



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Competencias laborales y la rotación del personal en las pequeñas
empresas comerciales de ropa del distrito de Trujillo – 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Arqueros Ramirez, Esteban Alexander (orcid.org/0000-0003-1785-2552)

ASESORES:

Mg. Cardenas Del Castillo, Carol Jhanyna (orcid.org/0009-0001-4043-1695)

Mg. Pinglo Bazan, Miguel Elias (orcid.org/0000-0001-7130-0156)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mis padres, por el apoyo constante, y sus consejos que me han servido en esta vida.

A mis hermanos, y a mi mejor amigo Jean Pierre, por su apoyo y los consejos que me ofrecieron.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por darme la sabiduría y la fortaleza para salir de momentos difíciles en mi vida.

Agradezco a mis padres por su apoyo, confianza y creer en mí, a mis hermanos por preocuparse por mi bienestar.

A mi mejor amigo por su lealtad, y su apoyo incondicional, por todo los buenos y malos momentos que hemos pasado.

A todos ustedes muchas gracias por ser parte de este proyecto.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y operacionalización.....	15
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	
16	
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5 Procedimientos.....	18
3.6 Método de análisis de datos.....	18
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS	35
ANEXOS	42

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel de rotación del personal.	20
Tabla 2 Nivel de competencias laborales.	21
Tabla 3 Relación de competencias básicas, y la rotación del personal.	22
Tabla 4 Correlación de competencias genéricas, y la rotación del personal.	23
Tabla 5 Relación de competencias específicas, y la rotación del personal.	24
Tabla 6 Correlación de competencias laborales y la rotación del personal.	25

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado: Competencias Laborales y la Rotación del Personal en las Pequeñas Empresas Comerciales de Ropa del Distrito de Trujillo – 2023, tuvo como objetivo general, determinar la relación entre competencias laborales y la rotación del personal en las pequeñas empresas comerciales de ropa del distrito de Trujillo, 2023. La metodología de indagación es, aplicada de nivel descriptivo, correlacional, de enfoque cuantitativo, y de diseño no experimental, transversal. El instrumento de encuesta se aplicó a 384 vendedores. Los resultados indican que el nivel de rotación del personal se encuentra en un rango medio con 55.21%, y la escala de competencias laborales se ubica en un rango alto de 61.20%. Además, se estableció que existe correlación de 0.280, con sig de 0.000, sugiriendo que existe una relación positiva baja. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis de investigación alterna, donde se sugiere que existe una relación inversa entre competencias laborales y la rotación del personal en las pequeñas empresas comerciales de ropa del distrito de Trujillo, 2023. Es decir, a mayores competencias del personal, menor serán las tasas de abandono.

Palabras clave: Competencias laborales, rotación del personal, habilidades laborales, destreza laboral.

ABSTRACT

The present research work entitled: Labor Competencies and Staff Turnover in Small Commercial Clothing Companies in the District of Trujillo - 2023, had as general objective, to determine the relationship between labor competencies and staff turnover in small commercial clothing companies in the district of Trujillo, 2023. The research methodology is descriptive, correlational, with a quantitative approach and a non-experimental, cross-sectional design. The survey instrument was applied to 384 vendors. The results indicate that the level of personnel turnover is in the medium range with 55.21%, and the scale of labor competencies is in the high range of 61.20%. In addition, it was established that there is a correlation of 0.280, with a sig of 0.000, suggesting that there is a low positive relationship. Therefore, the null hypothesis is rejected, and the alternative research hypothesis is accepted, suggesting that there is an inverse relationship between labor competencies and personnel turnover in small commercial clothing companies in the district of Trujillo, 2023. That is to say, the higher the staff competencies, the lower the turnover rates.

Keywords: Labor competencies, staff turnover, labor skills, labor skills.

I. INTRODUCCIÓN

Una organización es una institución que proporciona un producto o servicio a un cliente específico. Por lo tanto, se espera que los empleados con habilidades laborales realicen actividades y produzcan buenos resultados en beneficio de la empresa. Las dificultades a los que se enfrentan las pequeñas tiendas de prendas de vestir son los siguientes; en el proceso de selección y contratación, no cuenta con líneas de carrera, cambios en los horarios de trabajo, mala comunicación, insatisfacción laboral, compromiso a la empresa y bajas ventas, y una elevada rotación del factor humano.

Continuando, se evaluó los problemas relacionados con la publicación propuesta,

Abolhasani y Pargar (2020), se refiere al desgaste profesional, como el agotamiento físico y emocional, que conduce a una actitud negativa del personal afectando la manera de comunicarse con el cliente. Adhikari (2020), menciona que el estrés es una forma común de abandonar el puesto de trabajo, ligados a una sobrecarga de actividades provocando ansiedad e incentivando la intención de ausencia en los asalariados. Gashu (2020), se observa que los trabajadores están dejando sus puestos para buscar trabajos con mejores beneficios. Esto afecta a otros personales, sobrecargando sus actividades causando insatisfacción entre los compañeros, a pesar de que se les paga por las funciones añadidas. Martini, Rahyuda, Sintaasih, y Piartrini (2018) hace mención que a los individuos que contratan, no son aptos en conocimientos en el manejo de tecnologías, generando una baja eficiencia en la institución. Bothma (2012) se refiere que el compromiso de los subalternos es, esencial para que una empresa mantenga una buena comunicación. También establece que la insatisfacción laboral es impulsada por los salarios y que las tareas no están definidas, así como otros inconvenientes que el personal trae a la organización.

Prosiguiendo, Muñoz (2022) expresa que las personas que ingresan a laborar no necesariamente cuentan con las habilidades esperadas para el puesto. Zuasnábar y Rada (2021) aborda los inconvenientes de la empresa, como la insatisfacción de los empleados, la baja motivación laboral y la falta de incentivos por el cumplimiento de las tareas. Atencio (2019), dice que, para agilizar los procesos de reclutamiento y selección, es necesario usar las redes sociales, y plataformas de empleos, también indica la importancia de la experiencia, referencias y las dinámicas sencillas en las entrevistas para dar con un prospecto al perfil laboral. Quispe (2019), sostiene que los subalternos de la entidad, poseen sus talentos en rangos regulares, y deficientes denotando que se requiere de una instrucción y control permanente. Becerra (2018), menciona que el índice superior de ausencia de personal se debe a la alta demanda de empleados, dando un efecto negativo en la productividad del ente.

De otro modo, Álvarez y Villanueva (2021), sostiene que el cambio constante de personal, afecta la efectividad de la entidad, además la contratación y capacitación de los nuevos subalternos hace una sobrecarga de los costos. Alcántara (2022), menciona que la percepción del salario en el trabajador, no es la adecuada, también menciona que las actualizaciones de las herramientas no son óptimas para laborar. Carrión y Cabanillas (2022), observaron que existe un 75% de abandono de asalariados en la entidad, a causa que no desarrollan un enfoque orientado al personal, sino en los resultados, y no saben el sentir de ellos, por eso se evidencia un rango elevado de ausencia del trabajador. De la Cruz y Sánchez (2020), dicen que el trabajador se ve disgustado, ya que por más que se esfuerzan, y llega a la meta e incluso lo supera este, no recibe un incentivo por el logro, por ello, se visualiza la falta de compromiso con la entidad. Cabrera y Mendez (2019), afirman que las destrezas de los asalariados de venta, se encuentran en una escala deficiente, lo que produce que la organización no logre alcanzar su propósito en el periodo establecido.

El presente informe es de suma importancia, porque aporta conocimientos a las instituciones privadas, emprendedores, y estudiantes de

la carrera de administración a observar cómo se mueven las variables en el mundo laboral. Según la revista de sodexo (2021). El texto sostiene que, en Perú, la tasa de rotación de empleados es del 20,7%, situándose como la más alta de América Latina. Por lo tanto, se plantea el problema principal. ¿Qué relación existe entre Competencias Laborales y la Rotación del Personal en las Pequeñas Empresas Comerciales de Ropa del Distrito de Trujillo, 2023?

A continuación, se plantean los problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de Rotación del Personal en las Pequeñas Empresas Comerciales de Ropa del Distrito de Trujillo, 2023? ¿Cuál es el nivel de Competencias laborales del personal en las Pequeñas Empresas Comerciales de Ropa del Distrito de Trujillo, 2023? ¿Cuál es la relación entre Competencias Básicas, y la Rotación del Personal en las Pequeñas Empresas Comerciales de Ropa del Distrito de Trujillo, 2023? ¿Cuál es la relación entre Competencias Genéricas, y la Rotación del Personal en las Pequeñas Empresas Comerciales de Ropa del Distrito de Trujillo, 2023? ¿Cuál es la relación entre Competencias Específicas, y la Rotación del Personal en las Pequeñas Empresas Comerciales de Ropa del Distrito de Trujillo, 2023?

Para concretarse un estudio de investigación legítimo se consideró realizar las siguientes justificaciones por medio de los siguientes criterios:

El presente informe se justifica en la teórica, ya que su contenido aportará información actual y valiosa en relación a diversos aspectos relacionados con las competencias laborales y la rotación del personal. Además, este informe resultará de relevancia para investigadores futuros, sirviendo como una fuente sólida que respalda el desarrollo de nuevos proyectos de investigación.

Por justificación práctica, se exponen los aspectos desfavorables con el propósito de ofrecer medidas preventivas y alternativas de soluciones a los problemas relacionados con la rotación del personal en las pequeñas empresas comerciales de ropa en el distrito de Trujillo. Este enfoque resultará beneficioso para las organizaciones, ya que permitirá la

identificación de las causas subyacentes al problema bajo estudio. Por lo tanto, los resultados de esta investigación facilitarán el desarrollo de estrategias y medidas de precaución destinadas a reducir la tasa de abandono del personal en la empresa.

Por justificación social, este estudio proporcionará apoyo tanto a los empresarios como a los emprendedores, así como a los estudiantes que cursan la carrera de administración, e incluso a cualquier persona interesada en la creación de una empresa. De igual manera, contribuirá a la identificación de escenarios o factores que pueden llevar al personal a considerar la posibilidad de abandonar su empleo, y ofrecerá posibles soluciones para retener al capital humano en la organización, manteniéndolo activo.

Por justificación metodológica, Se llevó a cabo la recopilación de datos mediante la aplicación de encuestas y cuestionarios, lo cual permitió la cuantificación de los resultados obtenidos de los participantes. Además, se emplearon métodos cuantitativos para el procesamiento de la información, haciendo uso del programa SPSS como herramienta de apoyo para respaldar las evidencias científicas relacionadas con las variables de estudio. En última instancia, este estudio se formará como un recurso fundamental para investigaciones futuras que aborden estas dos variables presentadas.

Por lo tanto, se propuso el objetivo general: Determinar la relación entre competencias laborales y la rotación del personal en las pequeñas empresas comerciales de ropa del distrito de Trujillo, 2023. Asimismo, se plantea los siguientes objetivos específicos: Determinar el nivel de rotación del personal en las pequeñas empresas comerciales de ropa del distrito de Trujillo, 2023. Determinar el nivel de competencias laborales en las pequeñas empresas comerciales de ropa del distrito de Trujillo, 2023. Determinar la relación entre competencias básicas, y la rotación del personal en las pequeñas empresas comerciales de ropa del distrito de Trujillo, 2023. Determinar la relación entre competencias genéricas, y la rotación del personal en las pequeñas empresas comerciales de ropa del distrito de

Trujillo, 2023. Determinar la relación entre competencias específicas, y la rotación del personal en las pequeñas empresas comerciales del distrito de Trujillo, 2023.

De tal forma, la hipótesis general de investigación (Hi): Existe relación inversa entre competencias laborales y la rotación del personal en las pequeñas empresas comerciales de ropa del distrito de Trujillo, 2023.

