleados. y mantenga el estándar de su lugar de trabajo.

Un estudio de Rubio y Villagran (2017). Ecuador. Su objetivo era mostrar cómo la rotación de empleados impactaba en su desempeño en el Centro Comercial Norte de la Corporación Fiales. También tuvo como objetivo identificar la causa raíz de los descansos de los empleados y encontrar una solución en el centro comercial. Debido a que el objetivo de la investigación fue identificar las posibles debilidades de la empresa, se utilizó la metodología de investigación descriptiva y exploratoria. Los hallazgos de la investigación indicaron que se debe implementar un plan de acción multidisciplinario y una gestión eficaz para reducir la excesiva rotación de personal en el Centro Comercial Norte de la Corporación Fiales, debido a que se encontró que la rotación de personal tiene un impacto directo en el lugar de trabajo.

Luego se discuten las teorías basadas en nuestra primera variable:

Rotación de personal:

Al respecto Conrero & Cravero, (2019). Es una forma de gestión de personas donde el objetivo es reclutar y mantener a los empleados de una empresa teniendo en cuenta su potencial de talento y fomentando su crecimiento a través de la formación y los incentivos teniendo en cuenta cómo debe alinearse el personal para alcanzar los objetivos que se han propuesto. sido establecido.

Según Alles, (2017). Las organizaciones deben considerar la calidad de los colaboradores en la capacitación, a partir de la selección de los empleados en función del trabajo requerido, el desempeño de los empleados y su crecimiento personal, los esfuerzos de la gerencia para reducir la rotación de empleados y el logro de la misión y la visión de la organización.

Para el estudio de Clifton, Harter & Gallup (2020). Es una posición especial para recursos humanos, gerentes y líderes de equipo que están preparados para abordar todos los problemas que impiden que la organización tenga una baja rotación de empleados, así como los problemas causados por la baja rotación de empleados. La organización ha logrado el éxito.

Importancia: Según Cárcamo (1968). Dado que la producción, operación, mantenimiento y entrega de bienes o servicios no pueden llevarse a cabo sin el personal adecuado, es crucial que las prácticas administrativas de una organización

sean efectivas y logren sus objetivos. A su vez, esto convierte al personal en un componente importante del negocio porque interactúa y se relaciona con el entorno de la organización, haciéndolo fundamental para la adecuada gestión de la organización para aumentar la productividad o reducir la inmovilidad (pág. 90).

Características: Según Chiavenato (2011). Según él, el constante movimiento de los empleados dentro de una organización constituye una gestión integral del capital humano, comenzando con la contratación de nuevos empleados y ascensos, traslados, retiros, descansos y recesos para continuar (pág. 296).

Tipos: Así lo afirman Zarco, Rodríguez & González (2014). Según el artículo, la rotación de personal puede ser involuntaria o voluntaria según las intenciones de los miembros del personal, y el abandono de los empleados sería un problema importante para las organizaciones (pág.110).

La investigación se utilizó porque examinó el potencial para desarrollar un nuevo conjunto de procedimientos para la rotación de personal que en realidad puede ofrecer una solución viable en un entorno que simula un entorno de trabajo miserable. Como resultado tenemos a Bordas, M. (2016) para la rotación interna en la primera dimensión. En tu artículo nos comentas que la rotación interna es fundamental para fomentar el compromiso de los empleados (pág.13). Demuestra que es necesario cambiar las perspectivas y colocar a las personas en nuevos contextos para motivar efectivamente a los empleados a realizar las tareas requeridas por la organización. Para la segunda dimensión Rotación externa: Según Díez, R. (2020). Afirma que un ambiente de trabajo positivo es fundamental para mantener al personal en la organización y lograr una caída significativa en la rotación externa (pág. 27). Dado que un ambiente de trabajo positivo es esencial para mantener y aumentar la productividad de los empleados, sugiere que más empresas se toman este problema en serio.

Finalmente, Deserción en la tercera dimensión: Según Molinera, J. (2006). Dado que la ausencia de un colaborador dificultaría la gestión del mercado laboral y la búsqueda de candidatos calificados para ese puesto de trabajo, indica que la deserción laboral para las empresas es un grave problema organizacional (pág.13). La deserción laboral, según el autor, es un desafío para el funcionamiento de las

empresas, particularmente en los campos que requieren personal importante y calificado.

A continuación, Se presentan las teorías relativas a nuestra segunda variable:

Clima laboral:

Según Gan, F. & Berbel, G. (2011). Su definición sostiene que el lugar de trabajo consiste en interacciones y relaciones sociales dentro de la organización, lo que sugiere que varios entornos de trabajo pueden coexistir dentro de una misma organización dependiendo de las circunstancias o la realidad del entorno.

De acuerdo a Chiang, Martin & Núñez. (2010). Creen que el ambiente de trabajo, que está formado por la forma en que los empleados están expuestos a varios aspectos del lugar de trabajo y sirven como encarnaciones de su propio clima organizacional, es un pilar crucial en la estructura de las organizaciones.

Según Olaz, C. & García, P. (2022). De acuerdo con su definición, el clima laboral de una organización refleja su entorno único y está influenciado por el grado en que su cultura está presente, ya sea como resultado de un liderazgo insuficiente o de una gestión mediocre.

Importancia: Uribe, J. (2014). Explica que el ambiente de trabajo depende de la experiencia del empleado y la percepción de cuán satisfecho está con su trabajo en la organización (cap.3). Este autor manifiesta que la ergonomía y las actividades son necesarias, porque son necesarias para las personas en el proceso de toma de decisiones.

Características: Martínez, M. (2003). Nos enseña que el lugar de trabajo consta de tres elementos: las condiciones de trabajo, la comunicación y las relaciones interpersonales (pág.70).

Tipos: Según Rubió, T. (2016). Recuerde que los resultados de la organización, las motivaciones de los empleados, la toma de decisiones y la productividad de la empresa juegan un papel en la determinación del entorno laboral (cap. 3). El tipo de

investigación se utiliza en las actividades laborales porque produce experiencias y conocimientos que se utilizan.

Con respecto a las Dimensiones, Castillo, A. (2006). Indica que son tres: primera dimensión Condiciones laborales, Sostiene que las empresas están estableciendo una serie de condiciones de trabajo que tienen un impacto en el ambiente de trabajo, por lo que es útil utilizar una medición del ambiente de trabajo (pág.50). El autor nos informa que se agregan las condiciones de trabajo a raíz de la mención del ambiente de trabajo y la valiosa información que brinda para la resolución de problemas empresariales. Segunda dimensión Comunicación: Afirma que la comunicación efectiva es fundamental en el lugar de trabajo para evitar rumores desfavorables, problemas sindicales y descoordinación (pág.5). Para evitar problemas que puedan poner en peligro a la empresa, el autor destaca el valor de la comunicación y la tercera dimensión Relaciones interpersonales: Muestra que las empresas trabajan constantemente para aumentar su producción mientras mantienen una fuerza laboral comprometida y capacitada (pág.7). Según enseña el autor, crear un ambiente social positivo requiere motivar a los colaboradores.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Según Baena (2017), es una investigación que corresponde al tipo aplicada, Se centra en las aplicaciones prácticas de la aplicación de teorías generales en la práctica y dedica sus esfuerzos a atender las necesidades de la sociedad y de los hombres.

Diseño de investigación

El autor Gotuzzo (2018) sostiene que se desarrollará de diseño no experimental. Debido a que no pueden administrar, manipular o alterar a los sujetos, el investigador debe confiar en la interpretación o las observaciones para llegar a una conclusión.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), dado que solo se recibirán los datos que se especifican en un momento dado, es transversal.

Debido a su dependencia de la interpretación, análisis y almacenamiento de datos, Hernández y Mendoza (2018) consideran que el enfoque cuantitativo es el más práctico en este sentido.

El propósito de este estudio es relacionar las dos variables de estudio.

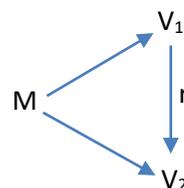
En donde:

M = Muestra

V1 =Rotación de Personal

V2 = Clima Laboral

r = Relación



3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Rotación de personal:

Definición conceptual

Al respecto, Conrero & Cravero, (2019). Afirma que, es una forma de gestión de recursos humanos que se enfoca en contratar y retener a los empleados teniendo en cuenta su potencial de talento y fomentando su crecimiento a través de incentivos y capacitación. También considera cómo los empleados trabajarán juntos para lograr las metas que se han fijado.

Definición operacional:

A través de la herramienta en la que se basa, se midieron las tres dimensiones de la investigación.

