

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION



Factores de rotación de personal en Fair Fruit Perú S.A.C, Huacho, 2020

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración

AUTORA:

Angeles Bambaren, Lucida Margarita

ASESOR

Daniel Pérez, Jorge Augusto

Código ORCID: 0000-0002-8323-3971

HUARAZ – PERU

2020

INDICE

1. Palabras clave.....	ii
2. Constancia de Originalidad.....	iii
3. Título.....	iv
4. Resumen.....	v
5. Abstract.....	vi
6. INTRODUCCIÓN.....	1
6.1. Antecedentes y Fundamentación Científica.....	1
6.2. Justificación de la Investigación.....	10
6.3. Problema.....	10
6.4. Conceptualización y Operacionalización de las variables.....	10
6.4.1. Conceptualización de las variables.....	10
6.4.2. Operacionalización de las variables.....	15
6.5. Hipótesis.....	17
6.6. Objetivos.....	17
7. METODOLOGÍA.....	18
7.1. Tipo y diseño de Investigación.....	19
7.2. Población y muestra.....	19
7.3. Técnica e instrumento de Investigación.....	19
7.4. Procesamiento y análisis de la información.....	20
8. RESULTADOS.....	20
9. ANALISIS Y DISCUSIÓN.....	25
10. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	28
11. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	30
12. AGRADECIMIENTO.....	32
13. ANEXOS.....	33
13.1.1. ANEXOS 01: Cuestionario.....	33
13.1.2. ANEXOS 02: Matriz de Consistencia.....	35
13.1.3. ANEXOS 03: Base de datos de la prueba piloto.....	36

1. PALABRAS CLAVE:

Tema	Factores de rotación de Personal
Especialidad	Rotación de Personal
Línea de investigación	Código OCDE 5 Ciencias Sociales 5.2 Economía y negocios Rotación de Personal

KEYWORDS

Theme	Staff turnover factors
Specialty	turnover factors
Line of research	OCDE Code 5 Social Sciences 5.2 Economy and business turnover factors



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**FACTORES DE ROTACIÓN DE PERSONAL EN FAIR FRUIT PERÚ S.A., HUACHO, 2020.**" del (a) estudiante: **ANGELES BAMBAREN LUCIDA MARGARITA**, identificado(a) con Código N° **1513100123**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **16%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 23 de septiembre de 2025

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

**3. Factores que generan Rotación de Personal en la empresa FAIR FRUIT
PERÚ S.A.C, Huacho, 2020.**

4. Resumen

El presente informe final tuvo como propósito determinar los factores que generan rotación de personal en la empresa Fair Fruit Perú S.A.C, Huacho, 2020, Es uno de elementos que actualmente las empresas tienen en cuenta el capital humano porque tiene una gran importancia en los distintos indicadores que determina el estado de una compañía. Es así que no existe una rotación de personal adecuado, si no que esta debe ubicarse de acuerdo a su habilidad y en la actividad en la que se desenvuelve y adicionalmente las necesidades de cada departamento de la empresa.

La metodología de investigación científica será: un estudio de tipo descriptivo, el diseño será no experimental de corte transversal. La población/muestra a considerar será los trabajadores del área de producción, 22 trabajadores de la empresa. Medida de confiabilidad alfa de Cronbach obteniendo así resultado 0.84 el cual se señala que es óptima la investigación. Se utilizará la técnica de la encuesta y entrevista, con el instrumento cuestionario.

Se concluye que la rotación de personal en Fair Fruit de Huacho, muestra un 45.5% que califica de “neutral” la rotación de personal en la empresa, debido a la carencia inadecuada de gestión de los directivos para con los recursos humanos, originados por inadecuada supervisión, clima laboral deficiente, falta de conocimiento laboral, y procesos de selección de personal inadecuado en la organización asimismo la rotación de personal voluntaria de los empleados de Fair Fruit de Huacho, muestra un 63.64%), que califica una alta rotación de personal voluntaria en la empresa, debido a la insuficiencia de liderazgo de los encargados en el área de producción, originado por mala relación con su superior, egoísmo y deslealtad por ende la rotación de personal involuntaria de los subordinados de Fair Fruit de Huacho, muestra un 45.5% que evalúa de neutral la rotación de personal involuntario en la empresa, debido a la falta de administración de los directivos para con los talentos humanos, originados por inapropiada inspección, Faltas de asistencia o impuntualidad a la hora de acudir al trabajo, Falta de disciplina y desobediencia a los superiores.

5. ABSTRACT

The purpose of this final report was to determine the factors that generate staff turnover in the company Fair Fruit Peru S.A.C, Huacho, 2020, It is one of the elements that companies currently take into account human capital because it has great importance in the different indicators that determine the status of a company. Thus, there is no adequate staff rotation, but it must be located according to their ability and the activity in which they operate and additionally the needs of each department of the company.

The scientific research methodology will be: a descriptive study, the design will be non-experimental, cross-sectional. The population / sample to be considered will be the workers in the production area, 22 company workers. Cronbach's alpha reliability measure, thus obtaining a result of 0.84, which indicates that the research is optimal. The survey and interview technique will be used, with the questionnaire instrument.

It is concluded that the staff turnover at Fair Fruit de Huacho shows 45.5% that qualifies as "neutral" the staff turnover in the company, due to the inadequate lack of management of the managers towards the human resources, originated by inadequate supervision, deficient work environment, lack of labor knowledge, and inadequate personnel selection processes in the organization, as well as the voluntary staff turnover of Fair Fruit de Huacho employees, shows 63.64%), which qualifies a high voluntary staff turnover in the company, due to the insufficient leadership of those in charge in the production area, originated by a bad relationship with their superior, selfishness and disloyalty, therefore the involuntary staff rotation of the subordinates of Fair Fruit de Huacho, shows 45.5% which evaluates the involuntary turnover of personnel in the company as "neutral", due to the lack of management of the directors towards human talents, origin Damaged by inappropriate inspection, Lack of attendance or lateness when going to work, Lack of discipline and disobedience to superiors.

