



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Toma de decisiones y la rotación del personal en la Cevichería las
Cañitas E.I.R.L., Ate 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Alan Orihuela, Jane Angela (orcid.org/0000-0001-7021-4678)

Cacñahuaray Palomino, Kely Margot (orcid.org/0000-0002-0199-6116)

ASESOR:

Dr. Navarro Tapia, Javier Felix (orcid.org/0000-0003-1061-5300)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por la fuerza que me da día a día para seguir adelante, ofrecerme muchas oportunidades para lograr mis metas y cumplir con mi objetivo trazado. A mis padres y mi familia por el esfuerzo hacen para comprenderme y apoyarme para lograr alcanzar mis objetivos propuestos. La cual son mi motivación de seguir creciendo profesionalmente.

Agradecimiento

A los docentes de la Universidad César Vallejo por las enseñanzas durante mi preparación universitaria y padres por los consejos y apoyo a diario lo que me motivan a perseguir mi sueños y metas.

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	5
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1 Tipo y diseño investigación	17
3.2 Variable y Operacionalización.....	18
3.3 Población, muestra y muestreo.....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5 Procedimientos	23
3.6 Método de análisis de datos	23
3.7 Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
Análisis descriptivo.....	25
Análisis inferencial	30
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS.....	49

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Técnicas e instrumentos de recolección de datos para la toma de decisiones y rotación del personal</i>	21
Tabla 2. <i>Juicio de los expertos</i>	21
Tabla 3. <i>Nivel de confiabilidad del Alfa de Cronbach de la variable (global)</i>	22
Tabla 4. <i>Nivel de confiabilidad del Alfa de Cronbach (v1. Toma de decisiones)</i> ...	22
Tabla 5. <i>Nivel de confiabilidad del Alfa de Cronbach (v2. Rotación del personal)</i> .	22
Tabla 6. <i>Variable Toma de decisiones</i>	25
Tabla 7. <i>Variable Rotación del personal</i>	26
Tabla 8. <i>Resultados descriptivos. Dimensión cualidades personales para la toma de decisión.</i>	27
Tabla 9. <i>Resultados descriptivos. Dimensión proceso de toma de decisiones.</i>	28
Tabla 10. <i>Resultados descriptivos. Dimensión modelos de toma de decisión.</i>	29
Tabla 11. <i>Resultados de la Pruebas de normalidad</i>	30
Tabla 12. <i>Prueba de hipótesis correlacional entre toma de decisiones y rotación del personal.</i>	31
Tabla 13. <i>Prueba de hipótesis correlacional entre cualidades personales para la toma de decisión y rotación del personal.</i>	32
Tabla 14. <i>Prueba de hipótesis correlacional entre proceso de toma de decisiones y rotación del personal.</i>	33
Tabla 15. <i>Prueba de hipótesis correlacional entre modelos de toma de decisión y rotación del personal.</i>	34

Índice de figuras

Figura 1 <i>Resultados de encuestas Variable Toma de decisiones</i>	25
Figura 2 <i>Resultados de encuestas Variable Rotación del personal</i>	26
Figura 3 <i>Resultados de encuestas. Dimensión cualidades personales para la toma de decisión</i>	27
Figura 4 <i>Resultados de encuestas. Dimensión proceso de toma de decisiones</i> ...	28
Figura 5 <i>Resultados de encuestas. Dimensión modelos de toma de decisión</i>	29

Resumen

El trabajo de investigación tiene como objetivo analizar la relación entre la toma de decisiones y la rotación de personal en la Cevichería las Cañitas E.I.R.L., Ate 2022. La metodología que se empleó para el estudio es de tipo aplicada con un diseño no experimenta con un nivel correlacional y enfoque cuantitativo. Para realizar nuestro estudio se hizo partícipe de 50 colaboradores de la empresa Cevichería las Cañitas E.I.R.L., Ate 2022. Por lo que se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario con escala tipo Likert como medición a nuestras preguntas. Como resultado el coeficiente de correlación del Rho de Spearman = 0.383. Por esta razón, se comprueba la relación es positiva media, quiere decir que la toma de decisiones se relaciona de manera directa con la rotación del personal en la Cevichería las Cañitas E.I.R.L., Ate 2022.

Palabra clave: Toma de decisiones, rotación del personal y decisión.

Abstract

The objective of the research work is to analyze the relationship between decision-making and staff turnover in the Cevichería lthe Cañitas E.I.R.L., Ate 2022. The methodology used for the study is of an applied type with a non-experimental design with a level correlational and quantitative approach. To carry out our study, 50 employees of the company Cevichería las Cañitas E.I.R.L., Ate 2022 participated. Therefore, the survey was used as a technique and a questionnaire with a Likert-type scale was used as an instrument to measure our questions. As a result, the Spearman's Rho correlation coefficient = 0.383. For this reason, the relationship is found to be positive on average, meaning that decision-making is directly related to staff turnover in the Cevichería las Cañitas E.I.R.L., Ate 2022.

Keywords: Decision making, staff turnover and decision.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo actual empresarial, la toma de decisiones se da en una situación diaria, independientemente de su género y su propósito. Por lo tanto, al tomar decisiones, tienen en cuenta varios factores, como los costos, estrategias, oportunidades y riesgos, ya que son criterios fundamentales para el proceso de toma de decisión. Alvarado et al. (2018), enfatiza que las necesidades de las organizaciones están determinadas por el entorno global en la que operan, lo que genera competencia entre las organizaciones y requiere una toma de decisiones continua y con un riesgo mínimo de pérdida errónea si no se compromete la vitalidad de la organización. Por lo tanto, la optimización de los recursos tanto tangibles como intangibles, así como del talento humano, es una alternativa para dar valor agregado y supremacía a quienes los utilizan de manera efectiva y eficiente. Según Álamo (2018), manifiesta que algunas organizaciones, para lograr un sano empowerment, tienen políticas para una gestión efectiva en la toma de decisión, siempre haya un clima de respeto, confianza con foco de obtener resultados esperados. Son empresas consientes que tienen claro que la época de esclavitud laboral la cual está llegando a su fin, quizá no nos damos cuenta todavía del todo, pero el modelo actual laboral, profundamente inhumano, no sostenible. Debido a ello gerentes se quejan por sus altos costos esto como consecuencia una alta rotación de personal, si se ofreciera al trabajador la oportunidad de ser únicos y puedan aportar a la empresa estos podrían permitir un mejor desarrollo en la empresa y tendría un personal no solo eficaz si no un trabajador satisfecho y motivados esto permitiría una reducción de fluctuación de personal.

Contexto internacional Lanzazury (2018), define que el proceso de toma decisiones depende de la organización para desarrollar todas las actividades, realizándose en especial una persona profesional de forma hábil para superar obstáculos y percepciones que le podrían llevar a caer de manera equívoca por una solución o de alguna mejor solución. Esto puede originar el aumento de costos, la transacción de factores como la racionalidad o el oportunismo, la incertidumbre y los activos. Esto conlleva a que la empresa tome decisiones para

aliviar los problemas que se encuentran al acecho, decisiones adoptadas para adecuarse a los cambios del mercado. Para Abril y Barrera (2018), la toma de decisiones es donde tenemos que elegir la mejor de las alternativas. Por lo tanto, implica ajustar y definir un conjunto de posibles alternativas antes de una previa decisión. Las autoridades superiores tienen un conocimiento casi completo de las circunstancias en las que afecta la decisión, pero en otros casos tienen orientación sobre esas circunstancias. Por eso tiene sentido que existan ciertas condiciones para la toma de decisiones, condiciones de riesgo o inciertas.

En el contexto nacional Rodríguez y Inga (2019), indica que el proceso de toma de decisiones se desarrolla continuamente en las organizaciones, pero los elementos generales relacionados con este mecanismo seguirán al gerente para tomar una decisión para resolver un problema en particular, menciona a Kast (2017), la toma de decisión es determinante para una organización y su comportamiento, por lo que la decisión proporciona agregar controles que permite la coherencia del sistema. Asimismo, cita a Robbins (2014), señala que el proceso de toma de decisiones es mediante el cual una persona tiene que elegir entre dos a más alternativas. Algunas decisiones están relacionadas con el crecimiento de nuestras vidas, mientras que otras son impulsadas internamente. Cabe mencionar que los gerentes la toma de decisión es indudablemente una responsabilidad que cae sobre ellos. Y por último nombra a Rodríguez y Pinto (2018), manifiesta que una organización, las decisiones tomadas son muy pocas apoyadas a un mismo proyecto por lo que es de gran necesidad de iniciar decisiones que ayuden a trascender a un organismo.

El estudio de investigación será planteada a la Cevichería las Cañitas E.I.R.L., la cual se encuentra en el distrito de Ate, el propósito de estudio fue investigar si los trabajadores están satisfechos por las decisiones tomadas, estas decisiones frecuentemente son influenciados por las experiencias empíricas situados a los años pasados, careciendo de procesos claros para lograr resultados, muchas veces se ve perjudicado directamente el colaborador debido que a menudo no son considerados sus opiniones, a menudo conduce a generar

conflictos en la comunicación entre empleador y empleado, por lo que origina una precaria integración en los colaboradores para el logro del objetivo de la empresa ya que renuncian debido a ello, de acuerdo a lo mencionado la rotación de personal se refleja en la cevichería las cañitas, la cual genera un sobre costo, tiempo permanentes para las capacitaciones y muchas veces no hay una adecuada motivación al personal.

Dicho ello se ha analizo la situación, la cual se encuentra en el restaurante y surge la pregunta: En esta investigación se formuló como problema general: ¿Cómo se relaciona la toma de decisiones y la rotación de personal en la Cevichería las Cañitas E.I.R.L., Ate 2022?; Y como problemas específicos: a) ¿Cómo se relaciona las cualidades personales para la toma de decisión y la rotación del personal en la Cevichería las Cañitas E.I.R.L., Ate 2022; b) ¿Cómo se relaciona el proceso de toma de decisiones y rotación de personal en la Cevichería las Cañitas E.I.R.L., Ate 2022?; c) ¿Cómo se relaciona modelos de toma de decisión y rotación de personal en la Cevichería las Cañitas E.I.R.L., Ate 2022?

La investigación se detalló a través de sus diferentes tipos: Justificación social, sirvió para realizar ajustes necesarios para que el proceso sea consistente, para disminuir la rotación de personal. Justificación teórica, permitió conocer las variables de estudio. Estas fueron de gran importancia para llevar a cabo las mejores precisiones cerca de toma de decisiones en la empresa. Justificación práctica, mediante esta investigación se utilizó estrategias de mejora para la gestión administrativa para la reducción de la rotación del personal y retención de los empleados. Justificación metodológica, para llegar al objetivo fue necesario compara las variables del estudio tal como la variable toma de decisiones y la rotación de personal, se usó la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario para la obtención de resultados, así como análisis y el uso de SSPS como estadísticas.

En este sentido se detallan los objetivos de trabajo de investigación, el objetivo general: Analizar la relación entre la toma de decisiones y la rotación de

personal en la Cevichería las Cañitas E.I.R.L., Ate 2022. Y como objetivos específicos: a) Determinar la relación entre las cualidades personales para la toma de decisiones y la rotación del personal en la Cevichería las Cañitas E.I.R.L., Ate 2022.; b) Determinar la relación entre el proceso de toma de decisiones y la rotación de personal en la Cevichería las Cañitas E.I.R.L., Ate 2022.; c) Determinar la relación entre los modelos de toma de decisión y la rotación de personal en la Cevichería las Cañitas E.I.R.L., Ate 2022.

En este sentido se tuvo como hipótesis de investigación, como Hipótesis general: Existe relación entre la toma de decisiones y la rotación de personal en la Cevichería las Cañitas E.I.R.L., Ate 2022. Y se planteó las Hipótesis específicas: a) Existe relación entre cualidades personales para la toma de decisión y la rotación del personal en la cevichería Las Cañitas E.I.R.L., Ate 2022.; b) Existe relación entre proceso de toma de decisiones y rotación del personal en la Cevichería las Cañitas E.I.R.L., Ate 2022.; c) Existe relación entre modelos de toma de decisión y rotación de personal en la Cevichería las Cañitas E.I.R.L., Ate 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se presenta los antecedentes internacionales relacionados a la investigación:

Cunalata (2020), tesis de investigación titulado. *Estudio de los estilos de toma de decisiones en las Pymes del sector grafico de la ciudad de Quito*. Universidad Politécnico Nacional de Ecuador. El objetivo de la investigación fue determinar los diferentes estilos aplicados en el proceso de toma de decisiones de las Pymes manufactureras. En este sentido, la metodología utilizada fue un enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo - correlativo de corte transversal y la muestra fue de 67 gerentes. Los resultados mostraron que existe una relación predominante en los estilos de decisiones y las herramientas utilizadas por los jefes de manera frecuente para tomar decisiones. El estudio concluye que los diferentes estilos de toma de decisiones, ya sean teóricas o prácticas, se deben a que los jefes, a medida que van adquiriendo experiencia a lo largo de los años, utilizan herramientas menos lógicas para tomar decisiones y consultar con expertos. Sin embargo, los directivos que van adquiriendo experiencia y más jóvenes, intentan utilizar estas herramientas lógicas con mayor frecuencia porque permiten obtener objetivos y soluciones, estos serán lógicos y cuantificables.