Dimensiones: Rotación de personal

Rotación interna,

Rotación externa,

Deserción

Variable 2: Clima laboral

Definición conceptual

Gan, F. & Berbel, G. (2011). Según su definición, el lugar de trabajo consiste en interacciones y relaciones sociales. Esto implica que dentro de una misma empresa pueden coexistir diferentes entornos de trabajo según las circunstancias o la realidad del entorno.

Definición operacional:

Para realizar el estudio se utilizó una herramienta de medición que se establece en tres dimensiones.

Dimensiones: Condiciones laborales, Comunicación, Relaciones Interpersonales

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: De acuerdo a Ríos, (2017) cuenta la historia de la población como resultado de la investigación. De la misma manera, Guerrero & Guerrero, (2014), considera que, es una colección de componentes o individuos que, en un momento determinado, exhiben rasgos similares y que posteriormente se convierten en el foco de la investigación basada en los hallazgos. 30 empleados conforman la población total de la empresa.

Criterios de inclusión: Se tomaron en consideración trabajadores con al menos un mes de experiencia.

Criterios de exclusión: Los trabajadores con menos experiencia no fueron tomados en consideración.

Muestra: Al respecto Caballero, (2014) es un subconjunto del conjunto de datos que se recopilará, por así decirlo. En consecuencia, es esencial definirlo con precisión. Como resultado, se supone que el conjunto mismo es la muestra porque es finito y el conjunto lo es.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas: Según Pimienta y De la Orden (2017), considera que la utilización de la encuesta. Los autores señalan que, aunque se recopilan más datos de los necesarios, se están volviendo menos precisos debido al sesgo de los encuestados.

Instrumentos: El mismo instrumento que los autores Fábregues, et al. definido se utilizó: el cuestionario. al (2016). donde aseveran que se logró a través de una serie de preguntas escritas. Debido a esto, se incluyeron 12 preguntas en el estudio para cada una de las dos variables.

Validez: Según Creswell & Creswell (2018) La validez se define como la relación entre la capacidad del dispositivo para medir la variable que debe probar y su capacidad para completar la tarea en cuestión. Dicho de otro modo, la capacidad es lo que te permite medir una determinada variable para la que realmente se fabricó el

dispositivo. Se necesitan expertos en los temas en consideración para la investigación para probar el equipo, y deben cumplir con ciertos criterios, como tener una maestría. Confiabilidad: De esta manera Sánchez, Reyes & Mejía, (2018) Insisten en que los resultados se realizan generalmente sobre el mismo tema, pero en varios momentos, conservando un cierto grado de precisión. La fiabilidad se evaluará mediante una prueba y el método Alfa de Cronbach.

Tabla 1

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de cronbach | N° de Elementos |
|------------------|-----------------|
| ,842 | 10 |

Nota. Elaboración propia

Interpretación: Teniendo en cuenta los resultados de la prueba piloto, se puede observar que la fiabilidad alcanzo como resultado 0,842 indicando que es un nivel bueno en concordancia con las preguntas formuladas, demostrando la prueba ser confiable.

3.5 Procedimientos

Según Arias (2020) Se utilizó como técnica una encuesta y para la recolección de datos estadísticos se utilizó un cuestionario, que fue un instrumento conformado por una escala tipo Likert del 1 al 5 donde 1= nunca, 2= casi nunca, 3 = algunas veces, 4= Casi siempre y 5 = siempre, instrumento que será aprobado por jueces expertos en la materia y con conocimiento del estudio. Luego se utilizará en una prueba piloto para medir su nivel de confiabilidad antes de aplicarse a todos los empleados.

3.6 Método de análisis de datos

Según Guiaja (2019), considera que, estos son los datos preliminares que se recopilaron y se utilizó una herramienta para analizar los datos. Se utilizaron Microsoft Excel y SPSS Statistics para procesar correctamente los datos, y las preguntas se agruparon por dimensión y escalas para facilitar la interpretación, así como confirmar la normalidad de los datos, especificar si utilizar el Rho de Spearman o Pearson como coeficiente de correlación adecuado e interpretar los datos mediante tablas y gráficos.

3.7 Aspectos éticos

Al igual que la filosofía, Rodríguez & Huamanchumo (2015), afirman que es un estudio de la moral y la ética que ayuda en el manejo adecuado de los conflictos. El autor destaca que, si bien se obtuvo el consentimiento y la participación voluntaria de la población para la encuesta elaborada, La teoría de la justicia y la ética de la comunicación no señalan un camino seguro hacia un negocio metódico. Se respetan los derechos legales de los diversos autores sobre la propiedad intelectual de sus obras. Se mantendrá la participación voluntaria personal, la confidencialidad y el anonimato y los datos recabados no serán alterados ni utilizados para ningún otro fin.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1

H1: Existe relación entre rotación de personal y condiciones laborales de una empresa retail en Lima, 2021

H0: No Existe relación entre rotación de personal y condiciones laborales de una empresa retail en Lima, 2021

Tabla 2

Correlación entre rotación del personal y condiciones laborales

| | | ROTACION DEL PERSONAL | CONDICIONES LABORALES |
|----------------|-----------------------|---|-------------------------------|
| Rhode Spearman | Rotación Del Personal | Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N | 1,00 ,389 0 30 30 |
| | Condiciones Laborales | Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N | ,389 ,000 30 30 |

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Los datos de la Tabla 11 me llevaron a calcular un valor de Sig Bilateral de 0.000, ($p > 0.05$), que rechaza la hipótesis nula y apoya la alternativa. Luego se usó el Rho de Spearman para confirmar la correlación positiva promedio entre los temas del estudio, y produjo un valor de 0.389 usando los datos.

Objetivo específico 2

H1: Existe relación entre rotación de personal y comunicación de una empresa retail en Lima, 2021.

H0: No Existe relación entre rotación de personal y comunicación de una empresa retail en Lima, 2021

Tabla 3*Correlación entre rotación del personal y comunicación*

| | | | ROTACION DEL PERSONAL | COMUNICACION |
|----------------|-----------------------|----------------------------|-----------------------|--------------|
| Rhode Spearman | Rotación Del Personal | Coeficiente de correlación | 1,00 | ,931 |
| | | Sig. (bilateral) | 0 | ,000 |
| | | N | 30 | 30 |
| | Comunicación | Coeficiente de correlación | ,931 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | | N | 30 | 30 |

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Se decidió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa con base en los datos obtenidos la cual tiene un valor significativo de 0.000 ($p > 0.05$). También en este caso, la puntuación para la asociación positiva perfecta entre la variable y la dimensión de búsqueda, medida por Rho de Spearman, se fijó en 0,931.

Objetivo específico 3

H1: Existe relación entre rotación de personal y las relaciones interpersonales de una empresa retail en Lima, 2021

H0: No Existe relación entre rotación de personal y las relaciones interpersonales de una empresa retail en Lima, 2021

Tabla 4*Correlación entre rotación del personal y relaciones interpersonales*

| | | | ROTACION DEL PERSONAL | RELACIONES INTERPERSONALES |
|----------------|----------------------------|----------------------------|-----------------------|----------------------------|
| Rhode Spearman | Rotación Del Personal | Coeficiente de correlación | 1,00 | ,684 |
| | | Sig. (bilateral) | 0 | ,000 |
| | | N | 30 | 30 |
| | Relaciones Interpersonales | Coeficiente de correlación | ,684 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | | N | 30 | 30 |

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, como se muestra en la Tabla 13 por el valor de significación de 0.000 ($p > 0.05$), que está determinado por los datos obtenidos. El Rho de Spearman se calculó en 0,684, lo que indica una fuerte correlación positiva entre la rotación de empleados y las relaciones interpersonales.

Objetivo general

H1: Existe relación entre rotación de personal y clima laboral de una empresa retail en Lima, 2021

H0: No Existe relación entre rotación de personal y clima laboral de una empresa retail en Lima, 2021

Tabla 5

Correlación entre rotación del personal y clima laboral

| | | | ROTACION DEL PERSONAL | CLIMA LABORAL |
|-------------------|--------------------------|--------------------------------|-----------------------------|---------------|
| Rhode Spearman | Rotación Del Personal | Coefficiente de correlación | 1,00 | ,820 |
| | | Sig. (bilateral) N | 0 30 | ,000 30 |
| | Clima Laboral | Coefficiente de correlación | ,820 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) N | ,000 30 | 30 |

Nota: La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

De acuerdo con la Tabla 10, el valor de Sig bilateral es 0.000, ($p > 0.05$), lo que indica que se debe aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula. Además, se utilizó el Rho de Spearman y se encontró que el coeficiente de correlación entre las dos variables consideradas fue de 0,820, lo que indica una relación positiva muy fuerte entre ellas.

