



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Remuneraciones y rotación de personal en tiendas peruanas S.A.,
Lima 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Palomino Angeles, Aracely Estefany (orcid.org/0000-0003-2975-5792)

ASESOR:

Dr. Carranza Estela, Teodoro (orcid.org/0000-0002-4752-6072)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2019

Dedicatoria

Esta investigación va dedicada para mis profesores, a mi casa de estudios por todos los conocimientos obtenido durante mis 5 años de carrera.

Agradecimiento

A mis docente, en especial a los Drs Teodoro Caaranza y Mairena Fox por su dedicación y vocación .

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	22
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	24

VI.	CONCLUSIONES	27
VII.	RECOMENDACIONES	28
	REFERENCIAS	29
	ANEXOS	35

Índice de tablas

Tabla 1	Tabla de frecuencia de la variable Remuneraciones	18
Tabla 2	Tabla de frecuencia de la variable Rotación de personal	18
Tabla 3	Tabla de correlación	20
Tabla 4	Prueba de hipótesis específica 1	21
Tabla 5	Prueba de hipótesis específica 2	22
Tabla 6	Prueba de hipótesis específica 3	23
Tabla 7	Índice de coeficiente de correlación de Pearson	35
Tabla 8	Matriz de operacionalización	37
Tabla 9	Tabla de confiabilidad	46

Índice de figuras

Figura 1	Prueba de hipótesis específica 2	39
Figura 2	Prueba de hipótesis específica 3	40
Figura 3	Índice de coeficiente de correlación de Pearson	42
Figura 4	Matriz de operacionalización	43
Figura 5	Tabla de confiabilidad	44
Figura 6	Tabla de confiabilidad	44

Resumen

Esta tesis se realizó para saber si existe relación entre remuneraciones y rotación de personal en Tiendas Peruanas S.A., 2019. Para esta tesis se ha tomado en cuenta teorías que dan soporte y que ayudan a explicar la investigación, tales como la teoría de la adaptación, teoría de Maslow, la teoría de Chiavenato y también la teoría de los dos factores. El estudio se llevó a cabo utilizando un enfoque cuantitativo y un método hipotético-deductivo. Se trató de una investigación de naturaleza no experimental, de tipo aplicada y de nivel descriptivo correlacional. La población fue de 120 colaboradores, la muestra de 92 colaboradores del total de la población de Tiendas Peruanas S.A. Lima Norte. Se aplicó una encuesta con escala tipo Likert a la muestra, el cual contenía un cuestionario con 20 ítems. Al concluir la investigación, se ha demostrado una relación entre las variables examinadas en la tesis, que son la remuneración y la rotación de personal. El resultado de esta investigación fue que sí existe relación entre ambas variables, esta relación se respalda con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,639, lo que indica una correlación positiva significativa. Además, se confirmaron las hipótesis específicas con correlaciones también positivas considerables. Finalmente, se presentan recomendaciones relevantes para fortalecer la lealtad de los colaboradores dentro de la empresa.

Palabras clave: Remuneraciones, Rotación de personal, salario, beneficios

Abstract

This Thesis was made to determinate the relation between remuneration and turn over staff in north Lima Tiendas Peruanas S.A. Some theories were chosen in order to support and help to understand the investigation as Maslow's theory, adaptation theory, Chiavento's theory and also the two factor's theory. The research had a non-experimental design, of applied type, correlational descriptive level, with quantitative approach and deductive hypothetical method. The total population was 120 workers and the sample was 92 collaborators of the total population of Tiendas Peruanas S.A. North Lima, a Likert-type survey was applied to the sample, which contained a questionnaire with 20 items. At the end of the investigation it is evident that there is a relationship between remuneration and rotation of the staff with a result of Spearman's correlation coefficient 0.639, which is considered a considerable positive correlation, in addition to the hypothesis statements specific with a considerable positive correlation result, finally the recommendations that are considered important for the company to strengthen the loyalty of its employees are given.

Keywords: Remuneration, turnover staff, salary, ben

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la remuneración y la rotación de personal son temas muy considerados tanto en el área de Gestión de personas o Recursos Humanos, pero sobretodo en toda la organización en su totalidad. Las empresas toman mucho en cuenta el bienestar y satisfacción de los colaboradores, gestionan estrategias y distintas modalidades de cómo retener a los mejores talentos, ya que ellos son quienes sacarán adelante a las organizaciones gracias a su talento, creatividad e innovación. En Tiendas Peruanas de la misma manera, buscan atraer a los mejores talentos para que puedan laborar, la mayor cantidad de colaboradores tienen entre 18 a 35; llamados Millennials; quienes según Patiño (2018) rotan muy rápido de las empresas, esto hace que Tiendas Peruanas tenga un gran reto al trabajar mayormente con esta generación en su mayoría, por lo que se deberá analizar la razón principal por la que el índice de rotación del personal incrementa.

Es importante mencionar teorías relacionadas a las variables investigadas, estas teorías fueron definidas por científicos los cuales comparten sus estudios con el fin de entender futuros comportamientos o problemas en las organizaciones.

Al respecto Abulof (2017). Menciona que la teoría de la motivación está diseñada y plasmada básicamente en la pirámide de Maslow, esta pirámide permitirá conocer y jerarquizar el orden en el que las personas satisfacen sus necesidades. Abulof menciona que para saber el comportamiento social de las personas, primero se debe conocer qué los motiva, por lo que es importante tener en cuenta dentro de las organizaciones la teoría de la motivación ya que esto hará se creen estrategias para tener colaboradores motivados.

Abulof (2017). Menciona que las necesidades fisiológicas son las primeras en ser satisfechas por las personas, estas son las de respirar, dormir, comer, son básicamente necesidades vitales. Las siguientes son las necesidades de seguridad como la de la integridad física o la protección, luego siguen las necesidades de amor el afecto y también las relaciones sociales con otros individuos o también son las necesidades de afiliación, en cuarto lugar se encuentran las necesidades de la estima o del reconocimiento y finalmente las necesidades de

autorrealización, esta se refiere a al desarrollo de la personalidad de las personas dentro de la sociedad.

Según la teoría de Chiavenato (2007) , El papel del capital humano en las empresas es de suma importancia. Para alcanzar resultados positivos, las organizaciones deben proporcionar todas las herramientas necesarias que permitan el logro de metas y objetivos.

Adicionalmente King (2018). Describe la teoría de Charles Darwin llamada la teoría de la adaptación, esta es básicamente se refiere al nivel de habilidad de adaptación que tiene un organismo frente al cambio o también llamado el más fuerte o apto. Esta teoría se relaciona con la investigación ya que al tener la variable rotación de personal, la adaptación influye mucho al momento de que un colaborador decida retirarse o continuar en la empresa.

Bajo los argumentos señalados, es importante investigar sobre la relación entre remuneración y rotación de personal dentro de las organizaciones ya que el tener colaboradores saludables y felices hará que cuiden de los bienes y clientes de estas como si fueran de ellos mismos, de esta manera se tendrán organizaciones prósperas y rentables, por lo que se investigará dentro en la empresa Retail Tiendas Peruanas S.A., que actualmente tiene 24 filiales a nivel Lima y provincia en el Perú, la investigación se realizará con el propósito final de poder hallar la relación entre ambas variables mencionadas, además de conocer el motivo principal por el cual se genera la rotación de personal o colaboradores dentro de la empresa para así diseñar soluciones a los problemas que se encuentren durante la investigación, además de poder ayudar a otras empresas del mismo rubro o de alguno parecido a que en el futuro puedan apoyarse de esta investigación y poder aplicar las recomendaciones que se darán con el fin de que puedan reducir el nivel de rotación en sus propias organizaciones.

Por lo que se formularon los siguientes problemas:

Problema general:¿Qué relación existe entre remuneraciones y rotación de personal en Tiendas Peruanas S.A., Lima 2019? Específicos: 1. ¿Qué relación existe entre remuneración extraeconómica y rotación de personal en Tiendas Peruanas S.A., Lima 2019? 2.¿Qué relación existe entre remuneración económica directa y

rotación de personal en Tiendas Peruanas S.A., Lima 2019? 3. ¿Qué relación existe entre remuneración económica indirecta y rotación de personal en Tiendas Peruanas S.A., Lima 2019?

La base teórica de este estudio busca reforzarse mediante el respaldo de investigadores y teorías científicas reconocidas, tales como las de Chiavenato y Maslow. Esta investigación pretende, a nivel práctico, abordar y resolver un problema previamente identificado, con la intención de desarrollar estrategias efectivas. Además, la metodología empleada se centra en no manipular deliberadamente variables, sino en recopilar, seleccionar y analizar datos pertinentes para el trabajo.

Objetivo general: Determinar la relación entre remuneraciones y rotación de personal en Tiendas Peruanas S.A., 2019. Específicos: 1. Determinar la relación entre remuneración extraeconómica y rotación de personal en Tiendas Peruanas S.A., Lima 2019. 2. Determinar la relación entre remuneración económica directa y rotación de personal en Tiendas Peruanas S.A., Lima 2019. 3. Determinar la relación entre remuneración económica indirecta y rotación de personal en Tiendas Peruanas S.A., Lima, 2019.

Hipótesis general: Existe relación entre remuneraciones y rotación de personal en Tiendas Peruanas S.A., Lima 2019. Específicos: 1. Existe relación entre remuneración extraeconómica y rotación de personal en Tiendas Peruanas S.A., Lima 2019. 2. Existe relación entre remuneración económica directa y rotación de personal en Tiendas Peruanas S.A., Lima 2019. 3. Existe relación entre remuneración económica indirecta y rotación de personal en Tiendas Peruanas S.A., Lima ,2019.

II. MARCO TEÓRICO

Desde el panorama global, la remuneración y rotación de personal son dos variables que hacen que las empresas tengan grandes retos, esto es debido a que dentro del mundo laboral existe un mix de edades, culturas, religiones y más. Díaz, López y Roncallo (2017) resaltan que actualmente es más complejo atraer y fidelizar a la diversidad de generaciones, ya que estos tienen diferencias no solo de edad, sino también de comportamientos. La rotación de personal es buena en parte porque los colaboradores pueden obtener experiencias nuevas y experimentan nuevos climas, por lo que los hará competentes e innovadores, pero será malo si la rotación se da en exceso.