Palma (2019), tesis de investigación titulada. *Repercusión del margen de contribución de toma de decisiones comerciales de las empresas de panificación de costa de Colombia*. El objetivo fue determinar la incidencia del margen de contribución en la toma de decisiones gerenciales en negocios de panificación de costa de Colombia. La metodología empleada fue de diseño no experimental con corte transversal de método descriptivo correlacional, tomaron a 282 personas para realizar las encuestas. Concluyeron que el comportamiento de las dimensiones, cuenta con fundamentos estratégicos para las etapas de toma de decisión mostraron la tendencia negativa en la variable de toma de decisiones administrativas. Esta preferencia también es mostrada por una mayoría del 80% de los evaluados que están de acuerdo. Esto significó que la mayoría se

considera indisciplinada a la hora de tomar decisiones de gestión. Esto significa que si hay relación lineal entre ambas con un 96%. el modelo explica el 92,9% después de ajustar la muestra y las variables independientes, que son 90,9%.

Blanco (2020), tesis de titulado. *Estilos de liderazgo y la rotación del personal en la empresa BK, San Luis Potosí, México 2020*. El objetivo principal fue identificarla relación entre los estilos de liderazgo y la fluctuación del personal. Utilizaron como metodología el enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de un estudio transversal descriptivo-correlativo. Los resultados mostraron que las variables tienen una correlación positiva Rho spearman 0.549; sig. 0,000, Concluyeron que ambas variables se relacionan directamente lo que significa que el liderazgo es el factor clave para la retención y aumento de fluctuación de personas en la organización.

Manzanal (2017), tesis de investigación titulada. Los factores racionales y heurísticos en la toma de decisiones para el emprendedor PYME. En este sentido, el autor formuló como objetivo conocer las heurísticas como comportamiento de toma de decisiones de las empresas Pymes con mayor presencia. La metodología que aplicaron fue de enfoque cuantitativo, de método descriptivo - correlacional, el hallazgo clave fue que los factores que los emprendedores utilizan consistentemente decisiones para tener retornos esperados en su negocio, por lo cual concluyeron que este aporte reflexivo, afirma la precisión de incluir al factor subjetivo o empírico para analizar las alternativas, eso enfatiza las nuevas teorías conductuales de elección. De tal forma se busca abrir un campo fértil de investigación académica y científica que aún no ha sido explorado, y la importancia de tener en cuenta aspecto que desarrollan las políticas públicas y privadas de las organizaciones. Finalmente, se sugiere como un curso de estudio futuro para un análisis más profundo del componente personal de las decisiones organizacionales y su replicación de una manera apropiada para las PYMES de otras regiones y países para futuras comparaciones.

Chaurio (2017), tesis titulada. *Rotación del personal y la repercusión en los equipos de alto desempeño en la empresa cacao aventurax C.A.* En tal sentido, el autor formuló como objetivo estudiar el proceso de la rotación del personal en el área de administración y su repercusión de los equipos de alto desempeño de la empresa Cacao aventurax C.A. El estudio de investigación tuvo como metodología el diseño transversal no experimental, el nivel descriptivo de tipo aplicada, la cual permitió realizar un análisis completo del problema de estudio. Por ello, concluyó que la totalidad de las empresas cuidan mucho a sus trabajadores para que estén satisfechos, de tal modo que cuenten con colaboradores eficientes en la organización, lo que significa que se adhieren a las metas de la organización, organizados y consistentes con las funciones que desempeñan. En función de la variable investigada se indagará los instrumentos utilizados para llevar a cabo nuestro proyecto de investigación.

Así mismo se detalla los antecedentes nacionales: Guerrero, Et. Al. (2021), tesis titulada. *Gestión de capital y la toma de decisión en la compañía alba mayo Moyobamba 2021.* Tuvo como objetivo de investigación determinar si existe relación entre la gestión de capital de trabajo y la toma de decisión en la compañía alba mayo Moyobamba 2021. Aplicaron la metodología es cuantitativa de nivel correlacional de tipo aplicada y de diseño no experimental, aplicando un cuestionario a 50 colaboradores. El resultado mostró Rho Spearman de 0.353 una correlación positiva media con la sig., 0,000, por lo que concluyeron una relación entre la variable gestión del capital de trabajo y la toma de decisión, ya que, a través del análisis financiero y el uso de ratios, permitirá a la empresa tomar mejores decisiones.

Guevara y Guevara (2020), realizaron una investigación. *Rotación de personal y la satisfacción del cliente en la Financiera Crediscotia, Jaén 2019.* En este sentido, los autores formularon el objetivo determinar la relación entre rotación de personal y satisfacción del cliente en la empresa financiera Crediscotia Jaén. Aplicaron la metodología el diseño no experimental corte transversal, el nivel fue correlacional con el enfoque cuantitativo. La muestra

incluyó a 18 empleados y la muestra externa incluyó a 361 clientes de firmas financieras. Los resultados concluyeron que la correlación de Pearson del nivel es $R=-0,710$, por tanto, se concluyeron que hay una existe correlación negativa alta entre la rotación del personal y la satisfacción de los clientes.

Westfalia (2020), tesis de investigación. *Rotación del personal y el clima laboral operativo en la compañía de retail, Lima 2019*, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la rotación del personal y el clima laboral operativo de la compañía de retail en Lima 2019. En este sentido, aplicaron la metodología cuantitativa de diseño no experimental de tipo aplicada de nivel correlacional, la encuesta fue de manera aleatoria de 119 colaboradores. Los resultados afirman que la correlación de ambas variables existe relación considerando entre las variables Rho spearman 0,739; sig. 0,000. Concluyeron que, al contar un buen clima laboral, menor será la rotación del personal, quiere decir que, si hay mejores oportunidades en la empresa y un buen ambiente laboral para los colaboradores, habrá menos indicadores de rotación de empleados.

Pérez (2020), tesis de investigación titulada. *Riesgos empresariales y las tomas de decisiones en Matarina Campestre, Puente Piedra, 2020*. Su principal objetivo es determinar la relación que existe entre la toma de decisiones y el riesgo empresarial en Matarina Campestre, Puente Piedra 2020. La metodología aplicada fue de un diseño no experimental de corte transversal correlacional de tipo aplicada, realizaron las encuestas a 55 empleados en la empresa. Los resultados mostraron Rho tiene correlación positiva significativa, con el valor de 0.877, de igual forma el nivel de sig. es de 0.000 ($<0,05$). Se concluyeron que ambas variables si están relacionadas, debido que el riesgo empresarial, tiene posibilidades de que la empresa alcance grandes resultados con relación a su crecimiento en la empresa y la toma de decisión, son procesos basados en reglas claras y precisas según su técnica.

Alhuay (2019), realizaron una investigación sobre, *El clima laboral y la rotación del personal en la compañía de Intradevco industrial S.A. Lurín, 2018*. En tal sentido, el autor formuló como objetivo determinar la relación entre el clima

laboral y la rotación del personal en la compañía Intradevco Industrial S.A. 2018. Por lo que tuvo como metodología de enfoque cuantitativo de diseño no experimental con un nivel de correlación, se realizaron las encuestas a 30 empleados. Los resultados ayudaron a comprender a ambas variables, por lo que mostro una relación inversamente proporcional Person de -0.991. Concluyeron la correlación negativa entre las dos variables en la organización.

Lagos (2018), tesis de investigación. *Habilidades de gestión y toma de decisiones en la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. 2018*. El objetivo de la investigación fue establecer las habilidades de gestión y la influencia en la toma de decisiones en la organización Agraria Azucarada Andahuasi S.A.A. 2018. La metodología fue cuantitativa, de diseño correlacional causal no experimental de tipo aplicada, tomaron como muestra ah 23 colaboradores. El resultado mostro la relación significativa entre las habilidades de gestión y la toma de decisiones lo cual tuvo una correlación de $R=-0,612$ y un nivel de sig. $P= 0,002 < 0,05$ negativa. Por lo tanto, a través de la conclusión se confirma que existe un nivel de correlación negativa moderada

Medrano (2017), tesis de investigación titulada, *Gestión administrativo y el proceso de toma decisiones de los trabajadores del ministerio de vivienda, construcción y saneamiento 2017*. Universidad Cesar Vallejo. Su objetivo fue determinar la relación entre la gestión administrativa y la toma de decisión de los empleados del Ministerio de Construcción 2017. La metodología que implementaron fue cuantitativa de tipo básica, de nivel descriptivo correlacional, de diseño transversal no experimental. Las encuestas se aplicaron a 176 integrantes del área administrativo. La técnica que utilizaron fue encuesta y las herramientas fue recopilación de datos. Lo que permitió obtener como resultado de la gestión administrativo y el proceso de toma de decisión. Esto fue demostrado por las estadísticas de Spearman de $Rho = 0.770$ y la sig. Bilateral $0.000 < 0.05$, dicho ello podemos concluir afirmando la relación directa de ambas variables.

Por consiguiente, se presentaron teorías vinculadas a la investigación, siendo así se presentó diferentes autores que hablaron sobre las variables y dimensiones respectivas. Se definió la primera variable, toma de decisión.

Se define que la toma de decisiones se da por diversas alternativas que deben estar sujetos a una planificación en la organización. Como menciona Emaister (2017), define que la toma de decisiones está en diversas actividades necesarias donde se debe buscar alternativas para el problema hasta llegar a la solución final, por lo tanto, es parte de la solución de los problemas, así mismo se debe tener en cuenta, que las decisiones tomadas comprometen a los recursos, la gestión para realizar los estudios de planificación y análisis para tener una mayor certeza de decisión frente al problema.

Urena Et. Al. (2019), ahora está surgiendo una tendencia a ver este proceso en el contexto de una red social a gran escala con muchos actores negociando sus opiniones a través de comentarios para llegar a una solución unificada.

Sniazhko (2019), la toma de decisiones está orientada para aquellas personas que están dispuestos a emprenderse a un riesgo y menos probable que perciban la situación como amenazante, por lo tanto, las alternativas de solución son tan importante antes de tomar decisiones en la empresa.

Koontz. Et al. (2012), define que los gerentes a veces toman las decisiones, porque frecuentemente están decidiendo qué se va hacer o como se debe hacer, por lo tanto, la toma de decisiones es un sistema de planificación. Entonces, incluso si actúa de manera rápida y sin pensar, o si una acción sólo funciona durante unos minutos, la planificación sigue ahí, es parte de la vida cotidiana, un cierto enfoque rara vez debe evaluarse, ya que casi todas las decisiones deben ser dirigidas hacia otros planes.

De acuerdo al autor Emaister (2017), la toma de decisiones maneja 3 dimensiones que son: Cualidades personales para la toma de decisiones, proceso de toma de decisiones, modelos de toma decisión.

Cualidades personales para la toma de decisiones es definida por Emaister (2017), son ciertas cualidades para actuar en la toma de decisiones lo que permitirá obtener buenos o malos resultados, teniendo claro el riesgo que tendrá frente a factores internos de una empresa.

En este sentido la investigación tomó como factores, Experiencia, Buen juicio, Habilidades cuantitativas, como indicadores de la dimensión 01.

Experiencia, según Emaister (2017), define que para la toma de decisiones las personas recurren a la experiencia para resolver el problema y solucionarlas. Entonces para la selección de un personal para un puesto es importante la experiencia, lo cual es un indicador para la toma de decisión. Por lo tanto, este puede tener ventaja y desventaja, dado que la elección de la experiencia que puede ser completamente errado para un nuevo problema, como puede ser resulta en una decisión equivocada. Pero también puede ser un gran beneficio, ya que proporciona diferentes elementos para diferenciar situaciones que pueda tener una buena o una mala estructura.

Buen juicio, según Emaister (2017), se define como la capacidad de evaluar la información inteligentemente. En este sentido la madurez, las habilidades de razonamiento y la experiencia en la toma de decisión ayuda que el juicio mejore de acuerdo a la edad y a la experiencia obtenida en los años. Por lo tanto, el juicio es más valioso cuando se trata de problemas no estructurados o nuevos, porque es precisamente de este juicio que el decisor saca conclusiones y aplica criterios para comprender y simplificar el problema sin distorsionarlo con la realidad.

Habilidades cuantitativas, según Emaister (2017), lo define como la capacidad de aplicar métodos cuantitativos o de investigación de operaciones mediante la programación lineal, teorías estudiadas y los modelos de inventario. Estos métodos permiten que los gerentes puedan tomar decisiones efectivas. Sin embargo, cabe recalcar que estas habilidades no reemplazan el buen juicio en el proceso de toma de decisión.

Proceso de toma de decisiones define Emaister (2017), que son secuencias de acciones sujetos de gestión por los gerente o administradores para resolver y comprender la problemática del entorno organizacional. Lo que incluye el análisis de hacer las preguntas correctas, ver el contexto general para poder manejar el problema particular según el proceso de decisión. Entonces la técnica en particular proporcionará una forma para resolver el problema a menos que las personas involucradas admiten que existe y que comprenden lo que significa.

En este sentido la investigación tomó como factores, Identificar un problema, Determinación de la necesidad de una decisión, Seleccionar una alternativa, son utilizadas como indicador de la dimensión 02.

Identificar un problema según, Emaister (2017), de acuerdo con los objetivos organizacionales para evitar confusiones en su concepción y comprensión. También es necesario identificar los criterios que son importantes para abordar este problema. Así como la correcta selección de técnicas o herramientas de análisis.

Determinación de la necesidad de una decisión según, Emaister (2017), define que es un proceso que comienza con el reconocimiento de las necesidades del problema para la decisión. Esta detección se genera por la presencia de un problema o una discrepancia entre un cierto estado deseado y el estado actual.

