

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**Rotación del personal y desempeño laboral en los colaboradores,
restaurante El Tio Jhony, Sullana, 2020**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor:

Núñez Feria, Henry David

Asesor - 0000-0001-7194-2917

Luján Torres, Jorge Alejandro

PIURA – PERÚ

2020

INFORME INVESTIGACIÓN

1 Palabras Clave

Tema	Rotacion del personal, desempeño laboral.
Especialidad	Administracion
Líneas de Investigación	Gestion del Talento Humano Finanzas 5.Ciencias Sociales 5.2 Economía y negocios Negocios y Management Relaciones Laborales

Keywords

Topic	Staff turnover, job performance
Specialty	Administration
Reseach line	Finance 5. Social Sciences 5.2 Economy and business Business and Management Labor Relations

2. Título

Rotación del personal y Desempeño laboral en los colaboradores, restaurante El Tío
Jhony, Sullana, 2020.

3. Resumen

El presente informe final de investigación presentó como objetivo determinar la relación que existe entre la rotación del personal y el desempeño laboral del recurso humano de los Restaurante El Tío Jhony.

Según la metodología empleada, el tipo de investigación fue no experimental, al mismo tiempo de diseño descriptivo, correlacional, y de corte transversal. Se realizó la recolección de los datos haciendo uso de la técnica de investigación, la encuesta, aplicando un cuestionario debidamente estructurado. Se tuvo como población y muestra a los trabajadores de los Restaurantes El Tío Jhony, los mismos que fueron un total de 23.

Se encontró que, entre la rotación de personal y el desempeño laboral, de los colaboradores de los Restaurante El Tío Jhony, no existe relación; según el estadístico del Chi cuadrado, cuyo nivel de significación 0.460, es mayor al 0.05. Así mismo, se determino, según el estadístico de Tau b de Kendall, que entre las variables existe una correlación positiva débil, a un nivel de significación del 0.145, mayor al 0.05.

4. Abstract

The objective of this final investigation report was to determine the relationship that exists between staff turnover and the job performance of the human resource of the El Tío Jhony Restaurant.

According to the methodology used, the type of research was non-experimental, at the same time of descriptive, correlational, and cross-sectional design. The data collection was carried out using the research technique, the survey, applying a properly structured questionnaire. The population and the sample were the workers of the El Tío Jhony Restaurants, which were a total of 23.

It was found that, between staff turnover and job performance, of the employees of the El Tío Jhony Restaurant, there is no relationship; according to the Chi square statistic, whose significance level 0.460 is greater than 0.05. Likewise, it was determined, according to Kendall's Tau b statistic, that there is a weak positive correlation between the variables, at a significance level of 0.145, greater than 0.05.

ÍNDICE

1. Palabras clave.....	i
2. Título.....	ii
3. Resumen.....	iii
4. Abstract.....	iv
5. INTRODUCCIÓN	1
5.1. Antecedentes y Fundamentación Científica	1
5.2. Justificación de la Investigación	12
5.3. Problema.....	13
5.4. Conceptualización y Operacionalización de las variables	13
5.4.1. Conceptualización.....	13
5.4.2. Operacionalización de las variables	15
5.5. Hipótesis.....	18
5.6. Objetivos.....	18
6. METODOLOGÍA	19
6.1. Tipo y diseño de Investigación	19
6.2. Población y muestra.....	19
6.3. Técnica e instrumento de Investigación	20
6.4. Procesamiento y análisis de la información	20
7. RESULTADOS.....	21
8. ANALISIS Y DISCUSIÓN.....	37
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	42
10. AGRADECIMIENTO	46
11. REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS.....	47
12. ANEXOS Y APENDICES	54

ANEXOS 01: Matriz de Consistencia	54
ANEXOS 02: Cuestionario	56
APENDICE 01: Base de datos de la prueba piloto.....	59
APENDICE 02: Estadísticas de total de elemento ROTACIÓN DE PERSONAL.....	59
APENDICE 03: BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 1: ROTACIÓN DE PERSONAL.....	60
APENDICE 04: Estadísticas de fiabilidad DESEMPEÑO LABORAL.....	61
APENDICE 05: Estadísticas de total de elemento DESEMPEÑO LABORAL.....	61
APENDICE 06: BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL.....	62
APENDICE 07: Juicio de expertos	63

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Nivel de rotación del personal en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony	21
Tabla 2: Nivel de la Insatisfacción laboral en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony .	21
Tabla 3 Nivel de la Baja remuneración en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony	22
Tabla 4: Nivel de la Selección incorrecta en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony ...	22
Tabla 5: Nivel del Desempeño laboral en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony	23
Tabla 6: Nivel de la Satisfacción del trabajo en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony	23
Tabla 7: Nivel de la Autoestima en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony	24
Tabla 8: Nivel del Trabajo en equipo en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony	24
Tabla 9: Nivel de la Capacitación en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony	25
Tabla 10: Indicadores demográficos y rotación de personal.....	26
Tabla 11: Indicadores demográficos y desempeño laboral.....	27
Tabla 12: Correlaciones entre la rotación del personal y el desempeño laboral	29
Tabla 13: Pruebas de chi-cuadrado de la rotación del personal y el desempeño laboral.....	29
Tabla 14: Correlaciones entre la insatisfacción laboral y el desempeño laboral.....	31
Tabla 15: Pruebas de chi-cuadrado de la insatisfacción laboral y el desempeño laboral	31
Tabla 16: Correlaciones entre la baja remuneración y el desempeño laboral.....	33
Tabla 17: Pruebas de chi-cuadrado de la baja remuneración y el desempeño laboral.....	33
Tabla 18: Correlaciones entre la selección incorrecta y el desempeño laboral.....	35
Tabla 19: Pruebas de chi-cuadrado de la selección incorrecta y el desempeño laboral.....	35

INDICE DE FIGURAS

Figura N° 01: Pruebas de chi-cuadrado de la rotación del personal y el desempeño laboral	30
Figura N° 02: Pruebas de chi-cuadrado de la insatisfacción laboral y el desempeño laboral	32
Figura N° 03: Pruebas de chi-cuadrado de la baja remuneración y el desempeño laboral	34
Figura N° 04: Pruebas de chi-cuadrado de la selección incorrecta y el desempeño laboral.....	36

5. Introduccion

5.1. Antecedentes y Fundamentacion cientifica

Antecedentes

Aliaga (2019) en su estudio llega a concluir que la baja remuneración es un factor influyente en la rotación de personal de la empresa AVECITAS, pues el 38% del personal menciona que la remuneración percibida es baja, asimismo la carencia de las políticas de selección influye de manera negativa en la rotación de personal, en este punto es indispensable mencionar que el personal no pasa por ningún proceso de selección, solo por el reclutamiento, la empresa recluta personal con o sin experiencia en sus puntos de venta o por recomendación, no se exige conocimiento para poder desarrollar el trabajo.

Castillón (2019). En la presente investigación se precisa que no existe relación de rotación personal con la calidad de servicio, en el área de logística en la empresa de tercerización SLI SAC, que reciben las personas que son atendidas, lo cual implica que el nuevo personal adquiere conocimientos en forma rápida o cuenta con ellos que no hace darse cuenta de la falta del personal reemplazado. En tal sentido el estudio realizado aporta nuevo comportamiento a la teoría.

Rentería (2019). En la presente investigación se estableció que los colaboradores de Hiperbodega Precio Uno- Sullana, con lleva a un buen desempeño laboral. En lo cual se observa que las dimensiones tales como: Conocimiento del Puesto (94%), Característica del Puesto (100%), Relaciones (80%), Creatividad (86%), Liderazgo (92%), y Servicio al cliente, se encuentra un resultado bueno para la empresa.

Trelles (2019) en su estudio el autor concluye que sí existe una importante correlación entre el clima laboral y la rotación del personal en los trabajadores en área de operación del distrito del Agustino – Lima 2018; además, se comprobó que el tema de remuneración se relaciona de manera significativa con la rotación del recurso humano de la empresa.

Vargas (2019). En la presente investigación se determinó que el nivel de desempeño laboral, según los grados, del personal de administración de la Región Policial de Cusco, en el cual los Capitanes son quienes tienen mayor tendencia aceptable, seguido los Sub Oficiales Brigadieres, Técnicos, Superiores, y los Sub Oficiales 2. El resto de grados dan porcentajes que no son favorable.

Vasques (2019). En la presente investigación se concluyó que en la DRE – Amazonas, las principales causas del incumplimiento de metas son: los bajos sueldos, falta de incentivos, reconocimiento a su labor profesional, en forma equitativa. Así mismo, el estrés laboral influyen en el cumplimiento de las metas propuestas.

Castillo, Sabando y Marcelo (2018). En la presente investigación se precisa que existe una relación baja en la incidencia de la rotación de personal sobre la productividad de la Compañía Exportadora del Sur la cual del 17%. Tomando en cuenta estos hallazgos los autores afirman hay influencia de otras variables en la productividad.

Cordova (2018). En la presente investigación se precisa, dos tipos de factores internos y externos con relación al objetivo específico desempeño laboral. En los primeros se tienen los motivacionales donde los trabajadores reciben estímulos de bonos económicos; puesto que, la cultura de la empresa es compartirlo entre ellos como está establecido en la misión y visión de las MYPES y en los externos son de

tipo ambiental o higienico donde las condiciones de trabajo como equipos y materiales se encuentran en buen estado empleando la luz natural en cada area que desempeñan los trabajadores.

Chunga (2018). En la presente investigacion se determino que, si hay un objetivo general, en lo cual el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral de una manera significativa con los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Bellavista- La Unión- Sechura – 2018.

Huaman (2018). En la tesis el autor concluye que existe un desempeño laboral segun los resultados obtenidos con un porcentaje de 35,3% y deficiente en un porcentaje de 2,0%, indicando que la motivacion influye positivamente en el desempeño laboral.

Orihuela (2018). En la tesis el autor precisa que en los elementos que contribuyen en el Desempeño Laboral son positivos en lo cual los trabajadores se sienten satisfechos trabajando en la Zapateria, la motivacion les ayuda de manera significativa, por ello tienen un nivel operativo aceptable, le ayuda al cambio de actitudes y una Buena disciplina de manera conjunta.

Pastor (2018). En su estudio llega a concluir que el clima de la organización de la empresa de Combustibles e Hidrocarburos de Lima en el año 2017, tiene influencia positiva en el desempeño de los trabajadores y tambien en la productividad.

Zapata (2018), en su investigación presenta como conclusión que se determinó que hay presencia de una relación positiva y significativa entre las variables clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una Posta médica de Piura en el año 2016.

Avila, Guerra del Carpio y Mendoza (2017). En la tesis los autores establecieron que la rotación laboral no deseada, es ocasionada por la insatisfacción laboral como muchos investigadores han demostrado, sino también por eventos esperados e inesperados.

Cusacani (2017). En su investigación el autor concluye que no hay rotación de personal en una empresa pesquera en Tacna, en el área de fresco y porciones, estudio realizado en los años 2015.2016; además los factores que ejercen influencia en la variable rotación de personal fueron según el promedio de mayor a menor respectivamente, aspectos de salud, mejores oportunidades, mejores sueldos y por último maltrato.

Chourio (2017). En su investigación que realizó para conocer los factores que tienen influencia en la rotación del personal, concluyó que no se toma en cuenta la participación, tampoco las capacidades y destrezas de los colaboradores para que logren desempeñar diferentes cargos, además de no otorgarles capacitación para que lo puedan cumplir.

Medina (2017). En su estudio llegó a determinar que la capacidad del personal docente ejerce influencia significativa en la variable desempeño laboral en una institución educativa de Sullana,

Arroyo (2016) en su estudio concluye que los principales motivos en cuanto a la rotación de personal, es la muy poca oportunidad de promoción, escasa motivación en la empresa, a lo que se suma el no contar con incentivos económicos bajos, además la mayor parte del personal no se encuentra comprometido con los objetivos organizacionales.

Miller (2016). En la tesis el autor concluye que de acuerdo a lo que contestaron en las encuestas que se aplicaron sobre la rotación de personal, se encontró que resulta inadecuada en la satisfacción de los colaboradores generando una baja productividad en la empresa.