La hipótesis nula (Ho): No existe relación inversa entre competencias laborales y la rotación del personal en las pequeñas empresas comerciales de ropa del distrito de Trujillo, 2023.

Por consiguiente, se tiene las siguientes hipótesis específica:

H1: El nivel de rotación del personal en las pequeñas empresas comerciales de ropa del distrito de Trujillo, 2023 es medio.

H2: El nivel de competencias laborales del personal en las pequeñas empresas comerciales de ropa del distrito de Trujillo, 2023 es alto.

H3: Existe relación entre competencias básicas, y la rotación del personal en las pequeñas empresas comerciales de ropa del distrito de Trujillo, 2023.

H4: Existe relación entre competencias genéricas, y la rotación del personal en las pequeñas empresas comerciales de ropa del distrito de Trujillo, 2023.

H5: Existe relación entre competencias específicas, y la rotación del personal en las pequeñas empresas comerciales de ropa del distrito de Trujillo, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Se llevó a cabo una amplia investigación a nivel internacional, nacional y local para desarrollar el tema. Observando que las variables estén actualizadas, y concuerden con la realidad problemática.

Bol (2023). Analizar la conexión entre las habilidades de gestión, el impulso motivacional de los trabajadores y su desempeño. El estudio se desarrolla bajo un diseño transversal, empleo métodos cuantitativos como cualitativos. La muestra, compuesta por 109 individuos, revela una asociación estadísticamente significativa entre las variables, con un sig inferior a 0.01. Se sugiere que un incremento en la motivación de los colaboradores guarda una correlación directa con la mejora del rendimiento.

Kiruru y Mose (2023). Examinar la influencia de las prácticas destinadas al desarrollo profesional en la complacencia profesional de los vendedores, fue descriptivo. La encuesta se enfoca en 235 empleados. Se concluyó que la formación de los empleados ha tenido un efecto significativo en la satisfacción laboral. Asimismo, se ha evidenciado que tanto el coaching como la tutoría también han tenido un impacto significativo en el grado de satisfacción laboral.

Nafchi, Fathi y Sobhani (2022). Identificar y clasificar los factores que afectan y causan los pensamientos y tendencias en las intenciones de rotación de los empleados. Se seleccionaron 15 miembros del personal mediante el método de muestreo de juicio disponible. Por último, según los resultados de la técnica DEMATEL difusa, el inventario total (C5) ocupa el primer lugar.

Olivian y Setyawan (2022). Establecer los componentes que afligen el sentido de rotación con la satisfacción laboral. La muestra contiene 280 empleados. Los descubrimientos muestran que el salario, el liderazgo transformador y la satisfacción laboral tienen un impacto directo en la intención de rotación.

Shamila (2022). Cómo influye la responsabilidad social de las empresas en la retención de empleados. El análisis es cuantitativo, y se

realizó en 100 muestras. Los resultados muestran que la RSE y las tasas de retención de empleados se encuentran en niveles altos, y que la responsabilidad social corporativa tiene un impacto modesto y positivo en las tasas de retención de empleados. Además, el estudio concluye que existe un vínculo positivo y significativo.

Weerasinghe, Somawardana y Weerarathna (2022). Averiguar el impacto de la felicidad de los empleados en la intención de rotación. El estudio se llevó a cabo a una muestra de 90 internos. Se demostraron que la felicidad de los empleados influye en la intención de rotación y que existe una relación entre la felicidad de los empleados y la intención de rotación.

Aponsu, Paranagama y Wanigasekara (2021). Analizar la identificación de los factores que afectan a la intención de rotación de los empleados del milenio y cuáles son los factores que más influyen en dicha intención. La muestra es 80 personas. Se muestran asociaciones positivas entre la intención de renunciar y la carga de trabajo y la supervisión electrónica, y asociaciones negativas entre la intención de renunciar y la satisfacción con el equilibrio entre la vida laboral y personal y los beneficios.

Kim (2021). Examinar la destreza laboral para la exposición de un programa de inducción en ventas para maximizar las ganancias. Se realizó una encuesta, y se recopilaron datos de 200 vendedores y gerentes. Las destrezas importantes identificadas fueron: el sentido de la venta, los conocimientos de atención al cliente, y el sentido del estilo de moda del vendedor, el conocimiento del producto, el marketing de moda y la gestión de clientes.

Setiawan, et al. (2021). Es el impacto del compromiso organizacional y el estímulo en los resultados laborales del banco. Se usó un enfoque cuantitativo y un marco cualitativo, el muestreo es de 100 participantes y los resultados, muestran un valor significativo inferior al 5%, lo que sugiere que las variables están estrechamente relacionadas.

Widodo, Djamil, y Saluy (2021). Una agencia a menudo exige un alto rendimiento a los empleados, sin tener en cuenta los elementos que influyen

en él. Es causal. Se revelo, que el ambiente de trabajo afecta la disciplina laboral. Por tanto, el ambiente afecta indirectamente la ejecución de los operadores mediante el orden laboral. La destreza afecta indirectamente la habilidad a través de la disciplina laboral.

Beit, Heidarie, Arshadi y Asgary (2020). Investigar la conexión entre el neuroticismo, el estrés laboral y el conflicto trabajo-familia con la intención de rotación y la satisfacción vital a través del papel mediador del agotamiento laboral. Es descriptivamente relacional. La muestra incluyó 265 empleados. Los resultados muestran que todas las vías directas e indirectas son significativas $<0/05$. Es decir, hay evidencia de una relación positiva.

Firdous (2020). La rotación de personal se ve influenciada por el compromiso de los empleados. Es cualitativo. se han demostrado que, efectivamente, el compromiso de los empleados incide en la tasa de ausencia de personal. Además, se ha evidenciado que la cultura de trabajo en la empresa también puede afectar los niveles de compromiso.

Nnanna (2020). Examina los efectos de la formación en el rendimiento de los empleados. El estudio utilizó un método por cuestionario. se concluye que el proceso de selección, el diseño de la preparación y el estilo de impartirla influyen en los resultados del programa de entrenamiento, y en última instancia, en el desempeño de los empleados, esto indica que se debe desarrollar un programa de capacitación.

Turnea, Neșțian, Tiță, Vodă y Guță (2020). Describir las relaciones entre la baja demanda, los problemas de flujo de caja, los despidos de empleados y las bajas temporales. Cuantitativa aplicando análisis descriptivos, de correlación y de regresión a los datos recopilados de los tomadores de decisiones empresariales. Se muestran que los empleados se ven afectados por los despidos y el ausentismo temporal, lo que reduce significativamente la demanda de productos/servicios.

Tahir, Rudiyanto, Amiruddin, y Rosita (2019). Revelar las habilidades de los empleados y sus implicaciones en el rendimiento. Es descriptivo, verificable y su instrumento es la encuesta a 329 gerentes de marketing. Los

efectos mostraron que, si bien el rendimiento era bueno, no era el mejor indicador de las necesidades, y la priorización de los empleados en el trabajo aún era débil. Por un lado, las destrezas y estrategias tienen un impacto positivo significativo en el desempeño.

Garcia (2023). Analizar la vinculación entre la fluctuación de empleados y la eficiencia laboral, básico, no experimental, descriptivo, correlacional y transversal. La población de interés comprende a 103 colaboradores. Se reveló un sig de 0.000, indicando una conexión. Se exhibe una relación negativa moderada de -0,648. Y se sugiere a la entidad implementar estrategias destinadas a reducir el abandono de personal, tales como reconocimientos por la productividad, y encuestas de satisfacción para identificar deficiencias.

Uscamayta (2023). Determinar la conexión entre los estilos de liderazgo y la ausencia de personal, contó con la participación de 81 colaboradores. Fue cuantitativo, básica, no experimental y correlacional. La medición se llevó a cabo mediante cuestionarios. Se exhibieron una correlación de 0,884, y un sig de 0,000. Estos hallazgos proporcionaron el fundamento para proponer soluciones prácticas, contribuyendo de manera significativa a una comprensión más profunda de la interrelación.

Oneto (2023). Evaluar la relación entre el abandono de personal y la efectividad laboral, cuantitativo, transversal, no experimental y correlacional. La recopilación es por encuestas, dirigidas a 108 participantes. Se reveló que el 75% de encuestados evaluó la ausencia en nivel medio, mientras que el 65.74% calificó la productividad en rango medio. Se obtuvo un coeficiente de 0.485 con un valor sig de 0.000, si bien la ausencia influye en la productividad, esta relación es tenue y no determinante.

Alvarez y Delgado (2022). Evaluar la conexión entre las habilidades laborales y la eficiencia laboral, básica y cuantitativo, descriptiva correlacional y de corte transversal, sin manipulación de variables. La muestra es de 109 trabajadores, y la recopilación es mediante cuestionarios. Se indica una relación directa y significativa, evidenciada por un sig inferior

a 0.05. Se puede concluir que existe una relación sustancial entre las habilidades laborales y la efectividad laboral.

Benites y hernandez (2022). Analizar la relación entre el proceso de reclutamiento del personal y el desempeño laboral, aplicada y no experimental de tipo transversal. La técnica utilizada es la encuesta aplicada a 24 colaboradores y entrevista dirigida al administrador. Se revelo una correlación de 0.725. Asimismo, se destaca que el reclutamiento mantiene un sig ($p < 0.05$) con cada dimensión del desempeño. Se concluye que contar con un personal adecuado, contribuye significativamente al desarrollo de la empresa.

Carranza y Coveñas (2022). Examinar la relación entre la administración del talento humano y la ausencia de personal. fue cuantitativo aplicada, no experimental y transversal. La muestra era de 169 colaboradores, para la recolección de datos mediante cuestionarios. Se revelo una correlación positiva sólida, con un coeficiente de 0.893 y un sig de 0.000. Estos hallazgos indican la presencia de una relación significativa.

Muñoz (2022). Analizar el impacto de las habilidades laborales en el rendimiento, cuantitativo, no experimental de nivel explicativo. La muestra comprendió a 40 participantes, y la recolección es mediante cuestionario. Se revelo un alto nivel de competencias (95%) y un desempeño considerablemente elevado (87.5%). Se identifica una correlación directa ($r = 0.808$) y sig ($p = 0.000$), evidenciando que las destrezas laborales impactan de manera directa y positiva en el desempeño.

Rojas y Salazar (2022). Evaluar la relación entre la motivación extrínseca y la retención del personal. aplicada, cuantitativo, deductivo y no experimental correlacional. Se llevó a cabo mediante encuestas por cuestionario, dirigida a una muestra de 30 trabajadores. Se revelo una significancia de 0.000, y se concluye que un nivel adecuado de motivación se traduce en una mayor retención del personal y en la reducción de los índices de rotación en la empresa.

Rosales y Salazar (2022). Examinar la influencia de las destrezas laborales en el rendimiento. Cuantitativo, no experimental de corte transversal y correlacional causal. La muestra incluyó a 266 participantes, y la recolección de datos se llevó a cabo mediante encuesta. Se reveló una influencia significativa, con valor de 0.000. Se indica que la mejora en las habilidades laborales está correlacionada con una optimización del rendimiento en el trabajo.

Argandoña y Puican (2021). Examinar la gestión por competencias y su contribución al rendimiento laboral mediante un enfoque mixto, que contó con muestra de 25 participantes. Se empleó la herramienta estadística de Pearson. Se reveló un coeficiente de 0,677, indicando una correlación positiva de magnitud media percibida por los trabajadores. Además, se obtuvo un 0,941, denotando una correlación positiva muy fuerte según los directivos. Los hallazgos sugieren que la gestión por competencias tiene un impacto positivo en el rendimiento laboral.