Según Herzberg citado por Griffin (2011) La teoría de los dos factores se sustenta en la noción de que la satisfacción y la insatisfacción laboral están vinculadas a dos conjuntos distintos de elementos: los factores de higiene y los factores motivacionales. Además, la percepción de las condiciones laborales por parte de un colaborador dentro de una empresa también desempeña un papel crucial en este contexto. También mencionan que los factores de higiene afectan directamente a la motivación de los colaboradores, como los beneficios, servicios sociales o condiciones de trabajo así como la relación con su jefe o supervisor. Los factores motivacionales tienen dos extremos, uno es el de satisfacción y el otro de no satisfacción y los resultados o la percepción obtenida por los colaboradores dependerá solo de la manera en como relacionan el trabajo que realizan y el ambiente donde ellos realizan su trabajo

Según Salazar, Dolores, Pozo & De la Torre (2015) Menciona su objetivo fue profundizar los modelos de compensaciones diseñadas para la poder mejorar la eficiencia de retribución con el fin de poder atraer y retener los talentos que hay en el mundo laboral. La conclusión fue que al aplicar los modelos de retribución flexible en la organización ayudará a disminuir la rotación anual de personal, también ayudará con la atracción de nuevos talentos hasta los que puedan estar en la competencia

Ramírez (2016) afirma que la alta rotación de personal dentro de una organización genera muchos gastos innecesarios ya que mientras el índice de esta

sea mayor, la empresa deberá invertir más en capacitar a nuevos colaboradores y en todo su proceso de adaptación, Ramírez afirma que estos gastos generados son grandes y muchas veces la empresa no recupera esta inversión realizada únicamente en los colaboradores, por, eso aconseja que las organizaciones deben de trabajar en la identificación de los tipos de rotación que se están generando dentro de ella ya que estos son claves para que puedan reducirla y así retener talentos que ya adquirido experiencia y conocimiento en la empresa.

Cainicela, F. & Pazos, P. (2016) afirma que la alta rotación de personal dentro de una organización genera muchos gastos innecesarios ya que mientras el índice de esta sea mayor, la empresa deberá invertir más en capacitar a nuevos colaboradores y en todo su proceso de adaptación, Ramírez afirma que estos gastos generados son grandes y muchas veces la empresa no recupera esta inversión realizada únicamente en los colaboradores, por, eso aconseja que las organizaciones deben de trabajar en la identificación de los tipos de rotación que se están generando dentro de ella ya que estos son claves para que puedan reducirla y así retener talentos que ya adquirido experiencia y conocimiento en la empresa.

Bernstrom (2018). El propósito del estudio fue analizar las correlaciones individuales entre las extensas horas laborales y la incidencia de ausencias por enfermedad. Según el autor las largas horas de trabajo pueden conducir a provocar enfermedades en los colaboradores, lo que generará el ausentismo en el trabajo, también menciona que suele provocar depresión, ansiedad, fatiga, por lo cual el autor concluye que las horas extras de trabajo o trabajar largas jornadas sí genera que los colaboradores se enfermen, pero también menciona que no es el único factor que influye sobre este, por lo que sugiere que las horas extras o jornadas largas no son recomendadas ya que generará futuros ausentismos en la empresa y se verá seriamente afectada.

Rachara (2018). Se señala que la rotación constante de personal es una ocurrencia común en las empresas. No obstante, el hecho de que los colaboradores abandonen la empresa puede generar costos significativos, hasta un 250% más, especialmente si la tasa de rotación es elevada. Por lo tanto, resulta crucial abordar y fortalecer los elementos que contribuyan a retener a los colaboradores. Estos elementos pueden ser tanto intrínsecos como extrínsecos, y la empresa debe

esforzarse en garantizar que los colaboradores perciban positivamente estos factores. De esta manera, se busca evitar gastos que podrían afectar la rentabilidad de la empresa.

Peltokorpi, Allen & Froese (2015) . Se plantea la sugerencia de que la rotación de personal podría verse notablemente afectada por diversas características, tales como la edad, el género e incluso la ubicación geográfica. En este sentido, se destaca la importancia de llevar a cabo pruebas de intención de rotación antes de la incorporación de un empleado a la empresa, con el objetivo de anticipar y prever cuánto tiempo se espera que permanezca en la organización.

Hung & Lee (2018) Menciona que el objetivo de la investigación fue de analizar la intención de rotación que tienen los colaboradores ocasionados o influenciados por el tipo o nivel de salario que perciben. Al final de la investigación se concluyó que la presión del trabajo y el compromiso organizacional son indirectamente proporcionales con el salario que perciben los colaboradores dentro de una empresa.

Aiswarya & Ramasundaram (2018). Menciona que el estudio tuvo como principal objetivo el de determinar el nivel de involucramiento que tienen los colaboradores con sus trabajos y cómo esto podría hacer que ellos tengan la intención de rotar o renunciar de su trabajo. Se concluyó en que los colaboradores deberían tener una relación en su trabajo como en su propia familia para que así se evite la rotación, se menciona que es importante que los colaboradores deben de tener un equilibrio familiar y laboral para que pueda realizar un buen trabajo.

A nivel internacional , las remuneraciones salariales básicas percibidas varían, tomando de referencia latinoamérica, Uruguay es el país con mayor salario a nivel Latinoamérica ya que sus colaboradores perciben un salario mínimo de 461 dólares al mes, sigue Chile con 425 dólares al mes, Perú con 279 dólares que en moneda peruana es 930 soles mensuales laborando 48 horas a la semana y 8 horas en una jornada de un día, el país con menos remuneración mínima vital es Venezuela que en la actualidad se encuentra en 6 dólares o 4500 bolívares soberanos mensuales.

Así mismo Cruz (2018). Menciona que el objetivo de esta investigación fue la de poder conocer la percepción que los colaboradores tienen acerca del ambiente donde trabajan, además de identificar aquellos factores que hacen que ellos sientan que trabajan en un lugar adecuado. Al finalizar la investigación, Cruz afirmó que existen variables que influyen sobre la percepción de los colaboradores las cuales se relacionan con factores como el coaching, rotación de personal, atractivos laborales, los cuales están relacionados con el término CVL.

Wise, J. & Rojas (2018). En su estudio, se propusieron analizar el fenómeno conocido como "rotación de personal", ellos afirman que la rotación de personal impacta directamente en la economía de las organizaciones, al finalizar el estudio ellos afirmaron que existen doce factores que influyen en la captación y retención de personal, de las cuales las más relevantes son los beneficios que ellos puedan recibir además de qué tanto beneficiará a sus familias, además de las compensaciones que obtendrán al trabajar para una organización la motivación que obtendrán y también la comunicación dentro de la organización.

Alshammari, Al Qaied & Matalqa (2016) Afirman que la rotación se involucra directamente con la satisfacción laboral, así también como el qué tan orgullosos se sientan de trabajar en una organización, porque esto influirá en qué tan bien hagan su trabajo y qué tan productivos puedan ser para la empresa. Los autores argumentan que uno de los factores que influye mucho en qué tan cómodos se sientan en la empresa es el tipo de comunicación que tienen con sus jefes directos y el trato que reciben de parte de ellos, ya que esto influenciará en cuanto tiempo estén dispuestos a trabajar en una organización.

Eagers, Franklin, Broome & Yau (2018). Mencionan que los factores del trabajo influyen y se relacionan con las etapas de transición del trabajo al retiro o jubilación, a través de entrevistas semiestructuradas con jubilados se identificaron la relación con las etapas de transición del trabajo a la jubilación mediante el análisis temático con resultados , los temas y subtemas fueron identificados, como el momento de seguir adelante, tomar medidas, dejar el trabajo, sentirse retirado, dejar ir y participar en el trabajo. El autor finalizó el artículo mencionando que los atributos del trabajo relacionados con factores personales, factores sociales, compromiso

ocupacional significativo y el nexo entre el trabajo y la jubilación influyen en todas las etapas de transición del trabajo a la jubilación.

Laughman, Boyd & Rusbasan (2016) . Se establece que el propósito de la investigación fue identificar los conflictos originados por la carga laboral excesiva y las responsabilidades universitarias. Se concluyó en que el mecanismo provocado por la sobrecarga hace que los resultados en el trabajo se vean afectados ya que debido al agotamiento de los colaboradores, no pueden realizar un buen trabajo por lo que necesitan motivación de parte de la empresa o esto hará que los colaboradores quieran renunciar.

Ertas (2015). Menciona que esta investigación tuvo como principal objetivo el de comparar a los trabajadores milenials y de otras edades para así saber o determinar el motivo por el cual los milenial s deciden rotar. Finalizó en que los las principales razones o motivos fueron el nivel de motivaciones que recibían dentro de la organización lo cual hacía que ellos tengan intención de rotar.

Kuitto (2016). En su artículo contribuye al debate en curso sobre las formas y características de las políticas de inversión social y su posible compromiso con los esquemas de seguridad social mediante la evaluación de la evolución de los perfiles de gasto de bienestar en las empresas. El autor sostiene que sí efectivamente se ha producido un cambio en la inversión social, ya que con el pasar de los años los beneficios sociales han venido cambiando o aumentando ya sea de acuerdo a la necesidad de las personas o de las empresas.

Cousins (2014).Indica que el propósito de su artículo fue examinar el papel de los beneficios en el trabajo de 4 países cuatro países de la Organización para la Cooperación y el desarrollo Económico para establecer el impacto que estos beneficios han tenido en el empleo y la pobreza y evaluar la medida en que cumplen sus objetivos. El artículo concluye afirmando que el impacto es limitado y su efecto en el empleo es pequeño ya que no solo se trata de generar trabajo y darles una paga, sino que es tener empleados constantemente preparados y listos para asumir retos.

Morrell & Abston (2019).Afirman que los millennials son actualmente la generación más grande en el mundo laboral, llegando a ser casi el 75% del total en

el 2015, en el artículo se menciona que los millennials son los menos comprometidos con sus trabajos a diferencia de otras generaciones y están dispuestos a abandonar su puesto si no sienten que sus enfoques de remuneración y beneficios se alinean a su trabajo.

Michael & Michael (2015). En su investigación tuvieron el objetivo de explorar la conexión entre el enriquecimiento tanto del trabajo hacia la familia como de la familia hacia el trabajo, en relación con la satisfacción laboral. Además, se buscó determinar si la flexibilidad en el horario laboral modera esta relación. A través de encuestas aplicadas, los resultados revelaron que el enriquecimiento laboral hacia la familia se relaciona positivamente con la satisfacción laboral, mientras que el enriquecimiento familiar hacia el trabajo no muestra una asociación con la satisfacción laboral. Estos descubrimientos podrían resultar fundamentales para la formulación de políticas que se centren en la armonización entre las responsabilidades laborales y familiares, así como en la flexibilidad de los horarios laborales, con el objetivo de mejorar el bienestar de los trabajadores. Además, se concluyó que la percepción de flexibilidad en el horario laboral no guarda una relación directa con la satisfacción en el trabajo. La flexibilidad en los horarios de trabajo se percibe como un factor externo que se vincula con aspectos tales como los salarios, las condiciones laborales y la seguridad en el empleo, entre otros elementos relacionados con la actividad laboral. Estos elementos se clasifican como factores higiénicos, ya que su existencia previene la insatisfacción, pero no generan satisfacción por sí mismos. Sin embargo, la flexibilidad en los horarios laborales puede desempeñar un papel moderador, afectando indirectamente la satisfacción laboral.