Salazar (2015). En la tesis el autor concluye la empresa Constructora Galilea de la ciudad de Piura, tiene un programa de evaluación de personal deficiente, en lo cual no hay una evaluación correcta con sus trabajadores, por eso, los objetivos que establece la empresa no son cumplidos correctamente.

Fundamentación científica

Rotación de personal

Definición

Hernandez, Cruz, Meza y Cruz (2017) manifiestan que la rotación de puestos se da cuando los trabajadores son cambiados de un puesto a otro, con el propósito de tener más experiencia, esto es, el colaborador lo que busca es la forma de tratar de cambiar de puesto de trabajo con el propósito de obtener mayor beneficio económico y no tener un trabajo que sea rutinario.

Mobley (1982) señala que la rotación de personal es la suspensión particular del recurso humano a una empresa u organización, quien recibe una remuneración monetaria o salario de la empresa.

Diagnóstico de las causas de rotación de personal

Chiavenato (2000), todas las organizaciones poseen objetivos que alcanzar y estos se alcanzan en la medida que el sistema de la organización sea eficaz, y se logren con

pocos recursos, no tanto esfuerzo y en el tiempo prudente; sin embargo, uno de los problemas es la gestión de un sistema es cómo medir y evaluar la forma como viene funcionando, y medirlo a través de los resultados así como el uso adecuado de sus recursos. En caso de que los resultados de un sistema no sean los adecuados o sus recursos no estén siendo utilizados adecuadamente, es preciso realizar ciertas acciones que permitan corregir las desviaciones y así reajustar su funcionamiento.

Rotación de personal como variable dependiente

Chiavenato (2000) señala que la rotación de personal no necesariamente es una causa, sino que es un efecto, debido a que ciertos fenómenos tanto internos como externos de la organización determinan la actitud y la conducta del personal. Por lo tanto, la rotación es una variable dependiente, en grado mayor o menor, de factores internos y externos del ente.

Como factores externos se menciona al contexto de oferta y demanda de personal en el mercado laboral, a la situación económica y a las oportunidades laborales que haya; entre otros.

Además, entre los factores internos que se puedan presentar en una organización, se puede mencionar a las políticas salariales de la empresa, supervisiones que realizan, oportunidades de crecimiento en el ámbito profesional, las relaciones humanas dentro de la empresa, las condiciones físicas así como la cultura de la organización; entre otros.

Causas frecuentes que generan la rotación de personal

Flores, Badhi y Abreu (2008) manifiestan que una de los motivos más frecuentes desde el aspecto laboral que han hecho que la rotación de personal aumente en las organizaciones, esta referido a las condiciones del trabajo así como los salarios, cuando estos no responden las expectativas del trabajador, lo que hace que estos busquen una alternativa mejor dentro o fuera de la empresa donde laboran, además, en nuestro país existe una política de tarifas en la que trabajos iguales perciban

retribuciones iguales, lo que esto puede ser vulnerado por beneficios adicionales, lo que hace que algunos trabajos sean mas atractivos que otros por las ventajas que ofrecen.

También, otra de las causas que se mencionan en las investigaciones acerca de las salidas del personal, vienen a ser las condiciones laborales. Debido que si el ambiente donde labora el colaborador no es el adecuado ocasiona que este no se sienta satisfecho y en casos muy extremos lleva a la rotación laboral.

Adicionalmente, se aduce a que los colaboradores no consideran que el pago actual que se les otorga sea el mas adecuado por el trabajo que realizan, considerando que es menos a lo que hacen, por lo que optan por marcharse de la empresa.

También se encuentran algunos casos que se ven reflejados por la poca oportunidad que hay de poder superarse asi como de promoción que les otorgue la empresa asi como de la incorformidad del estilo de gestión por parte de los directivos.

Los motivos mencionados, llevan a la desmotivación e isatisfaccion laboral incrementando de esta manera la rotaciòn laboral. Por oto lado, los motivos personales mas comunes corresponde a los de problemas en sus hogares, el cuidado de sus infantes, salidas del país, problemas de transporte asi como vivir lejos del centro de labores.

Conforme a lo descrito se ha podido determinar que los factores que se relacionan con la rotación de personal son:

1. Insatisfacciòn laboral. -

Valenzuela, Buentello y Ramos (2015) la definen como un contexto negativo a su esfuerzo propio. Esta situación negativa, se debe a las condiciones laborales y a las características personales de cada colaborador, lo que se manifiesta mediante un

estado de intranquilidad, de ansiedad y depresión; que en muchos casos pueden llegar los trabajadores al encontrarse insatisfechos en su centro laboral

2. Baja remuneración

Gómez (2010) Es la remuneración que corresponde a un trabajador por su esfuerzo laboral brindado en una determinada entidad o institución. Y esta destinada a cubrir los gastos básicos del trabajador y de su familia, producto de sus servicios brindados a la empresa donde labora.

3. Selección incorrecta

Chiavenato (1993) refiere a la ubicación inadecuada del personal el mismo que no esta de acuerdo a las funciones que debe cumplir, según el área donde se desempeña, ocasionando que no se mantenga o aumente la productividad y el desempeño del personal, en forma adecuada y efeciente.

Hernández, Cruz, Meza y Cruz (2017) señalan que las causas que generan la rotación del recurso humano se dividen en forzosas o voluntarias; pudiendo ser una de ellas la muerte, incapacidad permanente, renuncia del colaborador, motivos familiares personales, despidos, etc.

Despues que se ha hecho mención de las cuasas que producen la rotación del personal, es necesario también hacer mención que esto trae consigo una serie de costos, convirtiéndose en un problema para la empresa, mucho mas en una economía competitiva.

Los costos que se generan se puden clasificar en costos primarios, como son costos de reclutamiento, documentación e integración; costos secundarios, como son los efectos que se producen en la producción, en la actitud del personal, costos extra laborales; y por último los costos terciarios que son costos por inversiones extras, perdidas en los negocios.

Desempeño laboral

Definición

Según, Palaci (2005), considera que el desempeño laboral viene a ser la valoración que se espera por parte del trabajador a través de sus acciones que realiza en un determinado tiempo. Estas acciones y comportamientos, de uno o varios trabajadores en momentos distintos, ayudarán a la eficiencia de la organización.

Por otro lado, Robbins (2004) señala que el desempeño laboral viene a ser el afianzamiento de metas, lo cual impulsa el actuar del trabajador y contribuye el al mejor desempeño, debido que hace que los individuos enfoquen sus esfuerzos sobre las metas mas difíciles, a diferencia de cuando las metas son mas posibles.

Asimismo, Chiavenato (2004), indica que el desempeño no es otra cosa que el comportamiento del evaluado quien busca alcanzar los objetivos establecidos. Compone la estrategia personal para alcanzar los objetivos deseados.

De acuerdo a Bittel (2000) hace mención que en el desempeño actúa en gran parte lo que aspira el trabajador acerca de su trabajo y del rendimiento para lograr lo esperado así como su deseo de sentirse conforme al alcanzar las metas y objetivos de la empresa.

Finalmente, Ghiselli (1998) manifiesta que en el desempeño entran interfiere cuatro aspectos que son fundamentales como son: la motivación, las características de cada persona así como sus habilidades, la conformidad del rol que cumple y lo que realiza para desarrollarse.

Importancia del desempeño laboral

De acuerdo a lo que manifiesta Robbins y Judge (2013) quienes consideran que actualmente las investigaciones indican que hay tres comportamientos importantes que componen el desempeño laboral los mismos que son:

- Desempeño de la tarea. - se refiere a la realización de las funciones que debe ejecutar en su puesto de trabajo, lo cual contribuirá a la producción de bienes y servicios con el propósito de ayudar a los requerimientos de la organización además de las suyas.
- Civismo. - se refiere al aspecto psicológico de cada colaborador, esto es, el trato y apoyo que pueda otorgar a los demás integrantes de la organización con paciencia, aportes constructivos y mencionando cosas positivas de la labor que realizan con el propósito de alcanzar los objetivos de la empresa.
- Falta de productividad. – se refiere a factores que deterioran la relación entre la empresa y los trabajadores. Son comportamientos que influyen en el correcto funcionamiento de la organización como son los robos, discrepancias entre compañeros, ausencia con frecuencia, son aspectos que incentivan la disminución de la productividad en un puesto de trabajo

Objetivo del Desempeño laboral

De acuerdo a Robbins y Judge (2013) señalan que el objetivo principal del desempeño laboral, es llegar a reconocer las necesidades que tienen las organizaciones para poder seguir desarrollándose. Por esta razón, se encuentran las necesidades de capacitarse y desarrollarse por parte de los trabajadores y así puedan desenvolverse de manera adecuada en su área de trabajo poniendo en práctica sus habilidades y capacidades lo más efectivo posible. Finalmente, se otorga retroalimentación al recurso humano acerca de la estructura en que la organización llega a distinguir su desempeño, lo que permite como base para la entrega de beneficios.

Medición del desempeño laboral

Bohlander y Snell (2008) enfatizan que parte del desempeño laboral está presente un proceso de valoración, que se realizan en las empresas con el propósito de que el personal logre mostrar sus destrezas y cumpla con sus actividades al máximo, en la actualidad es utilizada como una herramienta para que se mida el rendimiento laboral, tanto en sector público y en el privado.

Conforme a Salgado (2008) señala que las normas para la medición del desempeño laboral han sido reconocidas en diversas áreas, las mismas que están relacionadas con las habilidades trabajadas a partir de lo que observa cada evaluador, quien aplica criterios en función a la normatividad de cada organización.

Factores que influyen en el desempeño laboral

Quintero, Africano y Faría (2008) manifiestan que las organizaciones que brindan diferentes servicios para ofrecer una adecuada atención al público deben considerar elementos esenciales relacionados con el desempeño de los colaboradores, entre los cuales se toman en cuenta la satisfacción del trabajador, autoestima, trabajo en equipo y actualización de acuerdo al contexto laboral.

Satisfacción del trabajo

Davis y Newstrom (1991) manifiestan que es el estado favorable o desfavorable con que el trabajador percibe su trabajo y se da conocer en determinadas actitudes laborales, el mismo que está relacionado con la naturaleza del trabajo, la estructura organizativa, el contexto laboral, entre otros.

Autoestima

La autoestima es otro elemento de gran significación para el trabajador, en el sentido que le permita desarrollar sus habilidades y destrezas, siendo valorado y reconocido dentro del equipo de trabajo.

Trabajo en equipo

Es necesario resaltar que la labor que cumple el recurso humano puede mejorarse si es que se tiene una relación directa con los clientes que reciben el servicio o si forman parte de un equipo de trabajo donde pueda ser medida su calidad. Este aspecto admite la uniformidad entre sus integrantes, además del liderazgo, permanente comunicación, unión del equipo, entre otros.

Capacitación del trabajador

De acuerdo a Drovett (1992), manifiesta que es un proceso de implementación de acuerdo a nuevas estrategias y cambios permanentes por el área de recursos humanos para que el personal cumpla sus funciones lo más eficientemente posible

5.2 Justificación de la Investigación

Justificación teórica

La realización de esta investigación presenta como intención contribuir conocimiento acerca de cómo la rotación del personal influye en el desempeño laboral, también de entregar los resultados encontrados con el propósito de conocer si es que es necesario llevar a cabo estrategias que contribuyan a mejorar la marcha de la empresa, debido que se les está proporcionando auténtica información.

Justificación práctica

El presente estudio, está direccionado a describir las dimensiones de la rotación de personal que se relacionan con el desempeño laboral, con el propósito de brindar unas recomendaciones al Restaurante El Tío Jhony de la ciudad de Sullana, de manera que se puedan tomar oportunas decisiones que contribuyan a la mejora del restaurante en mención.

Justificación metodológica

Para la elaboración de este trabajo de investigación, se aplica metodología para analizar la rotación del personal en la empresa, además de permitir conseguir resultados que sean tomados en cuenta por el Restaurante El Tío Jhony, Sullana, relacionado al desempeño laboral

Asimismo, la información obtenida es de suma importancia puesto que permitirá hacer una comparación de la información obtenida con la información al inicio del estudio.