6. Introducción

5.1. Antecedentes y fundamentación científica

5.1.1. Antecedentes

Chourio (2017) en su tesis rotación de personal y su incidencia en los equipos de alto desempeño de la empresa cacao Aventurax C.A, Bárbula-Venezuela, la presente investigación se manifestó cuando se realizan frecuentemente cambios entre el personal en la organización, por ello se propone analizar el proceso de rotación del personal que labora en el área de administración. Se analiza la necesidad de considerar que la variación del mercado laboral que se vive en Venezuela como en el mundo donde factores económicos, políticos, culturales y sociales alteran el equilibrio de las organizaciones haciendo que las mismas se vean en constante alerta ante situaciones sobrevenidas e inesperadas. Teóricamente la indagación está orientada por la teoría del Modelo de racionalidad retrospectiva de comportamiento. En su metodología de investigación fue con un diseño no experimental, de nivel descriptivo, empleado a 12 trabajadores de la empresa cacao y una muestra de 12 empleados seleccionado como población; empleada técnica la encuesta y como instrumento fue un cuestionario. Una vez recabada la información se emano a tabular cuadros y gráficos de frecuencia, procediendo a realizar análisis de los mismos sustentados en las teorías descritas según señalado en el proyecto. El autor concluye que conllevaron a los siguientes resultados demostrando que la teoría citada se puede indicar que en algunos casos principales de la rotación de personal de los cargos que ya van adquiriendo habilidades y agilidad para desempeñarse en labores administrativas deferentes, sin embargo, las variaciones seguidos, y repentinos sin considerar las opiniones de los trabajadores es una de las razones que afecta el desenvolvimiento de las labores dentro de la organización.

Gómez y Bonilla (2017) en su tesis titulada causales de la rotación de personal en el cargo de cajero caso Jumbo Bogotá-Huyuelos, Es este caso el presente informe es para formular estrategias a futuro que permita minimizar dicho índice pues esto ocasiona estancamiento en la sección donde siempre existirá personal improductivo, siendo por un lado exploratoria porque examina y estudia temas y es de nivel explorativo, investigación inductiva. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de entrevista y un cuestionario para encuestar a los empleados, se consideró una población de 125 colaboradores, que se desempeñan como cajeros y se obtuvo una muestra de 52 cajeros. El autor concluye que la sobrecarga de funciones y las capacitaciones brindada por la empresa, no son causales de rotación de personal, por lo tanto, la insatisfacción laboral, el reconocimiento frente a los estímulos ofrecidos y la inadecuada selección de empleado.

Rubio y Villagrán (2017), en su tesis de rotación del persona y su incidencia en el desempeño del potencial Humano en la corporación Fíales de la ciudad Guayaquil-Ecuador, es de tipo descriptivo, usó el diseño de investigación cualitativo y cuantitativo, empleo la técnica encuestas e instrumento cuestionario 189 clientes, por lo tanto el índice de rotación en la empresa incide considerablemente debido a muchos factores influyentes, entre ellos: inadecuado ambiente de trabajo, falta de incentivos, horarios no flexibles, largas jornadas de trabajo, entre otros, llegando a un índice del 43%, que en relación a años anteriores es un valor muy elevado. Este estudio se desarrolló con la finalidad de conocer las causas de las salidas del personal y proponer una solución a esta problemática, se aplicó instrumento de encuestas dirigidas al personal operativo del área de entretenimiento y una entrevista al Gerente de Recursos Humanos. El autor concluye que, con la implementación de un plan de acción multidisciplinario se disminuirá la rotación de personal, promoviendo a la satisfacción laboral y a un mejor desempeño mediante la aplicación de acciones y estrategias en las áreas de mayor conflicto, que, de

acuerdo a la investigación, es el área de entretenimiento de la Corporación Fíales.

Cusacani (2017) En su tesis Rotación del personal y productividad de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, con el objetivo de determinar la relación entre rotación del personal y productividad de la empresa Productos, de tipo descriptivo y de diseño de investigación cualitativo y cuantitativo. La investigación tuvo una muestra de 100 trabajadores, Para el sustento de la parte teórica se consultó diferentes fuentes bibliográficas y para el trabajo de campo se aplicó una encuesta a los encargados de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. relacionados a las variables de investigación. Luego del trabajo de campo se tabuló los datos conseguidos por medio del programa SPSS analizando e interpretando los resultados obtenidos que se presenta detalladamente en la investigación. El autor concluye que existe una muy buena correlación inversamente entre la rotación del personal y productividad de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, Siendo el p valor (0,005) menor que 0,05, y su índice de R (-0,942).

Cayo (2019) En su tesis Costo de rotación de personal en una empresa de servicios limpieza, Lima, La metodología empleada en el presente estudio tiene un enfoque cualitativo, de método inductivo y estudio de caso. La técnica utilizada fue la entrevista teniendo como instrumento la guía de entrevista siendo aplicada en la muestra la cual se encontró conformada por 3 trabajadores de la empresa; el gerente de la empresa, el contador y el ingeniero de salud y seguridad del trabajo haciendo uso del análisis de triangulación de datos. La rotación de personal genera costos, las cuales en ocasiones no suelen ser considerados por muchas empresas que no son percibidos a simple vista. El autor concluye, en base a las respuestas obtenidos por la aplicación de nuestro instrumento se tiene conocimiento de los aspectos que generan la alta rotación del personal en la empresa de servicios de limpieza como la falta de

capacitaciones al personal, el sueldo poco favorable para los trabajadores, el retiro frecuente de trabajadores por deficiencia en la productividad.