Cerquin (2021). Examinar la relación entre el engagement y el desempeño por destrezas, es cuantitativo, no experimental de corte transversal y correlacional. La muestra comprendió a 80 colaboradores, quienes se les administró una encuesta. Se señala una correlación elevada de 0.883, con un sig de 0.000. En términos simples, se afirma que a medida que el engagement aumenta, el desempeño por competencias también tiende a experimentar un incremento.

Cuba y Diaz (2021). Analizar la relación entre el rendimiento laboral y la competitividad, fue cuantitativo, no experimental de corte transversal y aplicada. Se incluyó a 41 tejedoras, y se recopiló datos mediante la encuesta. Se reveló una correlación de 0.636, con sig de 0.000. Se sugiere la implementación de estrategias motivacionales como bonificaciones basadas en el desempeño, bonificaciones por superar metas, etc. Estas medidas contribuirían a mejorar la percepción interna.

Deza (2021). Evaluar en qué medida se relaciona la ausencia de personal con las ventas, cuantitativa y aplicada, y no experimental,

transversal y correlacional causal. Las muestras consistieron en 8 colaboradores. Se empleó la técnica de encuesta, y el análisis se basó en estadísticos descriptivos. Se indicó una relación directa, y se obtuvo un sig de 0.465, considerablemente superior a 0.05. Este hallazgo sugiere que, al menos durante el año 2020, no se observa una conexión significativa.

Flores y Sánchez (2021). proponer estrategias de coaching para orientar las destrezas laborales, corte transversal y descriptiva. La muestra comprendió a 150 participantes, y el instrumento fue el cuestionario y la guía de entrevista. Se señaló que el proceso de entrenamiento, las habilidades y destrezas se ven afectados positivamente. Se propone la implementación de estrategias de coaching para fortalecer las competencias.

Becerra (2018). Establecer la relación entre la fluctuación de empleados y la eficiencia laboral, cuantitativo, aplicada y correlacional. Se llevó a cabo un censo que abarcó a los 24 colaboradores. Se implementó la encuesta mediante cuestionario como instrumento. Se reveló una correlación positiva de 0.807, con un sig inferior a 0.05. Estos descubrimientos indican que en el ámbito empresarial existe una conexión sustancial.

Alvarado y Rodríguez (2023). evaluar el grado de correlación entre la variable de satisfacción laboral y el abandono de personal, cuantitativo, descriptivo y correlacional, y se basa en una muestra de 25 trabajadores. Se reveló una correlación de 0.915, indicando una relación positiva muy sólida. Se establece que el nivel de satisfacción del colaborador influye en la ausencia de personal, ya sea de manera positiva o negativa.

Ullilen y Alcántara (2023). Examinar la correlación entre las aptitudes laborales y la ejecución laboral, aplicado, descriptivo y correlacional, y no experimental de tipo transeccional. La muestra consistió en 63 empleados. Se resalta que las destrezas laborales mantienen una relación positiva y sólida con respecto al desempeño laboral. Se sugiere que tanto las habilidades laborales fundamentales como aquellas que diferencian, en su conjunto, guardan una correlación con el rendimiento laboral.

Alcántara (2022). Examinar la relación entre la participación activa y la ausencia de personal, cuantitativo y no experimental, descriptivo-correlacional de corte transversal. Se comprendió a 97 empleados, siendo la técnica de encuesta y cuestionario. Se revelo que el engagement es regular, representando un 53.61%, mientras que el abandono también se percibe como regular, alcanzando un 45.36%. Se evidencio una relación negativa de -0.972, y un sig de 0.000. Se insinúa que a medida que el engagement disminuye, el abandono de personal tiende a aumentar.

Carrión y Cabanillas (2022). Evaluar el grado de impacto del endomarketing en la ausencia de personal, no experimental, transversal y correlacional, llevado a cabo mediante cuestionarios a 56 colaboradores. Se indican que las distintas dimensiones del endomarketing ejercen una influencia inversa en la rotación de personal, presentando niveles de significancia inferiores a 0.05. Se concluye que el endomarketing ostenta una influencia significativa y negativa en el abandono de personal, evidenciada por una correlación de -0.461 y una significancia de 0.000.

Sánchez (2022). Analizar la relación entre el clima laboral y el abandono de personal, no experimental de tipo transversal y correlacional. La muestra consistió en 50 colaboradores, y la medición se realizó mediante encuestas. Se revelo un sig de 0.000, que es menor que 0.05. Este hallazgo conlleva al rechazo de la hipótesis nula, demostrando que a medida que el índice de un mal clima laboral aumenta, también lo hace el índice de rotación de personal.

Bazán (2021). Examinar la relación entre el incremento de habilidades laborales y la calidad de servicio, no experimental descriptivo-correlacional. La muestra incluyó a 35 colaboradores. Se revelo una relación positiva, con sig de 0.000 y una correlación de 0.737. Se sugieren que a medida que las competencias se desarrollan, se observa un impacto positivo en la calidad de servicio de los colaboradores.

Dávila y Quirós (2020). Analizar la relación entre la ausencia de personal y la eficacia laboral, básico y deductivo, no experimental descriptivo

correlacional, cuantitativa, de corte transversal, se aplicaron encuestas a una población de 36 trabajadores. Se indica una correlación de 0.854, lo que señala una relación positiva considerable, con una significancia de 0.000. Se concluye que la empresa debería implementar políticas destinadas a reducir la rotación laboral y mejorar el rendimiento laboral como estrategia para aumentar la productividad.

De la Cruz y Sánchez (2020). Establecer la relación entre los incentivos laborales y el rendimiento de los colaboradores. Es cuantitativo, no experimental de corte transversal correlacional. Se obtuvo una muestra de 196 colaboradores. Se aplicó la técnica de encuesta por cuestionario. Se indican una correlación de 0.332, con un sig de 0.000, lo cual sugiere una relación entre los incentivos laborales y la efectividad de los colaboradores.

Cabrera y Mendez (2019). Analizar la relación entre las habilidades laborales y las ventas de los Asesores, No Experimental – Correlacional. Se aplicó encuestas a 30 asesores. Se reveló un sig de 0.000, indicando una relación positiva significativa. Se sugiere que un desarrollo más sólido de competencias laborales se asocia con un aumento tanto en el número de transacciones como en los montos de ventas.

Prieto (2017). evaluar el nivel de desempeño por habilidad de los colaboradores, no experimental de tipo transversal descriptivo. El sondeo incluyó a 12 colaboradores y se utilizó la encuesta como instrumento. Se reveló que la mayoría de los encuestados, con un porcentaje del 83,3% de la muestra, considera que el nivel de desempeño por competencias se sitúa en un rango bueno.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación: es aplicada porque busca resolver un problema práctico específico. De nivel descriptivo, porque pretende describir la problemática en la que se encuentran las organizaciones. También, correlacional, puesto que se evaluará si existe relación entre habilidades laborales y la ausencia de personal. Huairé et al (2022) esto facilita la identificación de posibles conexiones entre dos variables y el impacto que una variable independiente podría tener en una dependiente sin intervención deliberada. Asimismo, su enfoque es, cuantitativo, porque mide numéricamente los acontecimientos sucedidos en las organizaciones. Martínez et al (2020) menciona que, contribuye a recopilar información con el propósito de abordar la problemática y poner a prueba las hipótesis formuladas. Este proceso se basa en dos aspectos fundamentales: el análisis de datos y la medición matemática.

3.1.2 Diseño de investigación: es no experimental, porque se aplicó a trabajadores de pequeñas entidades comerciales de Trujillo. Sin modificar los resultados de estudio, Denegri et al (2021) sugiere que no existe manipulación ni control de las variables en cuestión; estas no son alteradas en modo alguno. Su utilización se limita a la observación de sus implicaciones y examinar los datos correspondientes. Es transversal, porque la indagación se realizó en un momento, y tiempo determinado.

3.2 Variables y operacionalización

Variable Independiente: Competencias Laborales

- Definición conceptual: Se basa en los conocimientos y habilidades indispensables para trabajar eficientemente, conocimientos necesarios para saber y el aprendizaje, que se imparten utilizando técnicas de aprendizaje como intermedio, posibilitando así un trabajo eficaz (Chiavenato, 2009).

- Definición operacional: Se evaluó por medio de las competencias (Básicas, Genéricas y Específicas) para dar con el propósito de las indagaciones.
- Indicadores: cuenta con nueve (9) las cuales son, adaptación, tolerancia, aptitudes, trabajo en equipo, proactividad, toma de decisiones, negociación, liderazgo, experiencia laboral.
- Escala de medición: ordinal, de tipo Likert.

Variable Dependiente: Rotación del Personal

- Definición conceptual: La rotación de empleados conduce a una pérdida de recursos humanos en la empresa, e incurre en pérdidas relacionadas con la producción y asume el costo de encontrar personal para el trabajo (Kim y Han, 2018).
- Definición operacional: Se calculó a través de los Factores (Internos, Personales y Externos), con la finalidad de lograr con el objeto de estudio.
- Indicadores: consta de nueve (9) indicadores; condiciones laborales, remuneraciones, reconocimiento, estudios, problemas familiares, aspectos sociodemográficos, oportunidades de empleo, beneficios económicos, beneficios laborales.
- Escala de medición: ordinal de Likert.

3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población: Fueron los vendedores de las pequeñas empresas comerciales de ropa del distrito de Trujillo, 2023. Como es población desconocida se calculó en base a la fórmula infinita.

$$n = \frac{Z^2(p * q)}{e^2}$$

$$n = \frac{1.96^2(0.50 * 0.50)}{0.05^2}$$

$$n = 384$$

Donde:

n= tamaño de la muestra

Z= nivel de confianza

P= variabilidad positiva

Q= variabilidad negativa

E= precisión de error

- Inclusión: Personal del área de ventas, ambos sexos, mayores de edad en las pequeñas empresas comerciales de ropa de Trujillo, 2023.
- Exclusión: Personal que no está en el área de ventas de las pequeñas empresas comerciales de ropa de Trujillo, 2023.

3.3.2 Muestra: Estuvo conformada por alrededor de trescientos ochenta y cuatro (384), vendedores de ropa de Trujillo.

3.3.3 Muestreo: se usó el programa estadístico para el procesamiento de dato, lo cual fue favorable para la indagación.

3.3.4 Unidad de análisis: un solo vendedor de las pequeñas empresas comerciales de ropa de Trujillo, 2023.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó el método de encuesta como instrumento de recopilación de datos con el propósito de solicitar a un conjunto de individuos, denominado muestra, que respondieran a una serie de preguntas o ítems vinculados a un tema o problemática específica. La finalidad de la encuesta radica en obtener información y opiniones de los participantes con el objetivo de analizar y comprender de manera más detallada aspectos particulares.

Se utilizó un conjunto de cuestionarios como un método convencional para la obtención de datos cuantitativos. Este instrumento consta de una serie de preguntas presentadas a la

muestra, quienes seleccionan o suministran respuestas de acuerdo con las opciones facilitadas. La administración de los cuestionarios se llevó a cabo mediante la plataforma Google Forms.

Finalmente, con el propósito de validar el instrumento, se llevó a cabo el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo como resultado un nivel de confianza de $\alpha=0.869$. Este valor indica que la validación del instrumento es aceptable y que resulta comprensible para los participantes de la encuesta.

3.5 Procedimientos

En este período, se recopilaron las respuestas de los participantes. Luego de haber obtenido las respuestas validadas y concretadas. Se pasó a la evaluación, y procesamiento de la información de los encuestados.

3.6 Método de análisis de datos

Se empleó el procedimiento estadístico para llevar a cabo el procesamiento y análisis de los datos derivados de la muestra. Este enfoque posibilitó la realización de un análisis numérico, permitiendo así visualizar la relación existente entre las variables objeto de investigación y las dimensiones contempladas en nuestro estudio.