V. DISCUSIÓN

Usando el estadístico rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.389, sig 0.000, para este objetivo de trabajo específico 1, es decir, conocer la relación entre la rotación de empleados y las condiciones de trabajo, esto muestra que la variable y el volumen a menudo están correlacionados positivamente. Este resultado está en línea con los hallazgos de los estudios de los autores posteriores: Hanampa, (2017). Considero que la cantidad de rotación de personal fue importante y que la empresa brindó a sus empleados condiciones laborales favorables de acuerdo al puesto que ocupan dentro de la organización. Este antecedente se confirma con el hecho de que estoy descontando 0,215, lo que indica que el personal no comprende completamente la gestión de la empresa y que la empresa no logra seguir mejorando sus condiciones de trabajo. La teoría de Zarco, Rodríguez y González (2014) se sustenta en lo anterior por ello. Sugiere que sigamos buscando soluciones para mejorar el proceso de rotación de empleados donde establece que la rotación de empleados puede ser involuntaria o voluntaria según su intención.

Se utilizó el coeficiente rho de spearman de 0,931 en relación con el objetivo específico 2 y de acuerdo con los datos obtenidos, cuyo valor de sig. 0.00, que denota una correlación positiva perfecta y acepta la hipótesis alternativa, denota la existencia de una correlación entre la variable y la dimensión. Los autores Castillo, A. (2006) también obtuvieron resultados similares. Sostiene que los problemas de coordinación, las disputas sindicales y los rumores maliciosos se pueden prevenir con una buena comunicación en el trabajo. El autor analiza el valor del diálogo para prevenir posibles problemas dentro de la organización y llega a la conclusión de que la comunicación eficaz entre los empleados es crucial para que una empresa continúe contribuyendo a su éxito.

Clifton, Harter & Gallup (2020) argumentan que las empresas del ámbito de los recursos humanos los seleccionan y gestionan en diferentes regiones. Este proceso hace que estos empleados continúen capacitándose, aprendan a mejorar y sean incluidos en la próxima selección de acuerdo al perfil del puesto, de modo que esta área tenga la comunicación necesaria con los empleados. Para evitar la baja rotación de empleados y evitar que la organización haga el trabajo con éxito.

De la tabla resultante, el valor del coeficiente rho de Spearman del tercer objetivo específico y su signo. 0.00, ambos son iguales a 0.684 para este propósito. Aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la hipótesis nula porque los resultados apoyan la teoría de Castillo, A. (2006) de que la tasa de rotación de empleados y las relaciones interpersonales tienen una relación positiva diferencia significativa entre la variable y la medida. argumenta que las empresas aumentan la producción porque mantienen a sus empleados y priorizan su bienestar, evitan los conflictos a toda costa y mantienen relaciones laborales positivas entre ellos. Además, así lo afirmaba la teoría de Conrero y Cravero (2019). La rotación de puestos tiene como finalidad lograr y mantener una buena gestión de los recursos humanos en la organización, teniendo en cuenta el potencial humano, desarrollando la superación personal a través de la formación y el estímulo, para que todos estén mejor equipados para alcanzar sus objetivos. establecer. En este sentido, se puede argumentar que es importante desarrollar y mantener relaciones interpersonales positivas para alcanzar los objetivos de la empresa.

El objetivo general es determinar la tasa de rotación de empleados y el entorno laboral en función de los resultados de la estadística ro Spearman 0.820 y el nivel sig. 0,00 de, donde el índice de interpretación indica la presencia de una correlación positiva significativa entre las variables ensayadas; aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula; al respecto, se basa en la teoría de Alles (2017). Se refiere a que las empresas realicen capacitaciones para sus empleados, incluyendo la contratación de acuerdo a sus capacidades, lo que reduce la rotación innecesaria y permite a la empresa cumplir con su misión y visión. La teoría de Chiang, Martin & Núñez (2010) respalda la noción de que la variable del clima laboral es importante porque afecta la armonía con la que los empleados perciben su entorno laboral en todas las funciones laborales. trabajo que actúa como la fuerza motriz que influye en los éxitos de la empresa. En línea con estos hallazgos, la tesis de Espichan de 2017 encontró que la rotación de empleados tiene un impacto significativo en los entornos laborales. Su método, que utilizó un tipo descriptivo, encontró que mudarse a una nueva área motiva a los trabajadores en función del número de encuestados en una encuesta. mientras los resultados sean comparables y se respalde esta investigación, contar con un ambiente de trabajo ideal.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Por lo tanto, si la rotación de personal y las condiciones de trabajo están relacionadas, se estableció el objetivo específico 1. Este fue el caso, como lo demuestra el valor de sig. y el estadístico rho de Spearman de 0.389. 0,00, que establece una relación significativa y, de acuerdo con la regla de decisión, lleva a la conclusión de que la variable y la dimensión están relacionadas entre sí, indica que el empleado seleccionado está satisfecho con los ajustes en las tarifas asignadas por la empresa, por lo que siempre y cuando el lugar de trabajo tenga condiciones de trabajo adecuadas, como un buen ambiente de trabajo, horarios razonables y pago.

Segunda. Al comparar la correlación entre el rho de spearman igual a 0.931 y el valor de sig. y el valor sig. 0.00, el resultado del objetivo específico 2, se determinó si la rotación de personal y la comunicación están relacionadas. Podemos concluir que la gestión de la rotación de trabajadores goza de un alto grado de satisfacción como resultado de la constante interacción con sus colaboradores, atención a las propias necesidades, aumento de la productividad empresarial, perfecta relación positiva, aceptación de la hipótesis alternativa y rechazo de la hipótesis alternativa, lo que lleva a la conclusión de que la variable y la dimensión están relacionadas.

Tercera. Usar el estadístico rho de spearman de 0.684 y el valor sig. 0.00 Con base en los hallazgos del objetivo específico 3, se determinó si existe una correlación entre la rotación de personal y las relaciones interpersonales. Los trabajadores se mostraron satisfechos con los nuevos contratos y las salidas del personal, y se encontró que la variable y la dimensión están relacionadas entre sí. Sin embargo, cabe señalar que, si las áreas de trabajo no cuentan con una verificación permanente, pueden existir conflictos que impidan que los compañeros de trabajo funcionen en equipo. Como resultado, podemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa porque existe una relación media positiva.

Cuarta. El rho de Spearman es igual a 0.820 y sig es el valor. 0,00, para respaldar la conclusión del objetivo general de que existía una conexión entre la rotación de empleados y el lugar de trabajo. Una fuerte correlación positiva demuestra el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la teoría alternativa. Llegamos a la conclusión de que, si existe una relación entre las dos variables, también implica que la rotación

de empleados se reduce en proporción directa a lo positivo que es el clima laboral. Esto se refiere a que existe una menor tasa de rotación en el lugar de trabajo, que los empleados se sienten satisfechos con sus oportunidades de carrera, que pueden crecer profesionalmente y que disfrutan de excelentes condiciones laborales.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Se aconseja fortalecer los convenios entre la empresa y las universidades o institutos a la luz de los resultados del objetivo específico 1. Esto permitirá a los empleados continuar creciendo profesionalmente y ascendiendo en la escala corporativa, al mismo tiempo que les permitirá acceder a horas de estudio que les ayudarán en sus carreras y mejorarán sus condiciones de trabajo.

Segunda. En línea con el Objetivo 2 específico, se debe realizar capacitación con los gerentes en cada región para que puedan participar regularmente para tener un diálogo sobre las necesidades de los trabajadores y aprender más. Se recomienda que realice la capacitación con sus superiores y supervisores, ya que necesita su apoyo para tener un buen diálogo comunicativo entre ellos.

Tercera. De acuerdo con lo que se desprende del tercer objetivo específico, es recomendable promover relaciones interpersonales que permitan a los empleados seguir expresándose asertivamente, utilizar canales de comunicación adecuados y mantener el equilibrio profesional y emocional, ya que esto facilitará la comprensión de la conversación, generará amistad respuestas, y fortalecer las relaciones interpersonales entre ellos.

Cuarta. Como resultado del objetivo general, los empleados deben mantener un equilibrio entre su vida personal y profesional porque estos factores tienen un impacto en el lugar de trabajo y porque las estrategias implementadas permiten que los empleados adecuados mantengan diferentes trabajos. Zona para evitar la rotación de personal.