5.3. Problema

¿Cuál es la relación entre la rotación del personal y el desempeño laboral, en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, Sullana, 2020?

5.4. Conceptuación y Operacionalización de las Variables

5.4.1 Rotación de personal

Definición Conceptual

Chiavenato (2009), señala que la rotación personal es definida como la fluctuación de personal que hay entre una entidad y su entorno, dicho de otra manera, el intercambio de individuos entre la organización y el contexto se define por el volumen del personal que ingresa y que también sale de la empresa.

Definición Operacional

En la empresa donde se realizará la investigación, se busca conocer y analizar cual es la relación entre la rotación de personal y el cumplimiento de funciones de los colaboradores del restaurante Tío Jhony, Sullana, Piura 2020, en los diferentes servicios que brinda.

Definición conceptual de las dimensiones

Insatisfacción laboral

Valenzuela, Buentello y Ramos (2015) definen la insatisfacción laboral como aquella situación negativa del colaborador hacia su propio esfuerzo.

Baja remuneración

Gómez (2010) Es la remuneración que corresponde a un trabajador por su esfuerzo laboral brindado en una determinada entidad o institución, que es considerada por debajo de lo realizado.

Selección incorrecta

Chiavenato (1993) define la selección de recursos humanos como la ubicación del personal de acuerdo a las funciones que debe cumplir, según el área donde se desempeña con el propósito de incrementar la productividad y el desempeño del personal, en forma adecuada y eficiente.

Desempeño laboral

Definición Conceptual

Robbins y Coulter (2013) aclara que la evaluación del desempeño laboral en toda la organización da a conocer una valoración acerca del cumplimiento de los objetivos estratégicos a nivel particular. En ese marco, es un proceso para conocer si la organización ha logrado sus objetivos laborales, al brindar sus servicios.

Definición Operacional

Toda empresa debe hacer el monitoreo y acompañamiento del desempeño laboral de cada uno de sus colaboradores, con la finalidad de evaluar la productividad, eficiencia y eficacia, en el área correspondiente.

Definición conceptual de las dimensiones

Satisfacción del trabajo

Davis y Newstrom (1991), manifiestan que es el estado favorable o desfavorable con que el trabajador percibe su trabajo y se da conocer en determinadas actitudes laborales, el mismo que está relacionado con la naturaleza del trabajo, la estructura organizativa, el contexto laboral, entre otros.

Autoestima

La autoestima es otro elemento de gran significación para el trabajador, en el sentido que le permita desarrollar sus habilidades y destrezas, siendo valorado y reconocido dentro del equipo de trabajo.

Trabajo en equipo

Es necesario resaltar que la función que cumple el personal se puede optimar si es que se tiene una relación directa con los beneficiarios que reciben el servicio o si son parte de un equipo de trabajo adonde se pueda medir su calidad

Capacitación del trabajador

Según (Drovett 1992) considera que es un proceso de implementación de acuerdo a nuevas estrategias y cambios permanentes por el área de talento humano para que el personal cumpla sus ocupaciones lo más eficientemente posible.

5.4.2 Operacionalización de Variables

Variable 1: Rotación de personal

Variable 2: Desempeño laboral

Matriz de operacionalizacion de Variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
ROTACION DEL PERSONAL	Definida como la fluctuación de personal que hay entre una entidad y su entorno, dicho de otra manera, el intercambio de individuos entre la organización y el contexto se define por el volumen del personal que ingresa y que también sale de la empresa. Chiavenato (2000).	En la empresa donde se realizará la investigación, se busca conocer y analizar cual es la relación entre la rotación de personal y el cumplimiento de funciones de los colaboradores del restaurante Tio Jhony, Sullana, 2020, en los diferentes servicios que brinda.	Insatisfacción laboral	Condiciones laborales	1
				Posibilidades de promoción	2
				Mala relación con sus compañeros o jefes	3,4
			Baja remuneración	Retribuciones Justas	5
				Beneficios	6
				Incentivos	7
			Selección incorrecta	Perfil del puesto	8
				Compensación equitativa	9
				Roles y expectativas	10,11

DESEMPEÑO LABORAL	La evaluación del desempeño laboral en toda la organización da a conocer una valoración acerca del cumplimiento de los objetivos estratégicos a nivel particular. En ese marco, es un proceso para conocer si la organización ha logrado sus objetivos laborales, al brindar sus servicios, Robbins y Coulter (2013).	Toda empresa debe hacer el monitoreo y acompañamiento del desempeño laboral de cada uno de sus colaboradores, con la finalidad de evaluar la productividad, eficiencia y eficacia, en el área correspondiente.	Satisfacción del trabajo	Naturaleza del trabajo	12
				Contexto Laboral	13
				Estructura organica	14
			Autoestima	Reconocimiento	15
				Oportunidades de mejora	16
			Trabajo en equipo	Interacciones	17
				Liderazgo	18
				Comunicacion	19
			Capacitación del trabajador	Programas formales	20
				Necesidades de capacitación	21
				Resultados esperados	22

5.5 Hipótesis

H1: Entre la rotación del personal y el desempeño laboral, existe un relacion significativa, en los colaboradores, restaurante El Tío Jhony Sullana.

H0: Entre la rotación del personal y el desempeño laboral, no existe una relacion significativa en los colaboradores, restaurante El Tío Jhony Sullana.

5.6 Objetivos

Objetivo general:

Determinar la relación entre la rotación del personal y el desempeño laboral, en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, Sullana, 2020.

Objetivos específicos

1. Describir el nivel de rotación del personal en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, de la ciudad Sullana.
2. Describir el desempeño laboral en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, de la ciudad Sullana
3. Determinar la relación entre la insatisfaccion laboral y el desempeño laboral, en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, Sullana, 2020.
4. Especificar la relación entre la baja remuneración y el desempeño laboral, en los colaboradores del Restaurante El Tio Jhony, Sullana, 2020.
5. Establecer la relación entre la selección incorrecta y el desempeño laboral, en los colaboradores del Restaurante El Tio Jhony, Sullana, 2020.

6. Metodología

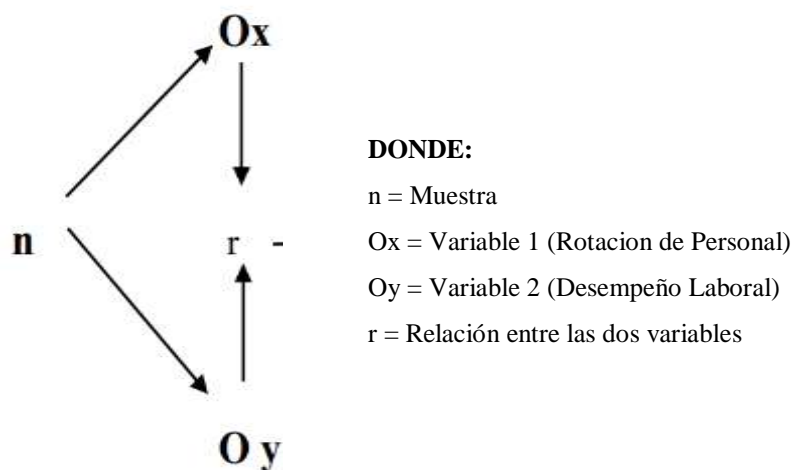
6.1. Tipo y Diseño de Investigación

Tipo

La presente investigación obedece a un tipo de investigación no experimental, debido que no se manipularon las variables, sólo se describieron y se relacionaron.

Diseño de la Investigación

El diseño empleado en el presente estudio fue descriptivo, correlacional, de corte transversal, puesto que no se manipularon las variables de estudio, y de corte transversal debido que el instrumento a aplicar se realizó en un solo momento.



6.2. Población y Muestra

Población:

La población para esta investigación fueron los colaboradores de los Restaurantes El Tío Jhony Sullana, los mismos que son un total de 23 colaboradores, detallados a continuación según sus locales: Restaurante cevichería El Tío Jhony EIRL, 07 colaboradores y Restaurante Peruano Turístico El Tío Jhony EIRL, 16 colaboradores.

Muestra:

En la presente investigación se tomó como muestra a toda la población, es decir los 23 colaboradores de todos los locales que tiene el restaurant en estudio.

6.3. Técnicas e instrumentos de investigación:**Técnicas:**

Se empleó en esta investigación como técnica la encuesta, para recolectar los datos en este estudio.

Instrumentos:

Como instrumento de investigación, se empleó el cuestionario, cuyas preguntas estuvieron debidamente estructuradas, con la finalidad de procesar los datos.

Para su validación se recurrió al “Juicio de expertos”, y para su confiabilidad se utilizó el coeficiente del Alfa de Cronbach.

6.4. Procesamiento y análisis de la información

Los datos que se obtuvieron se procesaron en el software SPSS, versión 25, además fueron tabulados, analizados, e interpretados por medio de tablas y figuras estadísticas las mismas que se presentaron debidamente estructuradas, además para su presentación se hizo uso del programa Microsoft Excel, lo que permitió llegar a pantear las conclusiones así como a las recomendaciones oportunas.

Para poder determinar la existencia o no de la relación entre las variables de estudio se empleó el estadístico Chi cuadrado, y para la correlación se empleó el coeficiente Tau b de Kendall.

7. Resultados

7.1. Descripción de los resultados

Tabla 1.

Nivel de rotación del personal en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, de la ciudad Sullana, 2020.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	14	60.9	60.9
NIVEL MEDIO	8	34.8	95.7
NIVEL ALTO	1	4.3	100.0
Total	23	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración El autor

Interpretación

El 60.9% del personal encuestado opina que la rotación de personal tiene un nivel bajo; el 34.8% opina que tiene un nivel medio y el 4.3% opina que tiene un nivel alto, en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, de la ciudad Sullana, 2020.

Tabla 2.

Nivel de la Insatisfacción laboral en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, de la ciudad Sullana, 2020.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	14	60.9	60.9
NIVEL MEDIO	6	26.1	87.0
NIVEL ALTO	3	13.0	100.0
Total	23	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración El autor

Interpretación

El 60.9% del personal encuestado opina que la insatisfacción laboral tiene un nivel bajo; el 26.1% opina que tiene un nivel medio y el 13% opina que tiene un nivel alto, en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, de la ciudad Sullana, 2020.

Tabla 3.

Nivel de la Baja remuneración en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, de la ciudad Sullana, 2020.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	18	78.3	78.3
NIVEL MEDIO	4	17.4	95.7
NIVEL ALTO	1	4.3	100.0
Total	23	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración El autor

Interpretación

El 78.3% del personal encuestado opina que la baja remuneración tiene un nivel bajo; el 17.4% opina que tiene un nivel medio y el 4.3% opina que tiene un nivel alto, en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, de la ciudad Sullana, 2020.

Tabla 4.

Nivel de la Selección incorrecta en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, de la ciudad Sullana, 2020

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	19	82.6	82.6
NIVEL MEDIO	2	8.7	91.3
NIVEL ALTO	2	8.7	100.0
Total	23	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración El autor

Interpretación

El 82.6% del personal encuestado opina que la selección incorrecta tiene un nivel bajo; el 8.7% opina que tiene un nivel medio y el 8.7% opina que tiene un nivel alto, en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, de la ciudad Sullana, 2020.

Tabla 5.

Nivel del Desempeño laboral en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, de la ciudad Sullana, 2020.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	11	47.8	47.8
NIVEL MEDIO	8	34.8	82.6
NIVEL ALTO	4	17.4	100.0
Total	23	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración El autor

Interpretación

El 47.8% del personal encuestado opina que el desempeño laboral tiene un nivel bajo; el 34.8% opina que tiene un nivel medio y el 17.4% opina que tiene un nivel alto, en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, de la ciudad Sullana, 2020.

Tabla 6.

Nivel de la Satisfacción del trabajo en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, de la ciudad Sullana, 2020.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	4	17.4	17.4
NIVEL MEDIO	15	65.2	82.6
NIVEL ALTO	4	17.4	100.0
Total	23	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración El autor

Interpretación

El 65.2% del personal encuestado opina que la satisfacción del trabajo tiene un nivel medio; el 17.4% opina que tiene un nivel alto y el 17.4% opina que tiene un nivel bajo, en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, de la ciudad Sullana, 2020.