3.7 Aspectos éticos

Principios éticos de investigación:

- a) Integridad: durante la ejecución de la investigación científica.
- b) Honestidad intelectual: a lo largo de todo el período de desarrollo del estudio.
- c) Objetividad e imparcialidad: en las relaciones laborales y profesionales.
- d) Veracidad, justicia y responsabilidad: en la evaluación, y transmisión de los efectos de la averiguación científica.

- e) **Transparencia:** la investigación se desarrolla sin obtener un fin económico, sin una posición política o religiosa. Se realiza con el propósito de dar solución a un conflicto presentado.
- f) **Autonomía:** los individuos que apoyaron en la indagación científica tienen la libertad de decidir si desean continuar colaborando o no en el momento de su elección.
- g) **Cuidado del medio ambiente y biodiversidad:** el análisis presentado respeta la biodiversidad de los seres vivos, sin afectar su hábitat natural.
- h) **Integridad humana:** solo se excluyen a las personas que no cumplan con los criterios de investigación, sin hacer énfasis en su procedencia, estatus social y etnia.
- i) **Equidad:** los participantes serán tratados de forma igual para entregar un mejor desarrollo.
- j) **Respeto de la propiedad intelectual:** el uso de información será citado, y referenciado de acuerdo a la norma APA 7ma edición respetando de los derechos de autores.
- k) **Privacidad:** los participantes serán sometidos a un análisis de manera anónima, asegurando que este proceso de recopilación de datos no comprometa su integridad en relación a la empresa.
- l) **Independencia:** la investigación es autónoma, y de propiedad intelectual sin responder ningún tipo de beneficios económicos.

IV. RESULTADOS

Objetivo Especifico 1

Determinar el nivel de rotación del personal en las pequeñas empresas comerciales de ropa del distrito de Trujillo, 2023.

Tabla 1

Nivel de rotación del personal.

Nivel	fi	%
Alto	163	42.45
Medio	212	55.21
Bajo	9	2.34
Total	384	100.00

Nota: datos obtenidos del cuestionario

Interpretación: La mayor parte de encuestados consideran que la escala de rotación del personal, es medio, con un total de 212 participantes siendo alrededor el 55.21% de los participantes.

Objetivo Especifico 2

Determinar el nivel de competencias laborales en las pequeñas empresas comerciales de ropa del distrito de Trujillo, 2023.

Tabla 2

Nivel de competencias laborales.

Nivel	fi	%
Alto	235	61.20
Medio	146	38.02
Bajo	3	0.78
Total	384	100.00

Nota: datos recolectados para la investigación

Interpretación: Gran cantidad de encuestados asume que las competencias laborales se encuentran en un rango alto con un total de 235 colaboradores, siendo alrededor el 61.20%, de nuestra muestra total.

Objetivo Especifico 3

Determinar la relación entre competencias básicas, y la rotación del personal en las pequeñas empresas comerciales de ropa del distrito de Trujillo, 2023.

Tabla 3

Relación de competencias básicas, y la rotación del personal.

			<i>Competen cias básicas</i>	<i>Rotación del personal</i>
Rho de spearman	Competencias básicas	Coeficiente de correlación	1,000	,195**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	384	384
	Rotación del personal	Coeficiente de correlación	,195**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	384	384

Nota: La correlación es significativa en nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Se registra un coeficiente de correlación de 0.195, caracterizado por ser un valor positivo muy bajo. De igual manera, se constata una significancia de 0.000, la cual se encuentra por debajo de 0.01, demostrando una relación altamente significativa. Por lo tanto, se respalda la H_a que sugiere la existencia de una relación.

Objetivo Especifico 4

Determinar la relación entre competencias genéricas, y la rotación del personal en las pequeñas empresas comerciales de ropa del distrito de Trujillo, 2023.

Tabla 4

Correlación de competencias genéricas, y la rotación del personal.

			<i>Competen cias genéricas</i>	<i>Rotación del personal</i>
Rho de spearman	Competencias genéricas	Coeficiente de correlación	1,000	,152**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	384	384
	Rotación del personal	Coeficiente de correlación	,152**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	384	384

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

Interpretación: Se aprecia un coeficiente de correlación que asciende a 0.152, lo que representa un valor positivo de naturaleza muy baja. Además, se advierte una significancia de 0.003, que resulta inferior a 0.01, lo que implica que se trata de una relación altamente significativa. En consecuencia, se respalda la Ha que plantea la existencia de una relación.

Objetivo Especifico 5

Determinar la relación entre competencias específicas, y la rotación del personal en las pequeñas empresas comerciales del distrito de Trujillo, 2023

Tabla 5

Relación de competencias específicas, y la rotación del personal.

			<i>Competen</i>	<i>Rotación</i>
			<i>cias</i>	<i>del</i>
			<i>específica</i>	<i>personal</i>
			<i>s</i>	
Rho de	Competencias	Coeficiente de	1,000	,382**
spearman	específicas	correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	384	384
	Rotación del	Coeficiente de	,382**	1,000
	personal	correlación		
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	384	384

Nota: La correlación es significativa de nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Se presenta un coeficiente de correlación que alcanza 0.382, indicando un valor positivo de magnitud bajo. Asimismo, se aprecia una significancia de 0.000, el cual se sitúa por debajo de 0.01, evidenciando así una relación altamente significativa. Por lo tanto, se confirma la H_a que postula la existencia de una relación.

Objetivo General

Determinar la relación entre competencias laborales y la rotación del personal en las pequeñas empresas comerciales de ropa del distrito de Trujillo, 2023.

Tabla 6

Correlación de competencias laborales y la rotación del personal.

			<i>Competen cias laborales</i>	<i>Rotación del personal</i>
Rho de spearman	Competencias laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,280**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	384	384
	Rotación del personal	Coeficiente de correlación	,280**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		384	384	

Nota: La correlación es significativa con nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Se presenta un coeficiente de correlación de 0.280, reflejando un valor positivo bajo. Asimismo, se aprecia una significancia de 0.000, inferior a 0.01, denotando una relación altamente significativa. En virtud de estos resultados, se respalda la Ha que postula la existencia de una relación.

Contrastación de Hipótesis

hipótesis general de investigación: (Hi): Existe relación inversa entre competencias laborales y la rotación del personal en las pequeñas empresas comerciales de ropa del distrito de Trujillo, 2023.

La hipótesis nula (Ho): No existe relación inversa entre competencias laborales y la rotación del personal en las pequeñas empresas comerciales de ropa del distrito de Trujillo, 2023.

De acuerdo a lo visualizado en la tabla 6, se puede decir, que las competencias laborales, y la rotación del personal tienen una relación inversa positiva baja de 0.280, y una significancia de 0.000, lo que sugiere, que se rechace la ho, y se acepte a la hipótesis alterna

V. DISCUSIÓN

En primer lugar, para hacer el diagnóstico de los datos, se realizó la confiabilidad de la encuesta, la cual se acredita con un total de 0.869 siendo un valor superior, lo que valida que el instrumento tiene un rango bueno para ser aplicado, dando luz verde a la ejecución del proceso de los participantes de indagación.

Siguiendo, para el estudio de normalidad se utilizó el programa estadístico, y se aplicó el método de estadística descriptiva, opción explorar, en este paso se hizo la selección de la data para el manejo de la información dando como descubrimientos, que todos los datos procesados tienen un valor inferior a 0.05, lo que sugiere la aplicación de la prueba no para métrica, por tal motivo, se aplicó la operación de Rho de spearman.

Los hallazgos del presente trabajo se sustentan de acuerdo al orden de los objetivos de investigación. Con respecto, al objetivo específico 1, se determinó que el nivel de rotación de personal se encuentra en escala medio con 55.21%. Del mismo modo, Oneto (2023) en su tesis, revelo que la ausencia del personal se sitúa en rango medio con 65.74%. En contraste, Morcos (2018), sugiere que la teoría X considera que los individuos no disfrutan naturalmente del trabajo y necesitan ser controlados para mantener su productividad. Por tanto, hay coincidencia de resolución presentado en la tabla 1. Lo que verifica que la postura de abandono de personal en las pequeñas entidades de ropa de Trujillo, son de escala medio. De hecho, las personas abandonan sus trabajos por sobrecargas de actividades, no ofrecen una línea de carrera, el ambiente de trabajo es pésimo, y la hora de comida no lo perciben como adecuados. Además, la oportunidad de conseguir un puesto de trabajo que brinde los beneficios anteriores mencionados, hacen que desistan de seguir con la actividad en la empresa, tomando la decisión de abandonar por un ente que les brinde mejores beneficios y oportunidades.

En el objetivo específico 2, se estableció que el nivel de competencias laborales, son de escala alto con 61.20%. También, la autora Muñoz (2022) en su tesis, descubrió que las posturas de destreza laboral son de posición alto con 95%. De hecho, Vargas (2012), supone, son habilidades que permiten realizar una actividad de manera efectiva al aplicar una variedad de conocimientos, destrezas y saberes en consonancia con metas específicas. En suma, se precisa que las competencias laborales son de escala superior como se presenta en la tabla 2, lo que se informa que mientras el colaborador desarrolle sus habilidades, este puede sobresalir del resto de compañeros, teniendo un fuerte atractivo para las entidades que se encuentre en la búsqueda de talentos en base a un perfil por competencias.

Respecto al objetivo específico 3, se establece que la relación entre competencias básicas, y la rotación del personal, es positiva muy baja, con significancia de 0.000. De la misma forma, Ullilen y Alcántara (2023) en su investigación, menciona que existe una relación positiva fuerte de 0.852, con un sig de 0.000. En definitiva, Amarante (2018). se trata de las habilidades, capacidades o actitudes que habilitan a un individuo para desempeñarse exitosamente en un puesto de trabajo. Por ende, mientras mayor sea la destreza del personal, menor será la tasa de despidos en las empresas.

Con respecto al objetivo específico 4, se estableció que la relación entre competencias genéricas, y la rotación del personal, es de correlación muy baja de 0.152, y una significancia de 0.003 siendo inferior al promedio, lo que significa, que es una relación altamente significativa. De igual modo, Alvarez y Delgado (2022) en su tesis, indica que existe relación de 0.268, con significancia menor al promedio, lo que sugiere una relación altamente significativa. En contraste, Villavicencio (2016) indicó que se refiere al manejo de tecnologías, comunicación, organización, técnica y empresarial. Lo que propone, que es necesario contar con habilidades genéricas,

donde el personal pueda adecuarse al perfil de trabajo, teniendo menores índices de despido, y poder obtener los beneficios por llegar a la meta de la entidad.

Respecto al objetivo específico 5, se determinó que la relación entre competencias específicas, y la rotación del personal, es positiva baja con 0.382, siendo altamente significativa de 0.000. también, el autor Bazán (2021), en su indagación, corroboran que hay evidencias de una relación positiva moderada de 0.663, y una significancia inferior al promedio, lo que indica una relación altamente significativa. En contraste, Alles (2015), sugiere que las habilidades y los conocimientos puntuales se adquieren mediante un proceso continuo de formación y aprendizaje.

Respecto al objetivo general, se estableció que la relación entre competencias laborales y la rotación personal, es de correlación baja de 0.280, siendo altamente significativa con 0.000. Por el contrario, García (2023), en su tesis, obtuvo una correlación de -0.648, y un sig de 0.000, lo que supone una relación significativa. Anteriormente, Spencer & Spencer (2005, pág. 22), son conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que pueden ser observados y medidos en la ejecución de sus tareas, considerando que las competencias son atributos fundamentales de las personas que están directamente vinculados con su eficacia en el ámbito de su crecimiento profesional. En contexto, como se pudo apreciar en la discusión del presente informe, se tiene que las habilidades laborales, y sus dimensiones tienen una relación altamente significativa con la ausencia de personal. Dando una respuesta generalizada para que ambas partes (personal y empresa), prosperen ambos tienen que cumplir con las expectativas de brindar un buen trabajo, y cumplir con los beneficios que se les brindo al personal al momento de realizar su contrato.

