



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

La rotación de personal y el rendimiento de los colaboradores en las
Tiendas Retail, San Luis, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Flores Ponce, Ricardo Gianpiero (orcid.org/0000-0003-1834-1148)

ASESORA:

Dra. Bringas Rios, Victoria Ysabel (orcid.org/0000-0002-9963-7970)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedicó esta tesis, en primer lugar, a Dios y a mis padres por el apoyo que me brindan para superarme día a día en este trayecto de la vida que es de constante aprendizaje. Gracias por ser ese ejemplo a seguir, por mantenerme a su cuidado, confianza y valores que me ayudo a lograr a ser la persona que hoy día soy.

Agradecimiento

En la presente tesis se lo dedico a Dios y a mis padres con su experiencia y esfuerzo formaron a la persona que soy en la actualidad que no tiene límites para seguir creciendo.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BRINGAS RIOS VICTORIA YSABEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "La rotación de personal y el rendimiento de los colaboradores en las Tiendas Retail, San Luis, 2023", cuyo autor es FLORES PONCE RICARDO GIANPIERO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 29 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BRINGAS RIOS VICTORIA YSABEL DNI: 40808278 ORCID: 0000-0002-9963-7970	Firmado electrónicamente por: VBRINGASR el 29- 11-2023 11:15:10

Código documento Trilce: TRI - 0672038



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, FLORES PONCE RICARDO GIANPIERO estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "La rotación de personal y el rendimiento de los colaboradores en las Tiendas Retail, San Luis, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
FLORES PONCE RICARDO GIANPIERO DNI: 75514088 ORCID: 0000-0002-4321-8443	Firmado electrónicamente por: RFLORESPO el 29-11- 2023 18:54:37

Código documento Trilce: INV - 1445464



Índice de contenidos

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	lx
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Distribución de frecuencia de Rotación de Personal.....	19
Tabla 2	Distribución de frecuencia de Rotación interna.....	20
Tabla 3	Distribución de frecuencia de Rotación externa.....	21
Tabla 4	Distribución de frecuencia de Rendimiento.....	22
Tabla 5	Distribución de frecuencia de Rendimiento Individual.....	23
Tabla 6	Distribución de frecuencia de Rendimiento colectivo.....	24
Tabla 7	Prueba de normalidad.....	25
Tabla 8	Correlación entre las variables de rotación de personal y rendimiento	27
Tabla 9	Correlación entre las dimensiones rotación Interna y rendimiento individual	28
Tabla 10	Correlación entre las dimensiones de rotación externa y rendimiento colectivo	29

Índice de figuras

Figura 1	Distribución de porcentaje de Rotación de Personal.....	19
Figura 2	Distribución de porcentaje de Rotación interna.....	20
Figura 3	Distribución de porcentaje de Rotación interna.....	21
Figura 4	Distribución de porcentaje de Rendimiento.....	22
Figura 5	Distribución de porcentaje de Rendimiento Individual.....	23
Figura 6	Distribución de porcentaje de Rendimiento colectivo.....	24
Figura 7	Grado de relación según coeficiente de correlación.....	26

Resumen

En la presente investigación que se realizó en las Tiendas Retail del distrito de San Luis, tuvo como problema general: ¿De qué manera se relaciona la rotación del personal y el rendimiento de los colaboradores en las Tienda Retail, San Luis, 2023? Y el objetivo general fue: Determinar la relación entre la Rotación de personal y el rendimiento en los colaboradores en la Tienda Retail, San Luis, 2023 El tipo de investigación fue Aplicada de naturaleza descriptiva, para buscar la ampliación de nuevos conocimientos y dar solución, el diseño fue no experimental de corte transversal. La muestra estuvo compuesta por 80 colaboradores. Se aplicó la técnica de la encuesta con instrumento cuestionario tipo escala de Lickert para las variables. Por otro lado, en resultados se calcularon pruebas de normalidad, estadísticos descriptivos e inferenciales. Asimismo, se elaboraron e interpretaron los gráficos estadísticos obtenidos del programa SPSS versión 26. Para la prueba de hipótesis se utilizó el estadístico Rho de Spearman, donde se tuvo un coeficiente de correlación (0.425) de la variable rotación de personal y rendimiento con nivel de significancia de ($0,000 < 0,05$) rechazando así la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna. De acuerdo a ello se concluyó que si existe una correlación positiva alta de 0.425 y significativa entre la rotación de personal y rendimiento en los colaboradores de la tienda retail del distrito de San Luis.

Palabras clave: Rendimiento, rotación de personal, rotación interna, rotación externa, rendimiento colectivo

Abstract

In the present investigation that was carried out in the Retail Stores of the San Luis district, the general problem was: How is staff turnover and employee performance related in the Retail Store, San Luis, 2023? And the general objective was: Determine the relationship between Staff Turnover and employee performance in the Retail Store, San Luis, 2023. The type of research was Applied, descriptive in nature, to seek the expansion of new knowledge and provide a solution. , the design was not cross-sectional experimental. The sample was made up of 80 collaborators. The survey technique is applied with a Likert scale-type questionnaire instrument for the variables. On the other hand, normality tests, descriptive and inferential statistics were calculated in results. Likewise, the statistical graphs obtained from the SPSS version 26 program were prepared and interpreted. For the hypothesis test, Spearman's Rho statistic was used, where there was a compensation coefficient (0.425) for the variable staff turnover and performance with level of significance of ($0.000 < 0.05$), thus rejecting the null hypothesis and accepting the alternative hypothesis. According to this, it is concluded that there is a high positive rating of 0.425 and significant between staff turnover and performance in the employees of the retail store in the San Luis district.

Keywords: Performance, personnel turnover, internal rotation, external rotation, collective performance

I. INTRODUCCIÓN

Dentro del estudio se introduce los contextos internacionales, nacional y a nivel local donde describiremos la realidad en las organizaciones sobre la rotación de personal en las tiendas Retail que son una cadena de tiendas minoristas que se dedica a la venta de bienes de consumo de primera y segunda necesidad, reconocidas por su calidad, menor precio y accesibilidad por estar cerca de casa o avenida.

De igual manera **Loyola (2014) a nivel internacional** fundamenta que en el país de Chile da relación a los aspectos negativos en la rotación como el costo de uniforme, pérdida de personal con experiencia, bajas probabilidades de un ambiente y clima organizacional óptimo por parte de todo el equipo, además de la caída de productividad y atención de calidad por el límite de personal y nuevos ingresantes, por lo cual se hace mención al índice de 249% anual de tasa de rotación siendo un total de 192 renuncias por año con una dotación promedio 77 personas en la región metropolitana (pp. 30-32).

Por otro lado, desde el aspecto analítico **Sánchez., A (2021) fundamenta a nivel nacional** donde participa la famosa cadena de Tiendas Mass que es un ejemplo destacado de reducir costo, donde la cadena al desvincularse con la razón social de Supermercados Peruanos y pasar a Hard Discount ha tenido que aumentar en la intensidad de las operaciones y disminución de beneficios que impactan a los intereses del personal ,además de seguir una rigurosa estrategia para generar más resultados por menos inversión , al ser independiente ya no se tiene el apoyo de otras empresas como Plaza Vea, Vivanda y Makro, ya que, evalúan la rotación del personal por zonas; en cada zona hay 16 tiendas donde en promedio hay entre 80 a 85 colaboradores fijos y 15 volantes que mensualmente un 20% pasa por la rotación, asimismo, afectando en el ambiente y resultados anhelados. (pp.15-18).

En el distrito San Luis participan cadenas con sólidos en el mercado, minimarket, bodegas, nuevos ingresantes donde a través de sus estrategias de calidad y operatividad, buscan aumentar sus ingresos y reducir la rotación de personal. Dentro de este rubro se tiene constante rotación de personal que según **Dávila (2019)** esta situación afecta a la calidad del servicio, operatividad, aumenta los gastos de reclutamiento y selección del personal siendo factores que influyen al nivel competitivo

directamente. De igual manera se debe tener en cuenta que al no tener una rotación correcta de colaboradores, puede surgir problemas de fatiga y cansancio, cuando la rotación es una oportunidad de mejora que busca el crecimiento y maximizar ahorros, pero también hay situaciones que evalúa el administrador como la satisfacción de comodidad y cercanía, el equipo que conforma, los nuevos indicadores de la tienda que asume, siendo factores que pueden incomodar y desmotivar, ya que en el rubro retail como jefatura es constante los traslado en distintas sucursales, dentro de del nivel local, donde hay un 8% de pequeñas empresas y un 47 % de microempresas, siendo la Provincia de Lima donde hay la mayor cantidad de Mypes. **(Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2017)**

Ante este escenario, se observó el problema en la tienda retail del distrito de San Luis por parte de los colaboradores respecto a las constantes rotaciones, se percibe que la tienda a través del tiempo, buscan reducir costos al evaluar procedimientos, eliminar puestos y elevar la operatividad, generando la sobrecarga de trabajo que limita a un colaborador, ya que antes realizaba actividades según su área respectiva como el de limpieza, cajero o reponedor, sin embargo, dentro de la practica un solo colaborador puede encargarse al ser multifacético, en consecuencia, por la fatiga y el sueldo básico optan por renunciar o buscar mejores oportunidades, asimismo, los clientes comentan su experiencia que al ser una tienda del distrito donde acuden todos los días en cada corto tiempo se ve nuevo personal, por otro lado, el rendimiento se ve constantemente impactado por las constantes renuncias o despidos, evitando la formaciones definidos de equipos o desarrollo individual que puede alcanzar un colaborador, siendo una imagen deteriorada que a largo plazo complicara las labores operativas y provocara un conflicto entre los colaboradores y la empresa.

Por ello, el problema de investigación fue el siguiente: ¿De qué manera se relaciona la rotación del personal y el rendimiento de los colaboradores en las Tienda Retail, San Luis, 2023? A su vez, está orientada en los siguientes problemas específicos: ¿Cómo se relaciona la rotación interna con el rendimiento individual en las Tienda Retail, San Luis, 2023? y ¿Cómo se relaciona la rotación externa con el rendimiento colectivo en las Tienda Retail, San Luis, 2023?

La justificación del presente trabajo tiene como propósito analizar y conocer la relación de la rotación y el rendimiento de los colaboradores, se considera que en el

rubro tiene muy alta la rotación por las constantes reclutaciones que existe dentro de los sitios web y presenciales , además de los comentarios de los propios cliente al visitar las tiendas todos los días , perciben que ven diferente personal en corto tiempo, si bien es cierto ,puede ser favorable como desfavorable por el conocimiento adquirido para evaluar distintas alternativas con miras a aumentar la rentabilidad, considerando que las utilidades representadas en una empresa retail son muy mínimas a diferencia a otras organizaciones o rubros, a través de esta información dar ejemplo a las empresas retail que desean empezar en este negocios donde se necesita personas capacitadas para cumplir con los procesos y exigencias, sin cometer errores de costos irrelevantes por el corto tiempo del personal o baja productividad.