REFERENCIAS

- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis, guía para la elaboración*. Arequipa. Perú.
Biblioteca Nacional del Perú N° 2020-05577
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación (3ª edición)*. Cd. México, México:
Grupo Editorial Patria S.A.
- Bernal, (2010). *Metodología de la investigación (3era Edición)*. Colombia
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid, Editorial UNED.
Obtenido de
https://books.google.com.pe/books?id=2YaxCwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=tesis+de+rotacion+de+personal+y+su+relacion+con+clima+laboral+de+una+empresa+retail+en+lima&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEwi8z_GswZz3AhWuHLkGHe3uCjs4ChDoAXoECACQAg#v=onepage&q&f=false
- Caballero, A. (2014). *Metodología integral para planes y tesis: la metodología del como formularlos*. México: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.
- Castro (2017). *Manual práctico de Comunicación Organizacional*. Colombia.
Editorial Verbum. Obtenido de
https://books.google.com.pe/books?id=1PRDDgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=comunicacion+laboral&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Creswell, J (2017). *Desarrollo de un enfoque de métodos mixtos culturalmente específicos para la investigación global*. Colonia Z Soziol 69, 87-105 (2017).
<https://doi.org/10.1007/s11577-017-0453-2>
- Coronel, (2017). *Influencia del clima laboral en la rotación de personal área de servicio al cliente supermercados Metro Plaza Norte*. Lima. (Tesis pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Lima. Recuperado de
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_8d2084ce5485d345ef9e946174871362
- Díez, R. (2020). *Spanish for Business: Español Profesional, Curso de Español de Negocios*. Michigan. Editorial Independently Published. Obtenido de
<https://books.google.com.pe/books?id=xrjcDwAAQBAJ&pg=PA27&dq=ROTACION+EXTERNA+LABORAL&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwipvc2J->

aH3AhX3HrkGHS58DIs4ChDoAXoECAkQAg#v=onepage&q=ROTACION%20EXTERNA%20LABORAL&f=false

- Espichan, (2017). *La rotación de personal y su relación con el clima laboral del hipermercado Plaza Veá, sede Real Plaza*. Trujillo. (Tesis pregrado). Universidad Privada del Norte. Recuperado de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UUPN_1c45bda526da11e2e07e9de4ca6afafa
- Fábregues, S., Meneses, J., Rodríguez-Gómez, D., & Paré, M. H. (2016). *Técnicas de investigación social y educativa*. Barcelona: Editorial UOC. ISBN: 978-84-9116-325-1. DL: B-10.577-2016.
- Guiaja, M. & Guiaja, R. (2019). *Metodología de la Investigación científica*. Perú. Guigraf E.I.R.L
- Gutuzzo, R. (2018). *Metodología de la investigación: elaboración de diseños para contrastar hipótesis*. Lima: San Marcos.
- Hanampa, (2017). *Factores laborales que determinan la rotación de los trabajadores de la Empresa Minera Cuatro de Enero S.A*. Arequipa. (Tesis pregrado). Universidad Nacional de San Agustín. Recuperado de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNSA_8630b07a1c1e513efd3c63d6cf401a5f
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta Edición. Mac Graw- Hill. México /interamericana editores. S.A. de C.V.
- Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Libro Virtual Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. <https://bit.ly/370txFP>
- Méndez, C., (2012), *Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales*, México D.F., México: Limusa S. A.
- Novella, Repetto, Robino & Rucci (2018). *Millennials en América y el Caribe: ¿Trabajar o estudiar?* Washington. Editorial Inter-American Development Bank. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=WwOSDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

- Nuñez, (2019). *El síndrome de Burnout y la rotación de personal en una empresa retail*. Pisco. (Tesis pregrado). Universidad Tecnológica del Perú. Recuperado de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UTPD_8004ef38dd36055881bb4da3f149bdba
- Piña (2020). *Propuesta para reducir la rotación de personal en una empresa de servicios*. Lima. (Tesis pregrado). Universidad Privada Norbert Wiener. Recuperado de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UWIE_a3df8ffc7baebdfb7d07d72e0cc661e
- Pimienta, J. & de la Orden, A. (2017). *Metodología de la investigación: competencia-aprendizaje-vida*. México. Pearson educación
- Puyana & Rojas (2020). *Desigualdad y deterioro de las condiciones laborales. Un círculo vicioso en América Latina*. México. Editorial FLACSO. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=1fA3EAAAQBAJ&pg=PT2&dq=condiciones+laborales&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi2m_OC5aX3AhU8GbkGHUtDBLQQ6AF6BAgLEA1#v=onepage&q=condiciones%20laborales&f=false
- Quevedo, (2020). *Factores de rotación de personal en empresas del sector retail moda Cueros Vélez*. Bogotá. (Tesis pregrado). Universidad Externado de Colombia. Recuperado de https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/4791/DNA-spa-2020-Factores_de_rotacion_de_personal_cueros_velez_regional_bogota.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. España. Servicios Académicos Intercontinentales S.L
- Rodríguez, J Huamanchumo, H. (2015). *Metodología de la investigación en las Organizaciones*. Perú: Summit.
- Rush & Lewis (2019). *Interpersonal Savvy: Building and Maintaining Solid Working Relationships (International Spanish)*. Estados Unidos de América. Editorial Center for Creative Leadership. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=2fWaDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=relaciones+interpersonales+en+el+trabajo&hl=es->

419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=relaciones%20interpersonales%20en%20el%20trabajo&f=false

Rubio & Villagrán, (2017). *La rotación de personal y su incidencia en el desempeño del talento humano en la Corporación Fiales*. Ecuador. (Tesis pregrado).

Universidad de Guayaquil. Recuperado de

<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/reduj/20744/1/ROTACION%20DE%20PERSONAL%20RUBIO-VILLAGRAN.pdf>

Sánchez, H. Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Peru. Bussiness Support Aneth S.R.L

Westfalia, (2020). *Relación entre la rotación de personal y el clima laboral del personal operativo en una empresa Retail*. Lima. (Tesis pregrado).

Universidad San Ignacio de Loyola. Lima. Recuperado de

<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/4c03a513-ab29-4bf8-9d6c-e50bddab1a65/content>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables

Matriz de operacionalización de la variable: Rotación de personal

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Cuestionario | | Escala Likert |
|---------------------------|---|--|------------------|----------------------------|--------------|--|--|
| | | | | | Ítem | Preguntas | |
| Rotación de personal (VI) | Según Conrero & Cravero, (2019). Es una gestión de personas en la cual se orienta en conseguir y mantener al personal de una empresa, considerando su capacidad de talento, aumentando su desarrollo con capacitaciones e incentivos pensando en el alineamiento del personal con el fin de cumplir los objetivos trazados. | La Rotación de personal se analiza por intermedio de las 3 dimensiones que cuenta y es evaluado mediante el cuestionario, para medir esta variable se utilizó la escala de Likert con las opciones Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre. | Rotación interna | Perfil del puesto | 1 | Los colaboradores realizan funciones que están de acuerdo a sus habilidades y competencias. | Ordinal Siempre (S) Casi siempre (CS) A veces (A) Casi nunca (CN) Nunca (N) |
| | | | | | 2 | Los colaboradores tienen oportunidad de trasladarse de un área a otra con facilidad. | |
| | | | | Remuneración | 3 | Los colaboradores están satisfechos con la remuneración que perciben. | |
| | | | | | 4 | Considera que las remuneraciones son de acuerdo a la evaluación de desempeño laboral. | |
| | | | Rotación externa | Motivo personal o familiar | 5 | Los colaboradores pueden hacer línea de carrera en la organización. | |
| | | | | | 6 | Los colaboradores sienten orgullo de trabajar en esta organización. | |
| | | | | Oportunidad laboral | 7 | Los colaboradores están de acuerdo con el horario que se les asigna. | |
| | | | | | 8 | Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse. | |
| | | | Deserción | Horario laboral | 9 | Los colaboradores están de acuerdo con el horario que se les asigna. | |
| | | | | | 10 | Los horarios de la empresa le permiten tener más tiempo libre para otras actividades personales. | |
| | | | | Motivación | 11 | Recibe reconocimiento de su jefe cuando se logran los objetivos. | |
| | | | | | 12 | La organización motiva constantemente a los colaboradores para que realicen bien su trabajo. | |