Tabla 7.

Nivel de la Autoestima en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, de la ciudad Sullana, 2020.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	9	39.1	39.1
NIVEL MEDIO	9	39.1	78.3
NIVEL ALTO	5	21.7	100.0
Total	23	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración El autor

Interpretación

El 39.1% del personal encuestado opina que la autoestima tiene un nivel medio; el 39.1% opina que tiene un nivel bajo y el 21.7% opina que tiene un nivel alto, en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, de la ciudad Sullana, 2020.

Tabla 8.

Nivel del Trabajo en equipo en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, de la ciudad Sullana, 2020.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	9	39.1	39.1
NIVEL MEDIO	10	43.5	82.6
NIVEL ALTO	4	17.4	100.0
Total	23	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración El autor

Interpretación

El 43.5% del personal encuestado opina que el trabajo en equipo tiene un nivel medio; el 39.1% opina que tiene un nivel bajo y el 17.4% opina que tiene un nivel alto, en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, de la ciudad Sullana, 2020.

Tabla 9.

Nivel de la Capacitación en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, de la ciudad Sullana, 2020.

NIVELES	Encuestados	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NIVEL BAJO	6	26.1	26.1
NIVEL MEDIO	13	56.5	82.6
NIVEL ALTO	4	17.4	100.0
Total	23	100.0	

Fuente: Base de datos SPSS

Elaboración El autor

Interpretación

El 56.5% del personal encuestado opina que la capacitación del trabajador tiene un nivel medio; el 26.1% opina que tiene un nivel bajo y el 17.4% opina que tiene un nivel alto, en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, de la ciudad Sullana, 2020.

Tabla 10

Indicadores demográficos y rotación de personal

INDICADORES DEMOGRAFICOS		ROTACIÓN DE PERSONAL							
		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO		Total	
		Encuestado	Porcentaje	Encuestado	Porcentaje	Encuestado	Porcentaje	Encuestado	Porcentaje
Sexo	Masculino	10	32.3%	6	19.4%	1	3.2%	17	54.8%
	Femenino	4	12.9%	2	6.5%	0	0.0%	6	19.4%
	Total	14	45.2%	8	25.8%	1	3.2%	23	100.0%
Edad	18 - 28	7	22.6%	6	19.4%	0	0.0%	13	41.9%
	29 - 38	4	12.9%	2	6.5%	0	0.0%	6	19.4%
	39 - 48	3	9.7%	0	0.0%	1	3.2%	4	12.9%
	49 - 58	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Mas de 58	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Total	14	45.2%	8	25.8%	1	3.2%	23	100.0%
Estado Civil	Soltero	9	29.0%	5	16.1%	1	3.2%	15	48.4%
	Casado	5	16.1%	3	9.7%	0	0.0%	8	25.8%
	Divorciado	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Conviviente	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Viudo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Total	14	45.2%	8	25.8%	1	3.2%	23	100.0%
Años de Servicios en la empresa	Menos de 1 año	6	19.4%	4	12.9%	0	0.0%	10	32.3%
	Mas de 1 a 2 años	5	16.1%	3	9.7%	0	0.0%	8	25.8%
	Mas de 2 a 4 años	0	0.0%	1	3.2%	0	0.0%	1	3.2%
	Más de 4 a 5 años	3	9.7%	0	0.0%	1	3.2%	4	12.9%
	Mas de 5	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Total	14	45.2%	8	25.8%	1	3.2%	23	100.0%

Fuente: Base de datos

Elaboración: Propia

Interpretación

Según el sexo, el 32.3% de los varones opina que la rotación de personal tiene un nivel bajo, el 19.4% de ellos opina que tiene un nivel medio y el 3.2% opina que tiene nivel alto, en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, de la ciudad Sullana, 2020. Asimismo, según la edad, el 22.6% del personal entre 18 – 28 años de edad, opina que la rotación del personal tiene un nivel bajo, el 19.4% de ellos

opina que tiene un nivel medio, en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, de la ciudad Sullana, 2020.

Además, según el estado civil, el 29% del personal soltero opina que la rotación del personal tiene un nivel bajo, el 16.1% de ellos opina que tiene un nivel medio y el 3.2% opina que tiene nivel alto, en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, de la ciudad Sullana, 2020. También, según los años de servicio, el 19.4% del personal con menos de 1 año de trabajo en el Restaurante El Tío Jhony, de la ciudad Sullana, 2020, opina que la rotación de personal tiene un nivel bajo, el 12.9% de ellos opina que tiene un nivel medio.

Tabla 11
Indicadores demográficos y desempeño laboral

INDICADORES DEMOGRAFICOS		DESEMPEÑO LABORAL							
		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO		Total	
		Encuestado	Porcentaje	Encuestado	Porcentaje	Encuestado	Porcentaje	Encuestado	Porcentaje
Sexo	Masculino	6	19.4%	8	25.8%	3	9.7%	17	54.8%
	Femenino	5	16.1%	0	0.0%	1	3.2%	6	19.4%
	Total	11	35.5%	8	25.8%	4	12.9%	23	100.0%
Edad	18 - 28	7	22.6%	4	12.9%	2	6.5%	13	41.9%
	29 - 38	3	9.7%	1	3.2%	2	6.5%	6	19.4%
	39 - 48	1	3.2%	3	9.7%	0	0.0%	4	12.9%
	49 - 58	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Mas de 58	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Total	11	35.5%	8	25.8%	4	12.9%	23	100.0%
Estado Civil	Soltero	7	22.6%	5	16.1%	3	9.7%	15	48.4%
	Casado	4	12.9%	3	9.7%	1	3.2%	8	25.8%
	Divorciado	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Conviviente	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Viudo	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Total	11	35.5%	8	25.8%	4	12.9%	23	100.0%
Años de Servicios en la empresa	Menos de 1 año	6	19.4%	1	3.2%	3	9.7%	10	32.3%
	Mas de 1 a 2 años	4	12.9%	3	9.7%	1	3.2%	8	25.8%
	Mas de 2 a 4 años	0	0.0%	1	3.2%	0	0.0%	1	3.2%

Màs de 4 a 5 años	1	3.2%	3	9.7%	0	0.0%	4	12.9%
Mas de 5 años	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Total	11	35.5%	8	25.8%	4	12.9%	23	100.0%

Fuente: Base de datos

Elaboración: Propia

Interpretación

Según el sexo, el 25.8% de los varones opina que el desempeño laboral tiene un nivel medio, el 19.4% de ellos opina que tiene un nivel bajo y el 9.7% opina que tiene nivel alto en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, de la ciudad Sullana, 2020.

Asimismo, según la edad, el 22.6% del personal entre 18 – 28 años de edad, opina que el desempeño laboral tiene un nivel bajo, el 12.9% de ellos opina que tiene un nivel medio, y el 6.5% opina que tienen un nivel alto, en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, de la ciudad Sullana, 2020.

Además, según el estado civil, el 22.6% del personal soltero opina que el desempeño laboral tiene un nivel bajo, el 16.1% de ellos opina que tiene un nivel medio y el 9.7% opina que tiene nivel alto, en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, de la ciudad Sullana, 2020.

También, según los años de servicio, el 19.4% del personal con menos de 1 año de trabajo en el Restaurante El Tío Jhony, de la ciudad Sullana, 2020, opina que el desempeño laboral tiene un nivel bajo, el 9.7% de ellos opina que tiene un nivel alto y el 3.2% opina que tiene un nivel medio.

7.2. Contratación de la hipótesis

Tabla 12

Correlaciones entre la rotación del personal y el desempeño laboral, en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, Sullana, 2020.

		ROTACIÓN DE PERSONAL	DESEMPEÑO LABORAL
ROTACIÓN DE PERSONAL	Coefficiente de correlación	1.000	0.145
	Sig. (bilateral)		0.351
Tau_b de Kendall	N	23	23
	DESEMPEÑO LABORAL		
	Coefficiente de correlación	0.145	1.000
	Sig. (bilateral)	0.351	
	N	23	23

Fuente: Base de datos

Elaboración: Propia

Interpretación:

Según el estadístico Tau b de Kendall, el coeficiente de correlación, 0.145; hay correlación muy baja, y el nivel de significación es 0.351 mayor a 0.05, se infiere que ambas variables tienen una correlación muy baja.

Tabla 13

Pruebas de chi-cuadrado de la rotación del personal y el desempeño laboral, en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, Sullana, 2020.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	145,028 ^a	144	0.460
Razón de verosimilitud	84.595	144	1.000
Asociación lineal por lineal	0.663	1	0.416
N de casos válidos	23		

a. 169 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,04.

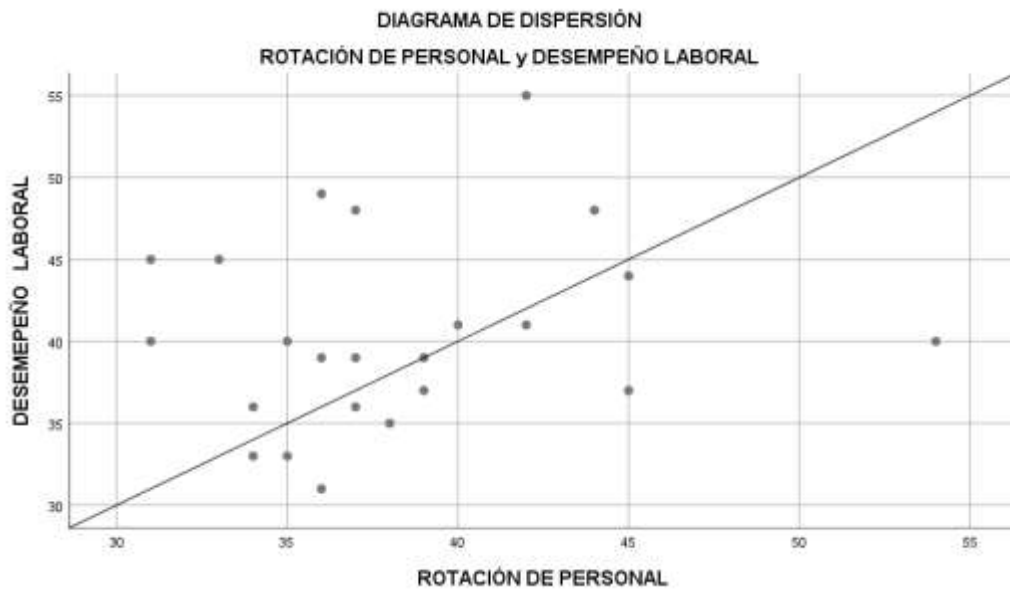
Fuente: Base de datos

Elaboración: Propia

Interpretación

Según el estadístico Chi Cuadrado de Pearson, el nivel de significación es 0.460, mayor al 0.05; lo que significa que se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula; es decir la rotación de personal no se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, de la ciudad Sullana, 2020.

Figura 1



Fuente: Base de datos
Elaboración: Propia

Interpretación:

A través de la figura 1, se puede verificar que existe una correlación muy baja, entre las variables Rotación de personal y desempeño laboral; la misma que se obtuvo en la tabla 10 del presente informe.

Tabla 14

Correlaciones entre la insatisfacción laboral y el desempeño laboral, en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, Sullana, 2020.

		INSATISFACCIÓN LABORAL	DESEMPEÑO LABORAL
INSATISFACCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000	0.247
	Tau_b de Kendall	23	23
DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0.247	1.000
	N	23	23

Fuente: Base de datos

Elaboración: Propia

Interpretación:

Según el estadístico Tau b de Kendall, el coeficiente de correlación 0.247; hay correlación baja, y el nivel de significación es 0.119 mayor a 0.05, se infiere que se correlacionan, pero de una manera baja.

Tabla 15

Pruebas de chi-cuadrado de la insatisfacción laboral y el desempeño laboral, en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, Sullana, 2020

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	99,028 ^a	96	0.396
Razón de verosimilitud	71.273	96	0.972
Asociación lineal por lineal	1.905	1	0.167
N de casos válidos	23		

a. 117 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,04..