Por tal motivo, esta investigación tiene como objetivo general: Determinar la relación entre la Rotación de personal y el rendimiento de los colaboradores en la Tienda Retail, San Luis, 2023. Por otro lado, los objetivos específicos: **O1** Determinar la rotación interna con el rendimiento individual de los colaboradores en la Tienda Retail, San Luis, 2023 y **O2** Determinar la rotación externa con el rendimiento colectivo de los colaboradores en la Tienda Retail, San Luis, 2023

Por consiguiente, se plantea la hipótesis general: Existe relación entre La rotación de personal y el rendimiento de los colaboradores en la Tienda Retail, San Luis, 2023. Se presentan las siguientes hipótesis específicas específicas: **HE1** Existe relación entre la rotación interna con el rendimiento individual de los colaboradores en la Tienda Retail, San Luis, 2023. **HE2** Existe la relación rendimiento externa con el rendimiento colectivo de los colaboradores en la Tienda Retail, San Luis, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Se analizó informes, tesis y artículos relacionados al tema con respecto a nuestra variable que es la rotación del personal y luego de haber realizado la indagación de diversos estudios los cuales están relacionados, se toma como referencias antecedentes nacionales e internacionales para la investigación, los cuales se presentan a continuación.

Desde el aspecto internacional menciona **Márquez (2021)** en su estudio realizado en Ecuador, tiene como título **“Procedimiento para el análisis de la rotación del personal”**. Tiene como objetivo diseñar un procedimiento para contribuir al análisis de la rotación del personal con una óptica hacia la gestión del conocimiento. Tiene de Metodología indagar los efectos y las provocaciones de la rotación del personal, por otro lado, derivar una propuesta flexible con la determinación de las expresiones matemáticas. Se concluye que el contar con la tecnología y herramientas que centren y asista al análisis de los conflictos laborales, esto demuestra una organización con una gran ventaja para marcar la diferencia en favor a reducir costos, aumentar las alternativas de decisión en gerencia y el crecimiento de eficiencia, por último, no perder el conocimiento estratégico.

Restrepo (2022) en su estudio realizado en Colombia tiene como título **“Clima de aprendizaje y enganche al trabajo del residente clínico: relación con la autodeterminación humana”**. Tiene como objetivo Determinar la relación del clima de aprendizaje medido con la escala D-RECT 35, y la autodeterminación del médico residente y su compromiso con el trabajo mediante la escala UWES 17. La metodología es sobre la relación de 2 variable siendo un estudio correlacional donde a través de un cuestionario participaron los médicos. Se concluye que se relaciona de manera positivas las variables, además con la autodeterminación de entrenador; lo cual genera autonomía, mayor calidad en la atención, trabajo colaborativo, siendo una organización diferenciada y de mayor nivel donde destaca fijamente las características profesionales y en especial de un médico, este estudio facilita el reconocimiento de las buenas prácticas dadas por la organización.

Villegas (2021) en su estudio realizado en Ecuador tiene como título **“Rotación de personal y clima organizacional en la empresa eléctrica de distribución del**

Cantón Milagro". Tiene como objetivo analizar la relación entre la rotación de personal y clima organizacional en la Empresa Pública Estratégica Corporación Nacional de Electricidad - Unidad de Negocio Milagro. La metodología es de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo - correlacional. Los resultados nos mencionan que existe una incidencia indirecta entre las variables donde la rotación de personal es muy baja gracias a un buen clima organizacional apreciada en las encuestas con un **R de Spearman del 0,531**, considerando el valor que da mantener un óptimo clima organizacional, ya que, es un aspecto muy abandonado últimamente por las empresas sin reconocer el máximo valor que es el ser humano. Se concluye que está un nivel medio alto el clima organización con sus dimensiones que son la comunicación, liderazgo y satisfacción laboral, por otro lado, el desempeño laboral solo tiene un nivel medio con las dimensiones de productividad, calidad de trabajo y habilidad organizativas, siendo una diferencia mínima pero resaltante para el control y las mejoras que se debe realizar para cumplir con los objetivos.

Ibujés y Benavides (2018) en su estudio realizado en Ecuador tiene como título "**Contribución de la tecnología a la productividad de las pymes de la industria textil en Ecuador**". Su metodología utiliza métodos cualitativos y un diseño de investigación experimental, este trabajo está en el contexto de la industria textil en Ecuador donde se analizará las empresas pequeñas y medianas. Para entender la relación entre productividad y la otra variable que es Tecnología al utilizar el Solow como modelo econométrico, el cual utiliza las siguientes variables: producción, capital, trabajo y tecnología, que en conjunto nos permiten determinar cómo se desarrolla el proceso productivo en una organización, tal como se describió anteriormente.

Por otro lado, se presenta los antecedentes nacionales que profundiza al conocimiento y relación que existe con las variables de la investigación

Castillon (2019) en su estudio realizado en Perú, tiene como título "**Rotación de personal y la calidad del servicio logístico en la empresa de tercerización SLI SAC**", cuyo objetivo fue sobre conocer si existe relación entre rotación del personal con calidad de servicio existente sobre la compañía proveedora en servicios logísticos "SLISAC". El nivel de investigación fue sobre la relación de las variables considerada como tipo correlacional, considerando que están aliados para resolver el problema de investigación. Los resultados se considera que los colaboradores están conforme

porque la remuneración está acorde al mercado y tiene más de 22 años sin retrasos. El estudio concluye En el caso de SLISAC, lamentablemente , entre las 2 variables se aprecia que no hay correlación se obtuvo un “(valor de $r = -0,812$) , quiere decir que los colaboradores cumplen con sus actividades y expectativas sin necesidad de un aumento o mayor beneficio como su remuneración quiere decir que son gente comprometida, ante eso hay puntos débiles por mejorar como los recursos , tecnología y ambiente si bien es cierto son factores que requieren los colaboradores para mayor eficiencia en sus labores, teniendo a un lado la remuneración , priorizan el trabajo colectivo e individual pero en la actualidad no hay respaldo por su trabajo ni control por lo realizado.

Valdiviezo (2019) en su estudio realizado en Perú, tiene como título “**Rotación del personal y gestión por competencias en Asociación Editorial Bruño, Breña, 2018**”. Tiene como objetivo determinar la relación entre la rotación del personal y la gestión por competencias en Asociación Editorial Bruño, Breña, 2018. Es aplicada, el tipo de estudio donde hay 50 como población que fueron encuestados a través de 16 preguntas relacionadas a la Rotación de personal y 17 por la gestión de Competencia. Se concluye que existe relación en la rotación del personal y la gestión por competencias dentro de la empresa, ya que alcanzo un coeficiente Spearman (0.745) con el nivel correlacional positiva, de esta forma es un valor para tomar conciencia para su mejora.

Desde otra perspectiva **Vasques y Robles (2022)** en su estudio realizado en Perú, tiene como título “**Clima laboral y su relación con la rotación del personal en la empresa de call center teleatento del Perú, Lima 2021**” Tiene como objetivo determinar si el clima laboral tiene relación con la rotación del personal en la empresa de Call Center Teleatento del Perú, Lima 2021. Es de descriptivo el nivel de investigación dando relación a las 2 variables al fijar la correlacional con temporalidad transeccional. En los resultados fueron a través de 372 encuestados con la escala de Likert, se dio una data inferencial con el Rho de Spearman que dio un valor de $r = -0.578$. Se concluye hallándose que la variable de Clima Laboral con la Rotación de personal hay una relación significativa, considerado que si existe un mal clima va a aumentar la rotación cosa que para toda empresa no es favorable, ya que la rotación aumenta los costos en la reclutaciones y liquidaciones, por otro lado, deja en suspenso

la operatividad porque hay nuevos ingresantes con altas probabilidades se equivoquen por su inexperiencia pero sin duda si logran consolidar serán un valor alto en la organización.

Cortez (2021) en su estudio realizado en Perú, tiene como título “**Operatividad y su influencia en el proceso productivo de la empresa Tecnometales Perú E.I.R.L – 2019**”. Tiene como objetivo “Determinar la operatividad y su influencia en el proceso productivo de la empresa Tecnometales Perú E.I.R.L - 2019.”. Es una investigación fue de nivel descriptivo. Los resultados generados son de un 45% de los encuestados consideran un liderazgo positivo donde el sector tiene una alta demanda y se considera una amenaza ante la competencia que puede ofrecer lo que Tecnometales no, ante eso se requiere estrategias sólidas para confrontar la fuerza de adquisición de los clientes para cumplir mayores expectativas y aumentar las ganancias. Se concluye que la operatividad tiene una influencia de manera significativa en el proceso productivo siendo este muy dependiente por la operatividad para crear mayores procesos.

Tomanguillo (2017) en su estudio realizado en Perú, tiene como título” **La motivación y el clima organizacional en el personal del Villa Esperanza distrito de Carabayllo, Lima, año 2017**”. Lo cual logro un grado de maestría publica en la Universidad Cesar Vallejo. El estudio fue sobre la relación de las 2 variables, siendo la correlación de motivación y clima organizacional con el enfoque cuantitativo que se buscara a través de un cuestionario a 52 colaboradores dentro de la organización. Los resultados han sido de moderada correlación entre las 2 variables mencionadas con un 0.500 en el coeficiente de correlación Rho de Spearman, se acepta la hipótesis alterna y no la nula, se tuvo que profundizar, ya que los resultados muestran que cada trabajador percibe alto nivel de la variable de motivación en cambio en clima organizacional es de mediano nivel que asegura que se mantuvo un moderado control.

Ruiz (2019) en su estudio realizado en Perú tiene como título “**Clima laboral y su Relación con el Desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Incháustegui-Essalud.**”. Tiene como objetivo “Determinar la relación existente entre el clima laboral y el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Incháustegui-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019”. Es una investigación sobre la relación de las 2 variables siendo esta de manera correlacional y descriptiva dentro de 79 colaboradores de la organización. Los resultados nos dicen que las ambas variables

mencionadas tienen una gran relación dentro de sus dimensiones y competencias. Se concluye el clima laboral influye de modo significativo al desempeño con un $r=0,587$ ante eso da ventaja para profundizar los conocimientos de ambas variables y es una información de utilidad para su mejora dando confirmación a la problemática que tenían otras organizaciones con relación entre esas 2 variables.

Por otro lado, se presenta las teorías antiguas conocidas de los líderes empresariales que profundizaran en las variables con sus perspectivas.

Bitácora (2019) En la perspectiva de los directivos los colaboradores laboran bajo amenaza considera como la Teoría X, por otro lado, en otra perspectiva como la Teoría Y se aplica el valor del principio donde los empleados necesitan y quieren laborar.

Del mismo modo Bogotá (2013) En la Teoría de las Expectativas de Víctor Vroom 1960, se consideraba que para tener buenas relaciones, desempeño y dedicación era requerido el dinero donde si más dinero se le daba al colaborador, este respondía con mayor compromiso y nivel en su productividad, siendo el dinero un fin que satisface sus necesidades básicas, de seguridad, sociales de estima y de autorrealización, ante eso el trabajador haría el mayor esfuerzo y uso de habilidades para conseguirlo.

Por otro lado, la 1 variable que es rotación del personal se tomaron 2 dimensiones (**rotación interna y rotación externa**) con la finalidad de conocer y entender más las dimensiones seleccionadas.

La Rotación Interna **Otero (2016)**, nos dice que se produce al haber una transferencia de puesto o departamento, que puede provocar incomodidad y malestar al colaborador, asimismo, influye en su rendimiento. La organización busca transformar la amenaza en oportunidad con el fin de mejorar los procesos internos y el desarrollo del colaborador a través de transferencias y ascenso. Las decisiones laborales apoyan a la mejora de la capacidad creativa y de innovación, enfrente a las constantes desmotivaciones que surge en la línea de carrera de un colaborador. Por otro lado, se identifica el descontento y aburrimiento que genera permanecer al mismo puesto por un determinado tiempo, considerada un problema que sufren todas las organizaciones que pocas veces es controlada, generando la pérdida de oportunidades que favorece mutuamente a la organización y al colaborador.