Seleccionar una alternativa según, Emaister (2017), menciona que la persona que toma la decisión debe ser absolutamente objetivo y lógico al elegir la alternativa. En última instancia, la alternativa se seleccionará en función del tiempo y la información disponible y el uso del buen juicio. En esta etapa se utilizan varias herramientas para ayudar en la selección.

Modelos de toma de decisión según Emaister (2017), define que no existe un método que garantice a un gerente decidir de manera efectiva o eficiente las decisiones de la empresa, esto es porque hay diferentes modelos para buscar

alternativas de solución en la organización, el método racional que es el más utilizado y el más recomendado debido que es probable que obtengan más soluciones con alta calidad.

En este sentido la investigación tomó como factores, Modelo racional, Modelo organizacional, Modelo no racional son utilizadas como indicador de la dimensión 03.

Modelo racional según, Emaister (2017), se basa en observar ciertas leyes que ocurren en el entorno. Lo cual son observados en diferentes perspectivas por caracterizar al hombre con una racionalidad ilimitada. Los observadores manifiestan que este modelo se aplicara solo si se cumpliera si los individuos tienen la misma visión. De esta manera sería posible si todos compartieran el mismo código de valores para lograr el objetivo de la empresa.

Modelo organizacional según, Emaister (2017), menciona que las personas encargadas en la toma de decisión cuentan diferentes enfoques, lo que permite definir los diferentes funcionamientos de las empresas, muchas veces los tomadores de decisiones no tienen información completa sobre la realidad para una buena dirección de la empresa. puesto que la información se recopila para crear un mapa, es decir un subconjunto de alternativas. Cabe mencionar que muchas veces se cuenta con encargados que no rebuscan una decisión eficiente, por lo contrario, buscan su satisfacción propia lo que puede ser errónea para el objetivo de la empresa. Por lo tanto, la satisfacción está estrechamente relacionada con el nivel de aspiración del tomador de decisiones individual.

Modelo no racional según, Emaister (2017), menciona que la idea tradicional de decisión se desarrolla por un individuo en particular. Lo cual ni las teorías metodológicas intervienen en la toma de decisión. Por lo que se considera como un modelo de decisión de denominación, esto minimizada a solo un individuo, es decir solo hay un gobernante y los gobernados.

Finalmente, se presentan las teorías relacionadas al tema, por lo que se presentó varios autores que hablaron de la variable y dimensiones respectivas de investigación. Variable, Rotación del personal

La rotación de personal es la relación que tiene el trabajador y la empresa en un ambiente dado. De acuerdo a Chiavenato (2012), define que la fluctuación del personal se da en un entorno organizacional donde permite saber la cifra de colaboradores que ingresan y salen de la compañía. Por lo tanto, es un número promedio de miembros durante un período determinado lo cual se medirá de manera anual, mensual y diario.

Lyons y Bandura (2019). La rotación del personal tiene diferentes factores y motivos o estímulos que animan a un empleado a dejar o permanecer en una organización. La rotación ha demostrado ser mucho más complicada que las cuestiones relacionadas con la satisfacción laboral, la compensación o un jefe no deseado. Son diferentes motivaciones para irse o quedarse crean diferentes oportunidades para que la gestión intervenga para retener el talento.

Zivkovic, Fosic y Starcevic (2020), la rotación de empleados como fenómeno social y comportamiento dentro de una organización no puede ser considerada únicamente como una consecuencia negativa de una combinación de diferentes circunstancias, porque este comportamiento tiene su lado positivo. Para un mercado laboral eficiente, la rotación de empleados es un componente necesario para garantizar una mayor productividad a través de una mejor conciliación entre puestos y empleados.

Los costos primarios, menciona Chiavenato (2012), son costos que se basan en la separación de cada trabajador y su reemplazo, esto quiere decir todo lo que incurrirá para formar a un empleado para el puesto de trabajo.

En este sentido la investigación tomó como factores, costos de reclutamiento, costo de registro documentario y costo de provisión como indicadores de la dimensión 01.

Costos de reclutamiento según Chiavenato (2012), define todos los gastos que incurran para realizar el reclutamiento del personal como servicio médico de selección, folletos, etc., para el proceso de selección del personal.

Costos de registros documentarios, según Chiavenato (2012), define como los gastos de los formatos, procedimientos de información de datos y la apertura de cuenta bancaria.

Costos de provisión, según Chiavenato (2012), define que serán personas que estarán a cargo de realizar las capacitaciones al nuevo personal. Es decir, es un costo perjuicio para la empresa ya que es una obligación que la empresa tiene que costear.

Los costos secundarios, menciona Chiavenato (2012), Estos incluyen aspectos intangibles que son difíciles de medir cuantitativamente, especialmente cualitativamente. Están directamente relacionados con los costos laborales y la sustitución del empleado. Quiere decir que se darán efectos colaterales de la rotación.

Por consiguiente, la investigación tomó como factores, repercusiones en la atención, repercusiones en la actitud del personal y costos extra laboral utilizados como indicadores de la dimensión 02.

Repercusiones en la atención, menciona Chiavenato (2012), menciona que son aspectos de pérdida debido a la nueva adaptación al nuevo puesto de trabajo, inseguridad inicial del personal. Por lo tanto, es algo negativo para la empresa ya que son días de pérdida de rentabilidad.

Repercusiones en la actitud del personal, nos indica Chiavenato (2012), que son predisposición que el nuevo integrante transmite a los demás compañeros, así como la influencia de la actitud de la supervisión frente a ello.

Costos extra laborales se define, según Chiavenato (2012), es el incremento de gastos en personal adicional debido a la ineficiencia del personal nuevo, esto conlleva a realizar pagos de horas extras.

Los costos terciarios, menciona Chiavenato (2012), lo define cómo efectos secundarios mediadores de los ingresos percibidos ya sea a mediano y largo plazo. por lo que estos son considerados sólo estimaciones.

Por consiguiente, la investigación tomó como factores, costo de inversión adicional, pérdida en los negocios, utilizadas como indicadores en la dimensión 03.

Los costos de inversión adicionales, menciona Chiavenato (2012), es el incremento proporcional de las tasas de seguro, la fase de adaptación y formación de los nuevos empleados a la empresa.

La pérdida en los negocios, según Chiavenato (2012), son pérdidas comerciales afectando la imagen de la empresa y la calidad de productos debido al servicio brindado por un empleado sin experiencia y en la etapa de formación y adaptación del puesto.

Para finalizar la gran cantidad y complejidad de sus inconvenientes, la alta tasa de rotación de empleados se vuelve confusa, especialmente cuando se ven obligados a obtener ganancias que son falsas a un corto plazo. Esto nos dice que, a mediano o largo plazo, los ingresos causan un daño enorme a la organización, así como al mercado, la economía, especialmente a los trabajadores percibidos personal o socialmente en la relación con sus familias.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño investigación

3.1.1 Tipo

El tipo de investigación fue de tipo aplicada, basada en hechos por lo que cuenta con aportaciones científicas, según, Baena (2017), La investigación aplicada se centra en las posibilidades específicas de la implementación práctica de teorías generales y se dedica a resolver necesidades sociales y humanas. Por lo tanto, se aplicará en un problema en específico donde dará soluciones inmediatas.

3.1.2 Diseño

El diseño fue no experimental – transeccionales, las variables no serán manipuladas, lo cual mantendrán en su estado natural, según Hernández (2017), define que no se efectúa manipulación intencional estímulos para analizar las consecuencias sobre las variables. Por lo que las variables se mantendrán en su composición inicial.

3.1.3 Enfoque

El enfoque por su naturaleza fue cuantitativo, se basa en la recopilación de datos la cual respondió las preguntas de estudio, según Hernández (2017), menciona que presenta de forma secuencial y probatoria a la hipótesis a partir de medidas numéricas y estadístico para probar el comportamiento y teoría. Por consiguiente, los resultados fueron de manera secuencial la cual probarán la hipótesis a partir de la medida numérica obtenida.

3.1.4 Nivel

El nivel fue correlacional, lo cual consiste conocer cómo se relaciona las variables entre sí, según Hernández (2017), define que el estudio tiene como objetivo determinar cómo se relacionan, o vinculan diferentes conceptos de dos variables o características entre sí. En este sentido las variables ayudaron a determinar si hay una relación en la investigación.

3.2 Variable y Operacionalización

Las variables de este estudio fueron cuantitativas, están basadas en priorizarse en sí mismo, Según Hernández (2017), define que el investigador forma una creencia propia sobre el tema de estudio como lo sería un grupo de personas únicas o un proceso particular. Entonces las variables cualitativas permiten utilizar la recopilación datos para plantear las preguntas de estudio y tener nuevas interrogantes para el proceso de interpretación.

- Variable 1: Toma de decisiones

Definición conceptual

Emaister (2017), indica la toma de decisiones está en diversas acciones necesarias donde se debe buscar alternativas para el problema hasta llegar a la solución final, por lo tanto, es parte de la solución de los problemas, así mismo se debe tener en cuenta, que las decisiones tomadas comprometen a los recursos, la gestión para realizar los estudios de planificación y análisis para tener una mayor certeza de decisión frente al problema.

Definición operacional

La variable toma de decisiones fueron medidos en tres dimensiones. Costos primarios como indicadores son costos de reclutamiento, costo de registro documentario y costo de provisión. Costos secundarios, como indicadores son repercusiones en la atención, repercusiones en la actitud del personal y costos extra laborales. Costos terciarios como indicadores, perdida en los negocios, costo de inversión adicional y la técnica encuesta y el instrumento cuestionario con escala de Likert.

- Variable 2: Rotación del personal

Definición conceptual

Chiavenato (2012), define como fluctuación del personal a un entorno organizacional donde permite saber la cifra de colaboradores que ingresan y salen

de la compañía. Por lo tanto, es un número promedio de miembros durante un período determinado lo cual se medirá de manera anual, mensual y diario.

Definición operacional

La variable rotación del personal fueron medidos por tres dimensiones. Cualidades personales para la toma de decisión como indicadores son experiencia, buen juicio y habilidades cuantitativos. El proceso de toma de decisión, como indicador son identificar un problema, determinación de la necesidad de una decisión y seleccionar una alternativa. Modelos de toma de decisión como indicadores son racional, organizacional y no racional. con la técnica encuesta censal y el instrumento cuestionario con escala de Likert.

Matriz Operacional

(Ver Anexo 1)

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población fue compuesta por 50 trabajadores. Se tomó a toda la población por ser mínima, Según Hernández (2017), define que la población es un conjunto de personas la cual serán analizadas según sus características para la investigación.

Criterios de selección

Inclusión

La investigación por ser una población reducida se tomó a los 50 colaboradores.

Exclusión

Para la realización de la investigación se excluyó a los jefes directos porque son los que desarrollan las actividades diarias del restaurante.

3.3.2. Muestra

Se utilizó la muestra censal por ser una población pequeña de 50 colaboradores. Según Hernández (2017), define que la muestra censal tiene como finalidad hacer un estudio a toda la población debido a que es reducido. Al mismo tiempo el criterio está orientado en buscar las características de la población para el desarrollo de la investigación.

3.3.3. Muestreo

El muestreo aplicado es no probabilístico, porque los colaboradores fueron elegidos intencionalmente, según la percepción de la investigación, Según Hernández (2017), define que los elementos no dependen de probabilidades sino de causas vinculadas a las características de la encuesta y al propósito de investigación. Cabe señalar que esto no se basa en fórmulas si no dependerá del procedimiento de toma de decisión en la investigación.

3.3.4. Unidad de análisis

Fueron formados por los colaboradores que laboran en la Cevichería las cañitas E.I.R.L.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.4.1. Técnica

La técnica que se aplicó fue la encuesta para recolectar los datos y la información aplicada a los colaboradores en el Cevichería las cañitas E.I.R.L. Según Gallardo (2017), define que la técnica es una herramienta o instrumento permitió identificar a priori las preguntas a realizar, indaga a apreciación a los interrogados a través de la muestra representativa de la población.

3.4.2 Instrumento

El instrumento permitió medir las variables por lo que el cuestionario fue fundamental para ello se utilizó la escala de Likert. Según Hernández (2017), indica que el instrumento son las condiciones para medir las variables, entonces el cuestionario son preguntas relacionadas sobre las variables a medir. Es decir, que

el instrumento son preguntas que permitirán que las variables de investigación tengan un resultado efectivo de acuerdo con el problema de estudio.

Tabla 1

Técnicas e instrumentos de recolección de datos para la toma de decisiones y rotación del personal

Variable	Técnica	Instrumento
Toma de decisiones	Encuesta	Cuestionario
Rotación del personal	Encuesta	cuestionario

Validez se validará el contenido de investigación en base al diseño y características de las variables a medir, según Hernández (2017), menciona que el grado de validez se relaciona en la precisión que se utilizó el instrumento en el momento de medir las variables.

El presente trabajo fue validado por expertos de la Universidad César Vallejo, por medio del cuestionario con el fin de que las preguntas sean consistentes y coherentes con la relación al estudio.

Tabla 2

Juicio de los expertos

N°	Nombre y apellidos	Grado	Resultados
1	Cervantes Ramón Edgard Francisco	Magister	Aplicable
2	Aramburu Geng Carlos Abraham	Magister	Aplicable
3	Bardales Cárdenas Miguel	Doctor	Aplicable

Confiabilidad La fiabilidad del instrumento permitió alcanzar los resultados solidos que se dio a través la encuesta de los ítems, según Hernández (2017), quien define la confiabilidad como un instrumento que brindará resultados al nivel esperado esta aplicación dará al mismo individuo origina resultados iguales.