Ganster & Rosen & Fisher (2018). El objetivo principal de la investigación es identificar la relación entre el trabajo en horas extra y el bienestar de los empleados. Se destaca que el bienestar de los colaboradores puede variar dependiendo de las condiciones laborales individuales y del esfuerzo requerido para llevar a cabo sus tareas. Los autores concluyen mencionando que las largas horas de trabajo generan efectos negativos sobre el bienestar los colaboradores como enfermedades, malas conductas como el mal humor o estrés y otros, pero aun así sugiere que se deberían de realizar más estudios sobre este tema para proporcionar más evidencia para identificar el conjunto

En el Perú las oportunidades de empleo han incrementado por la aparición de nuevos negocios, empresas y más, la población limeña, sobre todo los jóvenes, pueden elegir dónde trabajar, tiene opciones de empleo en centros comerciales, como bancos, restaurantes, tiendas por departamentos y más, muchos de ellos solo pagan el sueldo mínimo y otros adicionan comisiones por las ventas, según Patiño (2018) la generación de los millennials en el Perú genera alta rotación ya que ellos suelen tomar riesgos, además de que su rotación se suele dar porque sienten que ya terminaron de aprender y buscan nuevas opciones de trabajo, por este hecho, es importante que las empresas generen o diseñen estrategias de retención de talento. En el sector Retail la rotación suele ser algo constante ya que se suelen contratar personal por temporadas porque la demanda suele aumentar mucho en fechas de campaña, por eso es importante tener en cuenta que para un futuro cuando la empresa requiera cubrir puestos que generan mucha rotación de personal elija a ex colaboradores de campaña que han demostrado tener disciplina, creatividad e innovación pero sobre todo pasión por la atención al cliente con el fin de que la rotación no se de en periodos muy cortos.

Medina, Soto & Castro (2017) Concluyen en la empresa investigada muchas veces no apuestan por el talento interno por lo que optan por reclutamientos externos lo que hace que los colaboradores no puedan crecer y optan por retirarse y eso hace que la rotación de personal se incremente.

Baltodano (2016). El objetivo de la investigación consistió en determinar la conexión entre ambas variables, llegando a la conclusión de que hay una correlación significativa y inversa entre la retención del talento humano y la rotación de personal.

Montalvo (2018). El objetivo principal de la investigación fue implementar un programa de remuneración emocional con la finalidad de reducir la tasa de rotación de empleados en la empresa.. La conclusión destacó que inicialmente los colaboradores no estaban al tanto de la existencia del salario emocional en la empresa, pero después de su implementación, el índice de rotación disminuyó significativamente.

Según Stecher & Martinic (2018) Mencionan que el objetivo de su estudio fue hacer una reestructuración de trabajo, específicamente en las ventas y también los

modelos que aplicaban de atención al cliente dentro de una tienda por departamentos. Al finalizar la investigación se concluyó que estas tendencias hacen que dentro de la organización existe la descualificación del trabajo y una degradación en las condiciones de trabajo.

Criollo (2014). La meta principal de la investigación fue corroborar si el clima laboral incide directamente en la rotación de personal. La conclusión obtenida respaldó la idea de que, efectivamente, existe una influencia significativa del clima laboral en la rotación de personal.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Existen 2 tipos de investigación, según Carrasco (2007) afirma que la investigación aplicada y la básica se llevan a cabo con la intención de generar cambios cualitativos en la estructura social. Este tipo de investigación busca manipular la realidad social existente con el propósito de abordar específicamente un sector determinado de un problema.

La investigación fue de enfoque cuantitativo ya que su principal objetivo es recoger, luego procesar y finalmente analizar datos cuantitativos o numéricos acerca de las variables previamente descritas.

3.1.2 Diseño de investigación

La estructura de este estudio fue de carácter no experimental, concretamente de tipo transaccional correlacional. Se etiqueta como no experimental dado que no tiene como objetivo la manipulación de las variables. Carrasco (2007) El diseño no experimental de investigación se caracteriza por la ausencia de manipulación intencional de las variables independientes. Este tipo de diseño es transversal o transaccional, ya que la investigación se realiza en un momento específico en el tiempo. Además, se clasifica como correlacional, ya que su propósito es determinar el grado de relación entre las variables que están siendo investigadas. En lugar de buscar relaciones de causalidad, se centra en la asociación o correlación entre las variables.

En este estudio, se empleó el método hipotético-deductivo, el cual, según Cegarra (2012), implica la formulación de hipótesis sobre posibles soluciones al problema planteado, así como la verificación de si los datos recopilados concuerdan con estas hipótesis.

3.2 Variables y operacionalización

Las variables y sus respectivos indicadores se definieron de la siguiente manera

Variable 1: Remuneraciones. Chiavenato (2007), manifiesta que las remuneraciones son aquellas y cada una de las recompensas que los individuos o colaboradores

reciben a cambio de haber realizado algún trabajo o haber brindado sus servicios a de una organización.

Dimensión1: Remuneración extraeconómica. Según Chiavenato (2007), las remuneraciones extraeconómicas se refiere a aquellas remuneraciones que las organizaciones brindan a sus colaboradores, como el reconocimiento luego de cumplir con alguna meta la estabilidad laboral, el orgullo, la autoestima y la satisfacción de los colaboradores.

Indicador 1: Retroalimentación. Saavedra, Pérez y Fernández (2010), mencionan que la retroalimentación es aquel mensaje transmitido a un receptor por parte de un emisor con el fin de corregir o de hacer algo mejor, este mensaje puede ser tanto escrito como verbal.

Indicador 2: Seguridad de empleo. Fernández (1999), menciona que la seguridad de empleo se refiere al nivel de estabilidad que puede percibir un colaborador con su puesto de trabajo actual en la organización donde labora.

Indicador 3: Condiciones ambientales. Según la Organización Internacional del trabajo (2014) las condiciones de trabajo son parte de los colaboradores con el medio cultural, social y físico, y con su respectiva calidad de vida en general, el cual se generaliza en la seguridad y salud en el trabajo.

Indicador 4: Flexibilidad. Según Chiavenato (2007), la flexibilidad se define en qué tan accesibles son la elección de horarios dentro de sus labores, así como ver que exista equilibrio entre la vida social y también la vida laboral.

Dimensión 2: Remuneración económica directa. Según Chiavenato (2007), La compensación económica o compensación financiera directa se refiere a la compensación que recibe posteriormente un empleado o trabajador por prestar servicios a una organización o empresa. Esta compensación consiste en determinadas bonificaciones, premios y comisiones por objetivos alcanzados.

Indicador 1: Salario. Cuestas (2010) lo define como la remuneración, en forma de dinero, que recibe un empleado por la prestación de servicios dentro de una organización, por ocupar un puesto o cargo dentro de un período de tiempo determinado.

Indicador 2: Comisiones. Alles (2012), Se dice que las comisiones son pagos basados en porcentajes u objetivos alcanzados y recibidos de factores como las ventas.

Indicador 3: Bonos. Alles (2012), Un bono se define como un complemento monetario que se paga a cada empleado además de su salario semanal, mensual o quincenal, dependiendo de las metas que alcance el empleado en un período de tiempo determinado.

Dimensiones 3: Remuneración económica indirecta. Chiavenato (2007), Se dice que este tipo de compensación se proporciona de forma adicional o independiente del salario directo que recibe el empleado. Normalmente, estas compensaciones están fuera del contrato de trabajo previsto por la empresa.

Indicador 1: Gratificaciones. Según el ministerio de trabajo del Perú (2011) define una gratificación como un beneficio social que los empleados reciben dos veces al año.

Indicador 2: Horas extras. Beneyto, Herrero y Prados (2007), Señalan que las horas extras o horas extraordinarias son cuando un trabajador o empleado trabaja fuera del horario legal durante un día laborable, dependiendo del tipo de contrato que tenga cada empleado.

Indicador 3: Ministerio de trabajo de promoción y empleo (2018) es el derecho de los colaboradores el cual consiste en tener días remunerados por año dependiendo en el régimen en el que se encuentren.

Indicador 4: Incentivos. Ribes, Herrero y Perelló (2011) afirma que son todos aquellos adicionales que los colaboradores recién por realizar su trabajo como reconocimiento por lograr objetivos.

Variable 2: Rotación de Personal. Alles (2011), define esta variable como aquel movimiento de colaboradores que ingresan o cesan dentro de una empresa.

Dimensiones 1: Renuncia. Alles (2011) menciona que es aquella ruptura o pérdida del vínculo laboral de una empresa con un trabajador, este se da por voluntad propia del colaborador o luego de un mutuo disenso.

Indicador 1: Voluntaria. Alles (2011), define a la renuncia como decisión de retirarse, lo hacen aunque reciban una contraoferta de su empleador .

Indicador 2: Involuntaria o forzada. Campos (2018), menciona que es cuando un colaborador decide darle fin al vínculo laboral porque el empleador no cumplió con sus expectativas o con algún acuerdo mencionado al inicio del contrato ya sea cuando un colaborador no se siente cómodo o seguro dentro de su centro de labores

Dimensiones 2: Despido. Alles (2011), menciona que el despido es cuando el vínculo o relación laboral se interrumpe por decisión únicamente del empleador, por cualquiera sea el motivo, este debe ser justificado correctamente ya que puede traer problemas legales a la empresa o llamado despido arbitrario.

Indicador 1: Con causa. Alles (2011), menciona que este tipo de desvinculación se da por motivos causados por el colaborador

Indicador 2: Sin causa. Alles (2011), menciona que se da cuando la desvinculación o cese no es básicamente responsabilidad del empleado pero puede estar relacionado o ser parte del desempeño

Dimensiones 3: Jubilación . Alles (2011), define a la jubilación como aquella acción de dejar de trabajar a partir de una determinada edad, número de años de servicio o ante algún tipo de imposibilidad física.

Indicador 1: Anticipada. Según la asociación de fondos privados los peruanos podrían jubilarse antes de cumplir 65 años de edad ya sea por motivos como enfermedad crónicas o algún tipo de cáncer, también por desempleo de varios años

Indicador 2: Por edad. Según Limon (1993), menciona que es la acción de jubilarse por motivo de cumplir la máxima edad permitida.

Escala de medición

La Escala aplicada a la investigación es ordinal ya que se pudo ordenar de manera relativa y además fueron clasificadas tomando en cuenta las características de ellas

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Esta investigación fue realizada en Tiendas Peruanas S.A. la cual tiene una población total de 2875 colaboradores en total , pero está incluido el personal de campaña que solo laborará hasta fines de mayo, por eso se tomará en cuenta solo la cantidad de 2502 colaboradores, que son quienes tienen un contrato indefinido, de los cuales solo 120 colaboradores son de la filial Lima Norte.

3.3.2 Muestra y muestreo

La investigación se aplicó solo en la filial Lima norte, que cuenta con una población total de 120 colaboradores entre fiscalizados y no fiscalizados según el último reporte del sistema Kronos; el cual es el sistema que se utiliza dentro de la empresa para enrolar a sus colaboradores, de los cuales al aplicar la fórmula para la población cuantitativa, se obtiene un total de 92 colaboradores para la muestra.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Bernal (2010), El desarrollo de la investigación se fundamentó principalmente en el uso de diversas técnicas, tales como encuestas, entrevistas, observaciones y otras herramientas metodológicas adicionales.

Para esta investigación se utilizará el cuestionario como instrumento de recolección de datos, el cual consta de 20 preguntas o ítems.

Según Salkind (1998) citado en Valderrama (2015) los cuestionarios son instrumentos que contienen preguntas estructuradas y enfocadas en el tema, estas preguntas llenadas o contestadas sin la necesidad de tener al investigador como intermediario pero sí como guía.