Esto es común en las organizaciones al ahorrar costos, al contratar a un nuevo personal donde se centran en la capacitación especializada por un personal antiguo, siendo una alternativa de ahorro y estrategia de ampliación de conocimientos.

De la misma manera, la rotación Externa según **Macario (2018)** Se enfoca en las salidas obligadas que se dan en la organización por baja operatividad, incumplimiento de labores, despidos por incumplimiento de procesos o bajo rendimiento, donde en muchos casos, la organización desiste de los servicios del personal ante la reducción del capo o errores dentro de la operatividad que fueron identificados por su jefaturas o seguridad ,por otro lado, el valor de las propias decisiones de buscar un ambiente satisfactorio.

En este aspecto se tiene en cuenta las renunciaciones voluntarias donde el colaborador observa mejores oportunidades en otra organización o tome la decisión personal de dar una pausa a sus actividades laborales.

Por otro lado, se identifica a los colaboradores que, por faltas graves en la operatividad, bajo rendimiento en sus indicadores o finalizaciones de periodos de pruebas por no cumplir con las expectativas, generan la ruptura del contrato laboral, asimismo, el rubro requiere de un perfil de resolver problemas y trabajar bajo presión, además de la capacidad para realizar las actividades en el horario establecido.

De igual manera la 2 variable que es rendimiento de colaboradores se tomaron 2 dimensiones (rendimiento individual y rendimiento colectivo) con la finalidad de conocer y entender más las dimensiones seleccionadas.

En Rendimiento Individual **Iturralde (2018)** es un proceso que se dedica a comunicar y evaluar a los colaboradores el nivel de desempeño que demuestran en sus actividades para de esta manera crear una retroalimentación. El control y dirección del personal ayudan a identificar errores y reconocer los resultados facilitando la información para efectuar una estrategia en todo el equipo, generando la reducción tiempos y mayor actividad, por otro lado, los colaboradores en las áreas operativas son mayor su desgaste emocional y físico, ante eso, al identificar estas realidades sirven para la mejoría de los procesos de la organización.

De igual manera en el rendimiento colectivo nos dice **Gabini (2018)**, es el comportamiento proactivo y cooperativo para ayudar al ambiente laboral, enfocados a

los resultados y la mejora de las debilidades. Este aspecto favorece a los índices de renuncias y ausentismo por el comportamiento de incluir nuevas ideas, motivación y lealtad, impulsando a la comunicación, ya que, en mostrar en deficiencia afecta al clima laboral y los intereses de la organización que busca resultados alentadores.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Se trabajará con las 2 variables de rotación de personal y rendimiento con un estudio cuantitativo, en este sentido la recopilación de datos es numéricos con la finalidad de utilizar para probar la hipótesis.

3.1.1 Tipo de investigación.

Aplicada que según **Lozada (2014)** nos menciona su enfoque en la aplicación directa a los problemas de la sociedad que busca la generación de información. En este sentido con el fin de emprender, ampliar nuevos conocimientos y soluciones al dar aplicación de esta forma siento una investigación para el desarrollo cultural y científico.

3.1.2 Diseño de investigación.

Diseño no experimental, para la realización de análisis de incidencias que dan solución o alternativas frente al problema. Según **Intep (2016)** se observa las situaciones existentes, evita la preocupación de la construcción de una nueva situación para no manipular las variables, asimismo, prefiere de forma natural para investigar más sobre las variables para el conocimiento científico de acorde a los propios estudios presentados dentro del con los procedimientos determinados.

De corte transversal, ya que en esta investigación recabo datos en un tiempo único, según **Ortega (2023)** ayuda en la toma de decisiones por la gran cantidad de datos que se recopila porque determina la prevalencia de una problemática en la población de estudio con el análisis de datos de las variables cuantitativas en un corto periodo (p. 24), donde de manera directamente la investigación se realizara en el distrito de San Luis en una tienda de supermercado en los inicios del año 2023 siguiendo los pronósticos de reestructuración dentro de su tiempo de periodo determinado.

Descriptivo según **Rodríguez et al. (2007)** fundamenta que es el procedimiento para describir a la muestra donde están involucrados los procedimientos estadísticos (p. 36) Por ello la investigación será de manera analítica que permite analizar y determinar las posibles soluciones previamente planteadas en base de las

interpretaciones con sus respectivos resultados, donde la estadística a implementar será la descriptiva de frecuencia y porcentaje, acompañada de su inferencial de pruebas de normalidad; para determinar si las variables con sus dimensiones presenta relación positiva

Es Correlacional, ya que el estudio se encarga de medir el grado y nivel de relación de las 2 variables. Según **Gómez (2020)** La finalidad de la Tesis es conocer el grado de asociación o relación entre las variables porque evalúa la relación de las 2 variables que son Rotación de Personal y Rendimiento, donde el autor define de manera estadística el grado de relación de las variables según sus puntos de significancia (p. 15). Por lo cual la correlación es la verificación de la existencia de relación entre las variables de estudio.

Enfoque cuantitativo, según Monje (2011) se se busca explicación de los fenómenos para hallar leyes generales sobre el comportamiento social, este conocimiento se realiza en una descripción objetiva y lo más completa posible en el análisis de los hechos reales. En la presente investigación es cuantitativa ,ya que se implementará el análisis de datos a través del programa estadístico SPSS de las variables de estudio para su posterior revisión, donde se analizó de manera autónoma si la rotación de personal y el rendimiento de los colaboradores presenta una relación significativa dentro del entorno laboral, a través de recolección de datos a través de un cuestionario de 20 preguntas de esta manera se podrá determinar la tesis de investigación contiene datos enriquecedores de aporte científico.

Hipotético – deductivo ya que **Gianella (1995)** hace mención a un procedimiento donde se intenta dar respuesta a los problemas que se plantea frente la postulación de la hipótesis para su evaluación con los resultados obtenidos (p. 50). Por eso en la investigación fue correspondiente a las pruebas de hipótesis dentro del marco conceptual con su acompañamiento de resultados.

3.2 Variables y Operacionalización

Variable I: Rotación de Personal

Definición conceptual: Según **Aliaga (2019)** dentro de la organización hay movimiento de salidas y entradas donde se considera el recurso que debe renovar sin afectar a los objetivos trazados por la organización “

Dimensión 1: Rotación interna

Definición conceptual: Según Otero (2016), nos dice que se produce al haber una transferencia de puesto o departamento, que puede provocar emociones a un colaborador.

Indicador 1: Ascensos

Definición conceptual: Carbonel (2017) Es el crecimiento de un colaborador a un puesto más relevante con mayor sueldo y jerarquía dentro de la organización.

Indicador 2: Transferencias

Definición conceptual: Acha (2019) Se hace referencia al traslado de un colaborador por decisiones de la organización con propósito de aprovechar su experiencia y habilidades en su nuevo destino.

Dimensión 2: Rotación Externa

Definición conceptual: según **Macario (2018)** Se enfoca en las salidas obligadas que se dan en la organización por baja operatividad, incumplimiento de labores, despidos por incumplimiento de procesos o bajo rendimiento.

Indicador 1: Renuncias voluntarias

Definición conceptual: Según **Prado (2022)** Se basa en la extinción del contrato determinada por propia decisión del colaborador.

Indicador 2: Despidos

Definición conceptual: Según **Bances (2021)** Es la decisión de rotura formal o desvinculación de la relación del colaborador con la organización.

Variable 2: Rendimiento

Definición conceptual: Según **Hidruro (2016)** Es el desempeño y su potencial de crecimiento en el cargo designado que esta el colaborador.

Dimensión 1: Rendimiento individual

Definición conceptual: **Iturralde (2018)** es un proceso que se dedica a comunicar y evaluar a los colaboradores el nivel de desempeño que demuestran en sus actividades para de esta manera crear una retroalimentación.

Indicador 1: Eficiencia

Definición conceptual: **Arana (2020)** Es la capacidad para producir el máximo resultado con el mínimo de recursos.

Dimensión 2: Rendimiento Colectivo

Definición conceptual: Según **Gabini (2018)**, es el comportamiento proactivo y cooperativo para ayudar al ambiente laboral, enfocados a los resultados y la mejora de las debilidades.

Indicador 1: Trabajo en equipo

Definición conceptual: Según **Rios (2017)** Se basa en la organización de un conjunto de personas que plantean estrategias para alcanzar las metas asignadas por la organización de manera correcta.

Indicador 2: Comunicación

Definición conceptual: Según **Herrera (2008)** Se considera fundamental para el intercambio y creación de información que conduce la comprensión en cualquier contexto.

Correspondiente a la matriz de operacionalización de variables se va a reflejar en anexos (Ver Anexo 01), para un mayor entendimiento y totalidad de la información de lo trabajado.

3.3 Población muestra y muestreo

Población:

La población nos dice **Lalangui (2017)** que es el conjunto elegido para realizar las mediciones por las variables seleccionadas, que se tomará para este estudio será la cantidad promedio de las jefaturas o colaboradores de la tienda Retail, siendo 100.

Criterios de Inclusión:

Se incluyo a todos los colaboradores del rubro Retail del distrito de San Luis con una experiencia mayor a los 3 meses dentro de la organización con mínima edad mayor a 24 años.

Criterios de Exclusión:

Se excluye a todos los colaboradores que no pertenecen al rubro retail y los distritos aledaños a San Luis, también a los encargados de tienda que no cumplen roll de administrador y la experiencia menor de 3 meses dentro de la organización.

La muestra según **Franco (2015)** nos dice que es la presentación característica de una población para realizar análisis estadístico de esta forma en este estudio será de 80 personas, el cual se calculará por medio de una población de 100 colaboradores de Tiendas Retail en San Luis.

El muestreo es probabilístico por aleatorio simple, según **Datos (2014)** es el conjunto de elementos o pequeña parte de la población que se empleó para su análisis, en este caso es de probabilístico de tipo aleatorio simple en el proyecto de investigación. Se selecciona a través de la formula con apoyo de la identificación de la población que es 100.

$$n = \frac{(z^2 * p * q * N)}{(E^2 * (N-1) + z^2 * p * q)}$$

n es el tamaño de la muestra
 z es el nivel de confianza
 p es la variabilidad positiva
 q es la variabilidad negativa
 E es la precisión o error

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 100}{0.05^2 * (100-1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 79,5$$

$$n = 80$$

Unidad de análisis: La unidad de análisis corresponde a cada colaborador que cumplen el rol de encargados y jefaturas en la Tienda retail en San Luis 2023.

3.4 Técnicas e Instrumento de recolección de datos

La técnica que se empleará será la encuesta para conseguir información y de instrumento, el cuestionario para la Rotación de Personal y Rendimiento, también se tienen en cuenta los cálculos mediante el software estadístico SPSS Versión 26 y para la obtener confiabilidad y validez del instrumento empleado se contara con el Alfa de Cronbach.