En relación a la hipótesis general, se ha establecido que existe una correlación inversa entre las competencias laborales y la rotación

del personal. Esto significa que a medida que las competencias laborales aumentan, la rotación del personal disminuye. Los resultados indican una correlación inversa con un valor relativamente bajo de 0.280 y una significancia de 0.000. Del mismo modo, Becerra, (2018), en su indagación, concluye que existe una relación considerable de 0.807, y un sig de 0.000. Estos resultados respaldan la hipótesis alterna y permiten rechazar la hipótesis nula.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1** Se ha establecido que el índice de abandono de personal en las pequeñas empresas dedicadas al comercio de prendas de vestir, se sitúa en un nivel medio, alcanzando un valor porcentual de 55.21%. Esto indica que existen diversos incidentes que provocan la ausencia de los colaboradores, ya sea debido a cuestiones personales o a factores internos de la empresa, como su desempeño o el ambiente de trabajo.
- 6.2** Se ha determinado que la escala de destrezas laborales en las pequeñas organizaciones comerciales de ropa, es considerablemente alto, alcanzando un valor porcentual del 61.20%. Esto sugiere que el personal posee las habilidades necesarias para afrontar eficazmente las situaciones que se les presenta en su día laboral.
- 6.3** Se ha constatado una correlación de 0.195, con significancia de 0.000, lo que indica una relación entre las destrezas básicas y la rotación del personal en las pequeñas entidades comerciales de ropa en Trujillo.
- 6.4** Se ha identificado una correlación de 0.152, con significancia de 0.003, lo que evidencia una relación entre las habilidades genéricas y la ausencia de personal en las pequeñas instituciones comerciales de ropa de Trujillo.
- 6.5** Se ha observado indicios de una correlación de 0.382 con un nivel de significancia de 0.000, lo que sugiere la existencia de una relación entre las habilidades específicas y el abandono de empleados en las pequeñas empresas comerciales de Trujillo.
- 6.6** Se ha constatado una correlación de 0.280, con significancia de 0.000, lo que significa una relación entre las destrezas laborales y la ausencia de asalariados en las pequeñas entidades comerciales de ropa en Trujillo. Esto implica que a medida que aumenta la competencia del personal, disminuye la ausencia de trabajadores en la organización.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1** Se aconseja que las organizaciones emprendan un análisis exhaustivo de las causas subyacentes de esta rotación y desarrollen estrategias para abordarlas de manera efectiva. Por lo tanto, se sugiere que las empresas implementen políticas y prácticas de gestión de recursos humanos que promuevan un entorno de trabajo favorable y satisfactorio. Asimismo, La retención de talento es esencial para el éxito sostenible de cualquier empresa, y reducir la rotación del personal no solo disminuirá los costos asociados con la contratación y capacitación de nuevos empleados, sino que también mejorará la estabilidad del equipo y el rendimiento general de la organización.
- 7.2** Se sugiere que las empresas continúen invirtiendo en el desarrollo y la capacitación del personal para mantener y mejorar aún más estas habilidades. Es decir, el fortalecimiento de las competencias laborales contribuye directamente a una mayor eficiencia operativa y a un mejor desempeño general de la organización. Además, al mantener y mejorar estas competencias, las empresas pueden responder de manera más efectiva a las demandas cambiantes del mercado y a las necesidades de sus clientes.
- 7.3** Se sugiere implementar programas de capacitación y formación que se centren en la mejora de las competencias básicas de los empleados. Estos programas deben ser diseñados de manera específica para abordar las áreas de mejora identificadas y deben adaptarse a las necesidades individuales de los colaboradores.
- 7.4** Se recomienda que las organizaciones prioricen el desarrollo y el fortalecimiento de competencias genéricas entre su fuerza laboral. Estas competencias genéricas comprenden habilidades transferibles y de aplicación amplia, como el trabajo en equipo, la comunicación efectiva, la resolución de problemas y la adaptabilidad. Por ello, es de importancia la implementación de programas de capacitación y desarrollo que se centren en el fomento de estas competencias genéricas entre los empleados. Además, es fundamental incorporar la evaluación y el seguimiento de estas competencias como parte de los procesos de gestión del

desempeño. Al mejorar las competencias genéricas de los colaboradores, las organizaciones pueden esperar una mayor cohesión en el equipo, una comunicación más efectiva y una mayor capacidad para abordar los desafíos cambiantes en el entorno laboral.

- 7.5** Se aconseja encarecidamente que las organizaciones dediquen esfuerzos significativos al desarrollo y fortalecimiento de competencias específicas entre su personal. La implementación de programas de capacitación y desarrollo destinados a mejorar estas competencias específicas puede tener un impacto positivo en la retención del personal, reduciendo la rotación y mejorando la eficiencia en el desempeño de tareas especializadas. Además, la inversión en el perfeccionamiento de las competencias específicas puede contribuir al crecimiento y éxito a largo plazo de las empresas, al garantizar que sus empleados estén altamente calificados para abordar los desafíos específicos de la industria y, en última instancia, promover un entorno laboral más estable y productivo.
- 7.6** Se aconseja a las empresas priorizar el fortalecimiento de las competencias laborales de su personal. El fomento de competencias laborales no solo contribuye a la reducción de la rotación del personal, al mejorar la satisfacción y el compromiso de los empleados, sino que también fortalece la competitividad y la adaptabilidad de la empresa en un entorno empresarial en constante evolución. Las competencias laborales sólidas permiten a la organización abordar con éxito los desafíos laborales y maximizar la eficiencia operativa, lo que a su vez influye positivamente en la retención de talento y en el crecimiento sostenible de la empresa.
- 7.7** Se sugiere seleccionar un diseño de investigación que sea coherente con los objetivos de estudio. Puedes optar por un enfoque experimental, cuasiexperimental, descriptivo, correlacional, cuantitativo. Además, asegúrate de que la muestra sea representativa de la cantidad. Realiza pruebas piloto para identificar posibles problemas con tus instrumentos y realiza ajustes según sea necesario.
- 7.8** Se aconseja establecer un sistema efectivo de mentoría esencial para guiar a los compañeros a lo largo del proceso de indagación de tesis.

Asignar a cada estudiante un mentor con experiencia en el área de investigación específica puede proporcionar orientación valiosa. Además, se debería fomentar una comunicación regular entre el mentor y el alumno para discutir el progreso, resolver problemas y recibir retroalimentación constructiva. Asimismo, se deberían proporcionar talleres y sesiones de capacitación sobre herramientas de investigación, software estadístico y habilidades de redacción académica.

- 7.9** Se sugiere establecer un cronograma realista que incluya hitos importantes, como la revisión de la literatura, la recopilación de datos, el análisis y la redacción. Divide tu trabajo en tareas más pequeñas y asigna fechas límite realistas para cada una. La organización también es crucial; mantén los recursos, notas y documentos en orden para facilitar el acceso y la referencia rápida. Una planificación sólida te ayudará a evitar el estrés innecesario y garantizará un progreso constante.

REFERENCIAS

- Abolhasani, R. y Pargar, F. (2020). The Relationship between Organizational Intelligence, Quality of Work Life and Job Motivation with Job Burnout in Fatemeh Al-Zahra Hospital Staff in Naja Ahvaz.
- Adhikari, P. (2020). Employees' Turnover Intention in Nepalese Commercial Banks. The International Research Journal of Management Science.
- Alcántara Quiñones, P. (2022). Engagement y la rotación de personal en los colaboradores de la empresa Impulsa y Emprende, Trujillo, 2022. Repositorio de la Universidad Privada César Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/92137>
- Alvarado Saldaña, D. y Rodriguez Mozombite, S. (2023). La satisfacción y su relación con la rotación de personal de la empresa Corporación Sánchez-Trujillo 2021. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/34251>
- Alvarez Alarco, A. y Delgado Ugaz, R. (2022). Competencias laborales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa TK Elevadores Perú, Lima – 2022. Repositorio de la Universidad Privada César Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/88188>
- Álvarez Cortijo, T. y Villanueva Rodriguez, T. (2021). Procesos de selección y rotación de personal en una empresa comercializadora de pieza de maquinaria pesada, Trujillo 2021. Repositorio de la Universidad Privada César Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/92486>
- Aponsu, R, Paranagama, B, Dilan, H. y Wanigasekara, W. (2021). A Study on Employee Turnover of Millennial Generation Employees in Apparel Sector: Evidence from Executive Level Employees in a Leading Apparel Organization in Colombo District, Sri Lanka.
- Argandoña Acosta, J. y Puican Alarcon, L. (2021). La gestión por competencias y el rendimiento laboral en la empresa Forward Sport S.R.L. en la ciudad de

- Lima, 2021. Repositorio de la Universidad Tecnológica del Perú. Recuperado de <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/5347>
- Atencio Arce, B. (2019). Competencias laborales y selección de personal en la oficina de telemarketing de una universidad. Los Olivos, 2018. Repositorio de la Universidad César Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42765>
- Bazán Pérez, G. (2021). Competencias laborales y calidad de servicio de la pollería Real Chicken Chepén 2021. Repositorio de la Universidad Privada César Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76507>
- Becerra Garcia, N. (2018). Rotación de personal y productividad en un área de una empresa de servicios logísticos en la región Callao, 2018. Repositorio de la Universidad Privada César Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35447>
- Beit Mashal, B., Heidarie, A., Arshadi, N., & Asgary, P. (2020). The Causal relationship between neuroticism, job stress and work-family conflict with turnover intention and life satisfaction through mediating role of job burnout in employees of Karoun Oil and Gas Company. Retrieved from https://jsr-p.isfahan.iau.ir/article_667713_1adeb68a35239dcb21c9167db614f0bc.pdf?lang=en
- Benites Macalupu, M. y Hernandez Quevedo, D. (2022). Reclutamiento de personal y desempeño en Comercial Tadiz en Piura 2021. Repositorio de la Universidad Privada César Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97098>
- Bol Rok, N (2023). Managerial Competencies, Employee Motivation And Performance Of Small And Medium Size Enterprises (Smes) In Kampala Central Division. University Uganda. Retrieved from <http://137.63.145.17:8787/xmlui/handle/123456789/257>
- Bothma, F. y Roodt, G. (2012). Work-based identity and work engagement as potential antecedents of task performance and turnover intention:

Unravelling a complex relationship. Universidad de Johannesburgo, Sudáfrica.

Cabrera Felix, M. y Mendez Vasquez, F. (2019). Competencias laborales y su relación con las ventas de los asesores comerciales, en la empresa Servicios y Representaciones Dial Móviles S.R.L, Trujillo 2019. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/23251>

Carranza Luciano, S. y Coveñas Garcia, Z. (2022). Gestión del talento humano y rotación de los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022. Repositorio de la Universidad César Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110566>

Carrión Carcelén, J. y Cabanillas Carpio, R. (2022). Endomarketing y su relación con la rotación de personal de la empresa Bectek Contratistas de Trujillo, 2021. Repositorio de la Universidad Privada Antenor Orrego. Recuperado de <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/9439>

Cerquin Marquez, C. (2021). Engagement y desempeño por competencias de los colaboradores del negocio empresarial Victoria Cruz confecciones del distrito de La Victoria 2021. Repositorio de la Universidad Privada César Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71112>

Conexiónesan, A. (2019). Rotación laboral en el Perú: ¿qué hacer para disminuirla? ESAN.