Roca (2020) en su análisis relacionado a rotación de personal, realizó estudio en la facultad de Cesar Vallejo Lima-Perú, el presente trabajo tiene el objetivo de analizar elementos que ocasionan la rotación de personal en entidad financiera, metodología de enfoque cualitativo, el método es fenomenología y la técnica empleada es entrevista, la herramienta de guía fue entrevista, población fue de 6 trabajadores. El autor finaliza que hay un déficit de acostumbrarse en los trabajadores que desarrolla la entidad financiera donde el énfasis de trabajo de campo no es nada fácil, por lo tanto, señala que no todas las compañías manejan una conveniente cultura, clima organizacional, el sueldo es fijo pero la bonificación es variable y por ello no están satisfechos con las metas que se otorgan a cada trabajador en la organización.

Rodríguez (2019) En su tesis Satisfacción laboral y rotación del personal en la Empresa Yungay Express, Caraz, El presente trabajo de investigación tuvo como propósito determinar las características de la satisfacción laboral y la rotación del personal. La investigación correspondió a un estudio de tipo descriptivo, el diseño a una investigación descriptiva transversal. La población que se considero fue de 20 conductores. Para la recolección de la información, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. El autor concluye que los resultados obtenidos fueron, que la satisfacción laboral en un 68 % afecta en su rendimiento empresarial y hace necesario el análisis para poder evidenciar la situación y sus posibilidades de mejora, por lo que la negatividad de la satisfacción laboral repercute en la rotación de personal en un 30 % en la empresa de transportes Yungay Express.

Fernández (2017) En su tesis rotación de personal y su influencia en la productividad del Banco Scotiabank, Huaraz, La rotación de personal actualmente es un problema que va en aumento en todas las empresas. Por lo

cual se realizó el presente trabajo de investigación el cual tuvo como objetivo determinar la influencia de la rotación de personal en la productividad del banco Scotiabank, Huaraz 2017. El presente trabajo estuvo conformado por una población 40 colaboradores del Banco Scotiabank en el cual tomamos una muestra de 36 colaboradores. Se aplicó la técnica de la encuesta mediante el instrumento del cuestionario, el cual consta de 24 preguntas con escala de tipo Likert. Para el análisis de los datos se utilizó la prueba de modelo de regresión, determinando un coeficiente de 43,8% que según la tabla 15 de porcentajes esa variación es moderada indicando que la Rotación de Personal está explicada por la Productividad. Obteniendo una significancia de menor a 0,05, por ende, se rechazó la hipótesis nula y se acepta la alterna. El autor concluyó que la rotación de personal si influye en la productividad del banco Scotiabank, Huaraz 2017.

Álamo (2018) En su tesis Influencia del estrés laboral en el rendimiento del personal obrero en movimiento de tierras en la empresa Trans - Bat E.I.R.L. – Huaraz, viene presentando síntomas de estrés laboral, el mismo que trae como consecuencia la reducción del rendimiento productivo laboral de los obreros de la empresa, generando de esta manera que estos síntomas de estrés se presenten de manera psicológica y fisiológica y produciendo que los colaboradores no puedan realizar sus tareas en óptimas condiciones. Por lo mediante la presente investigación tuvo como objetivo; Conocer la influencia del estrés laboral en el rendimiento de los obreros de la empresa. Llegando a la hipótesis que; el estrés laboral influye significativamente en el rendimiento de los obreros en la organización, el tipo de investigación es de carácter exploratorio no Experimental, descriptivo transaccional. La población que se estudio es de 86 personales obreros y se encuestó a la totalidad de la población por ser un número reducido de trabajadores. Las técnicas utilizadas para la presente investigación fueron la encuesta y la entrevista, teniendo como instrumentos el cuestionario y la guía de entrevista. El autor Concluye que llego al resultado obtenido manifiesta

que el estrés laboral influye significativamente en el rendimiento productivo de los obreros en la organización.

5.1.2. Fundamentación Científica

5.1.2.1. Rotación de Personal

Según **Chiavenato (1999)** define: En conclusión, la rotación de personal se emplea para precisar la definición de la fluctuación de personal entre una organización y clima laboral; esto significa que permite el cambio de personas entre la organización y el ambiente, así mismo se define por el volumen de personas que entran en la organización y el de las que salen de ellas (p.188).

De mismo modo **Robbins (1998)**, define rotación de personal en función de las desvinculaciones de personal y de las causas que pudiesen surgir si es voluntaria o no, en el cual el autor menciona que existe dos tipos de retiro: voluntaria e involuntaria constante en la organización, puede ser un problema, debido al aumento de los costos de incorporación de nuevo trabajador, selección, capacitación y perturbación laboral (p.343)

También **Taylor (1999)** definen como: A pesar de que al hablar de rotación se considera que algún miembro de la organización abandone su puesto de trabajo; sin embargo, menciona que existen 3 tipos de desvinculación en las organizaciones, la rotación laboral voluntaria, la voluntaria inevitable y la involuntaria (p.6)

Según **Griffeth y Hom (2001)** Los tipos de rotación laboral pueden clasificarse según quien haya iniciado esta rotación, si es que el trabajador que se fue es fácil de reemplazar y si es que dicha rotación pudo haber sido evitada o no; de esta manera poder descubrir a la rotación no deseada.

a. Involuntaria o voluntaria

El primer paso para identificar la rotación laboral evitable es, según los autores, distinguir entre la rotación voluntaria e involuntaria. Mientras que la rotación involuntaria se refiere a aquellos trabajadores cuyo aporte para la organización está siendo deficiente, por lo cual la empresa no desea retenerlos más; la rotación voluntaria significa que los empleados escogen libremente dejar su actual empleo. A diferencia de la rotación voluntaria, este tipo de rotación es indeseable porque los empleadores no solicitaron la salida de los colaboradores.

Determinar si los empleados se van voluntariamente es relativamente sencillo con encuestas de salida; sin embargo, estas encuestas pueden presentar sesgos, ya que, durante las mismas, los empleados que se han desligado de la organización podrían exagerar las razones inevitables (o subestimar las razones evitables) por las cuales se están yendo, debido a que aquellos que se están yendo posiblemente necesitarán cartas de referencia favorables provenientes de sus supervisores. En lugar de culpar la deficiente supervisión o las malas condiciones de trabajo, los empleados que se están retirando podrían atribuir sus salidas a razones inevitables, como una mudanza de la familia u otros motivos personales (P.65).