Criterios de inclusión: Los colaboradores mujeres y hombres que laboran en la empresa de la sede Lima Norte que trabajan a tiempo completo y medio tiempo que accedieron a participar del cuestionario.

Criterios de exclusión: Los colaboradores hombres y mujeres de la empresa de la sede Lima Norte que trabajan únicamente por un periodo de campaña.

3.5 Procedimiento

Según Hernández, Fernández y Baptista(2010): En el transcurso de la investigación, se lleva a cabo la descripción detallada de los datos recopilados. Posteriormente, se procede a realizar análisis estadísticos con el propósito de establecer relaciones entre las variables estudiadas. Seguidamente, se lleva a cabo un análisis estadístico de los ítems recopilados. Finalmente, se aplican cálculos estadísticos con el objetivo de validar o refutar las hipótesis planteadas en el estudio.

Como primer paso, se realizó la preparación del instrumento para poder tener la encuesta, luego se obtuvo el permiso para aplicar la encuesta y finalmente se encuestó a la población.

3.6 Método de análisis de datos

El respaldo tecnológico para esta investigación se basó en el software SPSS. A través de este programa, se introducirá la información recopilada del instrumento utilizado, es decir, el cuestionario. El propósito es calcular y procesar resultados significativos para este estudio, como la evaluación del nivel de fiabilidad mediante la prueba del coeficiente alfa de Cronbach.

3.7 Aspectos éticos

La investigación se realizó con total transparencia, fiabilidad y no se manipuló algún dato o información para favorecer al autor. Con la ayuda del programa Turnitin se comprobará el nivel de fiabilidad que tiene el trabajo de investigación, teniendo todo lo mencionado concluimos en que todos los resultados son totalmente reales.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

4.1.1 Tabla de frecuencia de la variable

Tabla 1

Frecuencia de la variable Remuneraciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	9.2	9.2	9.2
	Casi Siempre	22	23.8	23.8	100,0
	Siempre	61	67.0	67.0	
	Total	92	100,0	100,0	

Interpretación

Basándonos en los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a 92 colaboradores de Tiendas Peruanas S.A. en Lima, se evidencia que en la empresa se implementa un sistema de remuneración que engloba aspectos de remuneración extraeconómica, directa e indirecta. Los resultados muestran que el 67,00 % afirmó que esto ocurre siempre, el 23,80 % mencionó que sucede casi siempre y un 9,2 % indicó que esto nunca ocurre.

4.1.2 Tabla de frecuencia de la variable Rotación de personal

Tabla 2

Frecuencia de la variable Rotación de personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nuca	8	8.7	8.7	8.7

Casi Siempre	23	25.0	25.0	100,0
Siempre	61	66.3	66.3	
Total	92	100,0	100,0	

Interpretación

Según los resultados extraídos de la encuesta realizada a 92 colaboradores de la empresa Tiendas Peruana S.A., Lima, mediante a que, si en la empresa se lleve la práctica de la Rotación de Personal que agrupa renuncia ,despido y jubilación ; siendo los resultados el siguiente: 66,30 % afirma que siempre, 25,00% afirma casi siempre, 8.7 % afirma que nunca.

4.2 Análisis inferencial

4.2.1 Prueba de hipótesis

4.2.2 Condiciones

*Ho=Hipótesis nula

*Ha=Hipótesis alterna

4.2.3 Reglas de decisión

a) Si valor $p > 0.05$, se acepta la Ho y se rechaza la Ha.

b) Si valor $p < 0.05$, se rechaza la Ho y se acepta la Ha.

4.2.4. Prueba de hipótesis general

Prueba de hipótesis general

Ha: Existe relación entre remuneraciones y rotación de personal en tiendas peruanas S.A., Lima 2019

Ho: No existe relación entre remuneraciones y rotación de personal en tiendas peruanas S.A., Lima 2019

Tabla 3

Correlaciones				
			V1 Remuneraciones	V2 Rotación De Personal
Rho de Spearman	Remuneraciones	Coeficiente de correlación	1,000	,639**
		Sig.(bilateral)		,000
		N	92	92
	Rotación De Personal	Coeficiente de correlación	,639**	1,000
		Sig.(bilateral)	,000	.
		N	92	92

Nota**.La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación: El coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue de 0,639. Según la Tabla N°, este valor sugiere una correlación positiva significativa entre las variables. Además, se evidencia un nivel de significancia de 0,00, el cual es inferior a 0,05. Este resultado conduce a la aceptación de la Hipótesis Alternativa (H1) y al rechazo de la Hipótesis Nula (H0). En resumen, se concluye que existe una relación positiva significativa entre las remuneraciones y la rotación de personal en Tiendas Peruanas S.A. durante el año 2019 en Lima.

4.2.5 Prueba de hipótesis específica 1

Ha: Existe relación entre remuneraciones extraeconómicas y rotación de personal en Tiendas Peruanas S.A., Lima 2019.

Ho: No existe relación entre remuneraciones extraeconómicas y rotación de personal en Tiendas Peruanas S.A., Lima 2019.

Tabla 4

Prueba de hipótesis específica 1

Correlaciones				
			Dimensión1	Rotación De Personal
Rho de Spearman	Remuneración extraeconómica	Coeficiente de correlación	1,000	,566**
		Sig.(bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Rotación De Personal	Coeficiente de correlación	,566**	1,000
		Sig.(bilateral)	,000	.
		N	92	92

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación: El resultado obtenido del coeficiente de correlación de Spearman es de 0,566. De acuerdo con la Tabla N°, este valor se considera una correlación positiva considerable. Además, se observa un nivel de significancia de 0,00, el cual es menor que 0,05, lo que conlleva a la aceptación de la Hipótesis Alternativa (H1) y al rechazo de la Hipótesis Nula (H0). En conclusión, se determina que las remuneraciones extraeconómicas tienen una relación positiva considerable con la rotación de personal en Tiendas Peruanas S.A., en Lima durante el año 2019.

4.2.6 Prueba de hipótesis específica 2

Tabla N°5

Prueba de hipótesis específica 2

Ha: Existe relación entre remuneraciones económicas directa y rotación de personal en Tiendas Peruanas S.A., Lima 2019.

Ho: No existe relación entre remuneraciones económicas directa y rotación de personal en Tiendas Peruanas S.A., Lima 2019.

Correlaciones

			<u>Dimensión2</u>	<u>Rotación De Personal</u>
Rho de Spearman	Remuneración Económica Directa	Coeficiente de correlación	1,000	,647**
		Sig.(bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Rotación De Personal	Coeficiente de correlación	,647**	1,000
		Sig.(bilateral)	,000	.
		N	92	92

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación: El resultado obtenido del coeficiente de correlación de Spearman es de 0,647. De acuerdo con la Tabla N°, este valor indica una correlación positiva considerable entre las variables. Además, se observa un nivel de significancia de 0,00, el cual es menor que 0,05, lo que lleva a la aceptación de la Hipótesis Alternativa (H1) y al rechazo de la Hipótesis Nula (H0). En resumen, se concluye que las remuneraciones tienen una relación positiva considerable con la rotación de personal en Tiendas Peruanas S.A. en Lima durante el año 2019.

4.2.7 Prueba de hipótesis específica 3

Ha: Existe relación entre remuneraciones económicas indirecta y rotación de personal en Tiendas Peruanas S.A., Lima 2019.

Ho: No existe relación entre remuneraciones económicas indirecta y rotación de personal en Tiendas Peruanas S.A., Lima 2019.

Tabla N°6

Prueba de hipótesis específica 3

Ha: Existe relación entre remuneraciones económicas indirecta y rotación de personal en Tiendas Peruanas S.A., Lima 2019.

Ho: No existe relación entre remuneraciones económicas indirecta y rotación de personal en Tiendas Peruanas S.A., Lima 2019.

Correlaciones				
			Dimensión 3	Rotación De Personal
Rho de Spearman	Remuneración Económica Indirecta	Coeficiente de correlación	1,000	,571**
		Sig.(bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Rotación De Personal	Coeficiente de correlación	,571**	1,000
		Sig.(bilateral)	,000	.
		N	92	92

**La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación : El resultado obtenido del coeficiente de correlación de Spearman es de 0,571. Según la Tabla N°, este valor indica una correlación positiva considerable entre las variables. Además, se observa un nivel de significancia de 0,00, que es menor que 0,05, lo que conlleva a la aceptación de la Hipótesis Alternativa (H1) y al rechazo de la Hipótesis Nula (H0). En resumen, se concluye que las remuneraciones tienen una relación positiva considerable con la rotación de personal en Tiendas Peruanas S.A. en Lima durante el año 2019.

V. DISCUSIÓN

Primera

Basándonos en la hipótesis general, se observa que el nivel de correlación es de 0,639, y su valor de significancia fue menor a 0,05. Esto indica una correlación positiva y considerable entre las variables. Dado este resultado, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis que postula la relación entre remuneraciones y rotación de personal en Tiendas Peruanas S.A., Lima, 2019. Los resultados obtenidos coinciden con la investigación realizada por Medina, Soto y Castro (2017) sobre la gestión del talento humano y la rotación del personal en Starbucks Coffee - zona norte. Esta investigación concluyó que existe una relación entre las variables estudiadas. Destacaron que en la empresa, en muchas ocasiones, no se apuesta por el desarrollo del talento interno, lo que conduce a la preferencia por contratar externamente. Esta situación impide que los colaboradores puedan crecer profesionalmente, lo que a su vez contribuye al aumento de la rotación de personal. Este hallazgo guarda relación con la teoría de Herzberg mencionada por Griffin (2011), la cual se basa en la satisfacción y la insatisfacción laboral, dependiendo de los factores higiénicos y motivacionales. Además, resalta la importancia de las condiciones laborales percibidas por los empleados dentro de la empresa, así como los beneficios, servicios sociales y la calidad de la relación con sus superiores o jefes.

Segunda

Con base en la hipótesis específica número 2, se evidencia un nivel de correlación de 0,566 y un valor de significancia inferior a 0,05. Estos resultados señalan una correlación positiva y significativa entre la remuneración extraeconómica y la rotación de personal en Tiendas Peruanas S.A., en Lima durante el año 2019. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis que establece la relación entre la remuneración extraeconómica y la rotación de personal en dicha empresa. Los hallazgos son consistentes con el estudio realizado por King. (2018). "What Is Adaptation Theory?", por el que la investigación tiene mayor soporte gracias a la teoría de Charles Darwin la cual está basada al nivel de habilidad de adaptación que tiene un organismo frente al cambio o también llamado el más fuerte o apto. Esta

teoría se relaciona con la investigación ya que al tener la variable rotación de personal, la adaptación influye mucho al momento de que un colaborador decida retirarse o continuar en la empresa. Así mismo con la investigación de Cruz (2018). El análisis sobre la calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano indicó que hay diversos factores que influyen en la percepción de los empleados, como el coaching, la rotación de personal y los incentivos laborales, los cuales están asociados con el concepto de CVL. y finalmente con la investigación de Laughman, Boyd & Rusbasan (2016) *The Burnout as a Mediator Between Work–School Conflict and Work Outcomes*, en el se concluyó en que el mecanismo provocado por la sobrecarga hace que los resultados en el trabajo se vean afectados ya que debido al agotamiento de los colaboradores, ellos no pueden realizar un buen trabajo por lo que necesitan motivación de parte de la empresa o esto hará que los colaboradores quieran renunciar.