Cuestionario1: Rotación de Personal, está conformada por 8 ítems y cuenta con las dimensiones de Rotación Interna y Rotación Externa que tendrán respuestas es escala ordinal: 5. Siempre, 4. Casi siempre, 3. A veces, 2. Casi nunca, 1. Nunca

Cuestionario 2: Rendimiento, está conformada por 12 ítems y cuenta con las dimensiones de Rendimiento Individual y Rendimiento Colectivo que tendrán

respuestas es escala ordinal: 5. Siempre, 4. Casi siempre, 3. A veces, 2. Casi nunca, 1. Nunca

3.5 Procedimiento

Se empleará un formulario a través de Google Form, en base a 80 personas correspondiente a los negocios retail de San Luis para los procesos estadísticos. La encuesta fue voluntaria y de manera anónima, brindándoles al usuario el consentimiento informado, después de ello se trasladó todo el análisis de la información recopilada al programa Microsoft Excel 2019 y SPSS 21 para la aplicación de la estadística correlación y ejecución de las pruebas estadísticas para validar la hipótesis en la base de datos correspondiente

3.6 Métodos de análisis de datos

El método de análisis de datos es de manera cuantitativa descriptiva por ende se empleará una tabulación mediante la base de datos obtenidas por las preguntas de la encuesta, a través del Google Drive y previamente establecidos por el Microsoft Excel y con su acompañamiento del SPSS 26 para recopilar la información obtenida de la encuesta.

Por otro lado, se implementará el Alfa de ConBranch con base en los gráficos estadísticos, cuantificar el grado de confiabilidad con una escala de medición correspondiente a la magnitud de sus respectivas implementaciones.

3.7 Aspectos éticos

Para este estudio, se cumplirá los principios fundamentales de la moral y ética profesional, a través de las reglas de conducta, ley y normal para lograr la meta trazada.

La investigación se realizará cuidando los datos confidenciales de las tiendas Retail del distrito de San Luis, manteniendo así la integridad e imagen de las tiendas encuestadas y de las personas que brindan la información solicitada.

Por último, la elaboración de este estudio se realizará priorizando los principios éticos con el propósito de hallar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas en el trabajo, además de contar con el consentimiento informado de cada colaborador que cumpla con los criterios para la recolección de datos.

IV RESULTADOS

4.1. Estadística Descriptiva

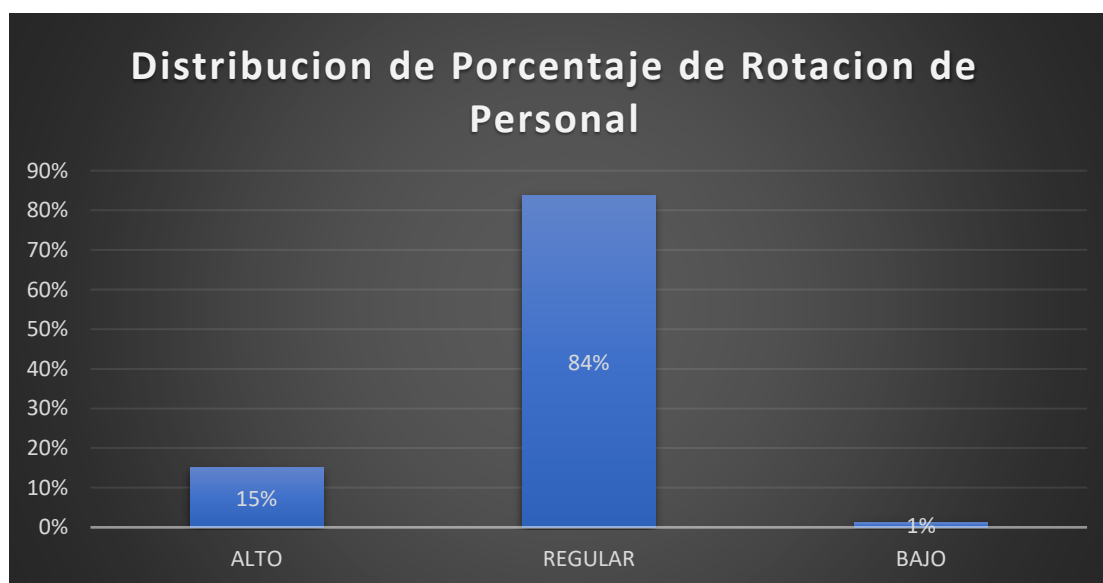
En la siguiente información se muestra los resultados en una encuesta de 80 colaboradores de la Tienda Retail, donde se presenta el análisis descriptivo que contiene la distribución de frecuencia de las variables y dimensiones.

4.1.1. Distribución de frecuencia de la variable Rotación de Personal.

Tabla 1 Distribución de frecuencia de Rotación de Personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Válido	ALTO	12	15	15	15
	REGULAR	67	84	84	99
	BAJO	1	1	1	100
	Total	80	100	100	

Figura 1 Distribución de porcentaje de Rotación de Personal



Interpretación:

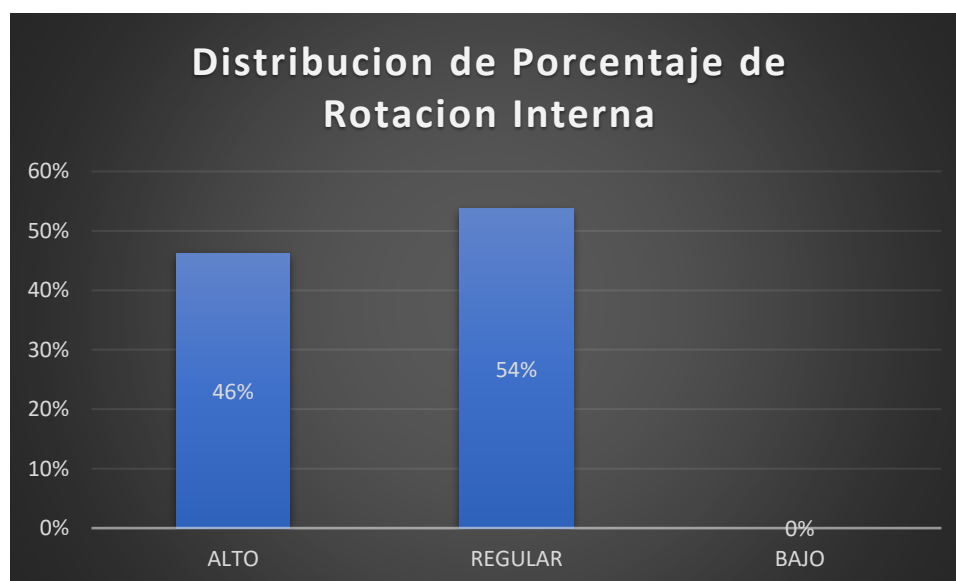
En la Tabla 1, los 80 encuestados muestran su opinión de alto, regular y bajo donde 12 opiniones representan el 15% considera en la tienda Retail , San Luis, 2023 es alto la rotación de personal, esto significa que hay una buena rotación interna y externa,

mientras que 67 mencionan que es regular siendo representados por el 84% considerando que son el mayor porcentaje , existe una oportunidad de mejora para la rotación , por último, 1 opinión menciona que es bajo .

Tabla 2 Distribución de frecuencia de Rotación interna

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Válido	ALTO	37	46	46	46
	REGULAR	43	54	54	100
	BAJO	0	0	0	100
	Total	80	100	100	

Figura 2 Distribución de porcentaje de Rotación interna



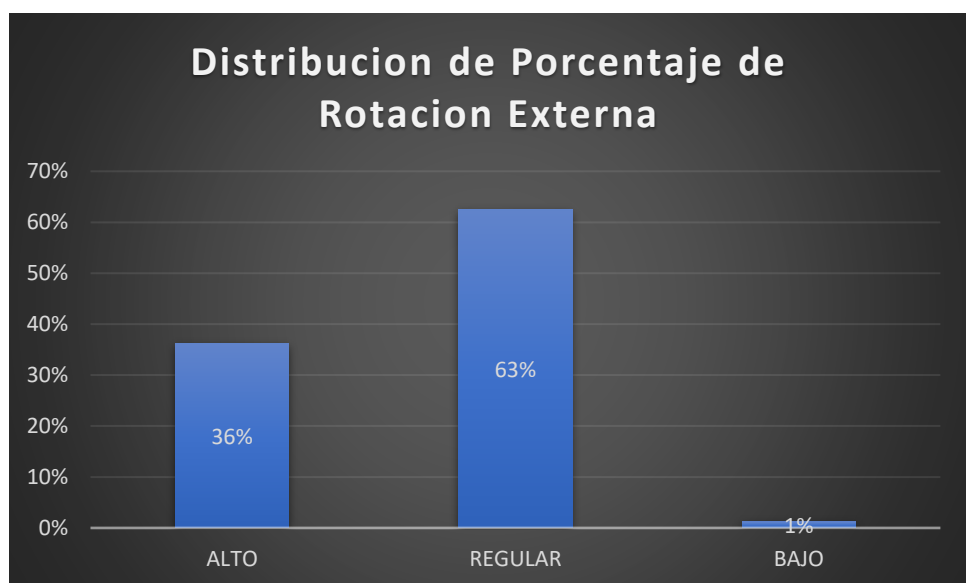
Interpretación:

En la Tabla 2, los 80 encuestados muestran su opinión de alto, regular y bajo donde 37 opiniones que representan el 46%, considera en la tienda Retail, San Luis, 2023 es alto la rotación interna y , mientras que 43 mencionan que es regular siendo representados por el 54%, esto significa que hay un manejo correcto sobre las trasferencias y ascensos que ocurre en la Tienda Retail.

Tabla 3 Distribución de frecuencia de Rotación externa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Válido	ALTO	29	36	36	36
	REGULAR	50	63	63	99
	BAJO	1	1	1	100
	Total	80	100	100	

Figura 3 Distribución de porcentaje de Rotación interna



Interpretación:

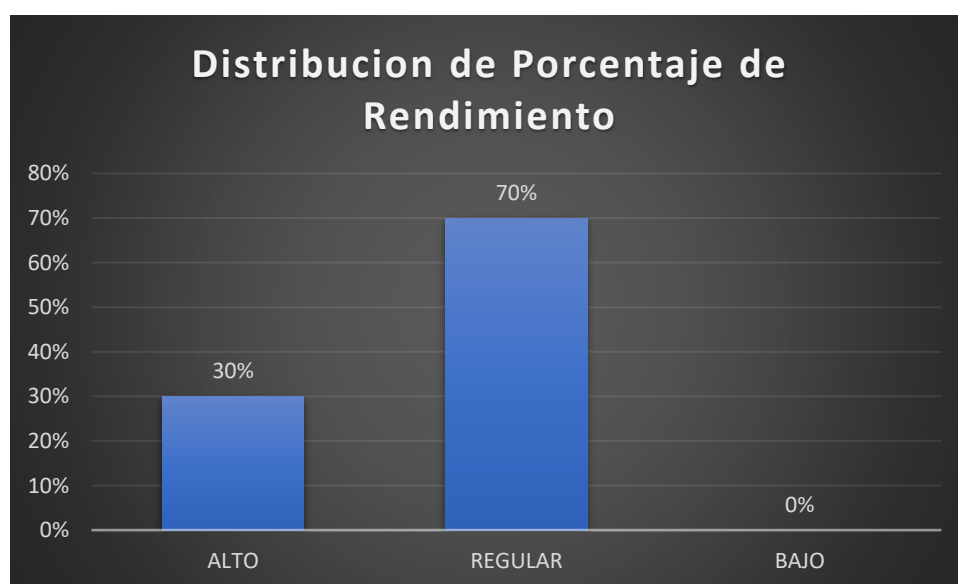
En la Tabla 3, los 80 encuestados muestran su opinión de alto, regular y bajo donde 29 opiniones que representan el 36%, considera en la tienda Retail, San Luis, 2023 es alto la rotación externa, mientras que 50 mencionan que es regular siendo representados por el 63%, esto significa que hay constante despidos y rotaciones en la Tienda Retail., por último, solo 1 encuestado menciona que hay baja rotación externa.