Para calcular este instrumento se utilizó el alfa de Cronbach, con el programa del SPSS 25, con el propósito de medir el grado de confiabilidad del instrumento, obteniéndose como respuesta equivalente de 0.859 en la escala de calificación de 0 a 1.

Escala: General

Tabla 3

Nivel de confiabilidad del Alfa de Cronbach de la variable (global)

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,859	34

Podemos observar en la tabla 3 las 34 preguntas realizadas a 50 colaboradores de la Cevichería las Cañitas E.I.R.L. Se obtuvo como resultado del Alfa de Cronbach para ambas variables con una confiabilidad alta, obteniendo así 0,859 como valor, lo que indica que el instrumento esta apropiado para su aplicación con un 85% de fiabilidad. (Ver Anexo 5)

Escala Variable 1: Toma de decisiones

Tabla 4

Nivel de confiabilidad del Alfa de Cronbach (v1. Toma de decisiones)

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,761	18

La tabla 4 se observa 18 elementos de la V1, obteniendo la estadística de fiabilidad del Alfa de Cronbach con un resultado de 0,761 como valor, para la variable toma de decisiones contando con una confiabilidad alta, lo que indica que el instrumento esta apropiado para la aplicación con un 76% de fiabilidad. (Ver Anexo 5)

Escala V2: Rotación del personal

Tabla 5

Nivel de confiabilidad del Alfa de Cronbach (v2. Rotación del personal)

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,803	16

La tabla 5 se observa 16 elementos de la V2, obteniendo la estadística de fiabilidad del Alfa de Cronbach con un resultado de 0,803 como valor, para la variable de rotación del personal contando con una confiabilidad alta, lo que nos

indica que el instrumento esta apropiado para la aplicación con un 80% de fiabilidad. (Ver Anexo 5)

3.5 Procedimientos

Se solicitó autorización a la empresa para realizar el estudio de tal modo que se inició la investigación. por lo que las variables de estudio se tomaron según los problemas que aquejan al restaurante, de esta manera se recopiló dos variables que predominan se limitó con la empresa y el lugar de estudio, seguidamente se planteamiento del problema de investigación, introducción, la formulación del problema objetivos hipótesis tanto generales como específicas así mismo la justificación de estudio.

Por otro lado, se realizó el marco teórico para los antecedentes internacionales, nacionales y locales relacionados a nuestra investigación, así como a la metodología utilizada, lo siguiente fue delimitar a nuestra población por ser una población pequeña se utilizará a todos los colaboradores como muestra. La técnica que se aplicó fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Gracias la carta de presentación proporcionado por la Universidad, se llevará la recopilación de información sobre los colaboradores. de la Cevicheria las Cañitas E.I.R.L., una vez obtenida la información se realizará la discusión y las conclusiones y discusión del estudio de investigación.

3.6 Método de análisis de datos

El análisis de datos consistirá en una estadísticas descriptivas y estadísticas inferenciales.

3.6.1 Análisis de datos de descriptivos

Al recopilar la información requerida se procedió trabajar en el Excel donde se hizo el uso de la data obtenido para realizar la tabulación respectiva, así mismo se ingresó los datos en el programa de SPSS donde se obtuvo las tablas y figuras estadísticos. Según Hernández Sampieri (2017), son cálculos cuyos resultados son analizados para ser interpretados.

3.6.2 Análisis de datos inferenciales

Permitió poder contrastar la hipótesis es decir se pudo determinar si tiene relación o no ambas variables. Según Hernández (2017), indica que la estadística inferencial pretende probar la hipótesis y poder estimar parámetros lo cual generaliza los resultados obtenidos en la muestra mediante técnicas apropiadas.

3.7 Aspectos éticos

El trabajo se realizó mediante los lineamientos indicados en la Universidad César Vallejo cumpliendo con las normativas del APA, respetando los derechos de autor las encuestas se aplicaron con gran cuidado y confiabilidad para que los datos no sean manipulados. Asimismo, también se tiene en cuenta el respeto a la integridad de los contribuyentes ya que no existen condiciones ni limitaciones para orientar la respuesta. Por tanto, se pudo en todo momento demostrar nuestro alto nivel y profesionalismo en la investigación.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Medidas descriptivas de las variables

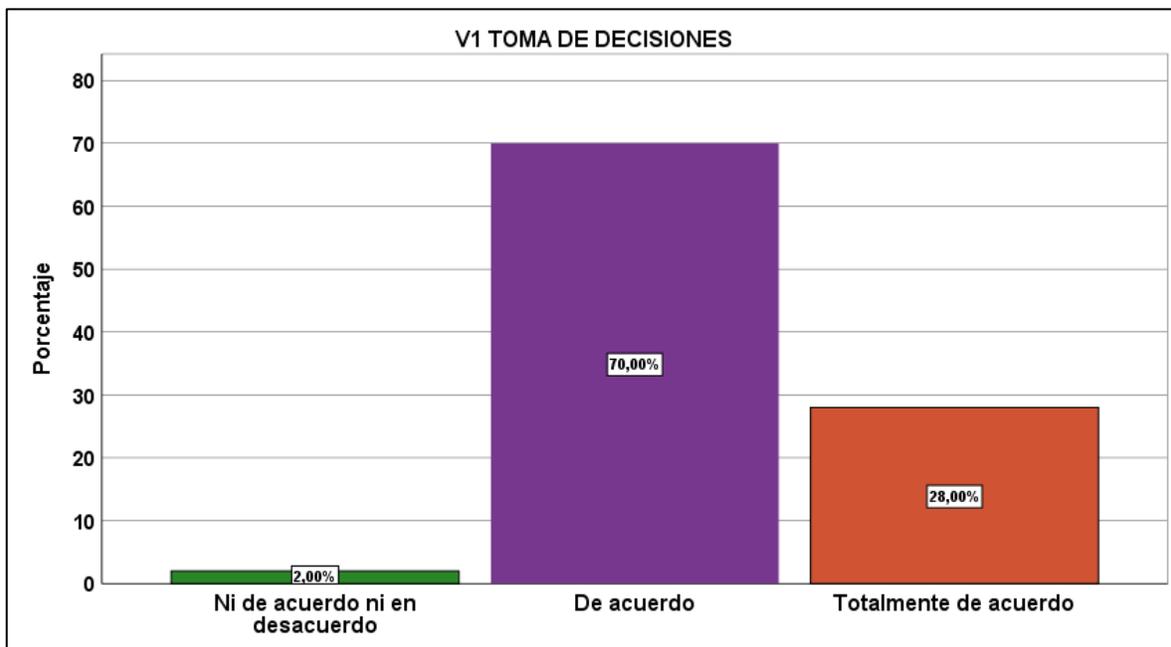
Tabla 6

Variable Toma de decisiones

	V1 TOMA DE DECISIONES			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	2	2	2
De acuerdo	35	70	70	72
Totalmente de acuerdo	14	28	28	100
Total	50	100	100	

Figura 1

Resultados de encuestas Variable Toma de decisiones.



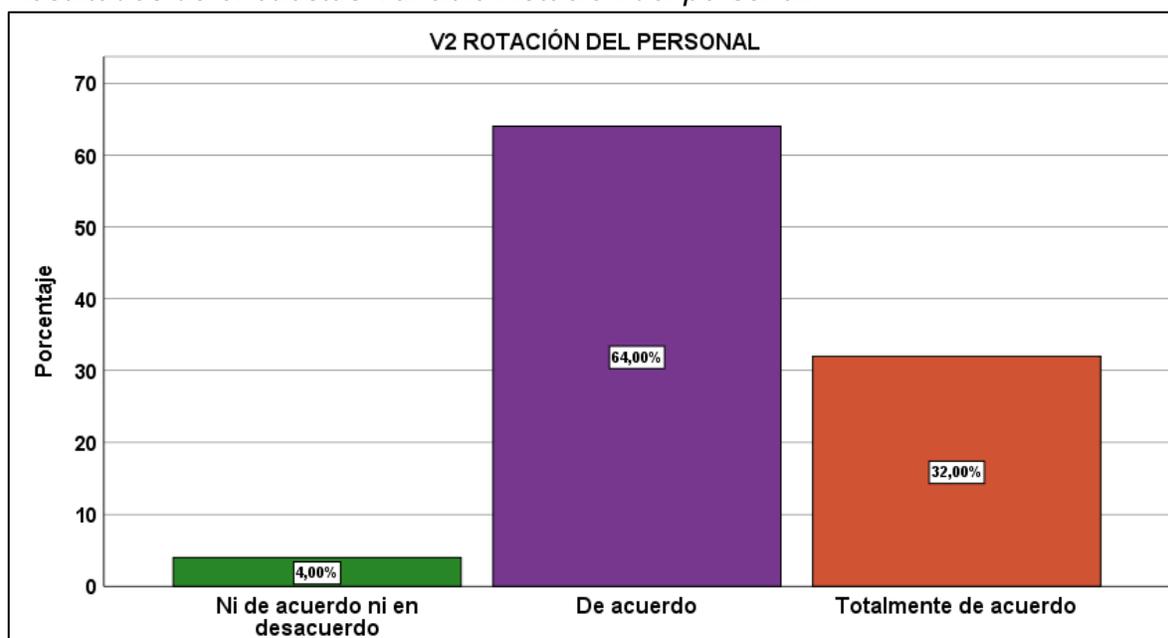
Interpretación: En la tabla 6 y de la figura 1 presentado por 50 colaboradores encuestados, se tuvo como resultado que el 2% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que un 70% están de acuerdo y 28% que están totalmente de acuerdo en la toma de decisiones en la Cevichería las Cañitas. Los resultados permiten indicar que el mayor porcentaje están de acuerdo, esto significa que frecuentemente están decidiendo qué se va hacer o como se debe hacer, por lo

tanto, los colaboradores perciben el compromiso en la gestión para realizar una buena planificación.

Tabla 7
Variable Rotación del personal

V2 ROTACIÓN DEL PERSONAL				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	4	4	4
De acuerdo	32	64	64	68
Totalmente de acuerdo	16	32	32	100
Total	50	100	100	

Figura 2
Resultados de encuestas Variable Rotación del personal.



Interpretación: En la tabla 7 de la figura 2 presentado por 50 colaboradores encuestados, lo cual se tuvo como resultado que el 4% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo en la rotación del personal en la Cevichería las Cañitas, mientras que el 64% están de acuerdo y un 32% están totalmente de acuerdo con la rotación del personal. Los resultados permiten indicar que el mayor porcentaje están de acuerdo, lo que significa que frecuentemente renuncian por no adaptarse al puesto o por la falta de integración al área, lo cual es grave en los costos de reclutamiento. Entonces es fundamental mejorar el proceso de integración del personal.

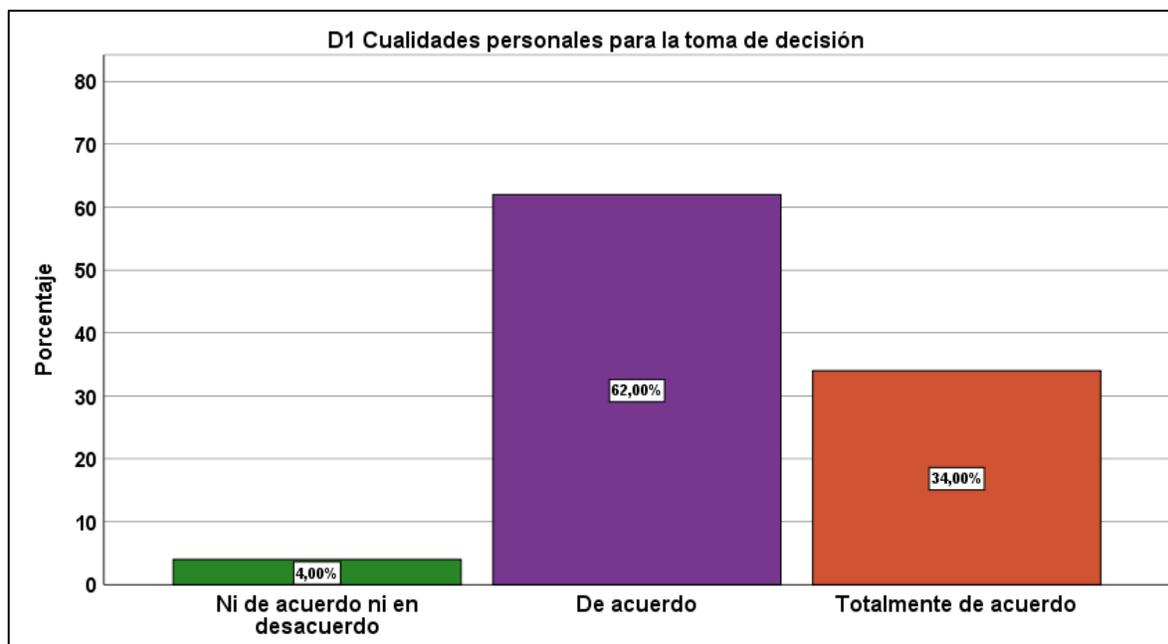
Tabla 8

Resultados descriptivos. Dimensión cualidades personales para la toma de decisión.

D1 CUALIDADES PERSONALES PARA LA TOMA DE DECISIÓN				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	4	4	4
De acuerdo	31	62	62	66
Totalmente de acuerdo	17	34	34	100
Total	50	100	100	

Figura 3

Resultados de encuestas. Dimensión cualidades personales para la toma de decisión.