Tercera

Basándonos en la hipótesis específica N°3, se observa un nivel de correlación de 0,647 y un valor de significancia menor a 0,05. Estos resultados indican una correlación positiva y considerable entre la remuneración económica directa y la rotación de personal en Tiendas Peruanas S.A., Lima, 2019. Por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis que sostiene la relación entre la remuneración económica directa y la rotación de personal en dicha empresa. Estos resultados concuerdan con la investigación de Hung & Lee (2018). *The moderating effects of salary satisfaction and working pressure on the organizational climate, organizational commitment to turnover intention*, el autor afirmó que la presión del trabajo y el compromiso organizacional son indirectamente proporcionales con el salario que perciben los colaboradores dentro de una empresa.

Cuarta

Basándonos en la hipótesis específica N°4, se evidencia un nivel de correlación de 0,639 con un valor de significancia menor a 0,05. Estos resultados indican una correlación positiva y significativa entre la remuneración económica indirecta y la rotación de personal en Tiendas Peruanas S.A., Lima, 2019. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis que postula la relación entre la remuneración económica indirecta y la rotación de personal en dicha empresa. Estos

resultados coinciden con la investigación de Bernstrom (2018) titulada "Long working hours and sickness absence—a fixed effects design". En este estudio, el autor sostiene que las horas extras o jornadas laborales prolongadas pueden llevar a que los colaboradores enfermen. No obstante, también señala que este no es el único factor que influye en este fenómeno, sugiriendo que las horas extras o jornadas largas no son recomendables, ya que podrían resultar en futuras ausencias laborales y afectar significativamente a la empresa.

VI. CONCLUSIONES

Primera

El nivel de correlación es de 0,639 ; positiva y considerable, y el valor de significancia es menos a 0,05 por lo que se afirma que existe relación entre remuneración y rotación de personal en Tiendas Peruanas S.A., Lima 2019.

Segunda

El nivel de correlación es de 0,566 ; positiva y considerable, y el valor de significancia es menos a 0,05 por lo que se afirma que existe relación entre remuneración extraeconómica y rotación de personal en Tiendas Peruanas S.A., Lima 2019.

Tercera

El nivel de correlación es de 0,647; positiva y considerable, y el valor de significancia es menos a 0,05 por lo que se afirma que existe relación entre remuneración económica directa y rotación de personal en Tiendas Peruanas S.A., Lima 2019.

Cuarta

El nivel de correlación es de 0,571; positiva y considerable, y el valor de significancia es menos a 0,05 por lo que se afirma que existe relación entre remuneración económica indirecta y rotación de personal en Tiendas Peruanas S.A., Lima 2019.

VII RECOMENDACIONES

Primera

Luego de haberse establecido la relación entre remuneraciones y rotación de personal, la autoridades de Tiendas Peruanas. S.A. Lima deben de darle la debida importancia a todos los factores que conlleven a que un colaborador se sienta cómodo y retribuido en su trabajo lo cual hará que el nivel de rotación de personal disminuya.

Segunda

El departamento de Recursos Humanos y Prevención de Riesgos en Tiendas Peruanas S.A. deberá asegurarse de que el entorno laboral de los colaboradores sea seguro y adecuado. Además, se debe proporcionar capacitación continua a los empleados, tanto en temas de seguridad como en las habilidades necesarias para llevar a cabo sus tareas laborales de manera efectiva..

Tercera

Se recomienda diseñar un plan de bonos y comisiones adecuados para aquellos colaboradores que lleguen a sus metas periódicas, pero estas metas deben de ser reales y alcanzables ya que con esto ellos se sentirán motivados y al mismo tiempo sentirán que la empresa reconoce el esfuerzo que hacen ellos.

Cuarta

Se recomienda a las autoridades de Tiendas Peruanas S.A. tanto jefes como coordinadores que gestionen bien los recursos que tienen, tanto humano como los materiales que les brinda la empresa ya que de esa manera todos trabajarán equitativamente, colocando énfasis a la programación de horarios de los colaboradores de acuerdo a las necesidades y disponibilidades.

REFERENCIAS

- Abulof, U. (2017). Why we need Maslow in the Twenty-First Century 54: 508
Recuperado de <https://doi.org/10.1007/s12115-017-0198-6>
- Alles, M. (2011). Dirección estratégica de recursos humanos. Buenos aires, Argentina:Ediciones Granica S.A.
- Alles , M. (2012). Diccionario de términos. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica S.A
- Aiswarya, B. & Ramasundaram, G.(2018). Role Conflict Between Job Involvement and Turn Over Intention Behavior of the Employees. FIIB Business 1(2), 54–61. Recuperado de <https://doi.org/10.1177/2455265820120210>
- Al-Shammari, M. Marwan, M. & Al Qaied, B. Bader & Al-Mawali. (2016). What drives employee's involvement and turnover intentions: Empirical investigation of factors influencing employee involvement and turnover intentions?. 6. 298-306. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/301678453_What_drives_employee's_involvement_and_turnover_intentions_Empirical_investigation_of_factors_influencing_employee_involvement_and_turnover_intentions
- Baltodano, R. (2016). Estrategias de retención del talento y su relación con la rotación de personal en la empresa Tawa Consolting S.A.C., 2015 (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/7632>
- Beneyto , A. (2007). Dos mil soluciones de seguridad social. Valencia, España: Wolters kluwer España S.A.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación 3era edición. Bogotá, Colombia: Pearson Educación de Colombia Ltd
- Bernstrøm, A. (2018). Long working hours and sickness absence—a fixed effects design. BMC Public Health 18, 578 doi:10.1186/s12889-018-5473-y
Recuperado de

<https://bmcpublikealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-018-5473-y>

Cainicela, F. & Pazos, P. (2016). La relación entre satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de rotación en profesionales de una empresa minera en el Perú. Recuperado de <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/1655?show=full>

Campos, A. (2018). El despido indirecto o encubierto o renuncia con justa causa. Recuperado de <https://larepublica.net/noticia/el-despido-indirecto-o-encubierto-renuncia-con-justa-causa>

Carrasco, S. (2007). Metodología de la investigación científica. Lima, Perú: Editorial San Marcos E.I.R.L.

Cegarra, J. (2012). Los métodos de investigación. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=YROO_q6-wzgC&printsec=frontcover&dq=metodos+de+investigacion+hipotetico+deductivo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiPwZ_2hZ3iAhWFY98KHazzARAQ6AEIKDAA#v=onepage&q=metodos%20de%20investigacion%20hipotetico%20deductivo&f=false

Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos (8va.ed.). Granjas Esmeralda, México: Litográfica Ingramex S.A.

Cousins, M. (2014). In-Work Benefits: Effective Social Protection or 'Emperor's New Clothes'? *European Journal of Social Security*, 16(2), 100–121. Recuperado de <https://doi.org/10.1177/138826271401600201>

Criollo, L. (2014). Clima laboral y rotación de personal motorizado en la empresa Sodetur S. A (Tesis de pregrado). Universidad Central del Ecuador, Ecuador. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3602/1/T-UCE-0007-133.pdf>

Cruz, E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano. *Revista científica*. Recuperado de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/10617/214421443876>

- Cuestas, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Bogotá, Colombia:Litoperia Impresores.
- Díaz, López, & Roncallo (2017). Entendiendo las generaciones: una revisión del concepto, clasificación y características distintivas de los baby boomers, X y millennials. *Clío América*, 11(22). Recuperado de <https://doi.org/10.21676/23897848.2440>
- Domínguez, Y. (2006). El análisis de información y las investigaciones cuantitativas y cualitativas. *Revista Cubana Scielo*. Recuperado de https://www.scielo.org/scielo.php?pid=S0864-34662007000300020&script=sci_arttext&tlng=pt
- Eagers, J., Franklin, R., Broome, K. & Yau M. (2018). The influence of work on the transition to retirement: A qualitative study. *British Journal of Occupational Therapy*, 81(11), 624–632. Recuperado de <https://doi.org/10.1177/0308022618766244>
- Ertas, N. (2015). Turnover Intentions and Work Motivations of Millennial Employees in Federal Service. *Public Personnel Management*, 44(3), 401–423. <https://doi.org/10.1177/0091026015588193>
- Ministerio de trabajo (2011). *Regulación legal de las gratificaciones y su nuevo marco jurídico en torno a la reducción de sus costos laborales hasta el año 2014*. Recuperado de https://www.trabajo.gob.pe/boletin/boletin_8_1.html
- Ministerio de trabajo de promoción y empleo(2018) *Lo que debemos saber sobre las vacaciones en el sector privado*. Recuperado de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/296438/Vacaciones_-_Final.pdf
- Gamboa, M.(2017). *Escalas de medición y análisis de datos estadísticos aplicados a la investigación educativa*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/320403698_ESCALAS_DE_MEDIC

ION_Y_ANALISIS_DE_DATOS_ESTADISTICOS_APLICADOS_A_LA_INVESTIGACION_EDUCATIVA

- Ganster, D., Rosen, C. & Fisher, G. (2018). Long working hours and well-being: What we know, what we do not know, and what we need to know. *Journal of Business and Psychology*, 33(1), 25-39. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1992793174/7B394B86E6A1447APQ/5?accountid=37408>
- Griffin, R. (2011). *Administración*. (10ma.ed.) .Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=BquP2eK1J_0C&pg=PA514&dq=la+teor%C3%ADa+de+los+dos+factores+de+herzberg+griffin&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjPnPW766zIAhXxt1kKHUOMCCcQ6AEIKDAA#v=onepage&q=la%20teor%C3%ADa%20de%20los%20dos%20factores%20de%20herzberg%20griffin&f=false
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* 5ta edición. México D.F., México: McGraw-Hill.
- Hung, L. & Lee, Y. & Lee, D. (2018). The moderating effects of salary satisfaction and working pressure on the organizational climate, organizational commitment to turnover intention. *International Journal of Business and Society*. 19. 103-116. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/324692919_The_moderating_effects_of_salary_satisfaction_and_working_pressure_on_the_organizational_climate_organizational_commitment_to_turnover_intention
- King, S. (2018). En su artículo titulado *What Is Adaptation Theory?*. Publicado en *Sciencing*. Recuperado de <https://sciencing.com/adaptations-moths-8288620.html>
- Kuitto, K. (2016). From social security to social investment? Compensating and social investment welfare policies in a life-course perspective. *Journal of European Social Policy*, 26(5), 442–459. Recuperado de <https://doi.org/10.1177/0958928716664297>