Matriz de operacionalización de la variable: Clima Laboral

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Cuestionario | | Escala Likert |
|--------------------|-----------------------|--|----------------------------|----------------------|--------------|---|--|
| | | | | | Ítem | Preguntas | |
| Clima Laboral (VD) | Según AUTOR | Será evaluado a través del cuestionario, se analizará por medio de sus 3 dimensiones para la medición de esta variable se manejó la escala de Likert con las alternativas: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre. | Condiciones Laborales | Capacitación | 1 | Los trabajadores reciben preparación necesaria para el cumplimiento de las tareas | Ordinal Siempre (S) Casi siempre (CS) A veces (A) Casi nunca (CN) Nunca (N) |
| | | | | | 2 | La gerencia cuenta con un plan de capacitación para mejorar el trabajo del personal | |
| | | | | Retroalimentación | 3 | Recibe el feedback de su jefe inmediato superior después de cada evaluación | |
| | | | | | 4 | En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo | |
| | | | Comunicación | Actividades Internas | 5 | La empresa cuenta con paneles de información en cada una de las áreas de trabajo | |
| | | | | | 6 | Las actividades que realiza la empresa son difundidas en algún medio digital | |
| | | | | Canal de información | 7 | La empresa promueve y fomenta la comunicación interna | |
| | | | | | 8 | Existe una comunicación eficaz entre el trabajador y los mandos medios | |
| | | | Relaciones interpersonales | Trabajo en equipo | 9 | Los jefes de las áreas de trabajo fomentan el trabajo en equipo | |
| | | | | | 10 | El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado | |
| | | | | Cooperación | 11 | Los compañeros de trabajo cooperan entre sí | |
| | | | | | 12 | Los jefes participan de las tareas que realizan sus empleados | |

Anexo 2. Matriz de consistencia

| Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables | Dimensiones | Indicadores | Metodología |
|---|--|--|----------------------|----------------------------|-------------------|---|
| Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre rotación de personal y clima laboral de una empresa retail en Lima, 2021? | Objetivo general Determinar la relación que existe entre rotación de personal y clima laboral de una empresa retail en Lima, 2021 | Hipótesis general Existe relación entre rotación de personal y clima laboral de una empresa retail en Lima, 2021 | Rotación de personal | Rotación interna | Perfil del puesto | Tipo de Inv. Aplicada Diseño de Inv. No experimental Correlacional Enfoque Cuantitativo Población: 30 trabajadores Muestra: Censal Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario |
| | | | | | Remuneración | |
| Rotación externa | Motivo personal o familiar | | | | | |
| | Oportunidad laboral | | | | | |
| Deserción | Horario laboral | | | | | |
| | Motivación | | | | | |
| Problemas específicos ¿Cuál es la relación que existe entre la rotación del personal y las condiciones laborales de una empresa retail en Lima, 2021? | Objetivos específicos Determinar la relación que existe entre la rotación del personal y las condiciones laborales de una empresa retail en Lima, 2021 | Hipótesis específicas Existe relación entre la rotación del personal y las condiciones laborales de una empresa retail en Lima, 2021 | Clima Laboral | Condiciones Laborales | Capacitación | |
| | | | | | Retroalimentación | |
| Comunicación | Actividades internas | | | | | |
| | Canal de información | | | | | |
| | Trabajo en equipo | | | | | |
| | Cooperación | | | | | |
| ¿Cuál es la relación que existe entre la rotación del personal y la comunicación de una empresa retail en Lima, 2021? | Determinar la relación que existe entre la rotación del personal y la comunicación de una empresa retail en Lima, 2021 | Existe relación entre la rotación del personal y la comunicación de una empresa retail en Lima, 2021 | | Relaciones interpersonales | | |
| ¿Cuál es la relación que existe entre la rotación del personal y las relaciones interpersonales de una empresa retail en Lima, 2021? | Determinar la relación que existe entre la rotación del personal y las relaciones interpersonales de una empresa retail en Lima, 2021 | Existe relación entre rotación del personal y las relaciones interpersonales de una empresa retail en Lima, 2021 | | | | |

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario para la variable Rotación de personal

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo y confidencial, por lo tanto, en forma voluntaria SI (x) NO () Doy mi consentimiento. por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

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

| ROTACION DE PERSONAL | S | CS | A | CN | N |
|---|----------|-----------|----------|-----------|----------|
| Dimensión 1: Rotación interna | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| INDICADOR: Perfil del puesto | | | | | |
| 1. Los colaboradores realizan funciones que están de acuerdo a sus habilidades y competencias. | | | | | |
| 2. Los colaboradores tienen oportunidad de trasladarse de un área a otra con facilidad | | | | | |
| INDICADOR: Remuneración | | | | | |
| 3. Los colaboradores están satisfechos con la remuneración que perciben. | | | | | |
| 4. Considera que las remuneraciones son de acuerdo a la evaluación de desempeño laboral. | | | | | |
| Dimensión 2: Rotación externa | | | | | |
| INDICADOR: Motivo personal o familiar | | | | | |
| 5. Los colaboradores pueden hacer línea de carrera en la organización | | | | | |
| 6. Los colaboradores sienten orgullo de trabajar en esta organización | | | | | |
| INDICADOR: Oportunidad laboral | | | | | |
| 7. La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral. | | | | | |
| 8. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse. | | | | | |
| Dimensión 3: Deserción | | | | | |
| INDICADOR: Horario laboral | | | | | |
| 9. Los colaboradores están de acuerdo con el horario que se les asigna. | | | | | |
| 10. Los horarios de la empresa le permiten tener más tiempo libre para otras actividades personales | | | | | |
| INDICADOR: Motivación | | | | | |
| 11. Recibe reconocimiento de su jefe cuando se logran los objetivos | | | | | |
| 12. La organización motiva constantemente a los colaboradores para que realicen bien su trabajo | | | | | |

¡Muchas gracias por su participación!

Cuestionario para la variable Clima Laboral

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo y confidencial, por lo tanto, en forma voluntaria SI (x) NO () Doy mi consentimiento. por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

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

| CLIMA LABORAL | S | CS | A | CN | N |
|---|----------|-----------|----------|-----------|----------|
| Dimensión 1: Condiciones Laborales | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| INDICADOR: Capacitación | | | | | |
| 13. Los trabajadores reciben preparación necesaria para el cumplimiento de las tareas | | | | | |
| 14. La gerencia cuenta con un plan de capacitación para mejorar el trabajo del personal | | | | | |
| INDICADOR: Retroalimentación | | | | | |
| 15. Recibe el feckback de su jefe inmediato superior después de cada evaluación | | | | | |
| 16. En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo | | | | | |
| Dimensión 2: Comunicación | | | | | |
| INDICADOR: Actividades Interna | | | | | |
| 17. La empresa cuenta con paneles de información en cada una de las áreas de trabajo | | | | | |
| 18. Las actividades que realiza la empresa son difundidas en algún medio digital | | | | | |
| INDICADOR: Canal de información | | | | | |
| 19. La empresa promueve y fomenta la comunicación interna | | | | | |
| 20. Existe una comunicación eficaz entre el trabajador y los mandos medios | | | | | |
| Dimensión 3: Relaciones interpersonales | | | | | |
| INDICADOR: Trabajo en equipo | | | | | |
| 21. Los jefes de las áreas de trabajo fomentan el trabajo en equipo | | | | | |
| 22. El grupo con el que trabaja funciona como un equipo bien integrado | | | | | |
| INDICADOR: Cooperación | | | | | |
| 23. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí | | | | | |
| 24. Los jefes participan de las tareas que realizan sus empleados | | | | | |