Pigors y Myers (1960) afirman que los métodos de pago de salarios y la forma en la que se maneja un plan de salarios e incentivos afectan a los resultados de los trabajadores, por ello es importante reconocer la importancia

de la relación entre el nivel de sueldos y salarios de las organizaciones y la posibilidad de atraer y retener al personal calificado (P.65).

Timpe (1989) La remuneración es un aspecto importante en la rotación laboral puesto que no involucra solamente a una retribución monetaria o tangible sino también otros aspectos que influyen en la decisión del empleado por permanecer o no dentro de una organización, sin embargo, la remuneración únicamente monetaria no basta para conseguir buenos resultados de los trabajadores de una organización. (p. 34)

Motivación de los trabajadores: “Para estar motivados los empleados tienen que sentir un alto grado de interés por sus trabajos, este interés debe derivar en una amplia satisfacción cuando los realicen” (p. 34)

Taylor (1999), La rotación de personal implica que algún miembro de la organización abandone su puesto de trabajo; menciona que ésta se puede desarrollar de 2 maneras: la rotación de personal interna y externa. La primera, consiste en la reubicación del empleado dentro de la misma empresa, ya sea por medio de las promociones o cambios de puesto. En cambio, la segunda se trata de la salida del empleado de la empresa donde labora, con el objetivo de buscar nuevas ofertas laborales. (P.6)

De igual forma Taylor (1999) menciona que existen 2 tipos de desvinculación en las organizaciones, la rotación laboral voluntaria, la voluntaria inevitable y la involuntaria. (p.6).

Rotación laboral voluntaria: Se produce cuando un empleado decide, por motivos personales o profesionales, finalizar la relación con la

empresa. Esta decisión puede surgir porque el empleado haya encontrado un trabajo mejor, quiera cambiar de profesión o quiera tener más tiempo para su familia o para su propio ocio. La decisión puede deberse a que el empleado considera que el trabajo actual no es satisfactorio, y esto puede ser debido a las malas condiciones laborales, bajos salarios, recibe pocas prestaciones, a que tiene una mala relación con su jefe (p.6)

Rotación laboral involuntaria: se produce cuando la dirección decide acabar una relación laboral con un empleado por necesidad económica o un mal funcionamiento entre el empleado y la organización. Las rupturas laborales involuntarias suponen el resultado de decisiones muy difíciles, que tienen un profundo impacto sobre toda la organización y, sobre todo, sobre el empleado que pierde su puesto de trabajo” (p. 6).

5.2. Justificación de la investigación

5.2.1. Justificación social

El presente estudio es relevante socialmente, porque beneficiará a los trabajadores de la empresa Fair Fruit Perú y a todas las personas que laboran. Ya que los resultados que se obtendrán, permitirá a la empresa formular táctica para un mejor manejo de personal.

5.2.2. Justificación Científica

La presente investigación tiene importancia social, conceptos e información relevante sobre Rotación de personal, lo cual será muy importante para la empresa. Ya que los resultados que se obtendrán, permitirá a la empresa formular nuevas estrategias y añadir nuevos enfoques.

5.3. Problema

¿Cuáles son los factores que generan rotación en el personal de la empresa Fair Fruit Perú S.A.C Huacho, 2020?

5.4. Conceptualización y operacionalización de las Variables

5.4.1. Conceptualización de variables

Rotación del Personal.

Según Chiavenato (1999) define: En conclusión, la rotación de personal se emplea para precisar la definición de la fluctuación de personal entre una organización y clima laboral; esto significa que permite el cambio de personas entre la organización y el ambiente, así mismo se define por el volumen de personas que entran en la organización y el de las que salen de ellas (p.188)

De mismo modo Robbins (1998), define rotación de personal en función de las desvinculaciones de personal y de las causas que pudiesen surgir si es voluntaria o no, en el cual el autor menciona que existe dos tipos de retiro: voluntaria e involuntaria constante en la organización, puede ser un problema, debido al aumento de los costos de incorporamiento de nuevo trabajador, selección, capacitación y perturbación laboral (p.343)

También Taylor (1999) definen como: A pesar de que al hablar de rotación se considera que algún miembro de la organización abandone su puesto de trabajo; sin embargo, menciona que existen 3 tipos de

desvinculación en las organizaciones, la rotación laboral voluntaria, la voluntaria inevitable y la involuntaria (p.6).

Dimensión 1: Rotación de personal voluntaria

De igual forma Taylor (1999) menciona que “existen 3 tipos de desvinculación en las organizaciones, la rotación laboral voluntaria, la voluntaria inevitable y la involuntaria”. (p.6).

Taylor (1999) señala: La rotación de personal voluntario se produce cuando un empleado decide, por motivos personales o profesionales, finalizar la relación con la empresa. Esta decisión puede surgir porque el empleado haya encontrado un trabajo mejor, quiera cambiar de profesión o quiera tener más tiempo para su familia o para su propio ocio. La decisión puede deberse a que el empleado considera que el trabajo actual no es satisfactorio, y esto puede ser debido a las malas condiciones laborales, bajos salarios, recibe pocas prestaciones, a que tiene una mala relación con su jefe (p.6)

Indicador 1: Compatibilidad del Equipo

Se refiere a lo que puede tolerarse junto o recíprocamente, permitirse mutuamente. Dos personas son compatibles cuando pueden comprenderse (en distintos aspectos) el uno al otro. La compatibilidad es la aptitud de ser compatible. (p. 6).