- Michel & Michel (2015). Work schedule flexibility, work-family enrichment and job satisfaction. *Journal of Behavioural Sciences*, 25(1), 78-90. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1700330228?accountid=37408>
- Laughman, C., Boyd, E. M., & Rusbasan, D. (2016). Burnout as a Mediator Between Work–School Conflict and Work Outcomes. *Journal of Career Development*, 43(5), 413–425. Recuperado de <https://doi.org/10.1177/0894845316633523>
- Limón, A. (1993). La preparación a la jubilación: nueva ocupación del tiempo. *Revista Complutense De Educación*, 4(1), 53. Recuperado de <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/RCED9393120053A>
- Medina, C. Soto, C. y Castro, B. (2017). Gestión del talento humano y la rotación del personal en la empresa Starbucks Coffe – zona norte (Tesis de pregrado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1847>
- Montalvo, M. (2018). Salario emocional y rotación de personal en la empresa Consulting and Tax (tesis de pregrado). Universidad Central de Ecuador, Ecuador. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/14520>
- Morrell, D. & Abston, K. (2018). Millennial Motivation Issues Related to Compensation and Benefits: Suggestions for Improved Retention. *Compensation & Benefits Review*, 50(2), 107–113. Recuperado de <https://doi.org/10.1177/0886368718822053>
- Patiño, M. (2018). Millennials: ¿Es favorable la rotación laboral para su desarrollo?. *Diario el comercio*. Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/personal/millennials-peruanos-favorable-rotacion-laboral-desarrollo-nndc-noticia-560987>
- Peltokorpi, V. Allen, D. & Froese, F. (2015). Organizational embeddedness, turnover intentions, and voluntary turnover: The moderating effects of employee demographic characteristics and value orientations. *Journal of Organizational Behavior*, 36(2), 292. Recuperado de

<https://search.proquest.com/docview/1650230697/965E4F12B01A4096PQ/1?accountid=37408>

Rachara, A. (2018). Intrinsic and extrinsic job motivators predicting likelihood of employee intent to leave (Order No. 10932923). Available from ProQuest Central. (2100701145). Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2100701145?accountid=37408>

Ribes, Herrero y Perelló (2011). Los recursos humanos en la empresa. Valencia, España: Editorial Universidad Politécnica de Valencia.

Saavedra, Pérez & Fernández (2010). Dirección de recursos humanos. Madrid, España: Librería UNED.

Salazar, V. Cordón, M. & De la Torre, J. (2015). Impacto de los modelos de compensación flexible en la atracción y retención del talento */The impact of flexible benefit systems on the attraction and retention of talent. *Universia Business Review*, (46), 14-36. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1713176658?accountid=37408>

Selkind, N. (1999). Métodos de investigación. Prentice hall, México: Prentice hall Hispanoamérica S.A.

Stecher, A., & Martinic, R. (2018). La descualificación del trabajo en tiendas por departamento. *Psicoperspectivas*, 17(3), 1. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2162433082/2D65FB9AEF2C4CD6PQ/2?>

Valderrama, A. (2015). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Lima, Perú: Editorial San Marcos E.I.R.L.

Wise, J. & Rojas, V. (2018). Attraction and retention model: Case of Mexicali, B.C., Mexico. *FIIB Business Review*, 7(3), 156-166. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2150379298/9E9FC34ACAEF446FPQ/1?accountid=37408>

ANEXOS

Tabla N°7

Índice de coeficiente de correlación de Pearson

RANGO	RELACIÓN
- 1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Nota. Recuperado de Metodología de la investigación, 5^{ta} edición, por Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, México: Mc Graw-Hill.

ANEXO 1
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

TABLA 8

"REMUNERACIONES Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN TIENDAS PERUANAS S.A., LIMA 2019"							
Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Instrumento
ROTACIÓN DE PERSONAL	Alles, M. (2011) menciona que "El término rotación con los Recursos Humanos, hace referencia a la salida de colaboradores de la organización que luego son reemplazados por otros." pág. 373	La variable 2 (la rotación de personal) se medirá mediante las variables renuncia, despido, jubilación, en una encuesta de 6 ítems.	RENUNCIA	VOLUNTARIA	p.15	LIKERT: ORDINAL N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre	ENCUESTA
				INVOLUNTARIA	p.16		
			DESPIDO	CON CAUSA	p.17		
				SIN CAUSA	p.18		
			JUBILACIÓN	ANTICIPADA	p.19		
				POR EDAD	p.20		

“REMUNERACIONES Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN TIENDAS PERUANAS S.A., LIMA 2019”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema General</p> <p>¿Qué relación existe entre remuneraciones y rotación de personal en Tiendas Peruanas S.A., Lima 2019?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>a) ¿Qué relación existe entre remuneración extraeconómica y rotación de personal en Tiendas Peruanas S.A., Lima 2019?</p> <p>b) ¿Qué relación existe entre remuneración económica directa y rotación de personal en Tiendas Peruanas S.A., Lima 2019?</p> <p>c) ¿Qué relación existe entre remuneración económica indirecta y rotación de personal en Tiendas Peruanas S.A., Lima 2019?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre remuneraciones y rotación de personal en Tiendas Peruanas S.A., 2019.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>a) Determinar la relación entre remuneración extraeconómica y rotación de personal en Tiendas Peruanas S.A., Lima 2019</p> <p>b) Determinar la relación entre remuneración económica directa y rotación de personal en Tiendas Peruanas S.A., Lima 2019</p> <p>c) Determinar la relación entre remuneración económica indirecta y rotación de personal en Tiendas Peruanas S.A., Lima ,2019</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación entre remuneraciones y rotación de personal en Tiendas Peruanas S.A., Lima 2019.</p> <p>Hipótesis Específicos</p> <p>a) Existe relación entre remuneración extraeconómica y rotación de personal en Tiendas Peruanas S.A., Lima 2019</p> <p>b) Existe relación entre remuneración económica directa y rotación de personal en Tiendas Peruanas S.A., Lima 2019</p> <p>c) Existe relación entre remuneración económica indirecta y rotación de personal en Tiendas Peruanas S.A., Lima ,2019</p>	Variable 1: Remuneraciones			<p>Población y muestra</p> <p>Población: Serán los trabajadores de Tiendas Peruanas S.A. de la sede Lima Norte. Total: 120</p> <p>Muestra: 92</p>	
			Dimensiones	Indicadores	Método		
			EXTRAECONÓMICA	RETROALIMENTACIÓN SEGURIDAD DE EMPLEO CONDICIONES AMBIENTALES FLEXIBILIDAD	La investigación es hipotético - deductivo		
			ECONÓMICA DIRECTA	SALARIO COMISIONES BONOS	ENFOQUE Cuantitativo		
			ECONÓMICA INDIRECTA	GRATIFICACIONES HORAS EXTRAS VACACIONES INCENTIVOS	TIPO Aplicada		
			Variable 2 : Rotación de personal				
			Dimensiones	Indicadores	NIVEL: Descriptivo - correlacional		TÉCNICAS
			RENUNCIA	VOLUNTARIA INVOLUNTARIA	DISEÑO: No experimental transaccional		Se aplica una encuesta con escala tipo Likert
			DESPIDO	CON CAUSA SIN CAUSA			INSTRUMENTOS Un cuestionario con 20 ítems
			JUBILACIÓN	ANTICIPADA POR EDAD			

ANEXO 2

Instrumento de validación de las variables

“REMUNERACIONES Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN TIENDAS PERUANAS S.A., LIMA 2019”

OBJETIVO: Demostrar la relación entre remuneraciones y rotación de personal en Tiendas Peruanas S.A., 2019

INSTRUCCIONES: Marque con una **X** la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
N	CN	AV	CS	S

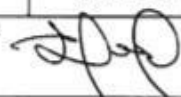
ÍTEM	PREGUNTA	VALORACION				
		N	C N	AV	CS	S
1	Se practica la retroalimentación dentro de la empresa					
2	Los colaboradores tienen estabilidad laboral dentro de la empresa					
3	El ambiente de trabajo dentro de la empresa es seguro					
4	La empresa brinda capacitaciones de Seguridad y Salud en el trabajo					
5	La empresa brinda implementos de seguridad o EPP					
6	Los horarios que brinda la empresa son flexibles					
7	El salario percibido va de acuerdo al trabajo que se realiza en la empresa					
8	Las comisiones percibidas son justas y equitativas					
9	El plan de bonos retribuido por la empresa compensa el trabajo realizado en la empresa					
10	La empresa deposita las gratificaciones en el periodo establecido					
11	La empresa hace trabajar mucho sobretiempo a sus colaboradores					
12	La empresa paga los sobretiempos trabajados de manera justa y equitativa					
13	El personal goza de sus vacaciones de acuerdo al tiempo de servicio					
14	La empresa brinda incentivos como símbolo de reconocimiento					
15	La empresa se preocupa por la estabilidad de los colaboradores dentro de ella					
16	La empresa trabaja en brindar un ambiente cálido para el bienestar de los colaboradores					
17	La empresa sustenta de manera correcta y clara los despidos con causa					
18	La empresa tiene un PER o dotación de personal inestable					
19	La empresa invita a sus colaboradores a cesar del centro laboral					
20	La empresa es un buen lugar para trabajar hasta jubilarse					

ANEXO 3 Validez del instrumento (Validación de expertos)

Calificación			
N	Expertos	de	Especialidad
Instrumento			
Experto 1	Dr. . Carranza Estela Teodoro	Aplicable	Administración
Experto 2	Dr. Delgado Céspedes Carlos	Aplicable	Administración
Experto 3	Dr. Alva Arce Rossel	Aplicable	Administración
Experto 4	Dr. David Aliaga Correa	Aplicable	Administración

Fuente: Propia elaboración

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Remuneraciones y rotación de personal en Tiendas Peruanas S.A., LIMA 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: Aracely Estefany Palomino Angeles							
Apellidos y nombres del experto: <u>Dr. CARRANZA ESTELA TEODORA</u>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
REMUNERACIONES	EXTRAECÓNOMICA	RETROALIMENTACIÓN	Se practica la retroalimentación dentro de la empresa	N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre	/		
		SEGURIDAD DE EMPLEO	Los colaboradores tienen estabilidad laboral dentro de la empresa		/		
		CONDICIONES AMBIENTALES	El ambiente de trabajo dentro de la empresa es seguro La empresa brinda capacitaciones de Seguridad y Salud en el trabajo La empresa brinda implementos de seguridad o EPP		/		
		FLEXIBILIDAD	Los horarios que brinda la empresa son flexibles		/		
	ECONÓMICA DIRECTA	SALARIO	El salario percibido va de acuerdo al trabajo que se realiza en la empresa		/		
		COMISIONES	Las comisiones percibidas son justas y equitativas		/		
		BONOS	El plan de bonos retribuido por la empresa compensa el trabajo realizado en la empresa		/		
	ECONÓMICA INDIRECTA	GRATIFICACIONES	La empresa deposita las gratificaciones en el periodo establecido		/		
		HORAS EXTRAS	La empresa hace trabajar mucho sobretiempos a sus colaboradores La empresa paga los sobretiempos trabajados de manera justa y equitativa		/		
		VACACIONES	El personal goza de sus vacaciones de acuerdo al tiempo de servicio		/		
INCENTIVOS		La empresa brinda incentivos como símbolo de reconocimiento	/				
ROTACIÓN DE PERSONAL	RENUNCIA	VOLUNTARIA	La empresa se preocupa por la estabilidad de los colaboradores dentro de ella	/			
		INVOLUNTARIA	La empresa trabaja en brindar un ambiente cálido para el bienestar de los colaboradores	/			
	DESPIDO	CON CAUSA	La empresa sustenta de manera correcta y clara los despidos con causa	/			
		SIN CAUSA	La empresa tiene un PER o dotación de personal inestable	/			
	JUBILACIÓN	ANTICIPADA	La empresa invita a sus colaboradores a cesar del centro laboral	/			
		POR EDAD	La empresa es un buen lugar para trabajar hasta jubilarse	/			
Firma del experto: 			Fecha <u>10.06.19</u>				