¡Muchas gracias por su participación

Anexo 4. Base de datos

| Nombre | Tipo | Anc | Devo | Etiqueta | Valores | Pedidos | Column | Alineación | Medida | Rol |
|--------|----------|-----|------|---|---------|---------|--------|------------|---------|---------|
| P01 | Númérico | 0 | 0 | Los colaboradores realizan funciones que están de acuerdo a sus habilidades y co... | Ninguna | Ninguna | 0 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| P02 | Númérico | 0 | 0 | Los colaboradores tienen oportunidad de trasladarse de un área a otra con facilidad | Ninguna | Ninguna | 0 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| P03 | Númérico | 0 | 0 | Los colaboradores están satisfechos con la remuneración que perciben | Ninguna | Ninguna | 0 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| P04 | Númérico | 0 | 0 | Considera que las remuneraciones son de acuerdo a la evaluación de desempeño l... | Ninguna | Ninguna | 0 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| P05 | Númérico | 0 | 0 | Los colaboradores pueden hacer línea de carrera en la organización | Ninguna | Ninguna | 0 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| P06 | Númérico | 0 | 0 | Los colaboradores sienten orgullo de trabajar en esta organización | Ninguna | Ninguna | 0 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| P07 | Númérico | 0 | 0 | La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral | Ninguna | Ninguna | 0 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| P08 | Númérico | 0 | 0 | Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse | Ninguna | Ninguna | 0 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| P09 | Númérico | 0 | 0 | Los colaboradores están de acuerdo con el horario que se les asigna | Ninguna | Ninguna | 0 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| P10 | Númérico | 0 | 0 | Los horarios de la empresa le permiten tener más tiempo libre para otras actividad... | Ninguna | Ninguna | 0 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| P11 | Númérico | 0 | 0 | Recibe reconocimiento de su jefe cuando se logran los objetivos | Ninguna | Ninguna | 0 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| P12 | Númérico | 0 | 0 | La organización motiva constantemente a los colaboradores para que realicen bien | Ninguna | Ninguna | 0 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| P13 | Númérico | 0 | 0 | Los trabajadores reciben preparación necesaria para el cumplimiento de las tareas | Ninguna | Ninguna | 0 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| P14 | Númérico | 0 | 0 | La gerencia cuenta con un plan de capacitación para mejorar el trabajo del personal | Ninguna | Ninguna | 0 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| P15 | Númérico | 0 | 0 | Recibe el feedback de su jefe inmediato superior después de cada evaluación | Ninguna | Ninguna | 0 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| P16 | Númérico | 0 | 0 | En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo | Ninguna | Ninguna | 0 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| P17 | Númérico | 0 | 0 | La empresa cuenta con paneles de información en cada una de las áreas de trabajo | Ninguna | Ninguna | 0 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| P18 | Númérico | 0 | 0 | Las actividades que realiza la empresa son difundidas en algún medio digital | Ninguna | Ninguna | 0 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| P19 | Númérico | 0 | 0 | La empresa promueve y fomenta la comunicación interna | Ninguna | Ninguna | 0 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| P20 | Númérico | 0 | 0 | Existe una comunicación eficaz entre el trabajador y los mandos medios | Ninguna | Ninguna | 0 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| P21 | Númérico | 0 | 0 | Los jefes de las áreas de trabajo fomentan el trabajo en equipo | Ninguna | Ninguna | 0 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| P22 | Númérico | 0 | 0 | El grupo con el que trabaja funciona como un equipo bien integrado | Ninguna | Ninguna | 0 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| P23 | Númérico | 0 | 0 | Los compañeros de trabajo cooperan entre sí | Ninguna | Ninguna | 0 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| P24 | Númérico | 0 | 0 | Los jefes participan de las tareas que realizan sus empleados | Ninguna | Ninguna | 0 | Derecha | Ordinal | Entrada |

| | P01 | P02 | P03 | P04 | P05 | P06 | P07 | P08 | P09 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 |
|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 9 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 10 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 |
| 11 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 12 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 3 | 5 |
| 13 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| 14 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 15 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 |
| 16 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 6 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 17 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 |
| 18 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 |
| 19 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| 20 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 21 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 |
| 22 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 23 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 |

| N° | V1 ROTACION DEL PERSONAL | | | | | | | | | | | | V2 CLIMA LABORAL | | | | | | | | TOTAL V1 | TOTAL V2 | TOTAL | | | | |
|------------|--------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----------|----------|-------|-----|-----|-----|-----|
| | D1 | | | | D2 | | | | D3 | | | | D1 | | | D2 | | | D3 | | | | | | | | |
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | | | | P21 | P22 | P23 | P24 |
| MUESTRA 01 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 | 60 | 120 |
| MUESTRA 02 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 12 | 12 | 24 |
| MUESTRA 03 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 55 | 50 | 105 | |
| MUESTRA 04 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 49 | 54 | 103 |
| MUESTRA 05 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 49 | 47 | 96 |
| MUESTRA 06 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 5 | 51 | 44 | 95 |
| MUESTRA 07 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 52 | 52 | 104 |
| MUESTRA 08 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 51 | 46 | 97 |
| MUESTRA 09 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 42 | 50 | 92 |
| MUESTRA 10 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 41 | 49 | 90 | |
| MUESTRA 11 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 51 | 54 | 105 | |
| MUESTRA 12 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 45 | 48 | 93 | |
| MUESTRA 13 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 50 | 42 | 92 | |
| MUESTRA 14 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 51 | 50 | 101 |
| MUESTRA 15 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 42 | 51 | 93 | |
| MUESTRA 16 | 5 | 3 | 2 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 46 | 48 | 94 | |
| MUESTRA 17 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 46 | 43 | 89 |
| MUESTRA 18 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 45 | 45 | 90 |
| MUESTRA 19 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 44 | 44 | 88 |
| MUESTRA 20 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 46 | 57 | 103 | |
| MUESTRA 21 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 40 | 48 | 88 | |
| MUESTRA 22 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 46 | 51 | 97 |
| MUESTRA 23 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 51 | 48 | 99 |
| MUESTRA 24 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 48 | 47 | 95 |
| MUESTRA 25 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 43 | 47 | 90 |
| MUESTRA 26 | 5 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 44 | 51 | 95 |
| MUESTRA 27 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 51 | 49 | 100 |
| MUESTRA 28 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 48 | 47 | 95 |
| MUESTRA 29 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 43 | 48 | 91 |
| MUESTRA 30 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 | 53 | 97 |

Anexo 5. Variable Rotación del personal

Tabla 6

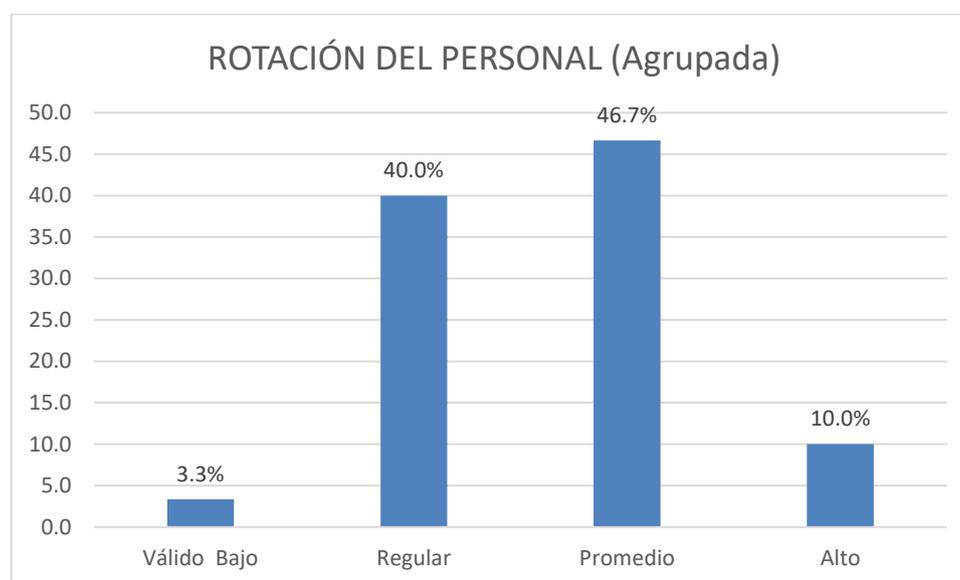
Niveles de Rotación del personal

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Bajo | 1 | 3,3 | 3,3 | 3,3 |
| Regular | 15 | 50,0 | 50,0 | 53,3 |
| Promedio | 12 | 40,0 | 40,0 | 93,3 |
| Alto | 2 | 6,7 | 6,7 | 100,0 |
| Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia

Figura 1

Rotación del personal



ROTACIÓN DEL PERSONAL (Agrupada)

Se observa en la tabla y figura 01, que la variable rotación del personal indica un nivel mayor en regular con un 50.00 %, en tanto con 40.00% indica el nivel promedio, seguido con un 6.67% nos muestra el nivel alto y finalmente los trabajadores encuestados manifestaron un 3.33% como bajo.

Dimensión Rotación Interna

Tabla 7

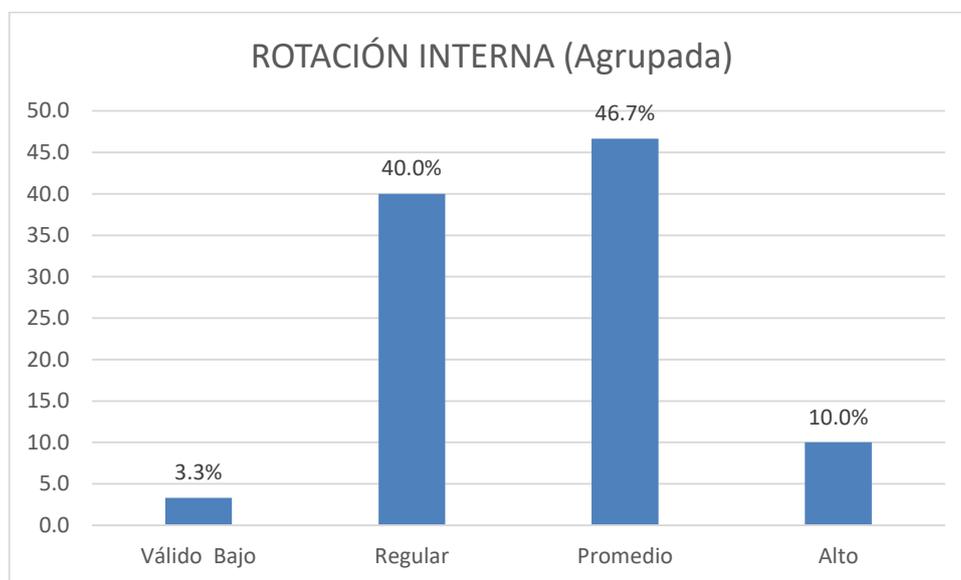
Niveles de Rotación Interna

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Bajo | 3 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| Regular | 9 | 30,0 | 30,0 | 40,0 |
| Promedio | 17 | 56,7 | 56,7 | 96,7 |
| Alto | 1 | 3,3 | 3,3 | 100,0 |
| Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia

Figura 2

Rotación interna



ROTACIÓN INTERNA (Agrupada)

En la tabla y figura 02, se puede apreciar que la dimensión rotación Interna indica como respuesta mayor en promedio con 56.67 %, en tanto con 30.00% manifiesta el nivel regular, siguiendo con un 10.00% en nivel bajo y finalmente los trabajadores encuestados indican un 3.33% como alto.