4.1.1. Tabla de frecuencia agrupada de la variable Rendimiento.

Tabla 4 Distribución de frecuencia de Rendimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Válido	ALTO	24	30	30	30
	REGULAR	56	70	70	100
	BAJO	0	0	0	100
	Total	80	100	100	

Figura 4 Distribución de porcentaje de Rendimiento



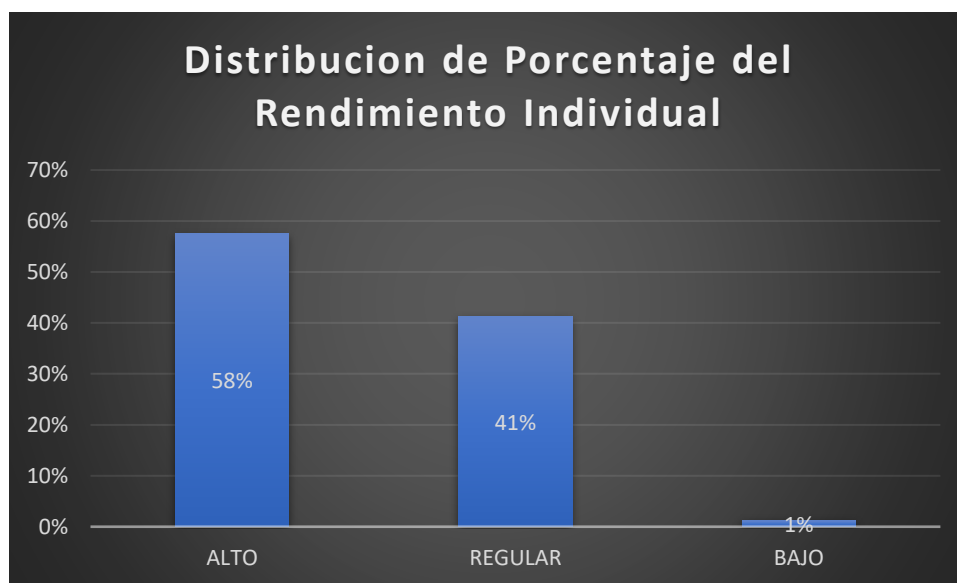
Interpretación:

En la Tabla 4, los 80 encuestados muestran su opinión de alto, regular y bajo donde 24 opiniones representan el 30% considera en la tienda Retail , San Luis, 2023 es alto el rendimiento, esto significa que hay una buen rendimiento individual y rendimiento colectivo por parte de los colaboradores de la Tienda Retail, mientras que 56 mencionan que es regular siendo representados por el 70%.

Tabla 5 Distribución de frecuencia de Rendimiento Individual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Válido	ALTO	46	58	58	58
	REGULAR	33	41	41	99
	BAJO	1	1	1	100
	Total	80	100	100	

Figura 5 Distribución de porcentaje de Rendimiento Individual



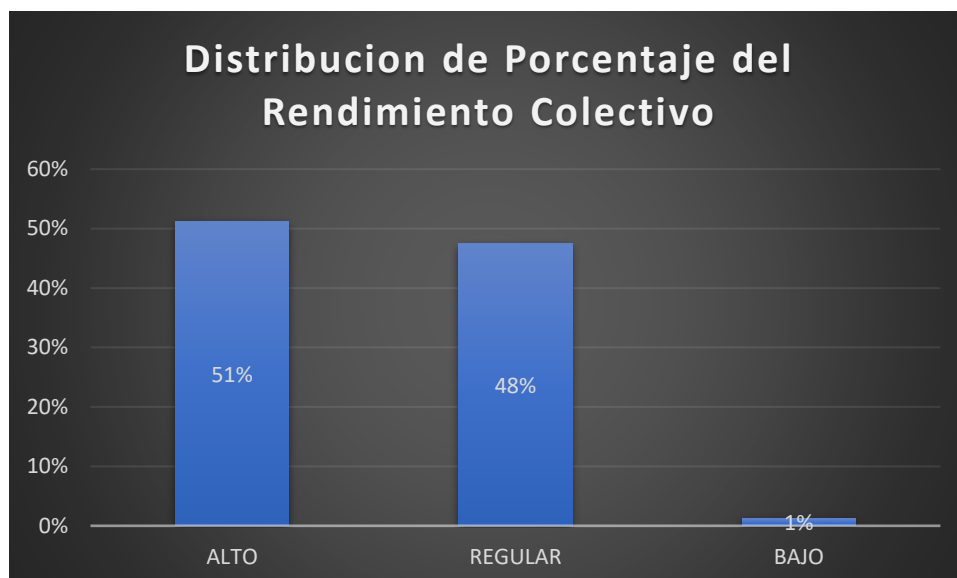
Interpretación:

En la Tabla 5, los 80 encuestados muestran su opinión de alto, regular y bajo donde 46 opiniones que representan el 58%, considera en la tienda Retail, San Luis, 2023 es alto el rendimiento individual, mientras que 33 mencionan que es regular siendo representados por el 41%. esto significa que la eficiencia del colaborador es destacable, por último, solo 1 encuestado menciona que hay bajo rendimiento individual.

Tabla 6 Distribución de frecuencia de Rendimiento colectivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Válido	ALTO	41	51	51	51
	REGULAR	38	48	48	99
	BAJO	1	1	1	100
	Total	80	100	100	

Figura 6 Distribución de porcentaje de Rendimiento colectivo



Interpretación:

En la Tabla 6, los 80 encuestados muestran su opinión de alto, regular y bajo donde 41 opiniones que representan el 51%, considera en la tienda Retail, San Luis, 2023 es alto el rendimiento colectivo, mientras que 38 mencionan que es regular siendo representados por el 48%, esto significa que hay un manejo aceptable en el trabajo en equipo y comunicación por parte de los colaboradores en la Tienda Retail. por último, solo 1 encuestado menciona que es bajo.

4.2 Estadística Inferencial

4.2.1. Pruebas de normalidad de la muestra

Se considero el tamaño de la muestra de 80 colaboradores que supera los 50 y según la regla de correspondencia se trabajó con el método de Kolmogórov-Smirnov ,por otro lado, si la muestra solo contara con cantidad de 50 o menos colaboradores se trabajaría con Shapiro-Wilk.

Tabla 7 Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	sig
ROTACIÓN DE PERSONAL (Agrupada)	,106	80	,027
RENDIMIENTO (Agrupada)	,085	80	,200

Interpretación:

Dentro de la Tabla 7, se hizo uso de la prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov dado que se cuenta con 80 colaboradores, cumpliendo con el requisito de ser mayor a 50. Asimismo, se rechaza la hipótesis nula (H_0) por motivo que el valor sig. ($0.027 < 0.05$) y se acepta la hipótesis alterna (H_a) en la variable de la rotacion de personal, sin embargo, en la variable de Rendimiento es mayor al 0.05 , ante eso, se emplea la prueba de hipótesis no paramétrico, Rho Spearman al contar con una variable que cumple con ser menor al 0.05 en sig.

4.2.2. Coeficiente de correlación y reglas de decisión

Se realizo el análisis a través de un rango de -1 hasta +1 que brinda el uso de coeficiente de correlación Rho de Spearman para indicar el significado:

Figura 7 Grado de relación según coeficiente de correlación

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a 0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

4.2.3. Prueba de Hipótesis

Hipótesis General

Hipótesis Nula: No existe relación significativa entre la rotación del personal y el rendimiento en los colaboradores en la Tienda Retail, San Luis, 2023.

Hipótesis Alterna: Existe relación significativa entre la rotación del personal y el rendimiento en los colaboradores en la Tienda Retail, San Luis, 2023.

En la presente investigación se revisó la correlación de las variables Rotación de personal y Rendimiento.

Tabla 8 Correlación entre las variables de rotación de personal y rendimiento

			ROTACIÓN DE PERSONAL (Agrupada)	RENDIMIENTO (Agrupada)
Rho de Spearman	ROTACIÓN DE PERSONAL (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,425
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	RENDIMIENTO (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,425	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Interpretación:

Según lo observado en la tabla 8, el resultado del coeficiente de correlación entre las dos variables, la rotación de personal y el rendimiento fue de un valor de 0,425. Ante eso, se considera que se tiene una correlación positiva alta y significativa por su nivel de significación que es menor que 0.05, en consiguiente, se acepta la hipótesis alterna (Ha) y se rechaza la hipótesis nula (Ho).

Hipótesis Específico 1:

Hipótesis Nula: No existe relación significativa entre la rotación interna y el rendimiento individual en los colaboradores en la Tienda Retail, San Luis, 2023.

Hipótesis Alterna: Existe relación significativa entre la rotación interna y el rendimiento individual en los colaboradores en la Tienda Retail, San Luis, 2023.

En la presente investigación se revisó la correlación de la dimensión Rotación interna y Rendimiento individual.

Tabla 9 Correlación entre las dimensiones rotación Interna y rendimiento individual

			ROTACIÓN INTERNA (Agrupada)	RENDIMIENTO INDIVIDUAL (Agrupada)
Rho de Spearman	ROTACIÓN INTERNA (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,644
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	RENDIMIENTO INDIVIDUAL (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,644	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Interpretación:

Según lo observado en la tabla 8, el resultado de coeficiente de correlación entre las dimensiones de la rotación interna y el rendimiento individual fue de un valor de 0,644. Ante eso, se considera una correlación positiva alta y significativa, por lo que es menor al 0.05, asimismo, acepta la hipótesis alterna (H_a) y rechaza la hipótesis nula (H_0)

Hipótesis Específico 2:

Hipótesis Nula: No existe relación significativa entre la rotación externa y el rendimiento colectivo en los colaboradores en la Tienda Retail, San Luis, 2023.

Hipótesis Alterna: Existe relación significativa entre la rotación externa y el rendimiento colectivo en los colaboradores en la Tienda Retail, San Luis, 2023.

En la presente investigación se revisó la correlación de la dimensión Rotación externa y Rendimiento colectivo.

Tabla 10 Correlación entre las dimensiones de rotación externa y rendimiento colectivo

			ROTACIÓN EXTERNA (Agrupada)	RENDIMIENTO COLECTIVO (Agrupada)
Rho de Spearman	ROTACIÓN EXTERNA (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,304
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	80	80
	RENDIMIENTO COLECTIVO (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,304	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	80	80

Interpretación:

Según lo observado en la tabla 8, el resultado del coeficiente de correlación entre las dimensiones de la rotación externa y el rendimiento colectivo fue de un valor de 0,304 que afirma una correlación positiva moderada y significativa, al cumplir con su nivel de significancia sea menor al 0.05 que obliga aceptar la hipótesis alterna (Ha) y rechaza la hipótesis nula(H0).