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

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Remuneraciones y Rotación de Personal Tiendas Peruanas S.A., LIMA 2019*							
Apellidos y nombres del investigador: Aracely Estefany Palomino Angeles							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Delgado Cespedes, Carlos Alberto							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
REMUNERACIONES	EXTRAECONÓMICA	RETROALIMENTACIÓN	Se practica la retroalimentación dentro de la empresa	N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre	/		
		SEGURIDAD DE EMPLEO	Los colaboradores tienen estabilidad laboral dentro de la empresa		/		
		CONDICIONES AMBIENTALES	El ambiente de trabajo dentro de la empresa es seguro La empresa brinda capacitaciones de Seguridad y Salud en el trabajo La empresa brinda implementos de seguridad o EPP		/		
		FLEXIBILIDAD	Los horarios que brinda la empresa son flexibles		/		
	ECONÓMICA DIRECTA	SALARIO	El salario percibido va de acuerdo al trabajo que se realiza en la empresa		/		
		COMISIONES	Las comisiones percibidas son justas y equitativas		/		
		BONOS	El plan de bonos retribuido por la empresa compensa el trabajo realizado en la empresa		/		
	ECONÓMICA INDIRECTA	GRATIFICACIONES	La empresa deposita las gratificaciones en el periodo establecido		/		
		HORAS EXTRAS	La empresa hace trabajar mucho sobretiempo a sus colaboradores La empresa paga los sobretiempos trabajados de manera justa y equitativa		/		
		VACACIONES	El personal goza de sus vacaciones de acuerdo al tiempo de servicio		/		
INCENTIVOS		La empresa brinda incentivos como simbolo de reconocimiento	/				
LA ROTACIÓN DE PERSONAL	RENUNCIA	VOLUNTARIA	La empresa se preocupa por la estabilidad de los colaboradores dentro de ella	/			
		INVOLUNTARIA	La empresa trabaja en brindar un ambiente cálido para el bienestar de los colaboradores	/			
	DESPIDO	CON CAUSA	La empresa sustenta de manera correcta y clara los despidos con causa	/			
		SIN CAUSA	La empresa tiene un PER o dotación de personal inestable	/			
	JUBILACIÓN	ANTICIPADA	La empresa invita a sus colaboradores a cesar del centro laboral	/			
		POR EDAD	La empresa es un buen lugar para trabajar hasta jubilarse	/			
Firma del experto:			Fecha				

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

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Remuneraciones y rotación de personal en Tiendas Peruanas S.A., LIMA 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: Aracely Estefany Palomino Angeles							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Alva Arce, Rosel Cesar							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
REMUNERACIONES	EXTRAECONÓMICA	RETROALIMENTACIÓN	Se practica la retroalimentación dentro de la empresa	N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre	/		
		SEGURIDAD DE EMPLEO	Los colaboradores tienen estabilidad laboral dentro de la empresa		/		
		CONDICIONES AMBIENTALES	El ambiente de trabajo dentro de la empresa es seguro		/		
			La empresa brinda capacitaciones de Seguridad y Salud en el trabajo		/		
	FLEXIBILIDAD	Los horarios que brinda la empresa son flexibles	/				
	ECONÓMICA DIRECTA	SALARIO	El salario percibido va de acuerdo al trabajo que se realiza en la empresa		/		
		COMISIONES	Las comisiones percibidas son justas y equitativas		/		
		BONOS	El plan de bonos retribuido por la empresa compensa el trabajo realizado en la empresa		/		
	ECONÓMICA INDIRECTA	GRATIFICACIONES	La empresa deposita las gratificaciones en el periodo establecido		/		
		HORAS EXTRAS	La empresa hace trabajar mucho sobretiempos a sus colaboradores		/		
La empresa paga los sobretiempos trabajados de manera justa y equitativa			/				
VACACIONES		El personal goza de sus vacaciones de acuerdo al tiempo de servicio	/				
INCENTIVOS	La empresa brinda incentivos como símbolo de reconocimiento	/					
ROTACIÓN DE PERSONAL	RENUNCIA	VOLUNTARIA	La empresa se preocupa por la estabilidad de los colaboradores dentro de esta	/			
		INVOLUNTARIA	La empresa trabaja en brindar un ambiente cálido para el bienestar de los colaboradores	/			
	DESPIDO	CON CAUSA	La empresa sustenta de manera correcta y clara los despidos con causa	/			
		SIN CAUSA	La empresa tiene un PER o dotación de personal inestable	/			
	JUBILACIÓN	ANTICIPADA	La empresa invita a sus colaboradores a cesar del centro laboral	/			
		POR EDAD	La empresa es un buen lugar para trabajar hasta jubilarse	/			
Firma del experto:			Fecha 10/06/19				

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

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Remuneraciones y rotación de personal en Tiendas Peruanas S.A., LIMA 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: Aracely Estefany Palomino Angeles							
Apellidos y nombres del experto: <i>Dr. AILSA CORREA DAVID FERNANDO</i>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
REMUNERACIONES	EXTRAECONÓMICA	RETROALIMENTACIÓN	Se practica la retroalimentación dentro de la empresa	N = Nunca CN = Casi Nunca AV = A veces CS = Casi Siempre S = Siempre	/		
		SEGURIDAD DE EMPLEO	Los colaboradores tienen estabilidad laboral dentro de la empresa		/		
		CONDICIONES AMBIENTALES	El ambiente de trabajo dentro de la empresa es seguro La empresa brinda capacitaciones de Seguridad y Salud en el trabajo La empresa brinda implementos de seguridad o EPP		/		
		FLEXIBILIDAD	Los horarios que brinda la empresa son flexibles		/		
	ECONÓMICA DIRECTA	SALARIO	El salario percibido va de acuerdo al trabajo que se realiza en la empresa		/		
		COMISIONES	Las comisiones percibidas son justas y equitativas		/		
		BONOS	El plan de bonos retribuido por la empresa compensa el trabajo realizado en la empresa		/		
	ECONÓMICA INDIRECTA	GRATIFICACIONES	La empresa deposita las gratificaciones en el periodo establecido		/		
		HORAS EXTRAS	La empresa hace trabajar mucho sobre tiempo a sus colaboradores La empresa paga los sobretiempos trabajados de manera justa y equitativa		/		
		VACACIONES	El personal goza de sus vacaciones de acuerdo al tiempo de servicio		/		
INCENTIVOS		La empresa brinda incentivos como símbolo de reconocimiento	/				
ROTACIÓN DE PERSONAL	RENUNCIA	VOLUNTARIA	La empresa se preocupa por la estabilidad de los colaboradores dentro de ella	/			
		INVOLUNTARIA	La empresa trabaja en brindar un ambiente cálido para el bienestar de los colaboradores	/			
	DESPIDO	CON CAUSA	La empresa sustenta de manera correcta y clara los despidos con causa	/			
		SIN CAUSA	La empresa tiene un PER o dotación de personal inestable	/			
	JUBILACIÓN	ANTICIPADA	La empresa invita a sus colaboradores a cesar del centro laboral	/			
		POR EDAD	La empresa es un buen lugar para trabajar hasta jubilarse	/			
Firma del experto: <i>[Firma]</i> 27168879			Fecha: <i>10/06/2019</i>				

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

ANEXO 4

Confiabilidad del instrumento

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,885	20

Fuente: Elaboración de los resultados en el software SPSS

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	92	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	92	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

En esta investigación se aplica la técnica de consistencia interna, específicamente la del alfa de Cronbach.

Según los resultados obtenidos luego de ingresar los datos aplicados, se obtiene que el alfa de cronbach de esta investigación es de 0.885 lo que significa que el nivel de fiabilidad es muy alta.

TABLA N°9

Tabla de confiabilidad

Rango	Confiabilidad
0.81 – 1.00	Muy Alta
0.61 – 0.80	Alta
0.41 – 0.60	Media
0.21 – 0.40	Baja
0.00 – 0.20	Muy baja

Fuente: Adaptado de Hernández, Fernández y Baptista (2014).

Según los resultados obtenidos luego de ingresar los datos aplicados, se obtiene que el alfa de cronbach de esta investigación es de 0.885 lo que significa que el nivel de fiabilidad es muy alta.

ANEXO 5 Consentimiento informado

Estimado jefe de GDH,

El que suscribe, Aracely Palomino Angeles; alumna de la Universidad César Vallejo; solicita su autorización para poder llevar a cabo una investigación con fines académicos, la cual se titula "Remuneración y Rotación de personal en Tiendas Peruanas S.A., Lima 2019"

Dicha investigación será entregada a vuestro despacho a la culminación de la misma, la cual será el 17 de Diciembre del presente año. Por lo cual además se le solicita el uso de sus instalaciones, su personal operativo y sus datos para poder llevar a cabo la investigación de modo que se obtengan los datos de manera efectiva.

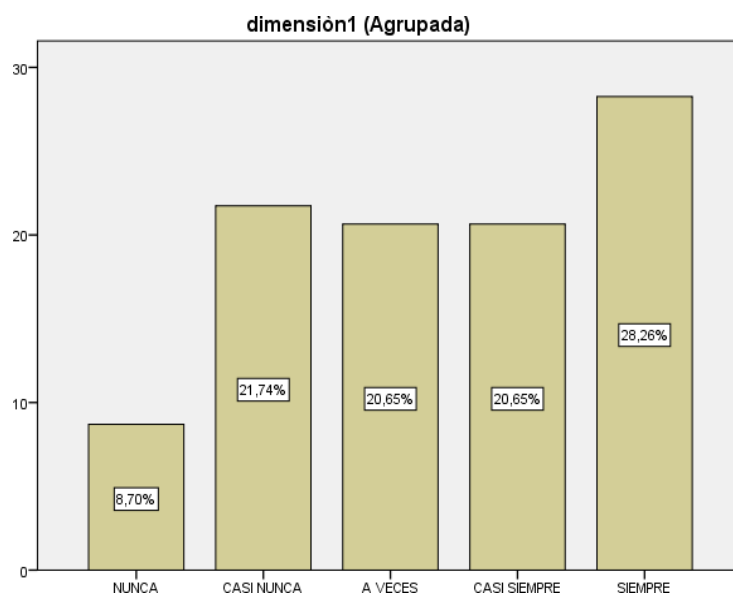
De la misma manera expreso mediante la presente, total discreción y fiabilidad sobre los datos obtenidos en vuestra compañía, aclarando una vez más que dicha investigación tiene motivación estrictamente académica.