Cuba Lencinas, D. y Diaz Salazar, Y. (2021). Rendimiento laboral y competitividad de la cooperativa textil Konchukos distrito de San Marcos del departamento de Ancash, 2021. Repositorio de la Universidad Privada César Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84005>

Dávila Saavedra, K. y Quirós Sánchez, A. (2020). Rotación de personal y desempeño laboral de la empresa pizza hut–delivery Trujillo-2020.

Repositorio de la Universidad Privada Antenor Orrego. Recuperado de <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/6854>

De la Cruz Ulco, E. y Sánchez Vidarte, C. (2020). Incentivos laborales y el desempeño de los colaboradores de las microempresas del centro comercial Zona Franca Trujillo, 2020. Repositorio de la Universidad Privada César Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51570>

Deza Mendoza, K. (2021). La rotación del personal afecta las ventas de la empresa Grupo al Kosto EIRL – Guadalupe, 2020. Repositorio de la Universidad César Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70549>

Firdous, T. (2020). The Effects of Employee Engagement on Employee Turnover: A Case Study from the UAE.

Flores Chunga, S. y Sánchez Jacinto, C. (2021). Propuesta de coaching para orientar las competencias laborales de las MYPES de confección del mercado de telas de Piura, 2019. Repositorio de la Universidad Privada César Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65991>

García Chinchay, J. (2023). Rotación de personal y la productividad laboral en el personal de una empresa en San Juan de Lurigancho, 2023. Repositorio de la Universidad Privada César Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/121458>

Gashu, Y. (2020). A Thesis on Determinants of Employee's Intention of Turnover: The Case of Lion International Bank Sc.

Kim, J. (2021). Job competencies required for a sales training program in fashion shop. Universidad de Honam, Corea.

Kiruru, R. y Mose, T. (2023). Effect of Career Development Practices on Employee Job Satisfaction in Textile Manufacturing Companies in Nairobi City County, Kenya.

- Martini, I, Rahyuda, I, Sintaasih, D. y Piartrini, P. (2018). The influence of competency on employee performance through organizational commitment dimension. Universidad Udayana, Bali, Indonesia.
- Muñoz Aguilar, A. (2022). Competencias Laborales Y Su Impacto En El Desempeño de los Equipos Comerciales en la Empresa Mapfre Chiclayo 2019. Repositorio de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Recuperado de <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/4971>
- Nafchi, S, Fathi, M. y Sobhani, S. (2022). An analysis of affecting factors on employee's turnover intention thinking: a case study.
- Nnanna, N. (2020). Effects of training on employee performance: A case study on Airtel networks limited, Abuja. Universidad de Baze, Abuja.
- Olivian, D. y Setyawan, A. (2022). Factors That Effect Turnover Intention With Job Satisfaction As An Intervening Variable At Food And Beverages Distribution Companies In Batam. Universidad Internacional de Batam, Indonesia.
- Oneto Alvarado, S. (2023). Rotación del personal y su relación con la productividad de los trabajadores de la empresa Grupo Sergel S.A.C., Lima, 2022. Repositorio de la Universidad Privada César Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/112745>
- Prieto Pajares, V. (2017). Nivel de Desempeño por Competencias de los Colaboradores de la empresa Perro Calato del Centro Comercial Real Plaza Trujillo – 2017. Repositorio de la Universidad Privada César Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11601>
- Quispe Puma, R. (2019). Competencias laborales en los trabajadores de una empresa de eventos corporativos y sociales, Lima, 2018. Repositorio de la Universidad Privada César Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31246>
- Rojas Muñoz, M. y Salazar Huamán, E. (2022). Motivación extrínseca y retención del personal en confecciones J & A Puente Piedra, 2022. Repositorio de

- la Universidad Privada César Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106840>
- Rosales Medina, D. y Salazar Sanchez, L. (2022). Competencias laborales y desempeño laboral en pymes del rubro de distribución. Repositorio de la Universidad Privada César Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/106600>
- Sánchez García, I. (2022). El clima laboral y su relación con la rotación del personal de la empresa de Transportes JONYFSA SAC en el distrito de Trujillo, 2021. Repositorio de la Universidad Privada Antenor Orrego. Recuperado de <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/9166>
- Setiawan, R. et al. (2021). The impact of motivation on employees productivity in the retail sector: the mediating effect of compensation benefits.
- Shamila, L. (2022). The Impact of Corporate Social Responsibility on Employee Retention in an Apparel Industry in Puttalam District. Universidad Oriental, Sri Lanka.
- Ullilen Zaravia, D. y Alcántara Gallardo, C. (2023). Las competencias laborales y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de Casa Quimuk Cocina Criolla, Trujillo – 2022. Repositorio de la Universidad Privada Antenor Orrego. Recuperado de <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/10450>
- Uscamayta Flores, M. (2023). Estilos de liderazgo y rotación de personal en la empresa Maestro, Santiago de Surco - 2022. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú. Recuperado de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/2251>
- Tahir, R, Rudiyanto, A, Amiruddin, D. y Rosita, T. (2019). Employee Competencies and Compensation Strategies as Company's Strategic Effort to Escalate Employee Performance.
- Turnea, E, Neșțian, S, Tiță, S, Vodă, A. y Guță, A. (2020). Dismissals and temporary leaves in Romanian companies in the context of low demand and cash

flow problems during the COVID-19 economic lockdown. Universidad Alexandru Ioan Cuza de Iași, Blvd. Carol I, nº 22, 700505 Iași, Rumanía.

Weerasinghe, W, Somawardana, W. y Weeraratna, R. (2022). Employee Happiness Heals the Turnover Intention: A Study of the Machine Operators of a Leading Apparel Company in Sri Lanka. Universidad de Colombo, Sri Lanka.

Widodo, A, Djamil, M. y Saluy. (2021). Effect of Work Environment and Work Competency on Performance of Kppu Employees With Work Discipline as Intervening Variable. Mercubuana University, Indonesia.

Zuasnábar Via y Rada, A. (2021). Productividad de los trabajadores en la empresa Nexxo Servicios Comerciales S.A.C, 2021. Repositorio de la Universidad Privada César Vallejo. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68988>

ANEXOS

ANEXO 1: TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1 Competencias laborales	Se basa en los conocimientos y habilidades indispensables para trabajar eficientemente, conocimientos necesarios para saber y el aprendizaje, que se imparten utilizando técnicas de aprendizaje como intermedio, posibilitando así un trabajo eficaz (Chiavenato, 2009).	Se evaluará por competencias (básicas, genéricas y específicas)	Competencias básicas	Adaptación	Ordinal
				Tolerancia	
				Aptitudes	
			Competencias genéricas	Trabajo en equipo	
				Proactividad	
				Toma de decisiones	
			Competencias específicas	Negociación	
				Liderazgo	
				Experiencia laboral	
V2 Rotación del personal	La rotación de empleados conduce a una pérdida de recursos humanos en la empresa, e incurre en pérdidas relacionadas con la producción y asume el costo de encontrar personal para el trabajo (Kim y Han, 2018).	Se calculará a través de los Factores (internos, personales y externos).	Factores internos	Condiciones laborales	Ordinal
				Remuneraciones	
				Reconocimiento	
			Factores personales	Estudios	
				Problemas familiares	
				Aspectos sociodemográficos	
			Factores externos	Oportunidades de empleo	
				Beneficios económicos	
				Beneficios laborales	

ANEXO 2. TABLA DE CONSISTENCIA

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología	Población y muestra
¿Qué relación existe entre Competencias Laborales y la Rotación del Personal en las Pequeñas Empresas Comerciales de Ropa del Distrito de Trujillo, 2023?	Determinar la relación entre competencias laborales y la rotación del personal en las pequeñas empresas comerciales de ropa del distrito de Trujillo, 2023.	Existe relación inversa entre competencias laborales y la rotación del personal en las pequeñas empresas comerciales de ropa del distrito de Trujillo, 2023.	Independiente:	Nivel:	Población:
¿Cuál es el nivel de Rotación del Personal en las Pequeñas Empresas Comerciales de Ropa del Distrito de Trujillo, 2023?	Determinar el nivel de rotación del personal en las pequeñas empresas comerciales de ropa del distrito de Trujillo, 2023.	El nivel de rotación del personal en las pequeñas empresas comerciales de ropa del distrito de Trujillo, 2023 es medio.			Competencias laborales
¿Cuál es el nivel de Competencias laborales del personal en las Pequeñas Empresas Comerciales de Ropa del Distrito de Trujillo, 2023?	Determinar el nivel de competencias laborales en las pequeñas empresas comerciales de ropa del distrito de Trujillo, 2023.	El nivel de competencias laborales del personal en las pequeñas empresas comerciales de ropa del distrito de Trujillo, 2023 es alto.	Dependiente:	Enfoque:	
¿Cuál es la relación entre Competencias Básicas, y la Rotación del Personal en las Pequeñas Empresas Comerciales de Ropa del Distrito de Trujillo, 2023?	Determinar la relación entre competencias básicas, y la rotación del personal en las pequeñas empresas comerciales de ropa del distrito de Trujillo, 2023.	Existe relación entre competencias básicas, y la rotación del personal en las pequeñas empresas comerciales de ropa del distrito de Trujillo, 2023.			Rotación del personal
¿Cuál es la relación entre Competencias Genéricas, y la Rotación del Personal en las Pequeñas Empresas Comerciales de Ropa del Distrito de Trujillo, 2023?	Determinar la relación entre competencias genéricas, y la rotación del personal en las pequeñas empresas comerciales de ropa del distrito de Trujillo, 2023.	Existe relación entre competencias genéricas, y la rotación del personal en las pequeñas empresas comerciales de ropa del distrito de Trujillo, 2023.	No experimental, y transversal	Muestra	
¿Cuál es la relación entre Competencias Específicas, y la Rotación del Personal en las Pequeñas Empresas Comerciales de Ropa del Distrito de Trujillo, 2023?	Determinar la relación entre competencias específicas, y la rotación del personal en las pequeñas empresas comerciales del distrito de Trujillo, 2023.	Existe relación entre competencias específicas, y la rotación del personal en las pequeñas empresas comerciales de ropa del distrito de Trujillo, 2023.			Diseño:

ANEXO 3:

CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Competencias Laborales y la Rotación del Personal en las Pequeñas Empresas Comerciales de Ropa del Distrito de Trujillo – 2023

Investigador: Esteban Alexander Arqueros Ramirez.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Competencias Laborales y la Rotación del Personal en las Pequeñas Empresas Comerciales de Ropa del Distrito de Trujillo – 2023”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre competencias laborales y la rotación del personal en las pequeñas empresas comerciales de ropa del distrito de Trujillo, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generó información actualizada, acerca de las competencias laborales y la rotación del personal de cómo estas se relacionan para dar indicadores de como esto perjudica o beneficia a las empresas en el año 2023.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:” Competencias Laborales y la Rotación del Personal en las Pequeñas Empresas Comerciales de Ropa del Distrito de Trujillo – 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 8 minutos y se realizará en el ambiente del área de ventas de las pequeñas empresas comerciales de ropa del distrito de Trujillo. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Arqueros Ramirez Esteban Alexander email earquerosr@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Miguel Elias Pinglo Bazan email mpinglo@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

* Obligatorio a partir de los 18 años

Competencias laborales

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

V1. Competencias Laborales				Opción de Respuesta				
Dimensión	Indicador	Nº	Ítems	1 Nunca	2 Casi nunca	3 A veces	4 Casi siempre	5 Siempre
Competencias Básicas	Adaptación	1	¿Usted se adaptan rápidamente a las situaciones presentadas?					
		2	¿Consideras la adaptación como una competencia importante para el éxito de sus labores?					
	Tolerancia	3	¿Usted es tolerante a los cambios dados por la pandemia?					
		4	¿Usted es tolerante a los problemas que se suscitan?					
	Aptitudes	5	¿Presenta aptitudes para el desarrollo de un proceso formativo profesional?					
		6						

			¿Su aptitud mental es acorde a la concentración que realiza en el trabajo?						
Competencias Genéricas	Trabajo en equipo	7	¿Usted realiza un buen trabajo en equipo?						
		8	¿Usted está a disposición para trabajar en equipo?						
	Proactividad	9	¿Presenta proactividad para el desempeño de sus labores?						
		10	¿Presenta características proactivas como tener iniciativa, opiniones asertivas, ser perseverante, responsable, asume sus fracasos, entre otros?						
	Toma de decisiones	11	¿La toma de decisiones de los jefes responsables es la más acertada?						
		12	¿La toma de decisiones se realiza una vez que se ha evaluado todas las posibles soluciones?						
Competencias Específicas	Negociación	13	¿Posee las habilidades de convencer al cliente?						
		14	¿Considera que la negociación de los contratos es la adecuada?						
	Liderazgo	15	¿Los líderes/ jefes /supervisores, coordinan con los equipos de trabajo continuamente?						
		16	¿Los líderes se notan siempre motivados y transmiten esta motivación a los demás trabajadores?						
	Experiencia laboral	17	¿Usted tiene experiencia laboral previa?						
		18	¿Su experiencia laboral se ajusta a las necesidades del puesto de trabajo?						