Interpretación: En la tabla 8 de la figura 3 presentado por 50 colaboradores encuestados, se obtuvo como resultado que el 4% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo en las cualidades personales para la toma de decisiones en la Cevichería las Cañitas, mientras que el 62% están de acuerdo y un 34% están totalmente de acuerdo en las cualidades personales para la toma de decisiones. Por lo tanto, la mayor parte del porcentaje indican que están de acuerdo con las cualidades personales para la toma de decisiones. Los resultados permiten indicar que el mayor porcentaje están de acuerdo, lo que significa que las habilidades

personales ayudan a que el juicio mejore según la edad y a la experiencia obtenida en los años.

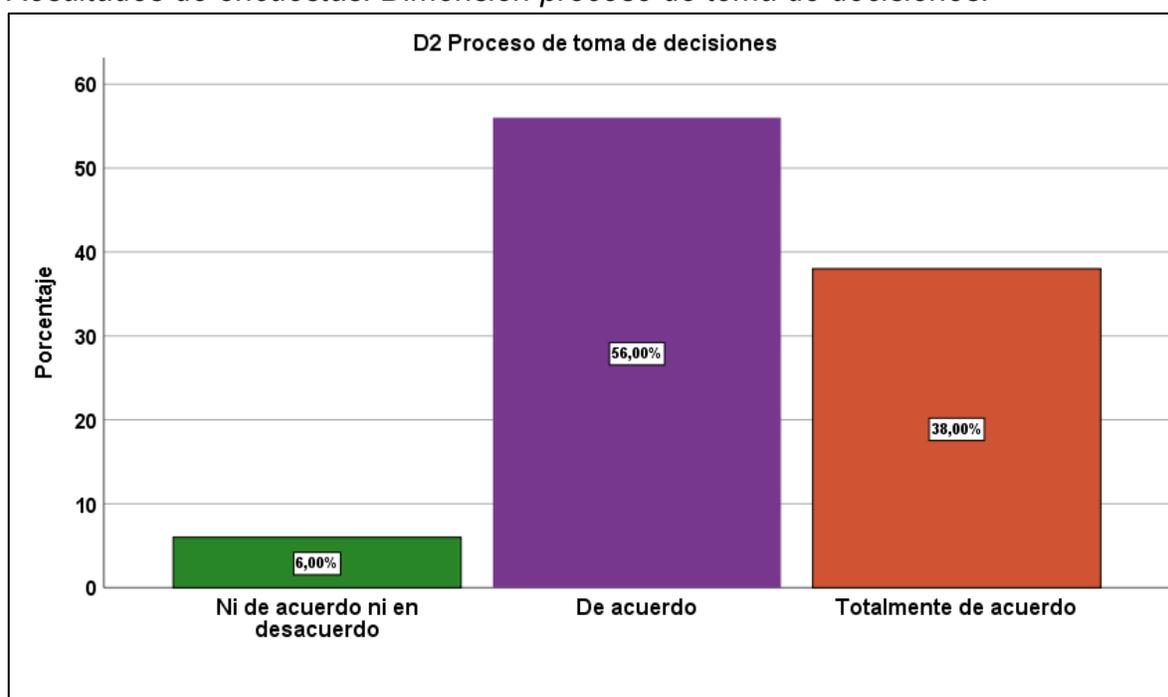
Tabla 9

Resultados descriptivos. Dimensión proceso de toma de decisiones.

D2 PROCESO DE TOMA DE DECISIONES				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	6	6	6
De acuerdo	28	56	56	62
Totalmente de acuerdo	19	38	38	100
Total	50	100	100	

Figura 4

Resultados de encuestas. Dimensión proceso de toma de decisiones.



Interpretación: En la tabla 9 de la figura 4 presentado por 50 colaboradores encuestados, se tuvo como resultado que el 6% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con los procesos para la toma de decisiones, un 56% están de acuerdo y un 38% están totalmente de acuerdo en el proceso de la toma de decisiones en la Cevichería las Cañitas. Los resultados permiten indicar que el mayor porcentaje están de acuerdo, lo que significa que, se tendrá garantizada una acertada toma de

decisiones, según los criterios que son importantes para abordar el problema en la Cevichería las Cañitas.

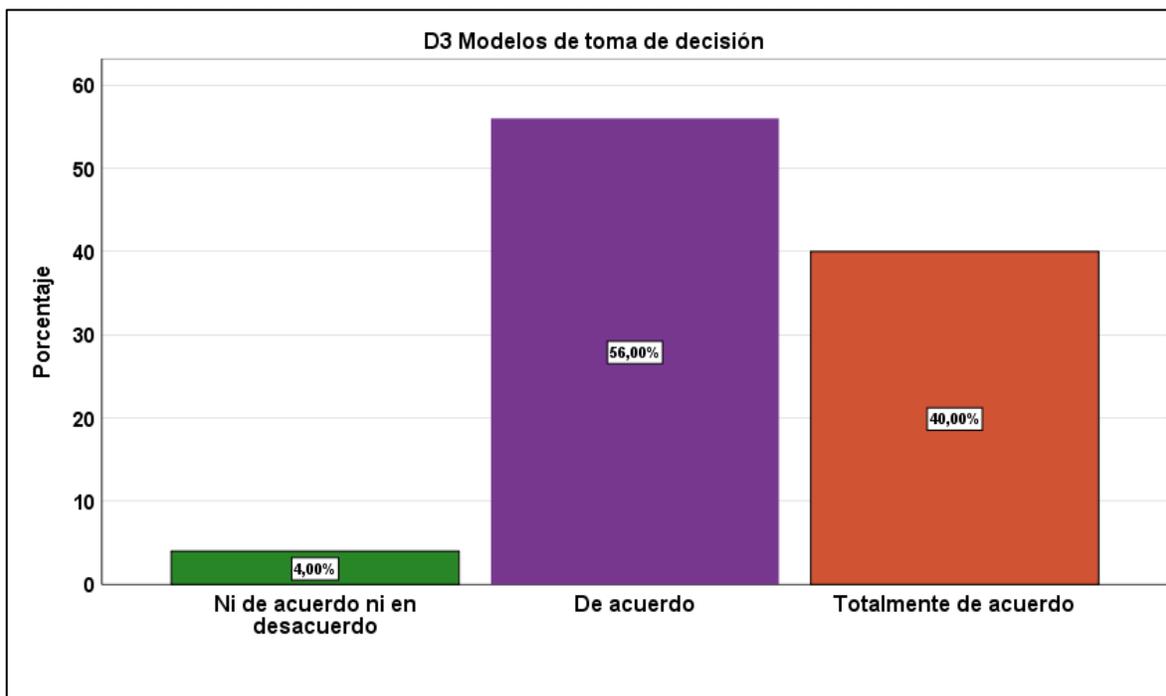
Tabla 10

Resultados descriptivos. Dimensión modelos de toma de decisión.

D3 MODELOS DE TOMA DE DECISIÓN				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	4	4	4
De acuerdo	28	56	56	60
Totalmente de acuerdo	20	40	40	100
Total	50	100	100	

Figura 5

Resultados de encuestas. Dimensión modelos de toma de decisión.



Interpretación: En la tabla 10 de la figura 5 presentado por 50 colaboradores encuestados, se tuvo como resultado que el 2% no están ni de acuerdo ni en desacuerdo en los modelos de la toma de decisiones en la cevichería Las Cañitas, mientras que el 56% están de acuerdo y un 40% que están totalmente de acuerdo en los modelos de toma de decisiones. Los resultados permiten indicar que el mayor porcentaje están de acuerdo y totalmente de acuerdo, lo que significa que el método

que utilizan garantiza que los encargados tomen decisiones acertadas según las necesidades que se requiera en la Cevichería las Cañitas.

Análisis inferencial

Prueba de normalidad

Prueba de hipótesis

H_0 : La distribución estadística es normal

H_1 : La distribución estadística no es normal

Nivel de significancia de la población = 0.05 = 5%, (95%, $Z = \pm 1.96$)

Regla de decisión:

- a) Si p - valor de sig. Es < 0.05 se rechaza la H_0
- b) Si p - valor de sig. Es ≥ 0.05 se acepta la H_0 y se rechaza la H_1

Tabla 11

Resultados de la Pruebas de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Toma de decisiones	,423	50	,000	,642	50	,000
Rotación del personal	,379	50	,000	,703	50	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: En la tabla 11 mediante los resultados se muestra que los encuestados es mayor igual a 50 por lo que se empleó Kolmogorov-Smirnov, obteniendo una sig. de 0,000 indicando que menor a 0.05 esto ayuda a determinar que no existe una distribución normal es decir no paramétrica, por lo tanto, utilizaremos el estadístico de Rho Spearman se puede deducir que la toma de decisiones y la rotación del personal están relacionadas significativamente. Por lo consiguiente aceptamos la H_1 alterna y rechazamos la nula.

PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

Prueba de hipótesis correlacional entre toma de decisiones y rotación del personal

H_0 : No existe relación entre la Toma de decisiones y la Rotación del personal en la Cevichería las Cañitas E.I.R.L., Ate 2022.

H_1 : Existe relación entre la Toma de decisiones y la Rotación del personal en la Cevichería las Cañitas E.I.R.L., Ate 2022.

Regla de decisión:

- c) Si p - valor de sig. Es < 0.05 se rechaza la H_0
- d) Si p - valor de sig. Es ≥ 0.05 se acepta la H_0 y se rechaza la H_1

Tabla 12

Prueba de hipótesis correlacional entre toma de decisiones y rotación del personal.

		Correlaciones		
			Toma de decisiones	Rotación del personal
Rho de Spearman	Toma de decisiones	Coefficiente de correlación	1,000	,383**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	50	50
	Rotación del personal	Coefficiente de correlación	,383**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	50	50

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

Interpretación: La tabla 12, se puede observar el grado de Significancia es $0.006 < p = 0.05$. De modo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir que existe relación entre la toma de decisiones y la rotación del personal. Con el coeficiente de correlación del Rho de Spearman = 0.383. Por esta razón, se comprueba la relación positiva media, quiere decir que la toma de decisiones se relaciona de manera directa con la rotación del personal en la Cevichería las Cañitas E.I.R.L., Ate 2022. (Ver Anexo 6)

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Prueba de hipótesis correlacional entre cualidades personales para la toma de decisión y la rotación del personal

H_0 : No existe relación entre las cualidades personales para la toma de decisión y la Rotación del personal en la Cevichería las Cañitas E.I.R.L., Ate 2022.

H_1 : Existe relación entre las cualidades personales para la toma de decisiones y la Rotación del personal en la Cevichería las Cañitas E.I.R.L., Ate 2022.

Regla de decisión:

- Si p - valor de sig. Es < 0.05 se rechaza la H_0
- Si p - valor de sig. Es ≥ 0.05 se acepta la H_0 y se rechaza la H_1

Tabla 13

Prueba de hipótesis correlacional entre cualidades personales para la toma de decisión y rotación del personal.

Correlaciones				
			Cualidades personales para la toma de decisión	Rotación del personal
Rho de Spearman	Cualidades personales para la toma de decisión	Coefficiente de correlación	1,000	,305*
		Sig. (bilateral)	.	,032
		N	50	50
	Rotación del personal	Coefficiente de correlación	,305*	1,000
		Sig. (bilateral)	,032	.
		N	50	50

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

Interpretación: La tabla 13, percibe la Significancia =0.032, $< p=0.05$. De modo que, se acepta la hipótesis alterna, podemos decir que existe relación entre cualidades personales para la toma de decisión y rotación del personal. Con un coeficiente de correlación Rho de Spearman 0.305. Por esta razón, se comprueba una relación positiva media, quiere decir que cualidades personales para la toma de decisión se relaciona de manera directa con la rotación del personal en la cevichería las Cañitas E.I.R.L., Ate 2022. (Ver Anexo 6)

Prueba de hipótesis correlacional entre proceso de toma de decisiones y rotación del personal

Ho: No existe relación entre proceso de toma de decisiones y rotación del personal en la Cevichería las Cañitas E.I.R.L., Ate 2022.

H1: Existe relación entre proceso de toma de decisiones y rotación del personal en la Cevichería las Cañitas E.I.R.L., Ate 2022.

Regla de decisión:

- a) Si p - valor de sig. Es < 0.05 se rechaza la H_0
- b) Si p - valor de sig. Es ≥ 0.05 se acepta la H_0 y se rechaza la H_1

Tabla 14. Prueba de hipótesis correlacional entre proceso de toma de decisiones y rotación del personal.

		Correlaciones		
			Proceso de toma de decisiones	Rotación del personal
Rho de Spearman	Proceso de toma de decisiones	Coefficiente de correlación	1,000	,365**
		Sig. (bilateral)	.	,009
	Rotación del personal	Coefficiente de correlación	,365**	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	50	50

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

Interpretación: La tabla 14, percibe la Significancia =0.009, $< p=0.05$. De modo que, se acepta la hipótesis alterna, podemos decir que existe relación entre proceso de toma de decisiones y rotación del personal. Con un coeficiente de correlación del Rho de Spearman 0.365. Por esta razón, se comprueba una relación positiva media, quiere decir que el proceso de toma de decisiones se relaciona de manera directa con la rotación del personal en la Cevichería las Cañitas E.I.R.L., Ate 2022. (Ver Anexo 6)

Prueba de hipótesis correlacional entre modelos de toma de decisión y rotación del personal

H_0 : No existe relación entre modelos de toma de decisión y Rotación del personal en la Cevichería las Cañitas E.I.R.L., Ate 2022.

H_1 : Existe relación entre modelos de toma de decisión y Rotación del personal en la Cevichería las Cañitas E.I.R.L., Ate 2022.