Indicador 2: Desmotivación según Sierra (2015)

Es una amenaza constante para las organizaciones. Consiste en un desinterés progresivo en su puesto de trabajo o, en muchos casos, insatisfacción laboral. Esto puede causar que el personal se sienta frustrado, sin motivación en el trabajo y, por tanto (p.8) Por ello se debe aplicar la motivación es de vital importancia para el desarrollo de cualquier actividad por parte del individuo y, por tanto, también lo es para el desempeño de sus tareas en el contexto laboral. En este ámbito,

las empresas tratan de motivar a sus empleados para que inviertan esfuerzo e interés en la realización de su trabajo (p.8)

Indicador 3: Bajo sueldo

Según Sierra 2015: En contraste con los sueldos (que se pagan por ocupar un puesto) y los incentivos salariales (que se pagan por el nivel de desempeño), el salario basado en competencias (también conocido como salario basado en conocimientos o salario por habilidades múltiples) premia a los individuos porque saben cómo hacer el trabajo (P.29)

Indicador 4: Mal clima laboral

Una de las principales causas de un clima laboral negativo es no tener en cuenta los indicadores del clima laboral ni las diversas herramientas con las que un equipo de recursos humanos puede medir el clima organizacional (p.6)

Indicador 5: Estancamiento Laboral

Suele aparecer en aquellos empleados que llevan 5, 10 e incluso 15 años en el mismo puesto de trabajo, asumiendo las mismas tareas y con el mismo salario. En las empresas españolas, por desgracia, es un fenómeno muy extendido (p.6)

Indicador 6: Malos liderazgos.

Sierra (2015) Los malos líderes pueden tener un impacto negativo en los empleados y pueden hasta dañar a la compañía. El mal liderazgo afecta la capacidad de la empresa de retener empleados y afecta la moral del personal, la motivación y la productividad. Comprender las características de un mal líder te ayudará a evitar cometer ciertos errores y reforzar tus habilidades de liderazgo, además es el proceso de desarrollar ideas y una visión, de vivir conforme a los valores que apoyan esas ideas y esa visión, de influir en terceros para que los

adopten en su propio comportamiento y de tomar decisiones difíciles sobre los recursos humanos y otros (P.42)

Indicador 7: Mala elección de candidatos

Ante la necesidad de una contratación, el empleador debe realizar un procedimiento de selección que le permita recibir la mayor cantidad de postulantes posible para elegir el que mejor se adecúe a los requerimientos del puesto (p.6)

Indicador 10: mala relación con su jefe

Bhal y Ansari (2007) El líder es el punto de unión entre el empleado y la organización, es una pieza clave tanto para la evaluación del rendimiento como para el reparto de responsabilidades y la asignación de recursos para su desarrollo (P.7)

Indicador 11: adaptarse a la cultura de la empresa

según Sierra (2015) El sistema de control debe incorporar mecanismos capaces de adaptarse a las condiciones cambiantes del entorno. El control nunca debe constreñir la actividad empresarial. (P.54)

Dimensión 2: Rotación de personal involuntaria

se produce cuando la dirección decide acabar una relación laboral con un empleado por necesidad económica o un mal funcionamiento entre el empleado y la organización. Las rupturas laborales involuntarias suponen el resultado de decisiones muy difíciles, que tienen un profundo impacto sobre toda la organización y, sobre todo, sobre el empleado que pierde su puesto de trabajo” (p. 6).

Indicador 1: Reestructuración de la plantilla

Un ajuste de plantilla o reestructuración de plantilla es una manera de reducir costes en una empresa. Ahora bien, un ajuste de plantilla es diferente a un despido, aunque este otro instrumento ha sido utilizado

habitualmente por muchos empresarios para ajustar sus plantillas. En un proceso de ajuste de plantilla el trabajador pierde su empleo como consecuencia de diversos factores: un cambio del entorno del sector empresarial de su empresa; un cambio en la estrategia empresarial; la entrada en el mercado de más competidores; un proceso de fusión o adquisición de empresas (p.6).

Indicador 2: Evaluación desfavorable

La evaluación es la determinación sistemática del mérito, el valor y el significado de algo o alguien en función de unos criterios respecto a un conjunto de normas, en el cual no se encuentra un personal no grato para cubrir ciertos puestos (p.6).

Indicador 3: Procesos de selección. Es el conjunto de etapas o pasos que tienen como objetivo reclutar y seleccionar al personal más idóneo para un puesto de trabajo en una empresa (p.6).

5.4.2. Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
FACTORES DE ROTACIÓN DE PERSONAL	Según Chiavenato (1999) determina la rotación de personal se emplea para precisar la definición de la fluctuación de personal entre una organización y clima laboral; esto significa que permite el cambio de personas entre la organización y el ambiente, así mismo se define por el volumen de personas que entran en la organización y el de las que salen de ellas (p.188)	se menciona tipos de rotación de personal	ROTACIÓN DE PERSONAL	- Calificación de la rotación.	1. Como calificarías la rotación de personal en la empresa Fair Fruit Perú.
				- Frecuencia de rotación	2. Considera usted que la rotación de personal ocurre frecuentemente en la empresa Fair Fruit. Perú.
				- Rotación voluntaria.	3. Consideras usted que la rotación de personal sucede de manera voluntaria en la empresa Fair Fruit Perú.
			FACTORES VOLUNTARIOS	- Compatibilidad del Equipo	4. Considera usted que la falta de compatibilidad con el equipo es una factor generador de la alta rotación del personal.
				- Desmotivación	5. Considera usted que la desmotivación es una factor generador de la alta rotación del personal.
				- Bajos salarios	6. Cree usted que el bajo salario es un factor generador de la alta rotación del personal.
					7. Considera usted adecuado los criterios de rotación de personal en la empresa Fair Fruit. Perú.
				- Mal clima laboral	8. Cree usted que mal clima laboral es una factor generador de la alta rotación del personal.
				- Estancamiento profesional	9. Cree usted que el estancamiento profesional es una factor generador de la alta rotación del personal.
				- Malos liderazgos	10. Considera usted que los malos liderazgos es una factor generador de la alta rotación del personal.
				- Mala elección de candidatos	11. Considera usted que mala elección de candidatos es una factor generador de la alta rotación del personal.
				- trabajo mejor	12. Considera usted que un trabajo mejor es una factor generador de la alta rotación del personal.