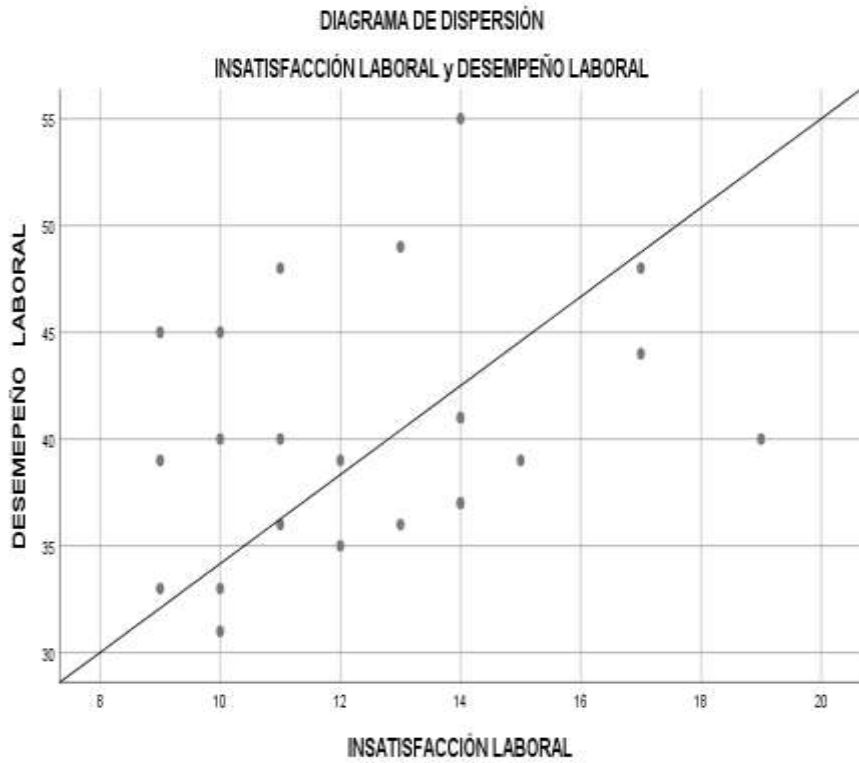
Fuente: Base de datos

Elaboración: Propia

Interpretación

Según el estadístico Chi Cuadrado de Pearson, el nivel de significación es 0.396, mayor al 0.05; lo que significa que la insatisfacción laboral no se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, de la ciudad Sullana, 2020.

Figura 2



Fuente: Base de datos
Elaboración: Propia

Interpretación:

A través de la figura 2, se puede verificar que existe una correlación baja, entre la insatisfacción laboral y el desempeño laboral; la misma que se obtuvo en la tabla 12 del presente informe.

Tabla 16

Correlaciones entre la baja remuneración y el desempeño laboral, en los colaboradores del Restaurante El Tio Jhony, Sullana, 2020.

		BAJA REMUNERACIÓN	DESEMEPEÑO LABORAL
Tau_b de Kendall	BAJA REMUNERACIÓN	Coficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.119
		N	23
	DESEMEPEÑO LABORAL	Coficiente de correlación	0.119
		Sig. (bilateral)	0.464
		N	23

Fuente: Base de datos

Elaboración: Propia

Interpretación:

Según el estadístico Tau b de Kendall, el coeficiente de correlación 0.119; hay correlación muy baja, y el nivel de significación es 0.464 mayor a 0.05, se infiere que tienen correlación muy baja.

Tabla 17

Pruebas de chi-cuadrado de la baja remuneración y el desempeño laboral, en los colaboradores del Restaurante El Tio Jhony, Sullana, 2020.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	65,486 ^a	60	0.292
Razón de verosimilitud	56.869	60	0.591
Asociación lineal por lineal	0.604	1	0.437
N de casos válidos	23		

a. 78 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,04.

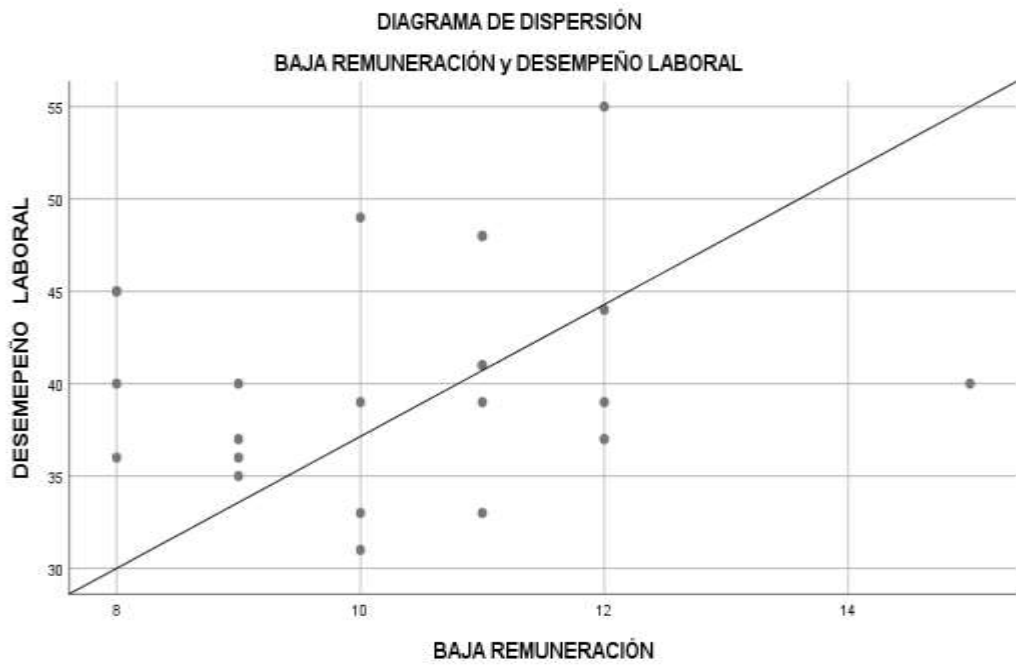
Fuente: Base de datos

Elaboración: Propia

Interpretación

Según el estadístico Chi Cuadrado de Pearson, el nivel de significación es 0.292, mayor al 0.05; lo que significa que la baja remuneración no se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, de la ciudad Sullana, 2020.

Figura 3



Fuente: Base de datos
Elaboración: Propia

Interpretación:

A través de la figura 3, se puede verificar que existe una correlación muy baja, entre la baja remuneración y el desempeño laboral; la misma que se obtuvo en la tabla 14 del presente informe.

Tabla 18

Correlaciones entre la selección incorrecta y el desempeño laboral, en los colaboradores del Restaurante El Tio Jhony, Sullana, 2020.

		SELECCIÓN INCORRECTA	DESEMEPEÑO LABORAL
SELECCIÓN INCORRECTA	Coefficiente de correlación	1.000	-0.041
	Sig. (bilateral)		0.804
Tau_b de Kendall	N	23	23
	Coefficiente de correlación	-0.041	1.000
DESEMEPEÑO LABORAL	Sig. (bilateral)	0.804	
	N	23	23

Fuente: Base de datos

Elaboración: Propia

Interpretación:

Según el estadístico Tau b de Kendall, el coeficiente de correlación -0.041; hay correlación negativa muy baja, y el nivel de significación es 0.804 mayor a 0.05, se infiere tienen asociación negativa muy baja.

Tabla 19

Pruebas de chi-cuadrado de la selección incorrecta y el desempeño laboral, en los colaboradores del Restaurante El Tio Jhony, Sullana, 2020.

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	69,479 ^a	72	0.562
Razón de verosimilitud	51.324	72	0.969
Asociación lineal por lineal	0.244	1	0.621
N de casos válidos	23		

a. 91 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,04.

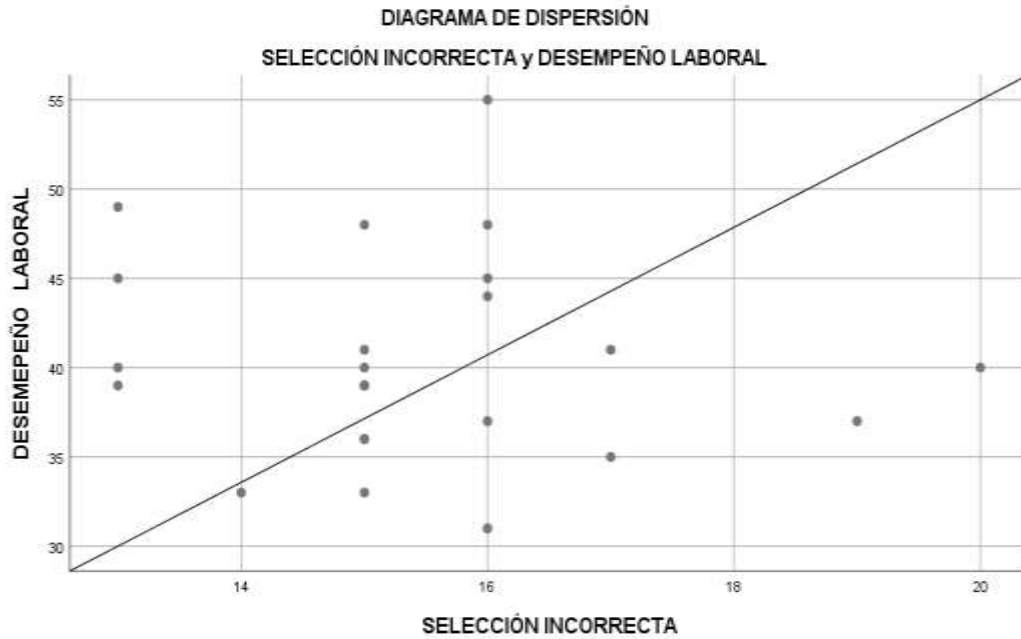
Fuente: Base de datos

Elaboración: Propia

Interpretación

Según el estadístico Chi Cuadrado de Pearson, el nivel de significación es 0.562, mayor al 0.05; lo que significa que la selección incorrecta no se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, de la ciudad Sullana, 2020.

Figura 4



Fuente: Base de datos
Elaboración: Propia

Interpretación:

A través de la figura 4, se puede verificar que existe una correlación negativa muy baja, entre la selección incorrecta y el desempeño laboral; la misma que se obtuvo en la tabla 16 del presente informe.

8. Análisis y discusión

Objetivo general: Determinar la relación entre la rotación del personal y el desempeño laboral, en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, Sullana, 2020.

Según la Tabla 12, hay correlación muy baja entre la rotación del personal y el desempeño laboral, según el coeficiente de correlación, 0.145; asimismo, según la tabla 13 del estadístico Chi Cuadrado de Pearson con un nivel de significación 0.460 mayor al 0.05; la rotación de personal no se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, de la ciudad Sullana, 2020. De esta manera, los resultados obtenidos se comparan con otras investigaciones; Castillo, Sabando y Marcelo (2018). precisan que existe una relación baja en la incidencia de la rotación de personal sobre la productividad de la Compañía Exportadora del Sur la cual del 17%.; además, Trelles (2019) concluye que sí existe una importante correlación entre el clima laboral y la rotación del personal en los trabajadores en área de operación del distrito del Agustino – Lima 2018; a diferencia de, Castillón (2019) que precisa que no existe relación de rotación personal con la calidad de servicio, en el área de logística en la empresa de tercerización SLI SAC, que reciben las personas que son atendidas. Según, Chiavenato (2000) considera que la rotación del recurso humano, es expresado a través de una relación que se da en términos porcentuales entre los ingresos y las separaciones relacionados con el promedio de miembros de la empresa, en el lapso de cierto tiempo y Palaci (2005), considera que el desempeño laboral viene a ser la valoración que se espera por parte del trabajador a través de sus acciones que realiza en un determinado tiempo. Estas acciones y comportamientos, de uno o varios trabajadores en momentos distintos, ayudarán a la eficiencia de la organización. Según los resultados, y mi experiencia laboral, señalo que la rotación de personal es un tema que importante dentro de una organización y trae consigo ciertas repercusiones llegando a influir en el desempeño de los colaboradores.

Objetivo específico 1: Describir el nivel de rotación del personal en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, de la ciudad Sullana.