Rotación del personal

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

V2. Rotación del Personal				Opción de Respuesta				
Dimensión	Indicador	Nº	Ítems	1	2	3	4	5
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Factores laborales	Condiciones laborales	19	La empresa proporciona la ropa y el equipo de seguridad necesarios.					
		20	El tiempo otorgado para alimentarnos es corto.					
		21	El ambiente de trabajo, hará que me retire de esta empresa.					

	Remuneraciones	22	El cargo que desempeño, está bien remunerado.					
	Reconocimiento	23	Cuando hago bien mi trabajo, recibo un incentivo.					
Factores personales	Estudios	24	Las condiciones laborales me permiten seguir estudiando					
		25	La empresa me brinda apoyo educativo para mí y mi familia.					
	Problemas familiares	26	Mi horario de trabajo, limita mis relaciones familiares.					
		27	Siento que hay armonía entre mi familia y mi trabajo.					
	Aspectos sociodemográficos	28	He sentido dificultad al conseguir trabajo por orientación sexual.					
Factores externos	Oportunidades de empleo	29	Siempre existen propuestas laborales de otras empresas					
		30	En el mercado existen mejores oportunidades laborales.					
	Beneficios económicos	31	La competencia otorga mejores remuneraciones					
	Beneficios laborales	32	Si me sintiera motivado por otra empresa, fácilmente dejaría mi cargo.					
		33	En otros lugares, brindan beneficios vacacionales.					

ANEXO 4: FICHAS VALIDADAS

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Competencias Laborales y la Rotación del Personal en las Pequeñas Empresas Comerciales de Ropa del Distrito de Trujillo – 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la Administración. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	CARLOS A. CEDRON MEDINA	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Escala Likert

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Alvarez y Delgado (2022) y Deza (2021)
Procedencia:	De los autores, adaptado por Arqueros Ramirez Esteban Alexander
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Pequeñas empresas comerciales de ropa del distrito de Trujillo.
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene tres 3 dimensiones, con 9 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de las variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de las variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Competencias laborales



Se basa en los conocimientos y habilidades indispensables para trabajar eficientemente... (Chiavenato, 2009).

- **Variable 2:** Rotación del personal
La rotación de empleados conduce a una pérdida de recursos humanos en la empresa, e incurre en pérdidas relacionadas con la producción y asume el costo de encontrar personal para el trabajo (Kim y Han, 2018).

Variable	Dimensiones	Definición
Competencias laborales	Competencias básicas	Amarante (2018) Se refieren a las habilidades cognitivas, capacidades y mentalidades que posibilitan que una persona desempeñe exitosamente un puesto laboral.
	Competencias genéricas	Alles (2015) Las habilidades y el conocimiento práctico se adquieren y perfeccionan mediante la práctica y el aprendizaje continuo.
	Competencias específicas	Alvarez y Delgado (2022) Son las habilidades necesarias para desempeñar un trabajo específico, como en el caso de un chef, quien debe tener un buen sentido del gusto, ser curioso, conocer la gastronomía local e internacional, así como los conceptos básicos de gestión de inventarios.
Rotación del personal	Factores internos	Salazar (2016) Incluyen el proceso de selección, las condiciones laborales, la remuneración, el reconocimiento, el ambiente de trabajo, la coherencia en el desarrollo competitivo, el aprendizaje, el papel del gerente de la tienda, el papel del supervisor de la tienda, los desafíos en las ventas y la ubicación de la tienda...
	Factores personales	Salazar (2016) Se mide mediante estudios, problemas familiares y aspectos sociodemográficos...
	Factores externos	Salazar (2016) Como las coincidencias en ocupación y los beneficios económicos o laborales que ofrecen otras sociedades.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de “Competencias Laborales y la Rotación del Personal en las Pequeñas Empresas Comerciales de Ropa del Distrito de Trujillo – 2023”, elaborado por Arqueros Ramirez, Esteban Alexander en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.

El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Competencias laborales

- Primera dimensión: Competencias básicas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Adaptación	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
Tolerancia	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
Aptitudes	5	4	4	4	
	6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Competencias genéricas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Trabajo en equipo	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
Proactividad	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
Toma de decisiones	11	4	4	4	
	12	4	4	4	

- Tercera dimensión: Competencias específicas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Negociación	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
Liderazgo	15	4	4	4	
	16	4	4	4	
Experiencia laboral	17	4	4	4	
	18	4	4	4	



Variable del instrumento: Rotación del personal

- Primera dimensión: Factores internos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Condiciones laborales	19	4	4	4	
	20	4	4	4	
	21	4	4	4	
Remuneraciones	22	4	4	4	
Reconocimiento	23	4	4	4	

- Segunda dimensión: Factores personales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Estudios	24	4	4	4	
	25	4	4	4	
Problemas familiares	26	4	4	4	
	27	4	4	4	
Aspectos sociodemográficos	28	4	4	4	

- Tercera dimensión: Factores externos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Oportunidades de empleo	29	4	4	4	
	30	4	4	4	
Beneficios económicos	31	4	4	4	
Beneficios laborales	32	4	4	4	
	33	4	4	4	

.....
Mg. Carlos A. Cedrón Medina

DNI N° 18070929

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Competencias Laborales y la Rotación del Personal en las Pequeñas Empresas Comerciales de Ropa del Distrito de Trujillo – 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer de la Administración. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	José A. Guevara Ramírez
Grado profesional:	Maestría () Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala: Escala Likert

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Alvarez y Delgado (2022) y Deza (2021)
Procedencia:	De los autores, adaptado por Arqueros Ramirez Esteban Alexander
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Pequeñas empresas comerciales de ropa del distrito de Trujillo.

Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ La primera variable contiene tres 3 dimensiones, con 9 indicadores y 18 ítems en total. El objetivo es medir la relación de las variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 9 indicadores y 15 ítems en total. El objetivo es medir la relación de las variables. <p style="text-align: center;">El cuestionario está compuesta</p>
----------------	---

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Competencias laborales
Se basa en los conocimientos y habilidades indispensables para trabajar eficientemente... (Chiavenato, 2009).
- **Variable 2:** Rotación del personal
La rotación de empleados conduce a una pérdida de recursos humanos en la empresa, e incurre en pérdidas relacionadas con la producción y asume el costo de encontrar personal para el trabajo (Kim y Han, 2018).



Variable	Dimensiones	Definición
Competencias laborales	Competencias básicas	Amarante (2018) Se refieren a las habilidades cognitivas, capacidades y mentalidades que posibilitan que una persona desempeñe exitosamente un puesto laboral.
	Competencias genéricas	Alles (2015) Las habilidades y el conocimiento práctico se adquieren y perfeccionan mediante la práctica y el aprendizaje continuo.
	Competencias específicas	Alvarez y Delgado (2022) Son las habilidades necesarias para desempeñar un trabajo específico, como en el caso de un chef, quien debe tener un buen sentido del gusto, ser curioso, conocer la gastronomía local e internacional, así como los conceptos básicos de gestión de inventarios.
Rotación del personal	Factores internos	Salazar (2016) Incluyen el proceso de selección, las condiciones laborales, la remuneración, el reconocimiento, el ambiente de trabajo, la coherencia en el desarrollo competitivo, el aprendizaje, el papel del gerente de la tienda, el papel del supervisor de la tienda, los desafíos en las ventas y la ubicación de la tienda...

	Factores personales	Salazar (2016) Se mide mediante estudios, problemas familiares y aspectos sociodemográficos...
	Factores externos	Salazar (2016) Como las coincidencias en ocupación y los beneficios económicos o laborales que ofrecen otras sociedades.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de “Competencias Laborales y la Rotación del Personal en las Pequeñas Empresas Comerciales de Ropa del Distrito de Trujillo – 2023”, elaborado por Arqueros Ramirez, Esteban Alexander en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde

sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Variable del instrumento: Competencias laborales



- Primera dimensión: Competencias básicas

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
Adaptación	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
Tolerancia	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
Aptitudes	5	4	4	4	
	6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Competencias genéricas

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
Trabajo en equipo	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
Proactividad	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
Toma de decisiones	11	4	4	4	
	12	4	4	4	

- Tercera dimensión: Competencias específicas

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva ncia	Observaciones
Negociación	13	4	4	4	

	14	4	4	4	
Liderazgo	15	4	4	4	
	16	4	4	4	
Experiencia laboral	17	4	4	4	
	18	4	4	4	

Variable del instrumento: Rotación del personal

- Primera dimensión: Factores internos

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva nci a	Observaciones
Condiciones laborales	19	4	4	4	
	20	4	4	4	
	21	4	4	4	
Remuneraciones	22	4	4	4	
Reconocimiento	23	4	4	4	

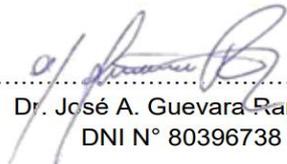
- Segunda dimensión: Factores personales

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva nci a	Observaciones
Estudios	24	4	4	4	
	25	4	4	4	
Problemas familiares	26	4	4	4	
	27	4	4	4	
Aspectos sociodemográficos	28	4	4	4	

- Tercera dimensión: Factores externos

Indicadores	Ítem	Claridad	Cohere ncia	Rel eva nci a	Observaciones
Oportunidades de empleo	29	4	4	4	
	30	4	4	4	
Beneficios económicos	31	4	4	4	

Beneficios laborales	32	4	4	4	
	33	4	4	4	



 Dr. José A. Guevara-Ramírez
 DNI N° 80396738

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

La rotación de empleados conduce a una pérdida de recursos humanos en la empresa, e incurre en pérdidas relacionadas con la producción y asume el costo de encontrar personal para el trabajo (Kim y Han, 2018).