				- tiempo para su familia	13. Cree usted que tiempo para su familia es una factor generador de la alta rotación del personal.
				- mala relación con su jefe	14. Considera usted que la mala relación con su jefe es una factor generador de la alta rotación del personal.
				- adaptarse a la cultura de la empresa	15. Cree usted la falta de adaptarse a la cultura de la empresa es una factor generador de la alta rotación del personal.
				- posibilidades de adquirir conocimientos	16. Considera usted que posibilidades de adquirir conocimientos es una factor generador de la alta rotación del personal.
			FACTORES INVOLUNTARIOS	- reestructuración de la plantilla	17. Consideras usted que reestructuración de la plantilla es una factor generador de la alta rotación del personal.
				- evaluación desfavorable de su trabajo	18. Consideras usted que la evaluación desfavorable de su trabajo es una factor generador de la alta rotación del personal
				- procesos de selección.	19. Cree usted que el proceso de selección es deficiente por ende es una factor generadora de la alta rotación del personal.
				- mal desempeño en el trabajo	20. Cree usted que mal desempeño en el trabajo es una factor generador de la alta rotación del personal

5.5. Hipótesis

Se ha creído conveniente no formular hipótesis, en razón que se trata de un estudio descriptivo, que va a permitir describir el comportamiento de las variables de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

5.6. Objetivos

5.6.2. Objetivos general

Determinar cuáles son los factores que generan rotación en el personal de la empresa Fair Fruit Perú S.A.C Huacho, 2020

5.6.3. Objetivos específicas

- Identificar los factores de rotación de personal en el personal de la empresa Fair Fruit Perú S.A.C Huacho, 2020.
- Identificar los factores involuntarios que generan rotación en el personal de la empresa Fair Fruit Perú S.A.C Huacho, 2020.
- Identificar los factores involuntarios que generan rotación en el personal de la empresa Fair Fruit Perú S.A.C Huacho, 2020.

7. Metodología

6.1. Tipo y Diseño de investigación

6.1.1. Tipo de investigación.

Hernández, Fernández y Baptista (2010), definen que Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis, Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas. (p.80).

No experimental. - Respecto a investigación no experimental, no se manipulará la variable planteada de Rotación de Personal solamente se observará en un ambiente natural (p.149)

Transversal. - Porque la investigación solamente está referida a indagar la variable Factores que generan rotación de personal en la empresa Fair Fruit Perú S.A.C, huacho, 2020. Tal como lo definen Hernández et al. (2010) cuando describen que: “Recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único”. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. (p.151)

6.1.2. Diseño de la investigación.

El diseño de la investigación será básica-cuantitativo como se muestra en el siguiente diagrama:

El diseño de la investigación será básica-cuantitativo como se muestra en el siguiente diagrama:

Diagrama del diseño simple o de una casilla



Donde:

M = Muestra (Personal de la empresa Fair Fruit, Huacho, 2020).

O = Medición (Información, lo que se observa) Rotación de Personal

6.2. Población y Muestra

6.2.1. Población:

El universo materia de investigación, está conformado por los trabajadores de la empresa Fair Fruit que laboran en el área de producción en un total de 22 trabajadores los cuales desempeñan actividades netamente operarios de planta.

6.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se utilizará una encuesta cuya estructura está diseñada para recolectar datos de los elementos de estudio.

Instrumento

Se utilizará cuestionario con preguntas, debidamente estructurada cuyas preguntas se enfocaron en recabar información necesaria para el análisis de las variables de estudio.

6.4. Procesamiento y análisis de la Información

El instrumento de recolección son elaborados específicamente para el presente estudio y para verificar la validez, se procedió mediante el aporte de los expertos. (Juicio de expertos)

Posterior a la recopilación de información mediante la encuesta aplicado a los trabajadores, se procedió a diseñar en Microsoft office Excel 2016 de tabulación para procesar las respuestas obtenidas en cada una de las encuestas y posteriormente tabulación para ir generando cuadros de doble entrada y sus gráficos respectivos, posterior a ello se realizó los filtros teniendo en consideración la información más relevante. Estas tablas y figura han sido debidamente analizados e interpretados literalmente por el investigador para la presentación de los resultados.

8. Resultados

Para la interpretación y análisis de la información obtenida se utilizó las técnicas y herramientas estadísticas, entre las cuales están: tablas y figuras a través de las cuales se obtuvo la información necesaria para realizar el análisis pertinente.

De los objetivos específicos:

- Objetivo específico 1: Describir la rotación de personal en la empresa Fair Fruit Perú S.A.C Huacho, 2020.

Tabla 1.

Nivel de calificación de la rotación del personal en la empresa Fair Fruit Perú S.A.C Huacho, 2020.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy alta	1	4,5%
	Media	8	36,4%
	Baja	7	31,8%
	Muy baja	6	27,3%
	Total	22	100,0%

Fuente: Aplicación del cuestionario sobre rotación de personal a los 22 trabajadores de la empresa Fair Fruit Perú S.A.C Huacho, 2020.