De acuerdo a la tabla 1. el 60.9% del personal encuestado opina que la rotación de personal tiene un nivel bajo; en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, de la ciudad Sullana, 2020. De esta manera, los resultados se comparan con los de Cusacani (2017). concluye que no hay rotación de personal en una empresa pesquera en Tacna, en el área de fresco y porciones, estudio realizado en los años 2015.2016, asimismo, Miller (2016) concluye que de acuerdo a lo que contestaron en las encuestas que se aplicaron sobre la rotación de personal, se encontró que resulta inadecuada en la satisfacción de los colaboradores generando una baja productividad en la empresa. Según Mobley (1982) señala que la rotación de personal es la suspensión particular del recurso humano a una empresa u organización, quien recibe una remuneración monetaria o salario de la empresa; también, Hernández, Cruz, Meza y Cruz (2017) De acuerdo con Wayne Mondy y Robert M. Noé (2005), manifiestan que la rotación de puestos se da cuando los trabajadores son cambiados de un puesto a otro, con el propósito de tener más experiencia, esto es, el colaborador lo que busca es la forma de tratar de cambiar de puesto de trabajo con el propósito de obtener mayor beneficio económico y no tener un trabajo que sea rutinario. De acuerdo a los resultados y a mi opinión considero que de ser muy frecuente la rotación de personal se debe buscar lo que causa además de los factores que influyen en ello y tratar de controlarlas.

Objetivo específico 2: Describir el desempeño laboral en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, de la ciudad Sullana

Según la tabla 5. el 47.8% del personal encuestado opina que el desempeño laboral tiene un nivel bajo; en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, de la ciudad Sullana, 2020. De esta manera lo resultados no concuerdan con las investigaciones de Orihuela (2018) quien en su tesis el autor precisa que el Desempeño Laboral es positivo por lo cual los trabajadores se sienten satisfechos trabajando en la Zapatería; asimismo, Rentería (2019) determinó que los colaboradores de

Hiperbodega Precio Uno- Sullana, realizan un buen desempeño laboral; además, Vargas (2019). determinó que el nivel de desempeño laboral, según los grados, del personal de administración de la Región Policial de Cusco, los capitanes son quienes tienen mayor tendencia aceptable, seguido los sub oficiales brigadieres, técnicos, superiores, y los sub oficiales, el resto de grados dan porcentajes que no son favorable. Según, Chiavenato (2004), indica que el desempeño no es otra cosa que el comportamiento del evaluado quien busca alcanzar los objetivos establecidos. Compone la estrategia personal para alcanzar los objetivos deseados; y según, Bittel (2000), hace mención que en el desempeño actúa en gran parte lo que aspira el trabajador acerca de su trabajo y del rendimiento para lograr lo esperado, así como su deseo de sentirse conforme al alcanzar las metas y objetivos de la empresa. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa. De acuerdo a los resultados y mi experiencia laboral, señalo que es necesario conocer y evaluar el desempeño de lo colaboradores para detectar cuáles son sus debilidades y poder tomar medidas correctivas.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre la insatisfacción laboral y el desempeño laboral, en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, Sullana, 2020.

Según la tabla 14. hay una correlación baja entre la dimensión insatisfacción laboral y el desempeño laboral, según el estadístico de Tau b de Kendall, con un coeficiente de correlación de 0.247; además, según la tabla 15, del estadístico Chi Cuadrado de Pearson, cuyo nivel de significación es 0.396, mayor al 0.05, la insatisfacción laboral no se relaciona con la variable desempeño laboral en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, de la ciudad Sullana, 2020. De esta manera, los resultados se comparan con lo obtenidos por Ávila, Guerra del Carpio y Mendoza (2017) establecieron que la rotación laboral no deseada, es ocasionada por la insatisfacción laboral como muchos investigadores han demostrado, sino también por eventos esperados e inesperados. Según, Valenzuela, Buentello y Ramos (2015) definen a la

insatisfacción laboral como un contexto negativo a su esfuerzo propio. Esta situación negativa, se debe a las condiciones laborales y a las características personales de cada colaborador. De acuerdo a los resultados y a mi opinión señalo que el personal que no se encuentra satisfecho en su centro de trabajo, opta por buscar mejoras en otras instituciones lo que genera una baja para la empresa.

Objetivo específico 4: Especificar la relación entre la baja remuneración y el desempeño laboral, en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, Sullana, 2020.

De acuerdo a la tabla 16 del estadístico Tau b de Kendall, el coeficiente de correlación es 0.119; por lo que hay correlación muy baja entre la dimensión baja remuneración y el desempeño laboral; asimismo, según la tabla 17 del Chi Cuadrado de Pearson, el nivel de significación es 0.292, mayor al 0.05; lo que significa que la baja remuneración no se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, de la ciudad Sullana, 2020. De esta manera los resultados, se comparan con los de Aliaga (2019) quien en su estudio llega a concluir que la baja remuneración es un factor influyente en la rotación de personal de la empresa AVECITAS; además, Arroyo (2016) en su estudio concluye que los principales motivos en cuanto a la rotación de personal, es la muy poca oportunidad de promoción, escasa motivación en la empresa, a lo que se suma el no contar con incentivos económicos bajos, además la mayor parte del personal no se encuentra comprometido con los objetivos organizacionales; y Trelles (2019) en su estudio comprobó que el tema de remuneración se relaciona de manera significativa con la rotación del recurso humano de la empresa. Según, Gómez (2010) señala que la baja remuneración viene a ser la retribución que corresponde a un trabajador por su esfuerzo laboral brindado en una determinada entidad o institución, que es considerada por debajo de lo realizado. De los resultados obtenidos y en mi opinión manifiesto que uno de los aspectos importantes que consideran los colaboradores como importante para permanecer en una empresa, es la remuneración acorde al trabajo que realiza en ella, de no ser la adecuada, al presentársele una mejor

oportunidad cambiará de centro de trabajo lo que genera que lo que se ha invertido en él sea aprovechado en la otra empresa.

Objetivo específico 5: Establecer la relación entre la selección incorrecta y el desempeño laboral, en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, Sullana, 2020.

Según la tabla 18; hay correlación negativa muy baja, entre la dimensión selección incorrecta y el desempeño laboral de acuerdo al coeficiente de correlación -0.041 ; además, según la tabla 19 del Chi Cuadrado de Pearson, el nivel de significación es 0.562 , mayor al 0.05 ; lo que significa que la selección incorrecta no se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, de la ciudad Sullana, 2020. De lo resultados obtenidos, se compara con los de Aliaga (2019) en su estudio señaló que la carencia de las políticas de selección influye de manera negativa en la rotación de personal de la empresa AVECITAS, en este punto es indispensable mencionar que el personal no pasa por ningún proceso de selección, solo por el reclutamiento, la empresa recluta personal con o sin experiencia en sus puntos de venta o por recomendación, no se exige conocimiento para poder desarrollar el trabajo. Según, Chiavenato (1993) define la selección de recursos humanos como la ubicación del personal de acuerdo a las funciones que debe cumplir, según el área donde se desempeña con el propósito de incrementar la productividad y el desempeño del personal, en forma adecuada y eficiente. De acuerdo a lo resultados y a mi opinión, señalo que no hacerse un buen proceso de reclutamiento y selección de personal, se corre el riesgo de contratar personal que perjudique el desarrollo de las actividades de la empresa y por ende la imagen de la misma.

9. Conclusiones y Recomendaciones

9.1. Conclusiones

- PRIMERA:** Se encontró que, entre las variables rotación de personal y desempeño laboral, en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, de la ciudad Sullana, 2020, no existe relación; según el estadístico del Chi cuadrado, a un nivel de significación 0.460, mayor al 0.05. Así mismo, se encontró la existencia de una correlación positiva muy baja entre ambas variables.
- SEGUNDA:** El 60.9% del personal encuestado del Restaurante El Tío Jhony, de la ciudad Sullana, 2020, señalaron que la rotación de personal tiene un nivel bajo.
- TERCERA:** El 47.8% del personal encuestado del Restaurante El Tío Jhony, de la ciudad Sullana, 2020; señalaron que el desempeño laboral tiene un nivel bajo.
- CUARTA:** Se encontró que, entre la dimensión insatisfacción aboral y el desempeño laboral, en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, de la ciudad Sullana, 2020, no existe relación; según el estadístico del Chi cuadrado, a un nivel de significación 0.396, mayor al 0.05. Así mismo, se encontró la existencia de una correlación positiva baja entre ambas.
- QUINTA:** Se encontró que, entre la dimensión baja remuneración y el desempeño laboral, en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, de la ciudad Sullana, 2020, no existe relación;

según el estadístico del Chi cuadrado, a un nivel de significación 0.292, mayor al 0.05. Así mismo, se encontró la existencia de una positiva correlación bastante baja entre ambas.

SEXTA:

Se encontró que, entre la dimensión selección incorrecta y el desempeño laboral, en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, de la ciudad Sullana, 2020, no existe relación; según el estadístico del Chi cuadrado, a un nivel de significación 0.562, mayor al 0.05. Así mismo, se encontró la existencia de una negativa correlación muy baja entre ambas.

9.2. Recomendaciones

- PRIMERA:** El dueño, el administrador y los coordinadores del Restaurante El Tío Jhony, de la ciudad Sullana, debe implementar mecanismos de mejor control relacionado a la rotación de personal.
- SEGUNDA:** El dueño, el administrador y los coordinadores del Restaurante El Tío Jhony, de la ciudad de Sullana, deberán incluir en los mecanismos de control de la rotación de personal, acciones que tomen en cuenta aspectos como la remuneración y la selección de personal, indicadores con alto porcentaje de descontento.
- TERCERA:** En el Restaurante El Tío Jhony, de la ciudad de Sullana, los directivos deben diseñar estrategias que permitan aumentar el nivel de desempeño de los trabajadores, con acciones que contriuyan a incrementar la satisfacción en el trabajo, realizar el trabajo en equipo y de capacitación al trabajador.
- CUARTA:** El dueño, el administrador y los coordinadores del Restaurante El Tío Jhony, de la ciudad de Sullana, debe mejorar aspectos que permitan disminuir la dimensión insatisfacción en el trabajo, brindando mayores posibilidades de promoción entre sus trabajadores.
- QUINTA:** Los directivos del Restaurante El Tío Jhony, de la ciudad de Sullana, deben mejorar la dimensión baja remuneración, a través de sus indicadores retribuciones justas, entrega de

beneficios e incentivos, que permita mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.

SEXTA: En el Restaurante El Tío Jhony, de la ciudad de Sullana, los directivos deben afianzar la dimensión selección incorrecta, en su indicador compensación equitativa y Roles – expectativas; de manera que la escala de remuneraciones del personal y las funciones que realizan sean acordes a su puesto de trabajo.

10. Agradecimiento

Agradezco a Dios y la virgen Maria, por haberme dado fortaleza y sabiduría para la realización de mi tesis y de esta manera lograr una meta mas en mi vida personal y profesional.