V. DISCUSIÓN

El objetivo general de la tesis fue determinar la relación entre la Rotación de personal y el rendimiento de los colaboradores en la Tienda Retail, San Luis, 2023 para conocer si la Rotación de personal tiene relación con el rendimiento de la tienda retail con el fin de mejorar y potenciar el nivel de los colaboradores a miras de los objetivos organizacionales. Según los resultados, se determinó que existe una relación positiva alta entre la rotación de personal y rendimiento de 0.425, se encuentra una similitud en base la interpretación del análisis de **Valdiviezo (2019)** en su tesis conocida como **“Rotación del personal y gestión por competencias en Asociación Editorial Bruño, Breña, 2018”** que muestra un resultado de valor Spearman 0.745 que es correlación positiva alta, cerca de nuestros resultados. Se observa que mientras más aumente la rotación de personal es una oportunidad para potenciar el rendimiento de todo colaborador por la oportunidad de crecimiento y motivación que tiene al recibir la confianza para generar los números esperados, se afirma que el aumento de rotación de personal genera rendimiento en los colaboradores al identificar y crear estrategias donde se destaca los valores intangibles que brinda un colaborador en un equipo de trabajo, por otro lado, cabe destacar que a simple vista al ver distintos colaboradores cada corto plazo da la impresión que no hay una estabilidad y control de los mismo , pero , se aclara que las rotaciones no se trata de absolutamente de renuncia, sino de nuevos retos donde el colaborador puede ascender a un puesto más jerárquico en otras sucursales o a través de la evolución de sus capacidades se tome la decisión de enviar a otras tienda con mayor operatividad y venta, influyendo en su rendimiento y en el de otros.

El primer objetivo específico de la investigación, se tuvo que determinar la relación entre la rotación interna y el rendimiento individual de los colaboradores en la Tienda Retail, San Luis, 2023. Por los resultados de Rho Spearman se obtuvo un (p -valor <0.05) esto permite determinar relación que existe entre las dimensiones, por otro lado, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.644, determinando que hay una relación positiva alta y significativa , siendo diferente a los resultados de Castillon (2019) en investigación obtuvo un resultado de -0.812 teniendo la variable de rotación

de personal. Los resultados demuestran la importancia de realizar una correcta rotación interna donde se debe convencer e incentivar al colaborador con el fin de potenciar sus capacidades y demostrar un alto nivel en su rendimiento individual, asimismo, los encuestados consideran que dentro de la rotación es poco probable el desacuerdo y la opción de renunciar que obliga a la organización a realizar nuevos cambios para cubrir su ausencia, generando costos, incertidumbre y consecuencias en la operatividad, por otro lado, el control de desempeño es un factor clave para la evaluación de todos los colaboradores por igual, destacando que al identificar los mejores talentos, se brinde el reconocimiento de ascender en un puesto que conlleva a mejor sueldo y jerarquía que motivan al colaborador a seguir mejorando constantemente y compartir los conocimientos frente a sus colegas.

El segundo objetivo específico de la investigación, se tuvo que determinar la relación entre la rotación externa y el rendimiento colectivo de los colaboradores en la Tienda Retail, San Luis, 2023. En relación a los resultados estadísticos de Rho Spearman se obtuvo un (p -valor <0.05), lo cual se puede inferir que, si existe relación, por otro lado, existe un coeficiente de correlación de 0.304 considerada como una relación positiva moderada y significativa. Este resultado es semejante a la perspectiva **Vasques y Robles (2022)** en su estudio realizado en Perú, tiene como título “**Clima laboral y su relación con la rotación del personal en la empresa de call center teleatento del Perú, Lima 2021**” donde el clima laboral con la rotación de personal se encuentra relacionados a un nivel alta con un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.578. Los resultados demuestran que existe una relación positiva porque la dimensión de rotación externa es uno de los índices más importantes que tiene la organización, ya que, se valora la identificación del incumplimiento de procesos y bajos resultados por parte de los colaboradores para evitar el fracaso de un equipo, en la actualidad el trabajo en equipo es una necesidad que da resultados inmediatos, considerada como el mejor camino que puede elegir una organización para cumplir metas donde si un participante de ese equipo no cumple con las expectativas arrastra a todo el equipo a la limitación, por otro lado, un buen equipo facilita al colaborador sus actividades diarias, ya que, las exigencias cada mes se elevan y al actuar de manera individual, sin apoyo con el fin de conseguir los resultados, genera a largo plazo decepción porque el colaborador busca ser reconocido, cuando constantemente el

reconocimiento es grupal y más en la tienda retail que se maneja un equipo por cada sucursal.

En el proceso de elaboración de la tesis se buscó obtener resultados frente la situación que se encuentran los colaboradores referentes entre la rotación de personal y el rendimiento. Al principio se llevó a cabo una prueba piloto con 20 personas mediante un cuestionario de 20 items para conocer la confiabilidad del instrumento. Al comprobarse la validez del instrumento se encuestó el total de 80 colaboradores que experimentan y manejan como líderes de tienda. Ante eso, los resultados indicaron que 12 y 67 personas nos dicen que “Alto” y “Regular” respectivamente hay rotación de personal, asimismo solo solo 1 persona afirma que es bajo. También dentro de los antecedentes que concuerda y no existe relación es con Villegas 2021 que nos menciona en sus resultados donde más del 50% de sus encuestados dicen que regular hay rotación personal, ya que, dentro de una tienda retail que está cerca de vecinos y cliente recurrentes observan que en la tienda que constantemente van a visitar en promedio cada 2 semanas ven un nuevo personal y el colaborador que se mantiene es porque ya asumió un mejor puesto.

La tesis presento un enfoque cuantitativo de tipo aplicada para enfocarse en la solución de un problema específico. Dentro del estudio se tiene el diseño de no experimental de nivel descriptivo correlacional de corte transaccional con el fin que la variable no sufra modificación , buscando explicar y analizar los acontecimientos dados en su entorno natural, aplica en una muestra de 80 colaboradores .La presente metodología es similar a **Tomanguillo (2017)** en su estudio realizado en Ecuador tiene como título **“La motivación y el clima organizacional en el personal del Villa Esperanza distrito de Carabaylo, Lima, año 2017”** que realiza la misma metodología para su investigación en 52 colaboradores . Se considera que al realizar un trabajo de enfoque cuantitativo tiene como fortalezas, analizar a través de la recopilación y categorización de información que son presentadas en gráficos y tablas , especialmente para las correlaciones que están alineadas con el objetivo del presente trabajo y la prueba de hipótesis que previamente están formuladas , por otro lado, la debilidad es probable que la información obtenida sea incompleta y la interpretación es sesgada por el uso de la propia visión ,por la falta de factores contextuales y comunicación directa con la muestra.

Los resultados se obtuvieron frente al problema general como base principal con sus objetivos y las dimensiones de la rotación de personal y rendimiento, a partir de la técnica de encuesta e instrumento el cuestionario. Asimismo, se demuestra la veracidad y certeza de los resultados, a través de las herramientas Excel y SPSS-V26 se resalta la operacionalización. También tanto como el instrumento y técnica es igual a **Ruiz (2019)** en su investigación, el cual utilizó la técnica de encuesta e instrumento de cuestionario. Los resultados muestran que el SPSS-V26 es una herramienta indispensable para analizar datos con mayor facilidad y accesibilidad, además confiable porque es la herramienta más utilizada a nivel internacional en el área de ciencias sociales por la ampliación de base de datos y su minimización de riesgos, por otro lado, la aplicación de cuestionario es una acción económica y práctico para obtener datos de un público objetivo, sin embargo, la aplicación de la entrevista que es preferible para un trabajo de investigación cualitativo, ya que, al centrar el tema te brinda información más completa y mejor comunicación con el entrevistado para asegurar respuesta claras y atender dudas a través de una conversación, donde se expresa la experiencia y opiniones personales, lamentablemente se complica para su aplicación en grandes organizaciones y en entrevistas grupales

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó en cuanto al primer objetivo, se determinó que existe una relación significativa entre la rotación del personal y el rendimiento de los colaboradores, San Luis, 2023. Concluyendo que la relación fue positiva alta y significativa con un valor de 0.425, dado el resultado, la rotación de personal es una oportunidad para la mejora del rendimiento de los colaboradores por el reconocimiento y crecimiento al aportar experiencia y enseñanza al resto del equipo.
2. Ante el primer objetivo específico, se afirma que hay una relación significativa entre la rotación interna y el rendimiento individual de los colaboradores, San Luis, 2023. Y se concluyó que la relación fue positiva alta y significativa con un valor de 0.644, dado el resultado, la rotación interna es fundamental para identificar las habilidades del colaborador para estratégicamente transferir a otra sucursal o ascender en el área donde se aproveche su rendimiento individual.
3. Ante el segundo objetivo específico, se afirma que hay una relación significativa entre la rotación externa y el rendimiento colectivo de los colaboradores, San Luis, 2023. Y se concluyó que la relación fue positiva moderada y significativa con un valor de 0.304, dado el resultado, la rotación externa se prioriza en una organización para reconocer al personal que no cumple con el nivel de operatividad y exigencia para darle de baja, al aumentar esta rotación influye a que se potencie el rendimiento colectivo.

VII. RECOMENDACIONES

Primera, de acuerdo con la primera conclusión se recomienda para los gerentes elevar la rotación de personal para formar un clima estable, al identificar a los colaboradores que no cumplen con el perfil que requiere el puesto, ya que, ralentizan la operatividad, reconociendo que dentro del rubro retail se requiere equipo consolidados de nivel para generar un impacto positivo en el rendimiento logrando cumplir con los objetivos de la empresa.

Segunda, de acuerdo a la segunda conclusión se recomienda a los gerentes promover la rotación interna para elevar el crecimiento de los colaboradores , cuando no dan los resultados esperados en una sucursal ,se ejerce el cambio a otras funciones donde se puede aprovechar sus habilidades, por otro lado los ascensos son claves para aquellos que con el tiempo conocen la operatividad y como jefaturas pueden liderar equipos, se consigue potenciar el rendimiento individual logrando los colaboradores crecen por la rotación interna.

Tercera, de acuerdo a la tercera conclusión se recomienda a los gerentes elevar la rotación externa para identificar aquellos colaboradores que no cumplen con los procedimientos, el tener estas faltas dentro de la empresa, genera desorden e incertidumbre que afectan a los equipos y más a los nuevos ingresantes, asimismo al tener el control y manejo de los colaboradores con la realización de procesos correctamente, genera un impacto positivo en el rendimiento colectivo.