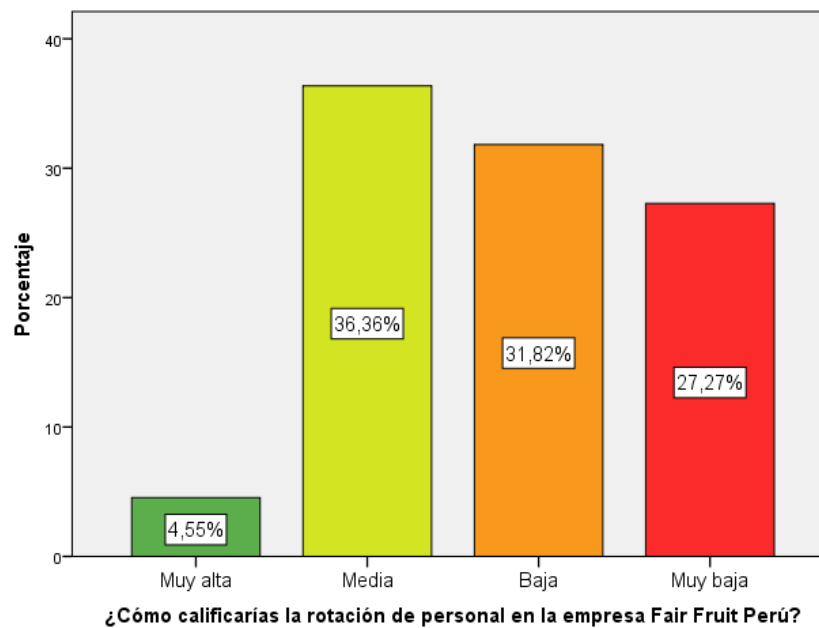


Figura 1. Distribución de trabajadores según calificación de la rotación de personal en la empresa Fair Fruit Perú S.A.C Huacho, 2020.

Fuente: Tabla 1.

Descripción: La tabla 1 muestra que el 36.36% de trabajadores de la empresa Fair Fruit Perú S.A.C. de Huacho califica la rotación de personal dentro de la empresa como “media”, mientras que el 31.82% la califica como “baja” y el 27.27%, como “muy baja”.

Tabla 2.

Descripción de la rotación de personal dentro de la empresa Fair Fruit Perú S.A.C Huacho, 2020.

	T. de acuerdo		De acuerdo		Neutral		En desacuerdo		T. en desacuerdo		Total	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
La rotación de personal ocurre frecuentemente en la empresa Fair Fruit Perú.	1	4,5%	1	4,5%	7	31,8%	8	36,4%	5	22,7%	22	100%
La rotación de personal sucede de manera voluntaria en la empresa Fair Fruit Perú.	2	9,1%	2	9,1%	8	36,4%	2	9,1%	8	36,4%	22	100%
Son adecuados los criterios de rotación de personal en la empresa Fair Fruit Perú.	1	4,5%	4	18,2%	10	45,5%	4	18,2%	3	13,6%	22	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario sobre rotación de personal a los 22 trabajadores de la empresa Fair Fruit Perú S.A.C Huacho, 2020.

Descripción: La tabla 2 muestra que el 36.4% de trabajadores de la empresa Fair Fruit Perú S.A.C. de Huacho considera estar “en desacuerdo” con que la rotación de personal ocurra frecuentemente dentro la empresa, mientras que el 31.8% mantiene una posición “neutral”. Por otro lado, el 36.4% se encuentra “totalmente en desacuerdo” con que la rotación de personal sucede de manera voluntaria en la empresa, mientras que el 36.4% mantiene una postura “neutral”. Sin embargo, el 45.5% se mantiene “neutral” respecto a que sean adecuados los criterios de la rotación de personal en la empresa, mientras que el 18.2% se encuentra “en desacuerdo”.

Objetivo específico 2: Identificar los factores voluntarios que generan rotación en el personal de la empresa Fair Fruit Perú S.A.C Huacho, 2020.

Tabla 3.**Factores voluntarios que generan rotación en el personal de la empresa Fair Fruit Perú S.A.C Huacho, 2020.**

Factores voluntarios que generan rotación	T. de acuerdo		De acuerdo		Neutral		En desacuerdo		T. en desacuerdo		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Desmotivación del personal.	0	0.00%	3	13.64%	6	27.27%	12	54.55%	1	4.55%	22	100%
Bajo salario en la empresa.	0	0.00%	3	13.64%	7	31.82%	11	50.00%	1	4.55%	22	100%
Deseo de contar con más tiempo para la familia.	0	0.00%	4	18.18%	8	36.36%	10	45.45%	0	0.00%	22	100%
Encontrar un trabajo mejor.	0	0.00%	3	13.64%	8	36.36%	8	36.36%	3	13.64%	22	100%
Falta de compatibilidad con el equipo.	2	9.09%	1	4.55%	7	31.82%	7	31.82%	5	22.73%	22	100%
Estancamiento profesional dentro de la empresa.	2	9.09%	3	13.64%	9	40.91%	7	31.82%	1	4.55%	22	100%
Mala elección de candidatos.	0	0.00%	4	18.18%	9	40.91%	7	31.82%	2	9.09%	22	100%
Mal clima laboral.	0	0.00%	0	0.00%	11	50.00%	7	31.82%	4	18.18%	22	100%
Posibilidades de adquirir conocimientos en otras empresas.	2	9.09%	1	4.55%	12	54.55%	4	18.18%	3	13.64%	22	100%
Falta de adaptación a la cultura de la empresa.	2	9.09%	2	9.09%	12	54.55%	4	18.18%	2	9.09%	22	100%
Malos liderazgos en la empresa.	0	0.00%	1	4.55%	13	59.09%	6	27.27%	2	9.09%	22	100%
Mala relación con el jefe.	2	9.09%	0	0.00%	14	63.64%	4	18.18%	2	9.09%	22	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario sobre rotación de personal a los 22 trabajadores de la empresa Fair Fruit Perú S.A.C Huacho, 2020.

Descripción: La tabla 3 muestra que los trabajadores de la empresa Fair Fruit Perú S.A.C. de Huacho consideran estar “en desacuerdo” con que la desmotivación del personal (54.55%), el bajo salario en la empresa (50%) y el deseo de contar con más tiempo para la familia (45.45%) sean factores que generen alta rotación en la empresa. Por otra parte, los trabajadores mantienen una posición “neutral” o “indecisa” respecto a que la mala relación con el jefe (63.64%), los malos liderazgos en la empresa (59.09%), la falta de adaptación a la cultura de la empresa (54.55%), las posibilidades de adquirir conocimientos en otras empresas (54.55%) y el mal clima laboral (50.00%) sean factores que estén generando alta rotación de personal.