11. Referencias Bibliográficas

- Avila E, Guerra Del Carpio R y Mendoza C. (2017). *La Rotación Laboral no Deseada: Causas y Consecuencias en Organizaciones Empresariales. Análisis de una Empresa Peruana de Consumo Masivo* (tesis de titulación) Lima, Peru. Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9625/AVILA_GUERRA_MENDOZA_LA_ROTACION_LABORAL_NO_DESEADA_CAUSAS_Y_CONSECUENCIAS_EN_ORGANIZACIONES_EMPRESARIALES.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aliaga, R. (2019) Factores que influyen en la rotación del personal caso empresa “Avecitas” (Tesis Para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración) Universidad Continental. Perú. Recuperado de: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/7014/5/IV_FCE_308_Aliaga_Huali_2019.pdf
- Arroyo, N. (2016). Satisfacción laboral y rotación del personal que labora en el área de servicios de las agencias del Scotiabank en el distrito de Trujillo entre 2015 - 2016. (Tesis para optar el título profesional de: Licenciada en Administración) Universidad Privada del Norte. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/9781/Arroyo%20Calder%20Nataly%20Mar%20Berenice.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
- Bohlander, G. y Snell, S. (2008). *Administración De Recursos Humanos*. Catorce edición. México. Editorial Thomson. Recuperado de: <http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Personal/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Administracion%20de%20Recursos%20Humanos%202.pdf>
- Castillo S; Eric S; Jhosue M. (2018). *Estudio de la Incidencia que tiene la Rotación de Personal en la Productividad de la Compañía Exportadora del Sur en el*

- Periodo 2014 al 2017*,(Tesis de titulacion), Guayaquil, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/10174/1/T-UCSG-PRE-ECO-ADM-449.pdf>
- Castillon F. (2019). “*Rotación de personal y la Calidad del servicio Logístico en la empresa de Tercerización SLI SAC*”,(Grado Académico de Magister en Administración) Lima Peru. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10408/Castillon_fr.pdf?sequence=3
- Chiavenato, I. (1993). *Administración de Recursos Humanos*. México. Mc Graw-Hill. Recuperado de: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Quinta edición. México. McGraw Hill. Recuperado de: <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-27-Administracion-de-Recursos-Humanos.pdf>
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México. Editorial Mc Graw Hill. Recuperado de: https://www.academia.edu/29923149/Comportamiento_Organizacional_Idalberto_Chiavenato_McGrawhill_2da_Edicion_pdf
- Chourio, S. (2017). *Rotacion de Personal y su Incidencia en los Equipos de alto Desempeño de la Empresa Cacao Aventurax C.A*,(Tesis de Especialización) Barbula, Venezuela. Recuperado de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4338/schourio.pdf?sequence=1>
- Chunga, C. (2018). “*Clima organizacional y el Desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bellavista de la Union-Sechura-2018*”, (Tesis de grado academico), Piura, Peru. Recuperado de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28578/Chunga_CMJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cordova, G. (2018). Caracterización de la Capacitación y Desempeño laboral en las Mype de servicio rubro Restaurantes, distrito Chulucanas, año 2018. (Tesis de titulación). Piura, Peru. Recuperado de:

http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3003/CAPACITACION_DESEMPENO_LABORAL_CORDOVA_GALLARDO_KATHERINE_ABIGAIL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cusacani, N. (2017). “Rotación del personal y Productividad de la empresa productos pesqueros del sur s.a. Tacna, período noviembre 2015 – abril 2016”, (Tesis de grado académico), Tacna, Peru. Recuperado de

<http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/251/1/Cusacani-Arcata-Nilda-Rosal%C3%ADa.pdf>

Davis, K. y Newstrom, J. (1991) *Comportamiento Humano en el Trabajo. Comportamiento Organizacional*. México. Editorial. Mac Graw Hill Interamericana S.A. Recuperado de:

<file:///C:/Users/UsUario/Downloads/El%20comportamiento%20humano%20en%20el%20trabajo.pdf>

Drovett, S. (1992) *Diversión de la Salud*. Buenos Aires. Editorial Maechi. Recuperado de:

[file:///C:/Users/UsUario/Downloads/Dialnet-ClimaOrganizacionalYDesempenoLaboralDelPersonalEmp-2573481%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/UsUario/Downloads/Dialnet-ClimaOrganizacionalYDesempenoLaboralDelPersonalEmp-2573481%20(2).pdf)

Flores, R., Badii, M. y Abreu, J. (2008) *Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas. Daena: International Journal of Good Conscience*. 3(1) : 65-99. Marzo 2008. ISSN 1870-557X.

Gómez, M. (2010). *Marco teórico remuneraciones*. Recursos humanos. Recuperado de: <http://rrhhlarioja.blogspot.com/2010/11/marco-teorico-compensaciones-aporte-de.html>

Hernández, S., Cruz, Z., Meza, M. y Cruz, L. (2017) *Principales Causas de la Rotación del Personal en Empresa de Servicios de Transporte*. Revista Sociología

Contemporánea Junio 2017 Vol.4 No.11 43-50. Recuperado de:
https://www.ecorfan.org/bolivia/researchjournals/Sociologia_Contemporanea/vol4num11/Revista_Sociologia_Contemporanea_V4_N11_5.pdf

Huaman, A. (2018). Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Belenpampa, Cusco. (Tesis de maestría en gestión de servicios de salud). Cusco, Peru. Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37559/huaman_am.pdf?sequence=1

Medina, D. (2017). “*La Influencia del Endomarketing en el Desempeño Laboral de los Docentes de la Organización San Juan de Sullana S.A.C.-piura 2017*”, (Tesis de titulación), Piura, Peru. Recuperado de
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26772/Medina_DR.pdf?sequence=1

Miller, R. (2016). *Influencia de la Rotación de Personal en la Productividad del Área de Créditos Grupales de la Empresa Compartamos Financiera en la Ciudad de Trujillo en el año 2016*; (Tesis de titulación), Trujillo, Peru. Recuperado de
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2328/1/RE_ADMI_BRYAN.MILLER_INFLUENCIA.DE.LA.ROTACION.DE.PERSONAL.EM.LA.PRODUCTIVIDAD_DATOS.PDF

Mobley, W. (1982). *La satisfacción laboral y la rotación de personal en una mediana empresa del sector transportista*. Recuorado de:
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/10174/1/T-UCSG-PRE-ECO-ADM-449.pdf>

Nash, M. (1989) *Como Incrementa la Productividad del Recurso Humano*. Editorial Norma. Colombia. Recuperado de:
<https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=5906>

Orihuela, A. (2018). *Caracterización de la Capacitación y Desempeño Laboral de las Mype Comerciales, rubro Calzado en el Mercado Central de Piura, año 2018*, (Tesis de Titulación) Piura, Peru. Recuperado de

http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3408/CAPACITACION_DESEMPENO_LABORAL_ORIHUELA_APONTE_ELIANA_PILAR.pdf?sequence=4

Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall. Recuperado de: http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/10/2005_Salanova-Mart%C3%ADnez-Llorens-Psicolog%C3%ADa-Organizacional-Positiva.pdf

Pastor, G. (2018). “*Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Trabajadores Administrativos de una Empresa Privada de Combustibles e Hidrocarburos, Lima 2017*”, (tesis de titulación), Lima, Peru. Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_Pastor-Guill%C3%A9n.pdf

Quintero, N., Africano, N. y Faria, E. (2008) *Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental Del Lago*. Revista Negotium / Ciencias Gerenciales Año 3 / N° 9 / Abril 2008. Recuperado de: <file:///C:/Users/UsUario/Downloads/Dialnet-ClimaOrganizacionalYDesempenoLaboralDelPersonalEmp-2573481.pdf>

Renteria, L. (2019), *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de Hipérbodega Precio Uno Sullana*. (tesis de titulación), Piura, Peru. Recuperado de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/13467/Tesis_63141.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. séptima. Edición. México. Prentice Hall. Recuperado de: https://www.academia.edu/27624331/COMPORTAMIENTO_ORGANIZACIONAL_TEOR%C3%8DA_Y_PRACTICA

Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación. Recuperado de: https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf

- Salazar, R. (2015). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Empresa Constructora Galilea de la ciudad de Piura*, (Tesis titulación), Pimentel, Peru. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4843/Salazar%20Robledo%20Martin%20Augusto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salgado J. (2008). *Estudio De Caracterización Ocupacional*, Bogotá. Recuperado de: [www.http://observatorio.sena.edu.co/mesas/01/gestion%20administrativa.pdf](http://observatorio.sena.edu.co/mesas/01/gestion%20administrativa.pdf)
- Trelles, T. (2019). *Clima Laboral y su Relación con la Rotación de Personal del Area de Operaciones en un Call Center del Distrito de el Agustino, 2018*, (tesis de titulación), Lima, Peru. Recuperado de http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6420/trelles_tel.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valenzuela, N., Buentello, C. y Ramos, G. (2015) *Análisis de la insatisfacción laboral en una mediana empresa de sector servicios*. Red Internacional de Investigadores en Competitividad Memoria del IX Congreso ISBN 978-607-96203-0-4. Recuperado de: <file:///C:/Users/UsUario/Downloads/53-308-1-PB.pdf>
- Vargas, C. (2019). Tesis “*Desempeño Laboral en el Personal Administrativo de la Región Policial de Cusco, 2018*”, (Tesis de titulación), Cusco, Peru. Recuperado de http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/3310/1/Alheli_Tesis_bachiller_2019.pdf
- Vasques, T. (2019). Análisis correlacional entre Incumplimiento de metas y la alta Rotación de personal por ordenes de Servicio en la DRE – Amazonas 2018. (Tesis de titulación). Chachapoyas, Peru. Recuperado de: <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1884/V%C3%A1squez%20Tan%20Ysolina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zapata, Z. (2018). *“Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Colaboradores de la Posta Médica de la Urb. San José – Piura, 2016”*, Piura, Peru.
Recuperado de
<http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1216/ADM-ZAP-ZAP-18.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

12. Anexo y apendices

ANEXO N°01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGIA
Rotación del personal y desempeño laboral en los colaboradores, Restaurante El Tío Jhony, Sullana, 2020	¿Cuál es la relación entre la rotación del personal y el desempeño laboral, en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, Sullana, 2020?	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la rotación del personal y el desempeño laboral, en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, Sullana, 2020.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Describir el nivel de rotación del personal en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, de la ciudad Sullana. 2. Describir el desempeño laboral en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, de la ciudad Sullana 3. Determinar la relación entre la insatisfacción laboral y el desempeño laboral, en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, Sullana, 2020. 4. Especificar la relación entre la baja remuneración y el desempeño laboral, en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, Sullana, 2020. 	<p>H1: Entre la rotación del personal y el desempeño laboral, existe un relacion significativa en los colaboradores, restaurante El Tío Jhony Sullana.</p> <p>H0: Entre la rotación del personal y el desempeño laboral, no existe una relacion significativa en los colaboradores, restaurante El Tío Jhony Sullana.</p>	<p><u>Tipo y Diseño</u></p> <p>Tipo El estudio que se realizará será de tipo no experimental</p> <p>Diseño Esta investigación será de diseño descriptivo, correlacional, de corte transversal.</p> <p><u>Poblacion y muestra</u></p> <p>Población: La población en un total de 23 colaboradores</p> <p>Muestra: Se trabajará con toda la población.</p> <p><u>Técnicas e instrumentos</u></p> <p>Técnicas: La técnica que se empleará será la encuesta.</p> <p>Instrumentos:</p>

		5. Establecer la relación entre la selección incorrecta y el desempeño laboral, en los colaboradores del Restaurante El Tio Jhony, Sullana, 2020.		El instrumento, que se utiliza es el cuestionario, que será debidamente estructura con la finalidad de procesar los datos.
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



Anexos N°02

UNIVERSIDAD SAN PEDRO Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Programa de estudios de Administración

ENCUESTA

Estoy realizando una investigación científica, referente a la relación que existe entre la rotación del personal y desempeño laboral en los colaboradores, restaurante El Tío Jhony, Sullana, 2020. Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.

I PARTE

En esta primera parte de la encuesta, le presentamos un conjunto de preguntas a cerca de usted. Por favor marque con una (X), el número o la alternativa que considere correcta en cada una ellas.

Sexo:

1. Masculino ()
2. Femenino ()

Edad:

1. 18 - 28 años ()
2. 29 - 38 años ()
3. 39 - 48 años ()
4. 49 - 58 años ()
5. Mas de 58 años ()

Años de Servicios en la empresa

1. Menos de 1 año ()
2. De 1 a 2 años ()
3. De 2 a 4 años ()
4. De 4 a 5 años ()
5. Mas de 5 años ()

Estado Civil:

1. Soltero ()
2. Casado ()
3. Divorciado ()
4. Conviviente ()
5. Viudo (a) ()

II PARTE

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas a la Rotación del Personal, seguido de una escala de valoración de esta variable de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

Escala de valoración:

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

ROTACION DEL PERSONAL

Nº	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿Se encuentran satisfechos con las condiciones laborales que les ofrecen en su centro de trabajo?					
2	¿Les brindan posibilidades de promoción dentro del lugar donde labora?					
3	¿Existen malas relaciones con sus compañeros donde labora?					
4	¿La relación con su jefe no es muy buena?					
5	¿La remuneración que recibe por su trabajo es justa al trabajo que realiza?					
6	¿Recibe todos los beneficios de ley por parte de la empresa donde labora?					
7	¿Le otorgan incentivos por realizar un buen trabajo en los Restaurantes El Tío Jhony?					
8	¿El personal que labora en los Restaurantes El Tío Jhony, es ubicado en el puesto acorde al perfil del trabajador?					
9	¿La Compensación que reciben por su trabajo en los Restaurantes El Tío Jhony es equitativa para todos los que laboran?					
10	¿Los roles que cumples en el trabajo que realizas son acordes a tu puesto de trabajo?					
11	¿Las actividades que realizas en los Restaurantes El Tío Jhony cubren tus expectativas como trabajador?					