REFERENCIAS

- Acha. (2019). La transferencia al puesto de trabajo en el desarrollo de habilidades para jefaturas de un servicio público. Santiago: Universidad de Chile.
- Aliaga. (2019). Factores que influyen en la rotación del personal caso empresa "Avecitas". Huancayo: Repositorio Institucional Continental.
- Arana. (2020). Análisis de la eficiencia y el sistema de gestión de la calidad Norma ISO 9001 en las facultades acreditadas de la Universidad Nacional del Centro del Perú del año 2018 mediante el análisis envolvente de datos. Huancayo: Universidad Continental.
- Bances. (2021). LA PROTECCIÓN AL TRABAJO Y EL DESPIDO LABORAL EN TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO ENTRE LOS AÑOS 2016 – 2020. Lima: Universidad Autonoma .
- Bitácora 3: Liderazgo – Blog De Administracion Gerencial - [...] Cede red (5 de noviembre del 2019). Teoría X y teoría Y de los recursos humanos. Recuperado de [https://www.cedered.es/teoria-x-y-teoria-y-de-los-recursos-humanos/...](https://www.cedered.es/teoria-x-y-teoria-y-de-los-recursos-humanos/)
- Carbonel. (2017). LA CAPACITACIÓN DE PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CONDOR TRAVEL SAC. Lima: Universidad Garcilazo de la Vega.
- Castillon. (2019). "Rotación de personal y la calidad del servicio logístico en la empresa de tercerización SLI SAC". Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marco.
- Cortez. (2021). OPERATIVIDAD Y SU INFLUENCIA EN EL PROCESO PRODUCTIVO DE LA EMPRESA TECNOMETALES PERÚ E.I.R.L – 2019. Huacho: UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN.
- Datos, M. t. (2014). POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO. Yacambu: UNY.
- Dávila. (2019). Impacto de la rotación laboral en el desempeño organizacional de las microempresas del sector manufactura en Lima Centro . LIMA: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC).
- Gabini. (2018). Potenciales predictores del rendimiento laboral. UAI.
- GIANELLA, Alicia E. (1995) Introducción a la Epistemología y a la Metodología de la Ciencia. Editorial Universidad Nacional de La Plata (pág. 39-128)
- Gomez. (2020). ANÁLISIS CORRELACIONAL DE LA FORMACIÓN ACADÉMICO-PROFESIONAL Y CULTURA TRIBUTARIA DE LOS ESTUDIANTES DE

- MARKETING Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS. Revista Universidad y Sociedad, 478-483.
- Herrera. (2008). LA IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN EN LA FORMACIÓN DE MARCA PARA UN ARTISTA DE LA MÚSICA. BOGOTÁ: javeriana.
- Hidruco. (2016). EL RENDIMIENTO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL TALENTO HUMANO EN LA CLINICA SAN JUAN DE DIOS – PIMENTEL. 2016: Universidad Señor Sipan.
- Intep. (2016). Investigación NO EXPERIMENTAL. Intep.
- Iturralde. (2018). LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LOS RESULTADOS DEL RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO OSCUS LTDA DE LA CIUDAD DE AMBATO EN EL AÑO 2.010". Ambato: Universidad Tecnica de Ambato.
- Juárez, E. (2017). Importancia del marketing en las pymes. II Congreso virtual internacional desarrollo económico, social y empresarial en Iberoamérica, 423-437.
- Loyal, J (2014) Diseño de un plan para disminuir la rotación de vendedoras en una empresa de retail. Universidad de Chile
- Lozada. (2014). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. Quito: CIENCIAMÉRICA.
- Macario. (2018). ROTACIÓN DE PERSONAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL. QUETZALTENANGO: UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR.
- Macario. (2018). Rotaion de Personal y Clima Organizacional . Quetzaltenalco: Universidad Rafael Landivar.
- Márquez. (2021). Rotación de personal y clima organizacional en la empresa eléctrica de distribución del Cantón Milagro. Asuncion : Scielo.
- Monje Álvarez, C. (2011). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA Guía didáctica. Neiva.
- Müggenburg Rodríguez V., María Cristina, Pérez Cabrera Iñiga. Tipos de estudio en el enfoque de investigacion cuantitativa. Enfermeria Universitaria [en línea]. 2007, 4(1), 35-38[fecha de Consulta 18 de Julio de 2023]. ISSN: 1665-7063. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=358741821004>
- Ñaupas. (2018). Metodología de la investigación, Cuantitativa cualitativa y redacción de la Tesis. Bogota: quinta edición.

- Ortega. (2023). ¿Qué es un estudio transversal? questionpro .
- Otero. (2016). Plan de mejora de la Gestión de Rotación de Personal y Siniestralidad. Lima: Universidad Pacifico .
- Otero. (2016). PLAN DE MEJORA DE LA GESTIÓN DE ROTACIÓN DE PERSONAL Y SINIESTRALIDAD PARA LA DIVISIÓN DE OPERACIONES DE UNA EMPRESA CONTRATISTA MINERA”. Lima: Universidad Pacifico.
- Prado. (2022). “La nulidad de la renuncia voluntaria del trabajador por vicio del consentimiento. Lambayeque: UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO.
- Restrepo. (2022). Clima de aprendizaje y enganche al trabajo del residente clínico: relación con la autodeterminación humana. Scielo.
- Rotación de personal en Industrias Dormiluna S.A.
<https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/3410/INDUSTRIAS%20DORMILUNA.pdf?sequence=1>
- Ruiz. (2019). Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019. Lambayeque: Universidad Pacifico.
- Sánchez., A (2021). MARKETING MIX Y LA FIDELIZACIÓN DE CLIENTES DE LA TIENDA MASS, VILLA EL SALVADOR – 2020. Universidad Autónoma del Perú.
- Tomanguillo. (2017). La motivación y el clima organizacional en el personal del Centro de Salud Villa Esperanza distrito de Carabayllo, Lima, año 2017. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Toribio., A (2020). Neuromarketing y la Fidelización de los Clientes de las tiendas Mass de Lima Norte 2018. UNIVERSIDAD RICARDO PALMA.
- Valdiviezo. (2019). Rotación del personal y gestión por competencias en Asociación Editorial Bruño, Breña, 2018. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Vasques-Robles. (2022). Clima laboral y su relación con la rotación del personal en la empresa de call center teleatento del Perú, Lima 2021. Lima: Scielo.
- Villegas. (2021). Rotación de personal y clima organizacional en la empresa eléctrica de distribución del Cantón Milagro. Milagro: Scielo.
- Westfalia. (2020). LA RELACIÓN ENTRE LA ROTACIÓN DE PERSONAL Y EL CLIMA LABORAL DEL PERSONAL OPERATIVO EN UNA EMPRESA RETAIL, LIMA 2019. LIMA: SAN IGNACIO LOYOLA (USIL).

ANEXOS

Matriz de Operacionalización

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
ROTACION DE PERSONAL	Según (Allaga, 2019). El mejor escenario en una organización debería ser que los ingresos y salidas del recurso humano se deben mantener renovándolo, pero regulado de manera que no afecte los resultados trazados por la organización.	Es una variable cuantitativa y se mide con cuestionarios, formularios y con la escala de Likert. Se consideró 2 dimensiones, 4 indicadores y 8 ítems; los mismos que fueron de utilidad para realizar el cuestionario tipo Likert.	ROTACION INTERNA	ASCENSOS	Ordinal 1.Alto 2.Regular 3.Bajo
				TRANSFERENCIAS	
			ROTACION EXTERNA	RENUNCIAS VOLUNTARIAS	
				DESPIDOS	
RENDIMIENTO	Según (Hidruago, 2016) Es el desempeño y su potencial de crecimiento en el cargo designado que esta el colaborador de forma individual y colectiva.	Es una variable cuantitativa y se mide con cuestionarios, formularios y con la escala de Likert. Se consideró 2 dimensiones, 3 indicadores y 12 ítems; los mismos que fueron de utilidad para realizar el cuestionario tipo Likert.	RENDIMIENTO INDIVIDUAL	EFICIENCIA	Ordinal 1.Alto 2.Regular 3.Bajo
			RENDIMIENTO COLECTIVO	TRABAJO EN EQUIPO	
				COMUNICACIÓN	

MATRIZ DE CONSISTENCIA			
Formulación del problema general y específicos	Objetivos	Hipotesis	Tecnica e instrumentos
Problema general	Objetivo General	Hipotesis General	Tecnica
¿Cuál es la relación entre la rotación del personal y el rendimiento de los colaboradores en las Tiendas Retail, San Luis, 2023?	Determinar la relación entre la Rotación de personal y el rendimiento de los colaboradores en las Tiendas Retail, San Luis, 2023.	Existe relación entre rotación personal y el rendimiento en los colaboradores en las Tiendas Retail, San Luis, 2023	Estudio Correlacional
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipotesis Secundarias	Instrumentos
¿Cómo se relaciona la rotación interna con el rendimiento individual de los colaboradores en las Tiendas Retail, San Luis, 2023?	Determinar la rotación interna con el rendimiento individual de los colaboradores en las Tiendas Retail, San Luis, 2023	Existe relación entre la rotación interna y el rendimiento individual de los colaboradores en las Tiendas Retail, San Luis, 2023	Cuestionario
¿Cómo se relaciona la rotación externa con el rendimiento colectivo de los colaboradores en las Tiendas Retail, San Luis, 2023?	Determinar la rotación externa con el rendimiento colectivo de los colaboradores en las Tiendas Retail, San Luis, 2023	Existe relación entre la rotación externa y el rendimiento colectivo de los colaboradores de las Tiendas Retail, San Luis, 2023	
Diseño de Investigación	Poblacion	Variables y Dimensiones	
	Muestra de 100 colaboradores	Variables	Dimensiones
El estudio de investigacion es no experimental de corte transversal	Muestra	ROTACION DE PERSONAL	ROTACION INTERNA
	Muestra de 80 colaboradores		ROTACION EXTERNA
			RENDIMIENTO
	RENDIMIENTO COLECTIVO		

Instrumento de recolección de datos

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
FICHA DE ENCUESTA

Estimado cliente/colaborador, sus respuestas en el siguiente cuestionario son de mucha importancia ya que contribuirán a una investigación de tipo académica, que busca establecer la relación entre las variables de Rotación de Personal y Rendimiento

Toda la información será confidencial.

De la misma manera se requiere su **consentimiento informado** para poder aplicarle el instrumento de investigación. En ese sentido agradeceré marcar el siguiente recuadro en señal de conformidad:

Declaro estar informado de la aplicación de la siguiente encuesta y en señal de conformidad marco con una x el casillero:
estoy de acuerdo

No estoy de acuerdo

TIEMPO DE DURACIÓN: 15 MINUTOS
INSTRUCCIONES

V1: Rotación de Personal				Opciones de respuesta			
				1	2	3	
Dimensión	Indicador	Nº	Ítems	ALTO	REGULAR	BAJO	
ROTACION INTERNA	ASCENSOS	1	¿Usted considera que hay ascensos sin merecer?				
		2	¿Usted considera que la organización brinda oportunidades de ascenso a todos?				
	TRANSFERENCIAS	3	¿Usted considera que los cambios que realiza la organización son correctos?				
		4	¿Existe traslados de sucursales?				
ROTACION EXTERNA	ROTACION LABORAL VOLUNTARIA	5	¿Qué frecuencia usted considera que hay renunciaciones voluntarias?				
		6	¿Usted cree que las renunciaciones voluntarias se dan por las exigencias operativas de la organización?				
	DESPIDOS	7	¿Qué frecuencia la organización despide al personal por malos procedimientos?				
8		¿Qué frecuencia la organización no renueva contratos?					

V2: Rendimiento				Opciones de respuesta			
				1	2	3	
Dimensión	Indicador	Nº	Items	ALTO	REGULAR	BAJO	
RENDIMIENTO INDIVIDUAL	EFICIENCIA	9	¿EL equipo que pertenece logran los objetivos mensuales?				
		10	¿Considera que si un personal del equipo falta, esto complicaría las actividades?				
		11	¿Se cumple con la capacitación y uso de manuales para las labores operativas?				
RENDIMIENTO COLECTIVO	TRABAJO EN EQUIPO	12	¿Dentro de la organización el trabajo en equipo influye en su desempeño?				
		13	¿Existe coordinación y apoyo de los compañeros de equipo?				
		14	¿Enseñan y transmiten conocimientos dentro del equipo?				
		15	¿En tu equipo de trabajo existe la confianza y el respeto mutuo?				
		16	¿El líder de equipo enseña con el ejemplo las actividades de tienda?				
	COMUNICACIÓN	17	¿La organización desarrolla espacios de conversación e interacción que desarrollen la capacidad de dialogo y estimulo entre los colaboradores?				