Dimensión Rotación Externa

Tabla 8

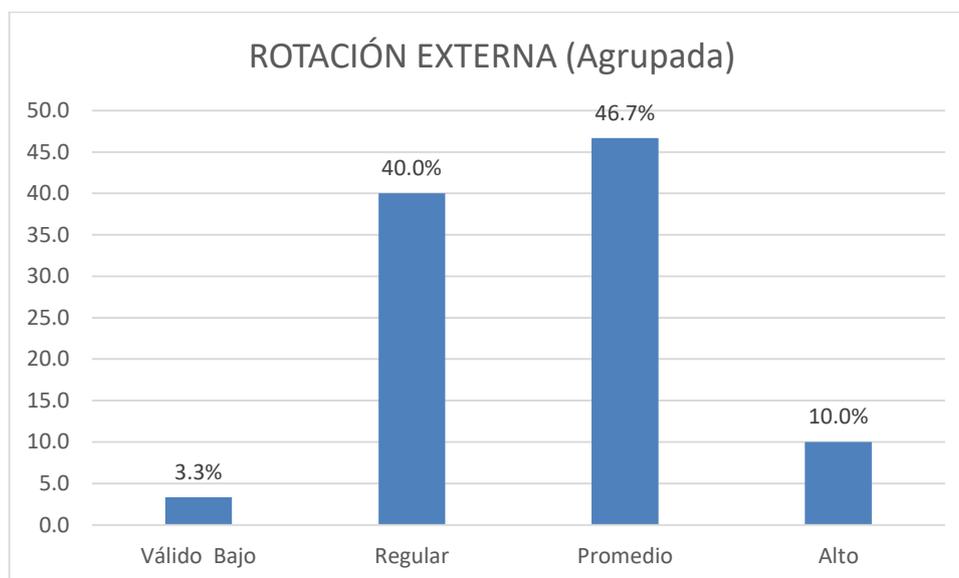
Niveles de Rotación Externa

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Bajo | 3 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| Regular | 10 | 33,3 | 33,3 | 43,3 |
| Promedio | 14 | 46,7 | 46,7 | 90,0 |
| Alto | 3 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia

Figura 3

Rotación externa



ROTACIÓN EXTERNA (Agrupada)

De acuerdo con la tabla y figura 03, de la dimensión rotación Externa, se interpreta de los encuestados que opinan con 46.67% en promedio, en tanto con 33.33% nivel regular, y por último se encuentra con el mismo nivel de porcentaje de 10.00% para bajo y alto.

Dimensión Deserción

Tabla 9

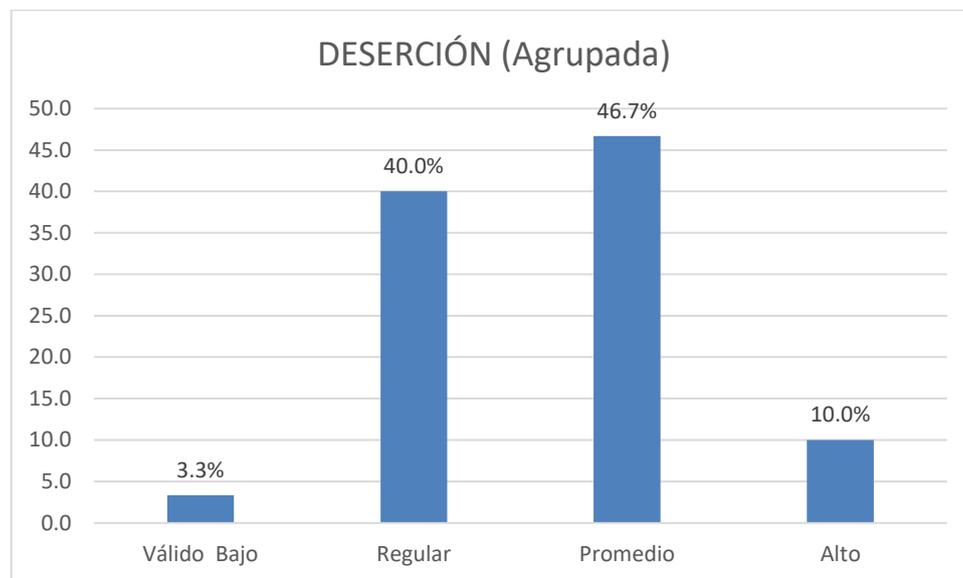
Niveles de Deserción

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Bajo | 2 | 6,7 | 6,7 | 6,7 |
| Regular | 11 | 36,7 | 36,7 | 43,3 |
| Promedio | 13 | 43,3 | 43,3 | 86,7 |
| Alto | 4 | 13,3 | 13,3 | 100,0 |
| Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia

Figura 4

Deserción



Deserción (Agrupada)

De acuerdo con la tabla y figura 4, se puede apreciar que el nivel mayor se cuenta con 56.67 % en promedio, en tanto con 36.67% manifiesta el nivel regular, siguiendo con un 13.33% en nivel alto y finalmente los trabajadores encuestados indican un 6.67% como bajo.

Variable Clima Laboral

Tabla 10

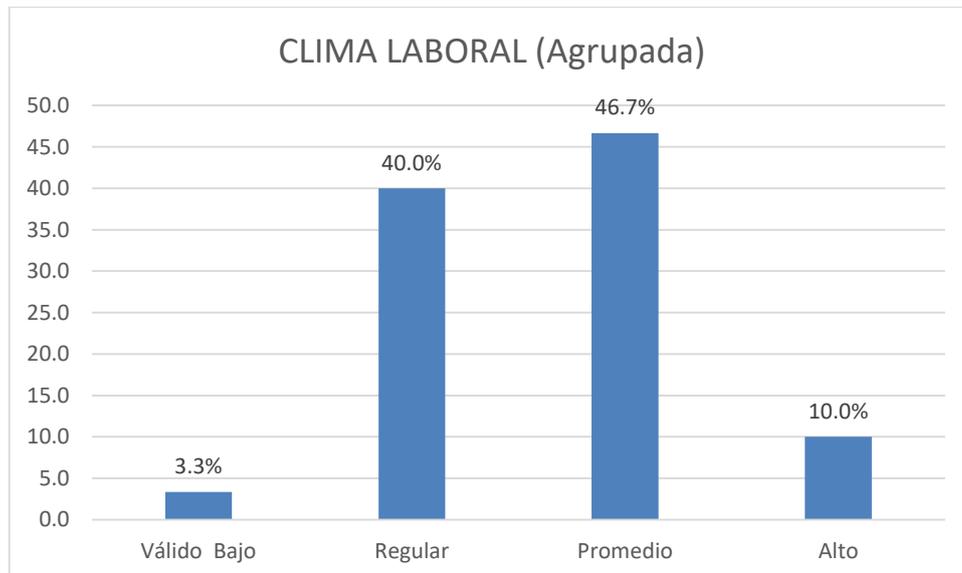
Niveles de Clima Laboral

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Bajo | 1 | 3,3 | 3,3 | 3,3 |
| Regular | 10 | 33,3 | 33,3 | 36,7 |
| Promedio | 17 | 56,7 | 56,7 | 93,3 |
| Alto | 2 | 6,7 | 6,7 | 100,0 |
| Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia

Figura 5

Clima Laboral



Clima laboral (Agrupada)

De acuerdo con la tabla y figura 5, se obtiene el total de los trabajadores encuestados que consideran el 56.67 % en promedio, en tanto con 33.33% manifiesta el nivel regular, el 6.67% en nivel alto y el 3.33% consideraron como bajo.