ORLANDO APOLLAC CONDOR
Jefe de GDH
Ochote - Lima Norte

FIGURAS

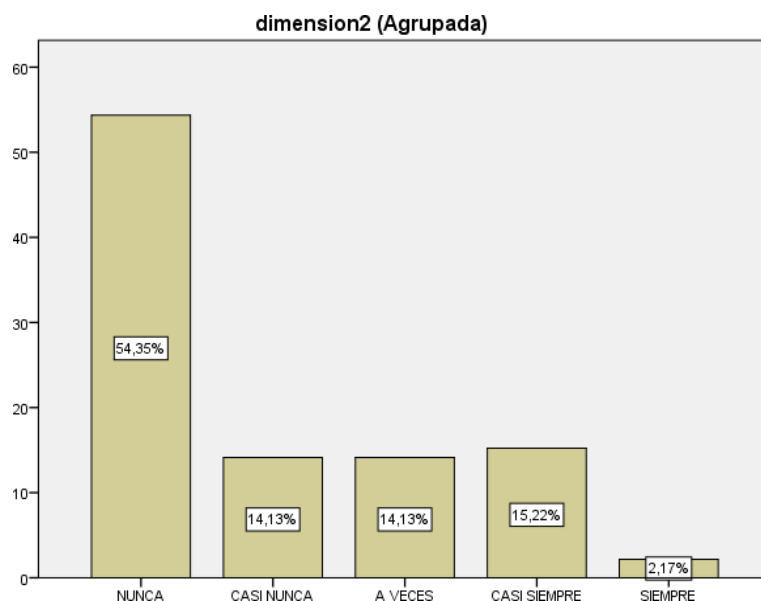
Figura 1



Interpretación:

Los resultados obtenidos de la encuesta respecto a la remuneración extraeconómica en Tiendas Peruanas S.A. son: 8,7% Nunca, 21,7% casi nunca, 20,7% a veces, 20,7% casi siempre y 28,3% siempre.

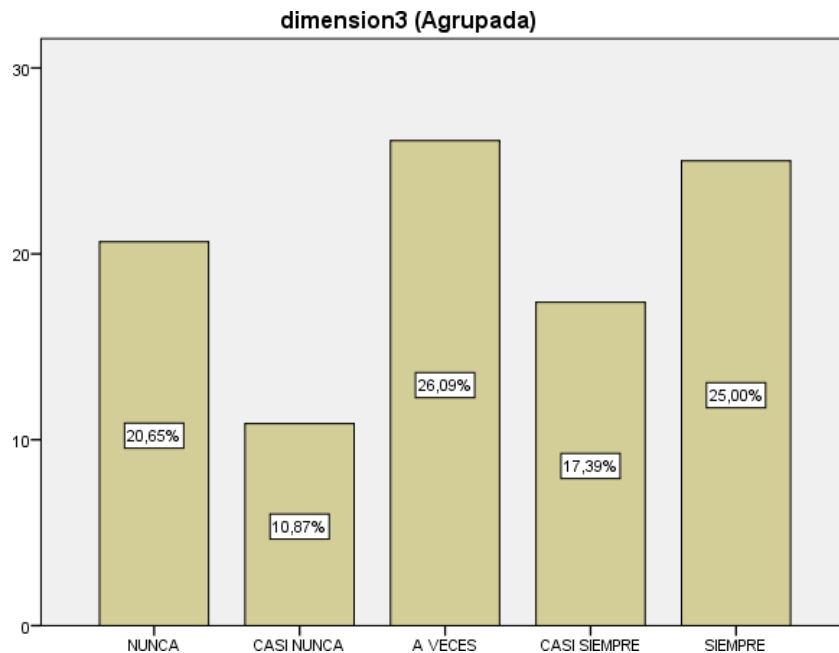
Figura 2



Interpretación:

Los resultados obtenidos de la encuesta respecto a la remuneración económica directa en Tiendas Peruanas S.A. son: 54,3% Nunca, 14,1% casi nunca, 14,1% a veces, 15,2% casi siempre y 2,2% siempre.

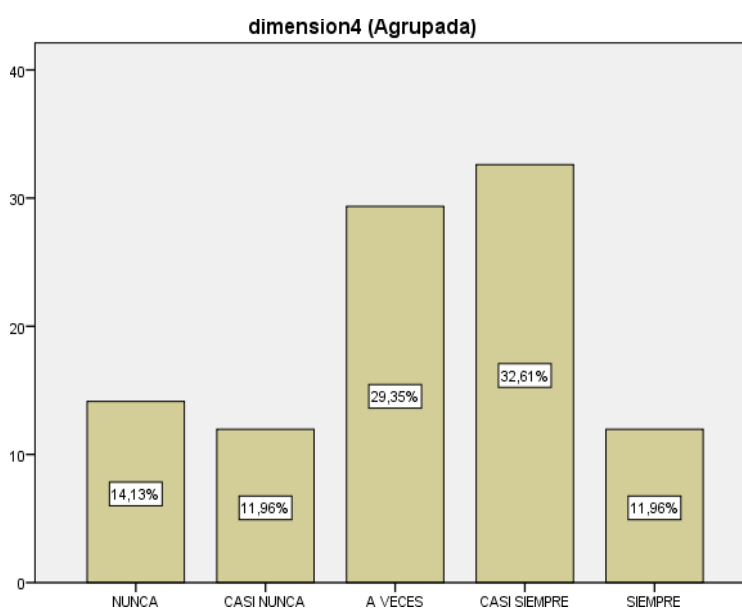
Figura 3



Interpretación:

Los resultados obtenidos de la encuesta respecto a la remuneración económica indirecta en Tiendas Peruanas S.A. son: 20,7% Nunca, 10,9% casi nunca, 26,1% a veces, 17,4% casi siempre y 25% siempre.

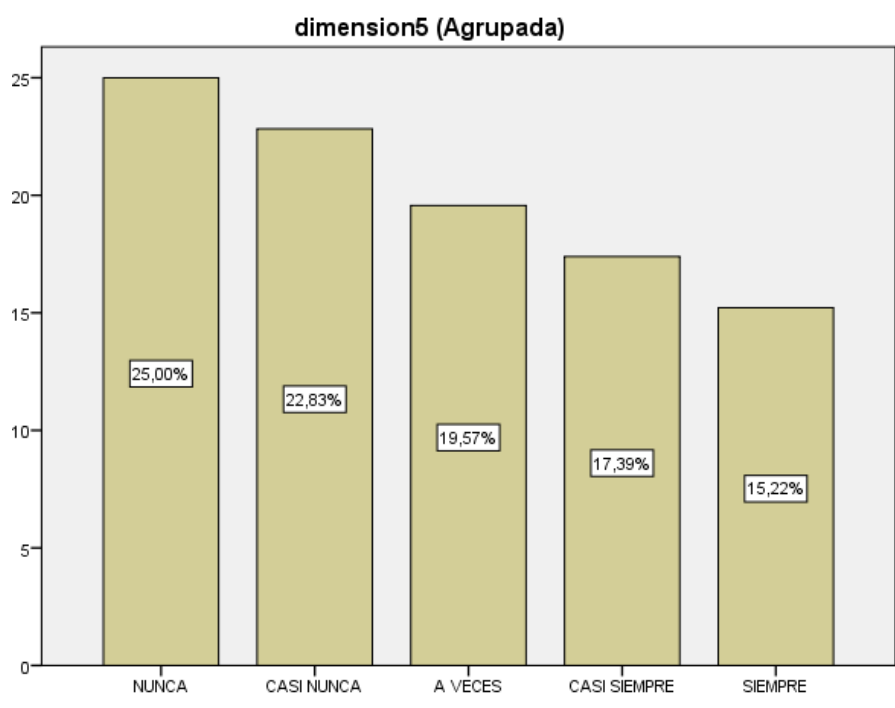
Figura 4



Interpretación:

Los resultados obtenidos de la encuesta respecto a la renuncia en Tiendas Peruanas S.A. son: 14,1% Nunca, 12% casi nunca, 29,3% a veces, 32,6% casi siempre y 12% siempre.

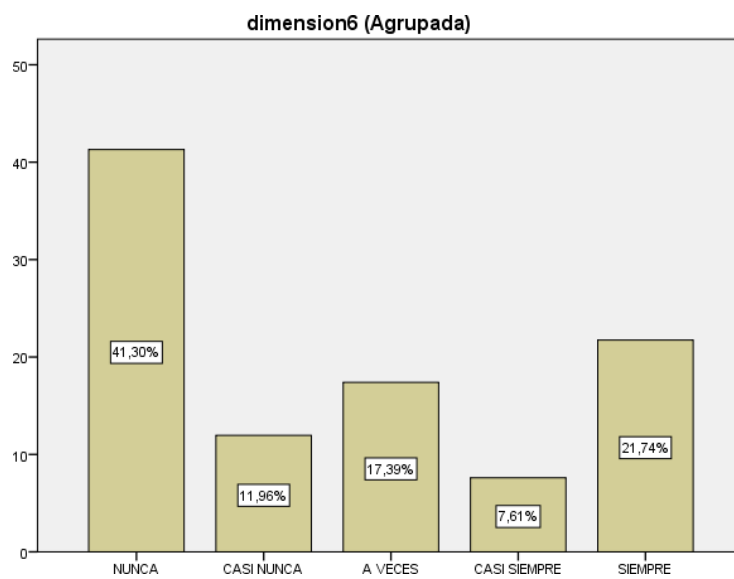
Figura 5



Interpretación:

Los resultados obtenidos de la encuesta respecto al despido en Tiendas Peruanas S.A. son: 25% Nunca, 22,8% casi nunca, 19,6% a veces, 17,4% casi siempre y 15,2% siempre.

Figura 6



Interpretación:

Los resultados obtenidos de la encuesta respecto a la remuneración extraeconómica en Tiendas Peruanas S.A. son: 41,3 % Nunca, 12% casi nunca, 17,4% a veces, 7,6% casi siempre y 21,7% siempre.

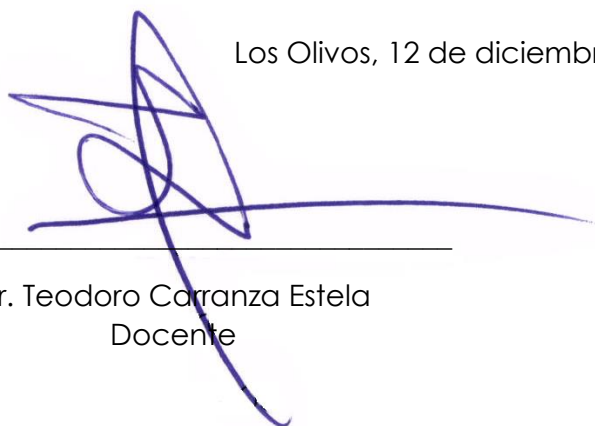
Yo, **Dr. Teodoro Carranza Estela**, docente de la Facultad de **Ciencias Empresariales** y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo **Filial – Lima, Campus Los Olivos**, revisor del Trabajo de Investigación titulado:

“Remuneraciones y rotación de personal en tiendas peruanas S.A., Lima 2019”

de la estudiante **Palomino Angeles, Aracely Estefany**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **22%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Los Olivos, 12 de diciembre de 2019



Dr. Teodoro Carranza Estela
Docente

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