		18	¿Existe comunicación efectiva con el jefe y los subordinados?				
		19	¿EL jefe detecta los errores y corrige para su mejora?				
		20	¿Como considera usted que son los canales de comunicación entre la dirección y las diferentes áreas?				

Evaluación por juicio de expertos.

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "La rotación de personal y el rendimiento de los colaboradores en las Tiendas Retail, San Luis, 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 psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Abraham Cárdenas Saavedra
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: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Ricardo Flores Ponce
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de las tiendas enfocadas en el rubro retail
Significación:	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 2 dimensiones, de 4 indicadores y 20 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 4 indicadores y 20 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1: ROTACION DE PERSONAL**

Según (Aliaga, 2019). El mejor escenario en una organización debería ser que los ingresos y salidas del recurso humano se deben mantener renovándolo, pero regulado de manera que no afecte los resultados trazados por la organización.

- **Variable 2: RENDIMIENTO**

Según (Hidruago, 2016) Es el desempeño y su potencial de crecimiento en el cargo designado que esta el colaborador.

Variable	Dimensiones	Definición
ROTACION DE PERSONAL	ROTACION INTERNA	(Otero, 2016), La interna se produce al haber una transferencia de puesto o departamento, que puede provocar incomodidad y malestar al colaborador.
	ROTACION EXTERNA	(Macario, 2018), La rotación externa tiende a enfocarse a un mal desempeño, discrepancias, mejores oportunidades, jubilaciones, entre otros. Un colaborador deja de pertenecer a la empresa, tanto, por motivos personales u organizacionales

Variable	Dimensiones	Definición
RENDIMIENTO	RENDIMIENTO INDIVIDUAL	(Iturralde, 2018)Es un proceso destinado a determinar y comunicar a los trabajadores la forma en que se están desempeñando en su trabajo y en principio a elaborar planes de mejora.
	RENDIMIENTO COLECTIVO	(Gabini, 2018), son comportamientos cooperativos o de ayuda que tienen consecuencias positivas para la organización, y a todos los empleados.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “La rotación de personal y el rendimiento de los colaboradores en las Tiendas Retail, San Luis, 2023” elaborado por Ricardo Flores Ponce 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: Rotación de Personal

- Primera dimensión: ROTACION INTERNA

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
ASCENSOS	1-2	4	4	4	
TRANSFERENCIAS	3-4	4	4	4	

- Segunda dimensión: ROTACION EXTERNA

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
ROTACION VOLUNTARIA	5-6	4	4	4	
DESPIDOS	7-8	4	4	4	

Variable del instrumento: Rendimiento

- Primera dimensión: RENDIMIENTO INDIVIDUAL

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
EFICIENCIA	9-11	4	4	4	

- Segunda dimensión: RENDIMIENTO COLECTIVO

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
TRABAJO EN EQUIPO	12-16	4	4	4	
COMUNICACIÓN	16-20	4	4	4	



.....
Dr. Abraham Cárdenas Saavedra

DNI N° 07424958

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.

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “La rotación de personal y el rendimiento de los colaboradores en las Tiendas Retail, San Luis, 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 psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Dr. Lino Gamarra Edgar Laureano		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
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: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Ricardo Flores Ponce
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de las tiendas enfocadas en el rubro retail

Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 2 dimensiones, de 4 indicadores y 20 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 4 indicadores y 20 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.
----------------	---

4. Soporte teórico

- **Variable 1: ROTACION DE PERSONAL**

Según (Aliaga, 2019). El mejor escenario en una organización debería ser que los ingresos y salidas del recurso humano se deben mantener renovándolo, pero regulado de manera que no afecte los resultados trazados por la organización.

- **Variable 2: RENDIMIENTO**

Según (Hidruago, 2016) Es el desempeño y su potencial de crecimiento en el cargo designado que esta el colaborador.

Variable	Dimensiones	Definición
ROTACION PERSONAL	DE ROTACION INTERNA	(Otero, 2016), La interna se produce al haber una transferencia de puesto o departamento, que puede provocar incomodidad y malestar al colaborador.
	ROTACION EXTERNA	(Macario, 2018), La rotación externa tiende a enfocarse a un mal desempeño, discrepancias, mejores oportunidades, jubilaciones, entre otros. Un colaborador deja de pertenecer a la empresa, tanto, por motivos personales u organizacionales

Variable	Dimensiones	Definición
RENDIMIENTO	RENDIMIENTO INDIVIDUAL	(Iturralde, 2018) Es un proceso destinado a determinar y comunicar a los trabajadores la forma en que se están desempeñando en su trabajo y en principio a elaborar planes de mejora.
	RENDIMIENTO COLECTIVO	(Gabini, 2018), son comportamientos cooperativos o de ayuda que tienen consecuencias positivas para la organización, y a todos los empleados.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “La rotación de personal y el rendimiento de los colaboradores en las Tiendas Retail, San Luis, 2023” elaborado por Ricardo Flores Ponce 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 afectado el resultado.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem es más relevante.
	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: Rotación de Personal

- Primera dimensión: ROTACION INTERNA

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
ASCENSOS	1-2	4	4	4	
TRANSFERENCIAS	3-4	4	4	4	

- Segunda dimensión: ROTACION EXTERNA

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
ROTACION VOLUNTARIA	5-6	4	4	4	
DESPIDOS	7-8	4	4	4	

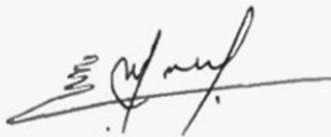
Variable del instrumento: Rendimiento

- Primera dimensión: RENDIMIENTO INDIVIDUAL

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
EFICIENCIA	9-11	4	4	4	

- Segunda dimensión: RENDIMIENTO COLECTIVO

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
TRABAJO EN EQUIPO	12-16	4	4	4	
COMUNICACIÓN	16-20	4	4	4	



.....
Dr. Lino Gamarra,
Edgar Laureano

DNI N° 32650876

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.

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “La rotación de personal y el rendimiento de los colaboradores en las Tiendas Retail, San Luis, 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 psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Dr. Aliaga Correa David Fernando	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
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: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autor(es):	Ricardo Flores Ponce
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	Virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de las tiendas enfocadas en el rubro retail

Significación:	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 2 dimensiones, de 4 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 2 dimensiones, de 4 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.
----------------	---

4. Soporte teórico

- **Variable 1: ROTACION DE PERSONAL**

Según (Aliaga, 2019). El mejor escenario en una organización debería ser que los ingresos y salidas del recurso humano se deben mantener renovándolo, pero regulado de manera que no afecte los resultados trazados por la organización.

- **Variable 2: RENDIMIENTO**

Según (Hidrujo, 2016) Es el desempeño y su potencial de crecimiento en el cargo designado que esta el colaborador

Variable	Dimensiones	Definición
ROTACION PERSONAL	ROTACION INTERNA	(Otero, 2016), La interna se produce al haber una transferencia de puesto o departamento, que puede provocar incomodidad y malestar al colaborador.
	ROTACION EXTERNA	(Macario, 2018), La rotación externa tiende a enfocarse a un mal desempeño, discrepancias, mejores oportunidades, jubilaciones, entre otros. Un colaborador deja de pertenecer a la empresa, tanto, por motivos personales u organizacionales

Variable	Dimensiones	Definición
RENDIMIENTO	RENDIMIENTO INDIVIDUAL	(Iturralde, 2018)Es un proceso destinado a determinar y comunicar a los trabajadores la forma en que se están desempeñando en su trabajo y en principio a elaborar planes de mejora.
	RENDIMIENTO COLECTIVO	(Gabini, 2018), son comportamientos cooperativos o de ayuda que tienen consecuencias positivas para la organización, y a todos los empleados.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “La rotación de personal y el rendimiento de los colaboradores en las Tiendas Retail, San Luis, 2023” elaborado por Ricardo Flores Ponce 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

9. No cumple con el criterio
10. Bajo Nivel
11. Moderado nivel
12. Alto nivel

Variable del instrumento: Rotación de Personal

- Primera dimensión: ROTACION INTERNA

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
ASCENSOS	1-2	4	4	4	
TRANSFERENCIAS	3-4	4	4	4	

- Segunda dimensión: ROTACION EXTERNA

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
ROTACION VOLUNTARIA	5-6	4	4	4	
DESPIDOS	7-8	4	4	4	

Variable del instrumento: Rendimiento

- Primera dimensión: RENDIMIENTO INDIVIDUAL

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
EFICIENCIA	9-11	4	4	4	

- Segunda dimensión: RENDIMIENTO COLECTIVO

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
TRABAJO EN EQUIPO	12-16	4	4	4	
COMUNICACIÓN	16-20	4	4	4	



.....
Dr. David Fernando Aliaga Correa

DNI N° 27168879

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.

Consentimiento informado UCV

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

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

Título de la investigación: La rotación de personal y el rendimiento de los colaboradores en las Tiendas Retail, San Luis, 2023

Investigador: Ricardo Gianpiero Flores Ponce

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “La rotación de personal y el rendimiento de los colaboradores en las Tiendas Retail, San Luis, 2023”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre la Rotación de personal y el rendimiento de los colaboradores en las Tiendas Retail, San Luis, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo la rotación de personal influye en el rendimiento de los colaboradores, en particular en empresas del sector retail en San Luis 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:” La rotación de personal y el rendimiento de los colaboradores en las Tiendas Retail, San Luis, 2023”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de virtual, 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 participarlo 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 (a) (es) **Flores Ponce Ricardo Gianpiero** email rflorespo@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor **Victoria Ysabel Bringas Rios** email vbringasr@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*

FICHA DE EVALUACIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: La rotación de personal y el rendimiento de los colaboradores en las Tiendas Retail, San Luis, 2023

Autor/es: Ricardo Flores Ponce

Escuela profesional: Administración

Lugar de desarrollo del proyecto Lima, Perú

Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
I. Criterios metodológicos				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.	Cumple totalmente	---	No cumple	----
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.	La población/participantes están claramente establecidos	---	La población/ participantes no están claramente establecidos	----
II. Criterios éticos				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	---	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución en el formato establecido.	Cuenta con documento debidamente suscrito	---	No cuenta con documento debidamente suscrito / La persona firmante no es apoderado / titular o gerente general de la empresa.	No es necesario
3. Ha incluido el anexo correspondiente al consentimiento o asentamiento informado.	Ha incluido el anexo	---	No ha incluido el anexo	----

Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya
Presidente

Dr. Miguel Bardales Cárdenas
Vicepresidente

Dr. José Germán Linares Cazola
Vocal 1

Mgtr. Diana Lucila Huamani Cajaleon
Vocal 2

DICTAMEN DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela Profesional de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “**La rotación de personal y el rendimiento de los colaboradores en las Tiendas Retail, San Luis, 2023**”, presentado por los autores (**Ricardo Flores Ponce**), ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable¹ (X) observado () desfavorable ().

28, de junio de 2023

Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya
Presidente del Comité de Ética en Investigación
Escuela Profesional de Administración

C/c

- Sr. **Ricardo Flores Ponce** investigador(es) principal(es).

¹ *El dictamen favorable tendrá validez en función a la vigencia del proyecto.*