Regla de decisión:

- a) Si p - valor de sig. Es < 0.05 se rechaza la H_0
- b) Si p - valor de sig. Es ≥ 0.05 se acepta la H_0 y se rechaza la H_1

Tabla 15

Prueba de hipótesis correlacional entre modelos de toma de decisión y rotación del personal.

Correlaciones				
		Modelos de toma de decisión		Rotación del personal
Rho de Spearman	Modelos de toma de decisión	Coeficiente de correlación	1,000	,376**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	50	50
	Rotación del personal	Coeficiente de correlación	,376**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	50	50

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

Interpretación: La tabla 15, percibe la Significancia =0.007, $< p=0.05$. De modo que, se acepta la hipótesis alterna, la cual quiere decir que existe relación entre modelos de toma de decisión y rotación del personal. Con un coeficiente de correlación Rho de Spearman 0.376, Comprueba una relación positiva media, quiere decir que los modelos de toma decisiones se relaciona de manera directa con la rotación del personal en la Cevichería las Cañitas E.I.R.L., Ate 2022. (Ver Anexo 6)

V. DISCUSIÓN

Los resultados que se obtuvieron nos permitieron realizar comparaciones de los estudios de investigación con los antecedentes que han sido citados en el marco teórico. Los resultados se presentan del siguiente modo:

El objetivo general de la investigación fue analizar la relación entre la toma de decisiones y la rotación del personal en la Cevichería las Cañitas E.I.R.L., Ate 2022, El análisis de la tabla 14, se obtuvo como respuesta una Sig. (Bilateral) de $0.006 < 0.05$ entre las variables y un coeficiente de relación $0,383$, lo cual evidencian una correlación positiva media entre la toma de decisiones y rotación del personal. Estos datos fueron contrastados con la investigación por Blanco (2020), donde concluyo que los resultados entre ambas variables hay una correlación positiva Rho spearman $R. = 0,549$; sig. = $0,000$. Por lo tanto, en el estudio se demuestra que existe correlación positiva. Estos resultados obtenidos por Blanco (2020), coinciden con la presente investigación tanto en la correlación de las variables, pero discrepan con el nivel de correlación. Según Emaister (2017), define que la toma de decisiones está en diversas actividades necesarias donde se debe buscar alternativas para el problema hasta llegar a la solución final, Chiavenato (2012), define que la fluctuación del personal se da en un entorno organizacional donde se determina el número de personas que ingresan y salen de una compañía.

En cuanto al primer objetivo específico, determinar la relación entre las cualidades personales para la toma de decisión y la rotación del personal en la Cevichería las Cañitas E.I.R.L., Ate 2022, Los resultados conseguidos en la tabla 15, se evidencia un nivel de correlación positiva media Rho de Spearman de $0,305$ con un nivel de significancia es de $0.032 < 0,05$. Por lo tanto, el estudio demuestra que cualidades personales para la toma de decisión se relaciona de manera directa con la rotación del personal. Lo cual fueron comparada con la investigación de Pérez (2020), los resultados mostraron Rho Spearman de $0,877$ tiene correlación positiva significativa con un nivel de sig. $0.000 < 0,05$. Los resultados obtenidos por Pérez (2020), que coinciden con la presente investigación, respecto a la correlación, pero discrepan con el nivel de correlación. Según Emaister (2017), son ciertas cualidades para actuar en la toma de decisiones lo que permitirá obtener buenos o malos

resultados, siendo claro del riesgo que tendrá frente a factores internos de la empresa.

En relación con el segundo objetivo específico determinar la relación entre proceso de toma de decisiones y rotación del personal en la Cevichería las Cañitas E.I.R.L., Ate 2022. El resultado de la tabla 16, se puede observar los datos obtenidos comprueban una relación positiva media con un coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0,365; con una sig. Bilateral de $0,009 < 0,05$ lo que evidencia que el proceso de toma de decisiones se relaciona de manera directa con la rotación del personal. Lo cual fueron comparadas con la siguiente investigación de Medrano (2017), los resultados indican que hay una relación positiva considerable en la gestión administrativa y la toma de decisiones. Lo cual se demostró en la estadística Rho Spearman de 0,770 con una sig. Bilateral $0,000 < 0,05$. De esta manera los resultados obtenidos por Medrano (2017), coinciden con la presente investigación, respecto al coeficiente de correlación, pero discrepan con el nivel de correlación. Puesto que, para Emaister (2017), el proceso de toma de decisiones son secuencias de acciones sujetos a la gestión por los gerentes o administradores para resolver y comprender la problemática del entorno organizacional.

En cuanto al tercer objetivo específico determinar la relación entre modelos de toma de decisión y rotación del personal en la Cevichería las Cañitas E.I.R.L., Ate 2022. Los resultados obtenidos en la tabla 17, evidencian una relación positiva media con un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,376 con una sig. Bilateral de $0,007 < 0,05$ lo que demuestra que los modelos de toma decisiones se relaciona de manera directa con la rotación del personal. Por lo tanto, fueron contrastados con la investigación de Guerrero, Et. Al. (2021), los resultados mostraron que el valor coeficiente de Pearson obtenido es de 0,353 una correlación positiva media y de sig., es igual a 0,000, por lo que concluye que, si existe relación entre la variable gestión de capital de trabajo y la toma de decisiones. Estos resultados obtenidos coinciden con Guerrero, Et. Al. (2021), con respecto al grado de correlación y el nivel de correlación. Puesto que, Emaister (2017), indica que no existe un método que garantice a un gerente tomar buenas decisiones acertadas,

sin embargo, se cuenta con diferentes modelos de decisión que permitirá buscar alternativas de solución para una organización.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se tuvo como objetivo general, analizar qué relación existe entre la toma de decisiones y la rotación de personal en la Cevichería las Cañitas E.I.R.L., Ate 2022., en la cual se obtuvo como resultado a través del Rho Spearman 0.383 y sig.= 0.006 se estableció una correlación positiva media entre ambas variables. En consecuencia, existe relación directa ya que, para llegar a una efectiva toma de decisiones es necesario contar con acertadas estrategias la cual garantizara una adecuada rotación de personal y por consiguiente resultados favorables para los intereses de la organización.

Segunda: De acuerdo al objetivo específico, determinar la relación entre las cualidades personales para la toma de decisiones y la rotación del personal en la Cevichería las Cañitas E.I.R.L., Ate 2022. De acuerdo a los resultados obtenidos a través del Rho de Spearman de 0.305 y sig.= 0.032 se señaló una correlación positiva media entre ambas variables. En consecuencia, existe relación directa con las cualidades personales para la toma de decisiones, lo que destaca la importancia del uso de las habilidades para percibir información importante de los problemas que afectan el aumento de rotación del personal, para ello; se debe aplicar criterios para entender el problema y simplificarlo, sin distorsionar la situación actual.

Tercera: De acuerdo al objetivo específico, determinar la relación entre el proceso de toma de decisiones y la rotación de personal en la Cevichería las Cañitas E.I.R.L., Ate 2022. Según los resultados obtenidos a través del Rho Spearman 0.365 y sig. 0,009 se determinó una correlación positiva media entre ambas variables. Se concluye, que para garantizar mejores resultados se debe utilizar de manera adecuada el proceso de toma de decisiones, cabe mencionar que es importante conocer los problemas frecuentes de la rotación del personal, de tal modo que se dé alternativa de solución, es decir; que se debe disponer de información necesaria para la identificación del problema, la necesidad de decisión y las alternativas que debe elegir, ya que deben ser objetivas e interpretadas de acuerdo a la información recopilada.

Cuarta: De acuerdo al objetivo específico, determinar la relación entre los modelos de toma de decisión y la rotación de personal en la Cevichería las Cañitas E.I.R.L., Ate 2022. Según los resultados obtenidos a través del Rho Spearman 0.376 y sig. 0,007 se determinó una correlación positiva media entre ambas variables. Se concluye que, para alcanzar un buen análisis del planteamiento del problema, es necesario el modelo de toma de decisión racional, es decir; analizar la realidad concreta donde se quiere tomar la decisión lo que aportaría decisiones novedosas e inusuales donde se podrá evaluar y seleccionar alternativas para mejorar las decisiones de tal modo que se minimicé la salida de colaboradores de la empresa.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. De acuerdo a la relación positiva media entre la toma de decisiones y la rotación del personal en la empresa Cevichería las Cañitas E.I.R.L., Ate 2022. Se sugiere que, se implemente las reuniones de manera periódica, a fin de informar la toma de decisiones y las alternativas de solución, siendo necesaria la participación de los colaboradores de esta manera ayudara que el proceso sea más efectivo.

Segunda. De acuerdo a la relación positiva media entre las cualidades personales para la toma de decisiones y la rotación de la personal empresa de la Cevichería las Cañitas E.I.R.L., Ate 2022. Se sugiere que se utilice las técnicas cuantitativas como la programación lineal por lo que permite conseguir una óptima solución de los problemas y el buen juicio, ya que, están basadas en información disponible y a su propia experiencia, también la investigación cuantitativa permitirá tener mejores tomas de decisiones efectivas, debido que son muy útiles para el desarrollo de nuevas decisiones, a fin de aplicar estrategias de solución en la rotación del personal.

Tercera. De acuerdo a la relación positiva media entre proceso de toma de decisiones y la rotación del personal empresa Cevichería las Cañitas E.I.R.L., Ate 2022. Se sugiere realizar una recopilación de información confiable y oportuna para un buen uso del proceso de toma de decisiones, permitirá buscar mejores alternativas de solución, por lo cual, se podrá identificar el problema, la necesidad de decisión y las alternativas que debe elegir, para minimizar la reducción de personal en la empresa.

Cuarta. De acuerdo a la relación positiva media entre modelos de toma de decisión y la rotación de la personal empresa de la Cevichería las Cañitas E.I.R.L., Ate 2022. Se sugiere utilizar el modelo de decisión racional debido que minimiza el riesgo y la incertidumbre de tal modo que permite analizar y enumerar muchas alternativas que determinen la mejor solución del problema. Por lo tanto, será más sencillo el criterio de elección de decisión lo cual beneficiará tanto al colaborador como a la empresa.

REFERENCIAS

- Abril, J. y Barrera, E. (2018). *Contabilidad de Gestión para Decisiones Empresariales*.
<https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/318/221>
- Ahumada, R., & Pinzón, C. (2019). *Investment decision making using probabilistic methods. [Toma de decisiones de inversión mediante métodos probabilísticos]*. Artículo científico
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3399061
- Anderson, V. (2020). *Influencia de la pandemia en la toma de decisiones de una empresa mediana del sector de Hidrocarburos*. Universidad EAN de Colombia.
<https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/10375/YangumaAnderson2020.pdf;jsessionid=511982B63950922F701C65EB0AD7CB15?sequence=1>
- Alamo, P. (2018). *La solución Pékerman: Una gran lección de liderazgo*.
<https://books.google.com.pe/books?id=3tkjdwaagbaj&pg=pt66&dq=la+toma+de+decisi%C3%B3n+y+la+rotaci%C3%B3n+de+personal+2017&hl=es-419&sa=x&ved=2ahukewiaroqj95hzahxghrkgghvn2aiyq6af6bagheai#v=onepage&q=la%20toma%20de%20decisi%C3%B3n%20y%20la%20rotaci%C3%B3n%20de%20personal%202017&f=false>
- Alhuay, M. (2019). *Realizaron una investigación sobre, clima laboral y rotación de personal en la empresa intradevco industrial s.a. Lurín, 2018*.
<http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/983/1/Alhuay%20Quispe%20Nancy%20Maria%20Clara.pdf>
- Alvarado, R., Acosta, K. y Mata, Y. (2018). *Necesidad de los sistemas de información gerencial para la toma de decisiones en las organizaciones*.
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-24582018000100017

- AlMamun, C. y Hasan, M. (2017). *Factors affecting employee turnover and sound retention strategies in business organization, A conceptual view. Problems and Perspectives in Management. [Factores que afectan la rotación de empleados y estrategias sólidas de retención en la organización empresarial: una visión conceptual. Problemas y Perspectivas Gestión].* Artículo científico. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=620104en la>
- Amaya, J. (2015). *Toma de decisiones gerenciales.* <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2015/09/toma-de-decisiones-gerenciales-2da-edici%3%b3n.pdf>
- Blanco, A. (2020). *Tesis de investigación liderazgo y su impacto en el clima laboral y la rotación de personal en la empresa BK, San Luis Potosí, México.* <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/7109/Tesis M.FCA.2020.Liderazgo.Blanco.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Baena, G. (2017). *Metodología de investigación.* <http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales de consulta/Drogas de Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf>
- Baldera, E. (2019). *El aprendizaje Organizacional para la Toma de decisiones en la Agencia "1" Del Banco de la Nación, Cajamarca 2016.* <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/unc/2877/%e2%80%9cel%20aprendizaje%20organizacional%20para%20la%20toma%20de%20decisiones%20en%20la%20agencia%20%e2%80%9c1%e2%80%9d%20del%20banco%20de%20la%20naci%c3%93.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Campos, P., Gutiérrez, H. y Matzumura, J. (2018). *Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del instituto especializado.* <https://revistas.udes.edu.co/cuidarte/article/view/626/1092>
- Chaurio, S. (2017). *Rotación de personal y su incidencia en los equipos de alto desempeño de la empresa cacao aventurax c.a.*

<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4338/schourio.pdf?sequence=1>