III PARTE

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas al Desempeño Laboral; seguido de una escala de valoración de esta variable de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

Escala de valoración:

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, Ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

DESEMPEÑO LABORAL

N°	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
12	¿EL trabajo que realiza en los Restaurantes El Tío Jhony, es de su agrado?					
13	¿Existe un buen clima laboral en su centro de trabajo?					
14	¿Están establecidas las normas, funciones en documentos normativos en los Restaurantes El Tío Jhony?					
15	¿Otorgan algún tipo de reconocimientos para los colaboradores los Restaurantes El Tío Jhony?					
16	¿Le brindan oportunidades de mejora en los Restaurantes El Tío Jhony?					
17	¿Los colaboradores de los Restaurantes El Tío Jhony se interrelacionan entre ellos para realizar un buen trabajo?					
18	¿Existe un buen liderazgo por parte de los directivos de los Restaurantes El Tío Jhony?					
19	¿La comunicación entre los colaboradores tienen una buena comunicación lo que les permite hacer un buen trabajo?					
20	¿En los Restaurantes El Tío Jhony existen programas formales de capacitación para los trabajadores?					
21	¿Se le pregunta a los colaboradores de los Restaurantes El Tío Jhony en qué requieren ser capacitados?					
22	¿Las capacitaciones que les brindan tiene los resultados esperados para la empresa?					

APÉNDICE 01: Base de datos de la prueba piloto

Estadísticas de fiabilidad ROTACIÓN DE PERSONAL

Alfa de Cronbach	N de elementos
,866	11

APÉNDICE 02

Estadísticas de total de elemento ROTACIÓN DE PERSONAL

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
pregunta1	34,20	40,844	,473	,860
pregunta2	35,10	39,656	,553	,855
pregunta3	36,30	30,233	,881	,826
pregunta4	35,30	36,456	,538	,861
pregunta5	34,80	37,956	,785	,840
pregunta6	34,30	42,678	,434	,863
pregunta7	35,20	36,622	,610	,852
pregunta8	34,50	41,833	,570	,856
pregunta9	34,70	39,567	,624	,851
pregunta10	34,30	43,567	,328	,868
pregunta11	34,30	42,678	,649	,857

APÉNDICE 03

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 1: ROTACIÓN DE PERSONAL

ID	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11
1	5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4
2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	4	1	4	3	4	1	4	3	4	4
4	4	3	1	1	3	4	4	4	4	3	3
5	4	3	1	1	4	5	3	4	3	4	4
6	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
7	4	2	1	3	2	4	2	3	2	4	4
8	4	2	1	3	4	3	3	3	4	5	4
9	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	2	1	2	3	3	2	4	4	4	4

APÉNDICE 04

Estadísticas de fiabilidad DESEMPEÑO LABORAL

Alfa de Cronbach	N de elementos
,898	11

APÉNDICE 05

Estadísticas de total de elemento DESEMPEÑO LABORAL

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
pregunta12	36,50	47,833	,686	,897
pregunta13	36,40	46,267	,783	,891
pregunta14	36,30	42,900	,574	,893
pregunta15	37,40	40,267	,651	,889
pregunta16	36,70	44,233	,432	,902
pregunta17	36,30	46,678	,609	,894
pregunta18	36,70	45,567	,484	,897
pregunta19	36,50	46,056	,591	,894
pregunta20	37,70	34,900	,874	,874
pregunta21	37,90	36,767	,912	,870
pregunta22	37,60	36,267	,873	,873

APÉNDICE 06

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

ID	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15	ITEM 16	ITEM 17	ITEM 18	ITEM 19	ITEM 20	ITEM 21	ITEM 22
1	4	4	4	4	4	5	4	4	2	2	2
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	5	3	2	4	4	4	2	2	2
4	4	4	4	2	3	4	3	4	1	2	2
5	4	4	4	3	5	4	3	3	3	3	3
6	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4
7	4	4	5	3	3	4	4	4	3	3	3
8	4	4	2	2	4	4	4	4	1	1	1
9	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4
10	4	4	5	5	5	4	3	4	4	3	4

APENDICE 07: Juicio de expertos



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: cuestionario sobre rotación del personal y desempeño laboral, que hace parte de la investigación titulada:

“Rotación del personal y desempeño laboral en los colaboradores, restaurante El Tío Jhony, Sullana, 2020”.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Herminia Sánchez Velásquez

FORMACIÓN ACADÉMICA: Mg Ciencias de Educación Superior. Licenciada en Ciencias Administrativas

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Docencia universitaria

TIEMPO 17 años CARGO ACTUAL Docente

INSTITUCIÓN: Universidad San Pedro

Objetivo de la investigación: Determinar la relación entre la rotación del personal y el desempeño laboral, en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, Sullana, 2020.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -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 las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente 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 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Rotación del personal y desempeño laboral en los colaboradores, restaurante El Tío Jhony, Sullana, 2020.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indíque)
Insatisfacción laboral	¿Se encuentran satisfechos con las condiciones laborales que les ofrecen en su centro de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Les brindan posibilidades de promoción dentro del lugar donde labora?	4	4	4	4	
	¿Existen malas relaciones con sus compañeros donde labora?	4	4	4	4	
	¿La relación con su jefe no es muy buena?	4	4	4	4	
Baja remuneración	¿La remuneración que recibe por su trabajo es justa al trabajo que realiza?	4	4	4	4	
	¿Recibe todos los beneficios de ley por parte de la empresa donde labora?	4	4	4	4	
	¿Le otorgan incentivos por realizar un buen trabajo en los Restaurantes El Tío Jhony?	4	4	4	4	
Selección incorrecta	¿El personal que labora en los Restaurantes El Tío Jhony, es ubicado en el puesto acorde al perfil del trabajador?	4	4	4	4	
	¿La Compensación que reciben por su trabajo en los Restaurantes El Tío Jhony es equitativa para todos los que laboran?	4	4	4	4	
	¿Los roles que cumple en el trabajo que realizas son acordes a tu puesto de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Las actividades que realizas en los Restaurantes El Tío Jhony cubren tus expectativas como trabajador?	4	4	4	4	
satisfacción del trabajo	¿EL trabajo que realiza en los Restaurantes El Tío Jhony, es de su agrado?	4	4	4	4	
	¿Existe un buen clima laboral en su centro de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Están establecidas las normas, funciones en documentos normativos en los Restaurantes El Tío Jhony?	4	4	4	4	
Autoestima	¿Otorgan algún tipo de reconocimientos para los colaboradores los Restaurantes El Tío Jhony?	4	4	4	4	
	¿Le brindan oportunidades de mejor en los Restaurantes El Tío Jhony?	4	4	4	4	
Trabajo en equipo	¿Los colaboradores de los Restaurantes El Tío Jhony se interrelacionan entre ellos para realizar un buen trabajo?	4	4	4	4	
	¿Existe un buen liderazgo por parte de los directivos de los Restaurantes El Tío Jhony?	4	4	4	4	
	¿La comunicación entre los colaboradores tienen una buena comunicación lo que les permite hacer un buen trabajo?	4	4	4	4	
capacitación del trabajador	¿En los Restaurantes El Tío Jhony existen programas formales de capacitación para los trabajadores?	4	4	4	4	
	¿Se le pregunta a los colaboradores de los Restaurantes El Tío Jhony en qué requieren ser capacitados?	4	4	4	4	

	¿Las capacitaciones que les brindan tiene los resultados esperados para la empresa?	4	4	4	4	
--	-------------------------------------------------------------------------------------	---	---	---	---	--

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	x		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	x		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	x		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	x		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		x	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI X NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI X NO
Validado por: Mg. Herminia Sánchez Velásquez		Fecha: 15/01/2021	
Firma: 	Teléfono: 961102073	Email: herminiasv01@hotmail.com	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: cuestionario sobre rotación del personal y desempeño laboral, que hace parte de la investigación titulada:

“Rotación del personal y desempeño laboral en los colaboradores, restaurante El Tío Jhony, Sullana, 2020”.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente: aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Valdiviezo Pérez Karina Tomasa

FORMACIÓN ACADÉMICA: Mg Ciencias de Educación Superior. Licenciada en Ciencias Administrativas

ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Docencia universitaria

TIEMPO: 16 años

CARGO ACTUAL: Coordinador de escuela

INSTITUCIÓN: Universidad San Pedro. Filial Piura

Objetivo de la investigación: Determinar la relación entre la rotación del personal y el desempeño laboral, en los colaboradores del Restaurante El Tío Jhony, Sullana, 2020.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -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 las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente 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 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Rotación del personal y desempeño laboral en los colaboradores, restaurante El Tío Jhony, Sullana, 2020.

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
Insatisfacción laboral	¿Se encuentran satisfechos con las condiciones laborales que les ofrecen en su centro de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Les brindan posibilidades de promoción dentro del lugar donde labora?	4	4	4	4	
	¿Existen malas relaciones con sus compañeros donde labora?	4	4	4	4	
	¿La relación con su jefe no es muy buena?	4	4	4	4	
Baja remuneración	¿La remuneración que recibe por su trabajo es justa al trabajo que realiza?	4	4	4	4	
	¿Recibe todos los beneficios de ley por parte de la empresa donde labora?	4	4	4	4	
	¿Le otorgan incentivos por realizar un buen trabajo en los Restaurantes El Tío Jhony?	4	4	4	4	
Selección incorrecta	¿El personal que labora en los Restaurantes El Tío Jhony, es ubicado en el puesto acorde al perfil del trabajador?	4	4	4	4	
	¿La Compensación que reciben por su trabajo en los Restaurantes El Tío Jhony es equitativa para todos los que laboran?	4	4	4	4	
	¿Los roles que cumple en el trabajo que realizas son acordes a tu puesto de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Las actividades que realizas en los Restaurantes El Tío Jhony cubren tus expectativas como	4	4	4	4	
	trabajador?					
Satisfacción del trabajo	¿EL trabajo que realiza en los Restaurantes El Tío Jhony, es de su agrado?	4	4	4	4	
	¿Existe un buen clima laboral en su centro de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Están establecidas las normas, funciones en documentos normativos en los Restaurantes El Tío Jhony?	4	4	4	4	
Autoestima	¿Otorgan algún tipo de reconocimientos para los colaboradores los Restaurantes El Tío Jhony?	4	4	4	4	
	¿Le brindan oportunidades de mejora en los Restaurantes El Tío Jhony?	4	4	4	4	
Trabajo en equipo	¿Los colaboradores de los Restaurantes El Tío Jhony se interrelacionan entre ellos para realizar un buen trabajo?	4	4	4	4	
	¿Existe un buen liderazgo por parte de los directivos de los Restaurantes El Tío Jhony?	4	4	4	4	
	¿La comunicación entre los colaboradores tienen una buena comunicación lo que les permite hacer un buen trabajo?	4	4	4	4	
Capacitación del trabajador	¿En los Restaurantes El Tío Jhony existen programas formales de capacitación para los trabajadores?	4	4	4	4	
	¿Se le pregunta a los colaboradores de los Restaurantes El Tío Jhony en qué requieren ser capacitados	4	4	4	4	

¿Las capacitaciones que les brindan tiene los resultados esperados para la empresa?	4	4	4	4	
-------------------------------------------------------------------------------------	---	---	---	---	--

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI X NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI X NO
Validado por: Valdiviezo Pérez Karina Tomasa		Fecha: 13.01.2021	
Firma: 	Teléfono: 950490644	Email: karinavesv@hotmail.com	