Dimensión Condiciones Laborales

Tabla 11

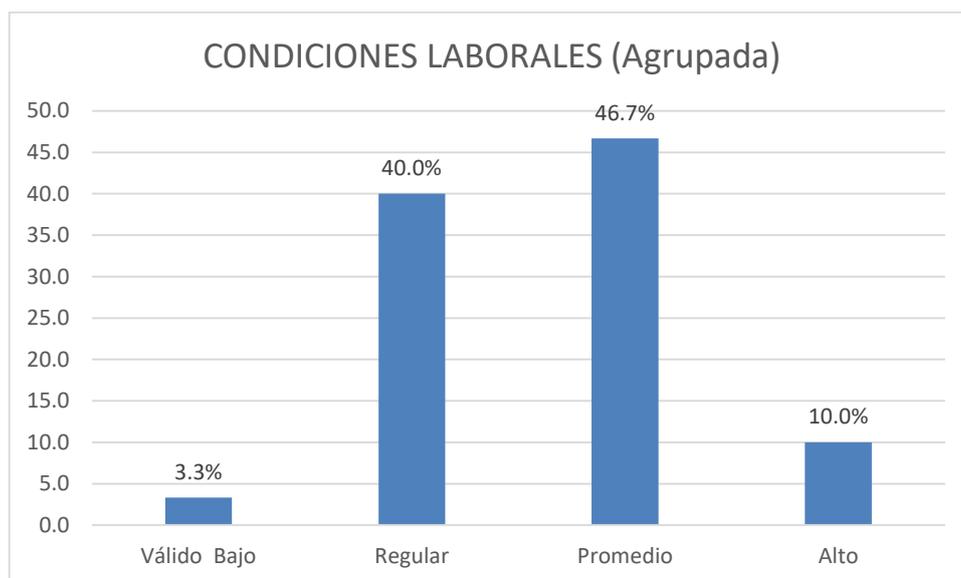
Niveles de Condiciones Laborales

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Bajo | 2 | 6,7 | 6,7 | 6,7 |
| Regular | 12 | 40,0 | 40,0 | 46,7 |
| Promedio | 12 | 40,0 | 40,0 | 86,7 |
| Alto | 4 | 13,3 | 13,3 | 100,0 |
| Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia

Figura 6

Condiciones laborales



Condiciones laborales (Agrupada)

De acuerdo con la tabla y figura 6, se obtiene el total de los trabajadores encuestados que manifiestan que el porcentaje mayor son de 40.00% iguales en promedio y regular, en tanto con 13.33% manifiesta el nivel alto, y el 6.67% en nivel bajo.

Dimensión Comunicación

Tabla 12

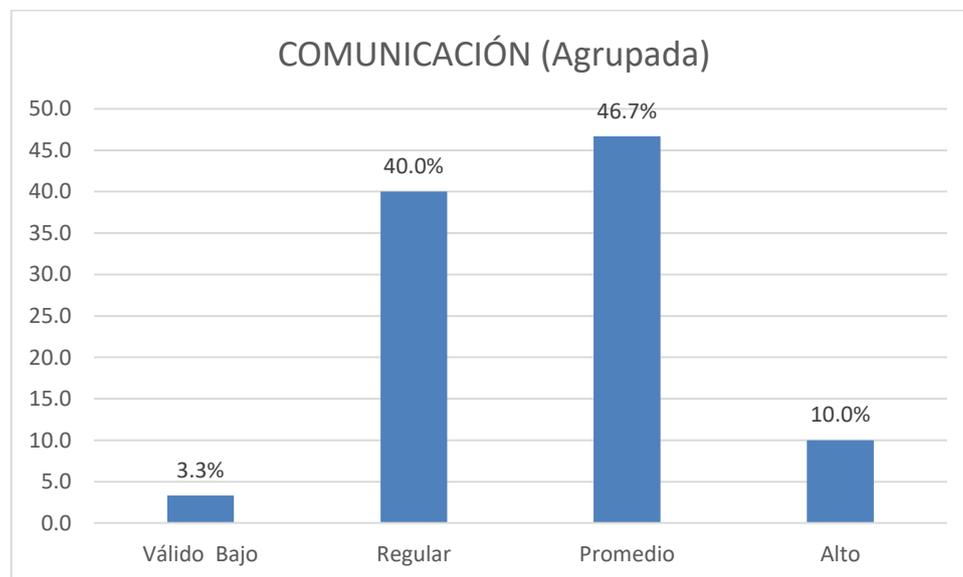
Niveles de Comunicación

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Bajo | 1 | 3,3 | 3,3 | 3,3 |
| Regular | 9 | 30,0 | 30,0 | 33,3 |
| Promedio | 16 | 53,3 | 53,3 | 86,7 |
| Alto | 4 | 13,3 | 13,3 | 100,0 |
| Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia

Figura 7

Comunicación



Comunicación (Agrupada)

De acuerdo con la tabla y figura 7, visualizamos el total de los trabajadores encuestados que indican el 53.33 % en promedio, en tanto un 30.00% en nivel regular, el 13.33% en nivel alto y por último el 3.33% consideran como bajo.

Dimensión Relaciones Interpersonales

Tabla 13

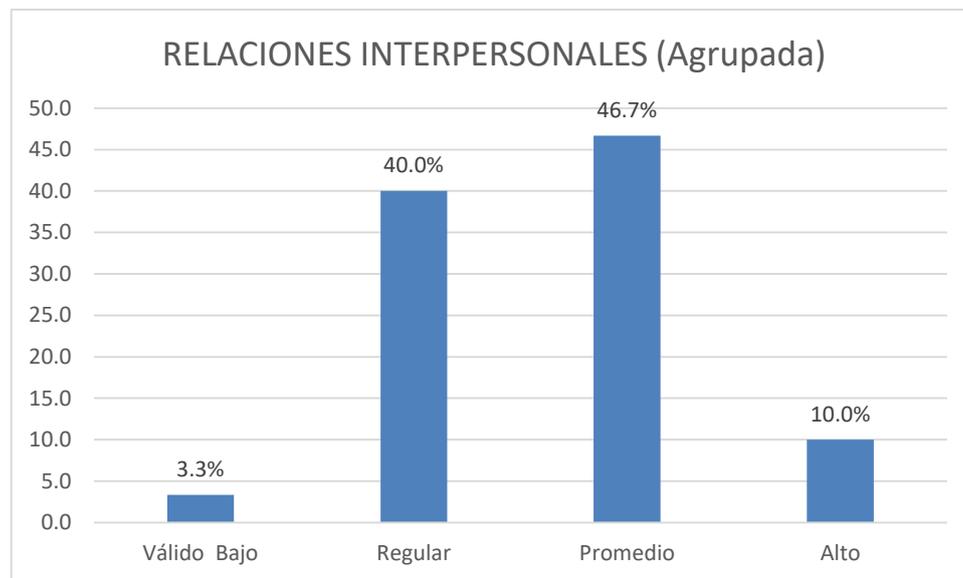
Niveles de Relaciones Interpersonales

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido Bajo | 1 | 3,3 | 3,3 | 3,3 |
| Regular | 12 | 40,0 | 40,0 | 43,3 |
| Promedio | 14 | 46,7 | 46,7 | 90,0 |
| Alto | 3 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia

Figura 8

Relaciones Internacionales



Relaciones interpersonales (Agrupada)

Se observa en la tabla y figura 8, el total de los trabajadores encuestados que manifiestan el porcentaje mayor de 46.67% en promedio, en tanto con 40.00% manifiesta en regular, el 10.00% en alto y el 3.33% considera en nivel bajo.

Estadística descriptiva

Tabla 14

Coefficiente de correlación por rangos de Serman

| Categoría | Interpretación |
|----------------|-----------------------------------|
| -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 |

Para una significancia = 0,01, se obtuvo la siguiente decisión: $p < \alpha$: se rechaza (H_0) y se acepta (H_a)

$p > \alpha$: se acepta (H_0) y se rechaza (H_a)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MAURTUA GURMENDI LUZMILA GABRIELA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Rotación de personal y su relación con Clima laboral de una empresa retail en Lima, 2021", cuyos autores son TOVAR VASQUEZ LUIS ANTONIO, TELLO RUEDA JOEL MARTIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 22 de Noviembre del 2022

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|--|
| MAURTUA GURMENDI LUZMILA GABRIELA DNI: 07379211 ORCID: 0000-0002-0812-3473 | Firmado electrónicamente por: LMAURTUA el 01-12- 2022 17:08:01 |

Código documento Trilce: TRI - 0450559