Chiavenato, I. (2012). *Administración de los recursos humanos*. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Chiat, L y Panatik, S (2019). *Perceptions of employee turnover intention by Herzberg's motivation hygiene theory, a systematic review of the literature. Journal of Research in Psychology. [Percepciones de la intención de rotación de empleados por la teoría de la motivación-higiene de Herzberg, una revisión sistemática de la literatura. Revista de Investigación en Psicología]*. <https://readersinsight.net/jrp/article/view/949>

Chourio (2017). *Rotación de personal y su incidencia en los equipos de alto desempeño de la empresa cacao aventura c.a. Tesis para obtener el título profesional de licenciada en administración*. <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle>

Dwesini, N. (2019). *Causes and prevention of high employee turnover within the hospitality industry. [Causas y prevención de la rotación de personal dentro de las microempresas minoristas en Sudáfrica]*. https://www.ajhtl.com/uploads/7/1/6/3/7163688/article_17_vol_7_2_2018.pdf

Emaister (2017). *Toma de Decisiones Gerenciales*. https://www.emagister.com/uploads_user_home/Comunidad_Emagister_8361_gerencia.pdf

Gallardo, E. (2017). *Metodología de investigación*. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/do_uc_eg_mai_uc0584_2018.pdf

George, G. (2019). *Risk, Choice, and Uncertainty: Three Centuries of Economic Decision-Making. [Riesgo, elección e incertidumbre: tres siglos de toma de decisiones económicas]*. *Prensa de la Universidad de Columbia*.

https://eds.p.ebscohost.com/eds/ebookviewer/ebook?sid=f7fc2bec-fb34-4774-9002-52a73ab6cc1e%40redis&ppid=pp_229&vid=0&format=EB

Girmanova, L. y Gašparová, Z. (2018). *Analyzing staff turnover data using association rules and predictive techniques*. [Análisis de datos de rotación de personal mediante reglas de asociación y técnicas predictivas]. <https://doi.org/10.12776/qip.v22i2.1122>

Guevara, K. y Guevara N. (2019). rotación de personal y su relación satisfacción del cliente en Financiera Crediscotia, Jaén 2019. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7031/Guevara%20Fern%c3%a1ndez%20Karely%20%26%20Guevara%20Fern%c3%a1ndez%20Norely.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Guerrero, J. Huaman, K, y Brtman, J. (2021). *Gestión de capital y la toma de decisiones en la empresa alba mayo S. R. L Moyobamba 2021*. <file:///C:/Users/Steve/Downloads/1447-Texto%20del%20art%C3%ADculo-5575-1-10-20220113.pdf>

Gordillo, B. (2017), *Estilos de liderazgo que influyen en la toma de decisiones: un enfoque desde las instituciones educativas*. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16371/GordilloDiazBibiana2017.pdf;sequence=3>

Halter, M., Boiko, O., Pelone, F., Beighton, C., Harris, R., Gale, J., & Drennan, V. (2017). The determinants and consequences of adult nursing staff turnover: a systematic review of systematic reviews. *BMC health services research*. [Los determinantes y las consecuencias de la rotación del personal de enfermería de adultos: una revisión sistemática de revisiones sistemáticas. *Investigación de servicios de salud de BMC*]. Artículo de investigación. <https://doi.org/10.1186/s12913-017-2707-0>

Hernandez Sampieri (2017). Metodología de investigación. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

- Koszela, A. (2020). *The influence of staff turnover on job motivation and job performance of employees in the IT sector: the results of empirical research. [La influencia de la Rotación de personal en la motivación laboral y el desempeño laboral de los empleados en el sector de TI: los resultados de la investigación empírica].* Revista internacional Wydawnictwo Naukowe Akademii WSB. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=845363>
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial.* https://www.soy502.com/sites/default/files/administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_14_edici_koontz.pdf
- Landazury L., Basso M., y Neugovsen G. (2018). *Toma de decisiones y sus repercusiones sobre costos transaccionales en las empresas.* <https://www.revistaespacios.com/a18v39n24/a18v39n24p07.pdf>
- Lagos, L. (2018). *Habilidades gerenciales y la toma de decisiones en la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A. 2018.* <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/unjfsc/2625/tesis%20act.%20paraf.%20%20leslie%20anggie%20lagos%20chavez%20%281%29.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Luhmann, Niklas (2010). *Organización y decisión. México D.F.: Universidad Iberoamericana-Herder.* http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=8349496&pid=S0187-0173201600010000200042&lng=es
- Lyons, P. y Bandura, R. (2019). *Employee turnover features and perspectives. Development and Learning in Organizations An International Journal. [Rotación de empleados, características y perspectivas. Desarrollo y aprendizaje en las organizaciones: una revista internacional].* Artículo científico. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/DLO-02-2019-0048/full/html>

- Medrano, J. (2017). *Gestión administrativa y toma de decisiones según trabajadores administrativos del ministerio de vivienda, construcción y saneamiento* – 2017.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22082/medrano_ajy.pdf?sequence=1&isallowed=y
- Mejía, Z., Cortes, D. y Valdez, E. (2018). *Incidencia de la rotación de personal dentro de la empresa Soria S.A C.V Bodega Actopan*.
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/divulgare/article/view/3354/3328>
- Merino, M., Villanueva, M., Torres, R., Coronel, L., Ramon, C. & Peralta, S. (2022). *Knowledge and Application of Qualitative and Quantitative Models in the Decision-Making Process during the Covid-19 Pandemic: Peru and Chile Business Sector*. [Conocimiento y aplicación de modelos cualitativos y cuantitativos en el proceso de toma de decisiones durante la pandemia del covid-19: sector empresarial Perú y Chile]. Universidad Señor de Sipán S.A.C. Pimentel.
<https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=258ffb5-5e77-4557-9f75-10f0e10a4ebb%40redis>
- Milan Frankl. (2019). *Business Decision-Making : Streamlining the Process for More Effective Results*. [Toma de decisiones comerciales: agilización del proceso para obtener resultados más efectivos]. Libro electrónico.
<https://eds.p.ebscohost.com/eds/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzlxMTE4NDhfX0FOO?sid=258ffb5-5e77-4557-9f7510f0e10a4ebb@redis&vid=18&format=EB&rid=8>
- Palma, G. (2019). *Incidencia del margen de contribución en la Toma de decisiones gerenciales de empresas panificadoras*.
<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/5397/incidencia%20del%20margen%20de%20contribuci%20c3%93n%20en%20la%20toma%20de%20desiciones%20gerenciales%20de%20empresas%20panificadoras.pdf?sequence=1&isallowed=y>

- Perez, G. (2020). *Tesis de investigación titulada. Riesgo empresarial y la toma de decisiones en La Matarina Campestre, Puente Piedra, 2020.*
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59408/P%c3%a9rez_VCG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Requejo, A., y Sánchez, O. (2019), *Sistema de Toma de Decisiones en las Pymes caso: Empresa la casa del Tornillo de la Ciudad de Chiclayo,*
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1780/1/TL_RequejoPaivaAnnie_SanchezPisfilOmar.pdf
- Rodriguez, Y. y Pinto, M. (2017). *Modelo de uso de información para la toma de decisiones estratégicas en organizaciones de información cubanas.*
<https://www.scielo.br/j/tinf/a/LHnv8vL7bN5GFcsmrb98qqM/?lang=es&format=pdf> <https://www.scielo.br/j/tinf/a/LHnv8vL7bN5GFcsmrb98qqM/>
- Rodríguez, E., Inga J. (2019). *Modelo de procesos para la toma de decisiones en la empresa Agroindustrias Casaro SAC Trujillo- 2017.*
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/2289>
- Rubio, J., y Villarán, D. (2017). *La rotación de personal y su incidencia en el desempeño del talento humano en la corporación Fiales.*
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/20744/1/ROTACION%20DE%20PERSONAL%20RUBIO-VILLAGRAN.pdf>
- Samano, M. y Rivera, R. (2011), *Las decisiones en operaciones y tipos de decisiones.*
<https://www.eumed.net/librosgratis/2011b/970/las%20decisiones%20en%20operaciones%20y%20tipos%20de%20decisiones.html>
- Sniazhko, S. (2019). *Uncertainty in decision making, A review of the international business literature. Cogent Business & Management. [Incertidumbre en la toma de decisiones: Una revisión de la literatura empresarial internacional].*
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311975.2019.1650692>
- Ureña, R., Kou, G., Dong, Y., Chiclana, F., & Herrera-Viedma, E. (2019). *A review on trust propagation and opinion dynamics in social networks and*

group decision making frameworks. Information Sciences. [Una revisión sobre la propagación de la confianza y la dinámica de opinión en las redes sociales y los marcos de toma de decisiones grupales. Ciencias de la Information].

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0020025518309253>

Velasco, J. (2021). *Decision Theory and Allocating Decision Making in the Firm. [Teoría de la decisión y asignación de la toma de decisiones en la empresa]. Libro de teoría de decisiones de Oxford.*
<https://oxford.universitypressscholarship.com/view/10.1093/oso/9780198863175.001.0001/oso-9780198863175-chapter-11>.

Westfalia, R. (2020). *La relación entre la Rotación de personal y el Clima laboral del personal operativo en una empresa Retail*, Lima 2019.
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/4c03a513-ab29-4bf8-9d6c-e50bddab1a65/content>

Wordpress. (2012). *Toma de decisiones con Certeza, Incertidumbre y Riesgos según su información.* <https://isileiva.wordpress.com/2012/06/03/37/>

Zaiko, O., & Poplavska, M. (2017). *The Modern Technologies to Reduce Turnover of Company Staff. [Las tecnologías modernas para reducir la rotación del personal de la empresa].*
<https://doaj.org/article/d6b5d41fb54848f6b4282ba5df1f7739>

Zivkovic, A., Fosic, I. y Starcevic, D. (2020). *Employee turnover trends in Croatia. Economic and Social Development: Book of Proceedings. [Tendencias de rotación de empleados en Croacia. Desarrollo Económico y Social: Libro de Actas].*
https://www.researchgate.net/profile/jose-morais-11/publication/341219111_perceptions_on_learning_methodologies_in_higher_education_a_comparative_study_pp_358-366/links/5eb452324585152169be6610/perceptions-on-learning-methodologies-in-higher-education-a-comparative-study-pp-358-366.pdf#page=164

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables

Matriz de operacionalización de la variable toma de decisiones

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ORDINAL
V1 TOMA DE DECISIONES	Emaister (2017), define que la toma de decisiones está en diversas actividades necesarias donde se debe buscar alternativas para el problema hasta llegar a la solución final, por lo tanto, es parte de la solución de los problemas. (p. 2).	La variable toma de decisiones fue medida en base a la técnica de la encuesta su instrumento cuestionario con escala de Likert, el instrumento estará conformado por 18 ítems el cual será dirigido a los colaboradores de la Cevicheria las cañitas E.I.R.L.	Cualidades personales para la toma de decisión	Experiencia	1-2	Escala Likert (1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo.
			Proceso de toma de decisiones	Buen juicio	3-4	
				habilidades cuantitativas	5-6	
			Modelos de toma de decisión	Identificar un problema	7-8	
				Determinación de la necesidad de una decisión	9-10	
				Seleccionar una alternativa	11-12	
				Racional	13-14	
			Organizacional	15-16		
No racional	17-18					

Anexo 2.

Matriz de operacionalización de la variable Rotación del personal

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ORDINAL		
V2: ROTACIÓN DEL PERSONAL	Chiavenato (2012), define que la rotación del personal se da en un entorno organizacional donde se determina la cantidad de personas ingresan y salen de una organización. Por lo tanto, es un número promedio de miembros durante un período determinado lo cual se medirá de manera anual, mensual y diario. (p. 20)	La variable rotación del personal fue medida en base a la técnica de la encuesta su instrumento cuestionario con escala de Likert, el instrumento estará conformado por 18 ítems el cual será dirigido a los colaboradores de la Cevicheria las cañitas E.I.R.L.	Costos primarios	Costo de reclutamiento	19-20	(1) Totalmente en desacuerdo, (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo.		
				Costo de reclutamiento documentario	20-21			
				Costo de provisión	23-24			
			Costos secundarios	Repercusiones en la atención	25-26			
				Repercusiones en la actitud del personal	27-28			
				Costos extra laboral	29-30			
			Costos terciarios	Costo de inversión adicional	31-32			
				Perdida en los negocios	33-34			
							35-36	

Anexo 3. Instrumentos

CUESTIONARIO DE TOMA DE DECISIONES

Buenos días estamos haciendo un estudio referido al tema “**Toma de decisiones y la rotación del personal en la cevichería las cañitas E.I.R.L., Ate 2022**”. Esta encuesta es anónima y sus respuestas son confidenciales. así que le agradecemos ser lo más sincero posible.