Variable	Dimensiones	Definición
Competencias laborales	Competencias básicas	Amarante (2018) Se refieren a las habilidades cognitivas, capacidades y mentalidades que posibilitan que una persona desempeñe
	Competencias genéricas	Alles (2015) Las habilidades y el conocimiento práctico se adquieren y perfeccionan mediante la práctica y
	Competencias específicas	Alvarez y Delgado (2022) Son las habilidades necesarias para desempeñar un trabajo específico, como en el caso de un chef, quien debe tener un buen sentido del gusto, ser curioso, conocer la
Rotación del personal	Factores internos	Salazar (2016) Incluyen el proceso de selección, las condiciones laborales, la remuneración, el reconocimiento, el ambiente de trabajo, la coherencia en el desarrollo competitivo, el aprendizaje, el papel del gerente de la tienda, el papel del supervisor de la
	Factores personales	Salazar (2016) Se mide mediante estudios, problemas familiares y aspectos sociodemográficos...
	Factores externos	Salazar (2016) Como las coincidencias en ocupación y los beneficios económicos o laborales que ofrecen

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de "Competencias Laborales y la Rotación del Personal en las Pequeñas Empresas Comerciales de Ropa del Distrito de Trujillo – 2023", elaborado por Arqueros Ramirez, Esteban Alexander en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde

sus observaciones que considere pertinente

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

Variable del instrumento: Competencias laborales

- Primera dimensión: Competencias básicas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Adaptación	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
Tolerancia	3	4	4	4	
	4	4	4	4	
Aptitudes	5	4	4	4	
	6	4	4	4	

- Segunda dimensión: Competencias genéricas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Trabajo en equipo	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
Proactividad	9	4	4	4	
	10	4	4	4	
Toma de decisiones	11	4	4	4	
	12	4	4	4	

- Tercera dimensión: Competencias específicas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Negociación	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
Liderazgo	15	4	4	4	
	16	4	4	4	
Experiencia laboral	17	4	4	4	
	18	4	4	4	

Variable del instrumento: Rotación del personal

- Primera dimensión: Factores internos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Condiciones laborales	19	4	4	4	
	20	4	4	4	
	21	4	4	4	
Remuneraciones	22	4	4	4	
Reconocimiento	23	4	4	4	

- Segunda dimensión: Factores personales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Estudios	24	4	4	4	
	25	4	4	4	
Problemas familiares	26	4	4	4	
	27	4	4	4	
Aspectos sociodemográficos	28	4	4	4	

- Tercera dimensión: Factores externos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Oportunidades de empleo	29	4	4	4	
	30	4	4	4	
Beneficios económicos	31	4	4	4	
	32	4	4	4	

Beneficios laborales

33

4

4

4



.....
(Mg, Hugo Manuel Cervantes Mendoza)

DNI No 41034487

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

ANEXO 5: DETERMINACIÓN DE TAMAÑO DE MUESTRA

Se utilizó la fórmula infinita para dar con la población, y muestra, acerca de los vendedores de ropa del distrito de Trujillo, 2023.

$$n = \frac{Z^2(p * q)}{e^2}$$

$$n = \frac{1.96^2(0.50 * 0.50)}{0.05^2}$$

$$n = 384$$

Donde:

n= tamaño de la muestra; Z= nivel de confianza; p= variabilidad positiva; q= variabilidad negativa; e= precisión de error. Dando como resultado una población de trescientos ochenta y cuatro (384).

ANEXO 6: DETERMINACIÓN DE LA CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Para establecer la confiabilidad de los instrumentos se utilizó, el programa estadístico SPSS.

Análisis de fiabilidad de instrumentos

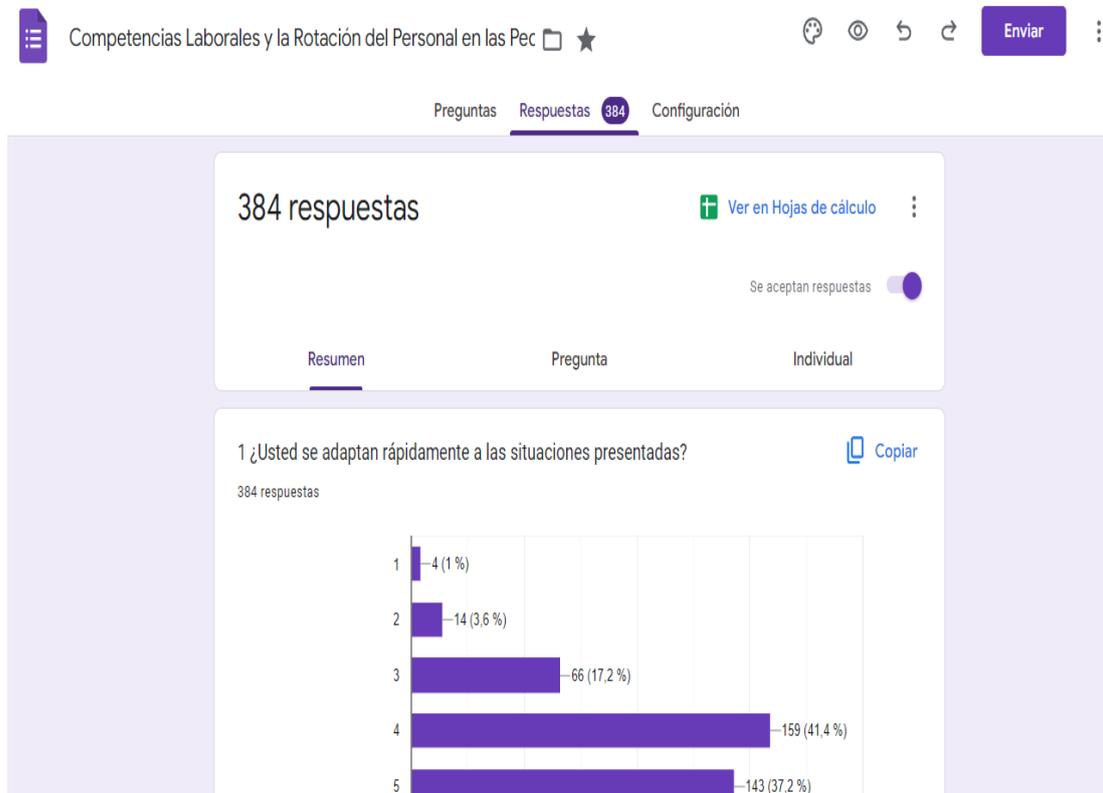
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.869	33

Nota: Recolección de la base de datos para el estudio

Interpretación: Se obtuvo como resultado 0.869 como coeficiente de confiabilidad. Por lo tanto, la encuesta se consideró como bueno para ser aplicado.

ANEXO 7: EVIDENCIAS DE APLICACIÓN DE CUESTIONARIOS

Aplicación de cuestionario a través de google form.



ANEXO 9: BASE DE DATOS REAL

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda																
																Visible: 33 de 33 variables
	VAR0000 1	VAR0000 2	VAR0000 3	VAR0000 4	VAR0000 5	VAR0000 6	VAR0000 7	VAR0000 8	VAR0000 9	VAR0001 0	VAR0001 1	VAR0001 2	VAR0001 3	VAR0001 4	VAR0001 5	V
364	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
365	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
366	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
367	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
368	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
369	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
370	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
371	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
372	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
373	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
374	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
375	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
376	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
377	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
378	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
379	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
380	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
381	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5
382	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
383	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
384	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
385																
386																
387																
388																

Vista de datos Vista de variables

ANEXO 10: DETERMINACIÓN DE PRUEBA DE NORMALIDAD

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Competencias Básicas	,159	384	,000	,964	384	,000
Competencias Genéricas	,149	384	,000	,960	384	,000
Competencias Específicas	,112	384	,000	,974	384	,000
Competencias Laborales	,103	384	,000	,978	384	,000
Factores internos	,142	384	,000	,822	384	,000
Factores personales	,147	384	,000	,915	384	,000
Factores externos	,118	384	,000	,880	384	,000
Rotación del personal	,150	384	,000	,730	384	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: Como se evidencia en la Tabla, los participantes superan los 50; por consiguiente, se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Además, se destaca que el nivel de significancia para cada dimensión es de $p= 0.000$, resultando inferior a 0.05. En virtud de este hallazgo, se respaldó la hipótesis H1, lo que sugiere la utilización de una prueba no paramétrica.

ANEXO 11: FICHA TÉCNICA DE INSTRUMENTOS

Ficha Técnica de instrumento de competencias laborales

Técnica: Encuesta.

Instrumento: Cuestionario.

Autores: Alvarez Alarco, Andrea y Delgado Ugaz, Ricardo.

Ámbito de aplicación: Área de ventas de las pequeñas empresas comerciales de ropa del distrito de Trujillo.

Tiempo de aplicación: Alrededor de 15 minutos.

Administración: Directa e Individual.

Significación: Evalúa las competencias laborales del personal.

Dimensiones: competencias básicas, competencias específicas y competencias genéricas.

Evaluación: de escala Likert 1= Nunca; 2 = Casi nunca; 3 = A veces; 4 = Casi siempre; 5 = Siempre.

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO: COMPETENCIAS LABORALES Y LA ROTACIÓN DEL PERSONAL EN LAS PEQUEÑAS EMPRESAS COMERCIALES DE ROPA DEL DISTRITO DE TRUJILLO – 2023

Técnica	Encuesta
Instrumento	Cuestionario
Autores	Alvarez Alarco, Andrea y Delgado Ugaz, Ricardo.
Ámbito de aplicación	Área de ventas de pequeñas empresas comerciales de ropa.
Tiempo de aplicación	Alrededor de 15 minutos.
Administración	Directa e Individual.
Significación	Evalúa las competencias laborales del personal.
Dimensiones	competencias básicas, competencias específicas y competencias genéricas.
Evaluación	de escala Likert 1= Nunca; 2 = Casi nunca; 3 = A veces; 4 = Casi siempre; 5 = Siempre.

Ficha Técnica de instrumento de rotación del personal

Técnica: Encuesta.

Instrumento: Cuestionario.

Autor: Deza Mendoza, Kiara.

Ámbito de aplicación: Área de ventas de las pequeñas empresas comerciales de ropa del distrito de Trujillo.

Tiempo de aplicación: Alrededor de 15 minutos.

Administración: Directa e Individual.

Significación: Evalúa la rotación del personal.

Dimensiones: factores internos, factores personales y factores externos.

Evaluación: de escala Likert 1= Nunca; 2 = Casi nunca; 3 = A veces; 4 = Casi siempre; 5 = Siempre.

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO: COMPETENCIAS LABORALES Y LA ROTACIÓN DEL PERSONAL EN LAS PEQUEÑAS EMPRESAS COMERCIALES DE ROPA DEL DISTRITO DE TRUJILLO – 2023

Técnica	Encuesta
Instrumento	Cuestionario
Autor	Deza Mendoza, Kiara.
Ámbito de aplicación	Área de ventas de las pequeñas empresas comerciales de ropa del distrito de Trujillo.
Tiempo de aplicación	Alrededor de 15 minutos.
Administración	Directa e Individual.
Significación	Evalúa la rotación del personal.
Dimensiones	factores internos, factores personales y factores externos.
Evaluación	de escala Likert 1= Nunca; 2 = Casi nunca; 3 = A veces; 4 = Casi siempre; 5 = Siempre.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, CARDENAS DEL CASTILLO CAROL JHANYNA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesores de Tesis titulada: "Competencias Laborales y la Rotación del Personal en las Pequeñas Empresas Comerciales de Ropa del Distrito de Trujillo – 2023", cuyo autor es ARQUEROS RAMIREZ ESTEBAN ALEXANDER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 23 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARDENAS DEL CASTILLO CAROL JHANYNA DNI: 45253069 ORCID: 0009-0001-4043-1695	Firmado electrónicamente por: CJCARDENAS el 12- 12-2023 17:33:31
PINGLO BAZAN MIGUEL ELIAS DNI: 40717454 ORCID: 0000-0001-7130-0156	Firmado electrónicamente por: MPINGLO el 09-12- 2023 17:18:48

Código documento Trilce: TRI - 0663735