INSTRUCCIONES: Para cada ítem se considera la siguiente escala de respuesta

1. Totalmente en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo, 4. De acuerdo, 5. Totalmente de acuerdo.

N°	DIMENSIONES/ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN					
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
		1	2	3	4	5	
VARIABLE 1 GESTIÓN LOGÍSTICA							
Cualidades personales para la toma de decisión	Experiencia						
	1	¿Usted utiliza su experiencia para tomar una decisión en la Cevichería las Cañitas?	1	2	3	4	5
	2	¿Usted con la experiencia que tiene ha podido evitar riesgos?	1	2	3	4	5
	Buen juicio						
	3	¿Alguna vez ha tomado una decisión por intuición?	1	2	3	4	5
	4	¿Cree que la intuición lo ha ayudado en tomar algunas decisiones?	1	2	3	4	5
	Habilidades Cualitativos						
	5	¿Para tomar una decisión usted emplea técnicas o métodos como estudios de investigación?	1	2	3	4	5
6	¿Cree que aplicando nuevos métodos tomará una buena decisión?	1	2	3	4	5	
Proceso de toma de decisiones	Identificar un problema						
	7	¿Para tomar una decisión usted identifica el problema generado en la empresa Cevichería Las Cañitas?	1	2	3	4	5
	8	¿Con que frecuencia busca identificar el problema central para tomar decisiones?	1	2	3	4	5
	Determinación de la necesidad de una decisión						

	9	¿Para tomar decisiones identifica primero los problemas que se genera dentro de la empresa?	1	2	3	4	5
	10	¿Siente que los problemas detectados en la empresa deberían ser de prioridad para tomar una decisión?	1	2	3	4	5
	Seleccionar una alternativa						
	11	¿Cada vez que usted encuentra una alternativa para tomar una decisión lo ejecuta de inmediato?	1	2	3	4	5
	12	¿Cree que es necesario buscar expertos para tener una alternativa de solución?	1	2	3	4	5
Modelo de toma de decisión	Racional						
	13	¿Usted sigue los pasos correspondientes para tomar una decisión?	1	2	3	4	5
	14	¿Considera que tomar una decisión racional en la empresa traerá repercusiones?	1	2	3	4	5
	Organizacional						
	15	¿Cada vez que toma una decisión busca alternativas de solución antes de ponerlas en práctica?	1	2	3	4	5
	16	¿Busca solucionar un problema de inmediato?	1	2	3	4	5
	No racional						
	17	¿Con que frecuencia toma decisiones sin pensar en las consecuencias?	1	2	3	4	5
18	¿Cree que es importante pensar varias veces para encontrar una solución al problema?	1	2	3	4	5	

Anexo 4.

CUESTIONARIO DE ROTACIÓN DEL PERSONAL

Buenos días estamos haciendo un estudio referido al tema **“Toma de decisiones y la rotación del personal en la cevichería las cañitas E.I.R.L., Ate 2022”**. Esta encuesta es anónima y sus respuestas son confidenciales. así que le agradecemos ser lo más sincero posible.

INSTRUCCIONES: Para cada ítem se considera la siguiente escala de respuesta

1. Totalmente en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo, 4. De acuerdo, 5. Totalmente de acuerdo.

N°	DIMENSIONES/ÍTEMS	ESCALA DE VALORACIÓN					
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo/ Ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
		1	2	3	4	5	
VARIABLE 2 ROTACIÓN DEL PERSONAL							
Costos primarios	Costo de Reclutamiento						
	1	¿Considera que realizar costos para el reclutamiento del personal serán retribuidos?	1	2	3	4	5
	2	¿Cree que al realizar costos en materiales para el reclutamiento del personal ayudará a realizar buena elección del trabajador?	1	2	3	4	5
	Costo de reclutamiento documentario						
	3	¿Con que frecuencia se realiza los costos para el proceso de documentación de los trabajadores seleccionados?	1	2	3	4	5
	4	¿Considera que es necesario tener un registro de procesos documentarios para el reclutamiento del personal?	1	2	3	4	5
	Costo de provisión						
	5	¿Usted cree que debería realizar gastos adicionales para poder contratar personal calificado?	1	2	3	4	5
6	¿Siente la necesidad de destinar dinero para gastos secundarios?	1	2	3	4	5	
Costos secundarios	Repercusiones en la atención						
	7	¿Con que frecuencia repercute el mal trato de los jefes a los colaboradores del área de trabajo?	1	2	3	4	5
	8	¿Cree usted que la mala integración de los jefes trae repercusiones en la empresa generando costos adicionales?	1	2	3	4	5
	Repercusiones en la actitud del personal						
	9	¿Usted cree que las repercusiones de costo son generadas por una mala actitud del supervisor frente a los colaboradores lo que trae el retiro del personal?	1	2	3	4	5
	10	¿Considera que es importante una buena actitud de los supervisores frente a sus colaboradores para evitar costos en la empresa?	1	2	3	4	5
	Costo extra laboral						
11	¿A menudo ha realizado gastos adicionales para contratar personal?	1	2	3	4	5	
12	¿Considera que la poca capacitación origina reprocesos?	1	2	3	4	5	
Costos	Costo de inversión adicional						

13	¿Considera importante invertir en la etapa de formación del trabajador para la adaptación del puesto de trabajo?	1	2	3	4	5
14	¿Cree que es necesario capacitar al personal?	1	2	3	4	5
Perdida en los negocios						
15	¿Cree usted que al tener personal no capacitado afecta directamente en su empresa?	1	2	3	4	5
16	¿Si su empresa empieza a tener perdidas, por lo general se siente culpable?	1	2	3	4	5

Anexo 5. Escalas de mediciones del Alfa de Cronbach

Rango	Relación
-1 a 0	No es confiable
+0.01 a 0.49	Confiable baja
+0.50 a +0.75	Confiable moderada
+0.76 a +0.89	Confiable alta
+0.90 a +0.10	Confiable muy alta

Fuente: Hernández S. y Fernández C. (2017)

Anexo 6. Grado de relación según la coeficiencia de correlación

Rango	Relación
-0.90 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
+0.9 a 1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández S. y Fernández C. (2017)

Anexo 7. Validación de expertos
Experto 1.

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. CERVANTES RAMÓN EDGARD FRANCISCO
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: Alan Orihuela, Jane Angela

Cacñahuaray Palomino, Kely Margot

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: TOMA DE DECISIONES

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			

13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

80%

Ate, 05 de mayo del 2022



 Firma de experto informante
 DNI N° 06614765

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. CERVANTES RAMÓN EDGARD FRANCISCO
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: Alan Orihuela, Jane Angela

Cacñahuaray Palomino, Kely Margot

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				80	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				80	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				80	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				80	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				80	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				80	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				80	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.				80	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento				80	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				80	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					80%	

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: ROTACION DEL PERSONAL

ITEM	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE		INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/				
02	/				
03	/				
04	/				
05	/				
06	/				
07	/				
08	/				
09	/				
10	/				
11	/				
12	/				

13	/			
14	/			
15	/			
16	/			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

80%

Ate, 05 de mayo del 2022



 Firma de experto informante
 DNI N° 06614765

Experto 2.

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. ARAMBURU GENG CARLOS ABRAHAM
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
 I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACION
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: Alan Orihuela, Jane Angela

Cacñahuaray Palomino, Kely Margot

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					81
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					81
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					81
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					81
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					81
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					81
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					81
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					81
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					81
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					81
PROMEDIO DE VALORACIÓN						81%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: TOMA DE DECISIONES

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			
13	/			

12	/			
13	/			
14	/			
15	/			
16	/			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

81%

Ate, 05 de mayo del 2022



Firma de experto informante
DNI N° 44075484

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. ARAMBURU GENG CARLOS ABRAHAM
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
 I.3. Especialidad del experto: ADMINISTRACION
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: Alan Orihuela, Jane Angela

Cacñahuaray Palomino, Kely Margot

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					81
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					81
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					81
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					81
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					81
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					81
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					81
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					81
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					81
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					81
PROMEDIO DE VALORACIÓN						81%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: ROTACION DEL PERSONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			

12	/			
13	/			
14	/			
15	/			
16	/			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

81%

Ate, 05 de mayo del 2022



 Firma de experto informante
 DNI N° 44075484

Experto 3.

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. BARDALES CARDENAS MIGUEL
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: Alan Orihuela, Jane Angela

Cacñahuaray Palomino, Kely Margot

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					81
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					81
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					81
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					81
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					81
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					81
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					81
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					81
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					81
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					81
PROMEDIO DE VALORACIÓN						81%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: TOMA DE DECISIONES

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			

13	/			
14	/			
15	/			
16	/			
17	/			
18	/			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

81%

Ate, 05 de mayo del 2022



 Firma de experto informante
 DNI N° 08437636

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. / Mg. BARDALES CARDENAS MIGUEL
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: Alan Orihuela, Jane Angela

Cacñahuaray Palomino, Kely Margot

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					81
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					81
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					81
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					81
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					81
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					81
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					81
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					81
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					81
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					81
PROMEDIO DE VALORACIÓN						81%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: ROTACION DEL PERSONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			

13	/			
14	/			
15	/			
16	/			

II. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

81%

Ate, 05 de mayo del 2022



----- Firma de experto informante -----

DNI N° 08437636

Anexo 8. Carta de consentimiento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 10806477716
Cevichería Las Cañitas E.I.R.L.	
Nombre del Titular o Representante legal: Rita Eusebia Palomino Simón	
Nombres y Apellidos Rita Eusebia Palomino Simón	DNI: 80647771

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
TOMA DE DECISIONES Y LA ROTACIÓN DEL PERSONAL EN LA CEVICHERÍA LAS CAÑITAS E.I.R.L., ATE 2022	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Nombres y Apellidos Alan Orihuela, Ángela Jane Cacñahuaray Palomino, Kely Margot	DNI: 47407318 70093195

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lunes 9 de Mayo del 2022 – Ate

CEVICHERIA
"LAS CAÑITAS" E.I.R.L.

PALOMINO SIMÓN RITA EUSEBIA
GERENTE GENERAL

Firma: _____

Rita Eusebia Palomino Simón

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 9. Matriz de datos de variable Variable 1. de toma de decisiones

Variable	TOMA DE DECISIONES																		
Dimensiones	Habilidades personales para la toma de decis						Proceso de toma de decisiones						Modelos de toma de decisión						
Indicadores	Experiencia		Buen juicio		habilidades cuantitativas		Identificar un problema		Determinación de la necesidad		Seleccionar una alternativa		Racional		Organizacional		No racional		
Preguntas	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Pregunta 17	Pregunta 18	
PARTICIPANTES	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
	2	5	5	4	4	5	3	5	3	3	3	3	4	4	4	2	2	2	
	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	2	4	4	5	4
	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5
	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
	6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
	7	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	8	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	2	2
	9	5	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4
	10	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3
	11	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	12	5	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5
	13	5	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	3	5	3	5	4
	14	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
	15	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
	16	5	5	5	5	5	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	4	5	4
	17	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4
	18	4	3	2	4	5	5	3	4	5	5	4	5	3	5	4	3	5	4
	19	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4
	20	5	3	4	5	5	4	4	3	5	3	5	5	3	5	5	4	3	2
	21	3	5	4	3	5	5	4	3	2	5	2	5	3	5	3	5	3	5
	22	5	4	3	5	4	3	5	5	2	5	3	5	4	5	5	4	4	4
	23	3	4	4	4	3	2	4	2	4	4	2	3	2	5	4	4	5	4
	24	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4
	25	4	4	5	2	4	4	5	3	3	5	5	5	4	5	3	5	3	5
	26	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
	27	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
	28	5	4	3	3	2	5	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5
	29	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
	30	5	3	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4
	31	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5
	32	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	3
	33	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4
	34	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4
	35	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5
	36	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4
	37	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4
	38	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4
	39	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4
	40	5	3	5	3	4	4	4	4	5	4	5	3	5	5	5	4	5	4
	41	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4
	42	3	3	4	2	3	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	3	4
	43	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
	44	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	46	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	47	5	4	3	3	4	4	4	5	4	5	3	4	3	4	3	4	4	3
	48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
	49	5	5	3	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4
	50	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5

Anexo 10.

Variable 2 de Rotación del personal

Variable	ROTACIÓN DEL PERSONAL																
Dimensiones	Costos primarios						Costos secundarios						Costos terciarios				
Indicadores	Costo de reclutamiento		Costo de reclutamiento documentario		Costo de provisión		Repercusiones en la atención		Repercusiones en la actitud del personal		Costos extra laboral		Costo de inversión adicional		Perdida en los negocios		
Preguntas	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	
PARTICIPANTES	1	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
	2	4	4	4	2	4	2	2	3	2	2	3	2	5	4	4	2
	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
	4	5	5	2	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	6	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
	7	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
	8	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
	9	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
	10	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
	11	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4
	12	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4
	13	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4
	14	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
	15	5	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
	16	5	4	4	5	4	3	3	3	5	5	4	5	5	4	5	4
	17	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	18	4	2	5	5	4	5	4	5	3	5	2	4	3	5	5	5
	19	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4
	20	5	4	3	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	3
	21	3	5	4	4	2	4	3	5	5	2	4	4	3	5	4	3
	22	5	4	3	5	3	5	5	4	4	5	4	3	5	3	5	4
	23	4	4	3	4	2	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	2
	24	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4
	25	5	4	5	4	3	5	3	5	3	5	4	4	5	4	3	5
	26	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4
	27	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
	28	5	5	3	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4
	29	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
	30	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5
	31	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
	32	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4
	33	5	4	2	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4
	34	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
	35	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4
	36	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
	37	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
	38	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5
	39	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5
	40	5	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
	41	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4
	42	5	4	4	4	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
	43	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4
	44	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5
	45	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	46	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	47	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4
	48	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	49	5	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	50	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, NAVARRO TAPIA JAVIER FELIX, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "TOMA DE DECISIONES Y LA ROTACIÓN DEL PERSONAL EN LA CEVICHERÍA LAS CAÑITAS E.I.R.L., ATE 2022" , cuyos autores son CACÑAHUARAY PALOMINO KELY MARGOT, ALAN ORIHUELA JANE ANGELA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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, 02 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
NAVARRO TAPIA JAVIER FELIX DNI: 08814139 ORCID ORCID 0000-0003-1061-530	Firmado digitalmente por: JNAVARROT el 02-07- 2022 11:21:37

Código documento Trilce: TRI - 0317613