Objetivo específico 3: Identificar los factores involuntarios que generan rotación en el personal de la empresa Fair Fruit Perú S.A.C Huacho, 2020.

Tabla 4.

Factores involuntarios que generan rotación en el personal de la empresa Fair Fruit Perú S.A.C Huacho, 2020.

Factores involuntarios que generan rotación	T. de acuerdo		De acuerdo		Neutral		En desacuerdo		T. en desacuerdo		Total	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Evaluación desfavorable de los trabajadores.	1	4,5%	4	18,2%	7	31,8%	8	36,4%	2	9,1%	22	100%
Mal desempeño en el trabajo.	0	0,0%	4	18,2%	8	36,4%	6	27,3%	4	18,2%	22	100%
Proceso de selección deficiente.	2	9,1%	3	13,6%	10	45,5%	5	22,7%	2	9,1%	22	100%
Reestructuración de la plantilla realizada por la empresa.	1	4,5%	0	0,0%	10	45,5%	9	40,9%	2	9,1%	22	100%

Fuente: Aplicación del cuestionario sobre rotación de personal a los 22 trabajadores de la empresa Fair Fruit Perú S.A.C Huacho, 2020.

Descripción: La tabla 4 muestra que los trabajadores de la empresa Fair Fruit Perú S.A.C. de Huacho consideran estar “en desacuerdo” con que la Evaluación desfavorable de los trabajadores (36.4%), sean Factores involuntarios que generan rotación en la empresa. Por otra parte, los trabajadores mantienen una posición “neutral” o “indecisa” respecto a que el mal desempeño en el trabajo (36.4%), el Proceso de selección deficiente (45.5%) y Reestructuración de la plantilla realizada por la empresa (45.5%).

9. Análisis y discusión de datos.

En el presente acápite se plasma el análisis y discusión de los resultados encontrados en el proceso de la investigación, los cuales consisten en determinar cuáles son los factores que generan la rotación de personal en la empresa Fair Fruit Perú S.A.C Huacho, 2020.

Objetivo específico 1: Identificar los factores de rotación de personal en el personal de la empresa Fair Fruit Perú S.A.C Huacho, 2020

Respecto a los resultados encontrados, tabla 2, el 36.4% de trabajadores de la empresa Fair Fruit Perú S.A.C. de Huacho considera estar “en desacuerdo” con que la rotación de personal ocurra frecuentemente dentro la empresa, mientras que el 31.8% mantiene una posición “neutral”. Por otro lado, el 36.4% se encuentra “totalmente en desacuerdo” con que la rotación de personal sucede de manera voluntaria en la empresa, mientras que el 36.4% mantiene una postura “neutral”. Sin embargo, el 45.5% se mantiene “neutral” respecto a que sean adecuados los criterios de la rotación de personal en la empresa, mientras que el 18.2% se encuentra “en desacuerdo”, lo que coincide con lo señalado por Rodríguez (2019), quienes señalan que los resultados obtenidos fueron, que la satisfacción laboral en un 68 % afecta en su rendimiento empresarial y hace necesario el análisis para poder evidenciar la situación y sus posibilidades de mejora, por lo que la negatividad de la satisfacción laboral repercute en la rotación de personal en un 30 % en la empresa, Lo que coincide con lo señalado por Chiavenato (2009), quien señala que es la cantidad de personas que salen de la empresa de forma voluntaria e involuntaria, por causas externas o internas en un periodo de tiempo el cual puede ser calculado o determinado de forma científica y objetiva, lo que permite deducir que los empleados de la empresa son números que al pasar de los días van disminuyendo de manera voluntaria o involuntaria de acuerdo a su rendimiento laboral.

Objetivo específico 2: Identificar los factores voluntarios que generan rotación en el personal de la empresa Fair Fruit Perú S.A.C Huacho, 2020.

Respecto a los resultados encontrados, tabla 23, los trabajadores de la empresa Fair Fruit Perú S.A.C. de Huacho consideran estar “en desacuerdo” con que la desmotivación del personal (54.55%), el bajo salario en la empresa (50%) y el deseo de contar con más tiempo para la familia (45.45%) sean factores que generen alta rotación en la empresa. Por otra parte, los trabajadores mantienen una posición “neutral” o “indecisa” respecto a que la mala relación con el jefe (63.64%), los malos liderazgos en la empresa (59.09%), la falta de adaptación a la cultura de la empresa (54.55%), las posibilidades de adquirir conocimientos en otras empresas (54.55%) y la mal clima laboral (50.00%) sean factores que estén generando alta rotación de personal, lo que coincide con lo señalado por Cayo (2019), quien señala que se tiene conocimiento de los aspectos que generan la alta rotación del personal en la empresa de servicios de limpieza como la falta de capacitaciones al personal, el sueldo poco favorable para los trabajadores, el retiro frecuente de trabajadores por deficiencia en la productividad, Lo que no coincide con lo señalado por Taylor (1999), quien señala que la rotación de personal voluntario se produce cuando un empleado decide, por motivos personales o profesionales, lo que permite deducir en este caso el empleado decide retirarse por razones propias o profesionales u otros factores más que les motiva salir de forma voluntaria. lo que permite deducir que los trabajadores se encuentran con una desmotivación alta y otros factores más que les motiva salir de forma voluntaria, también por los malos liderazgos que tiene la organización, asimismo uno de los factores muy importante es sueldo de los empleados

Objetivo específico 3: Identificar los factores involuntarios que generan rotación en el personal de la empresa Fair Fruit Perú S.A.C Huacho, 2020.

Respecto a los resultados encontrados, tabla 24, Los trabajadores de la empresa Fair Fruit Perú S.A.C. de Huacho consideran estar “en desacuerdo” con que la Evaluación desfavorable de los trabajadores (36.4%), sean Factores involuntarios que generan rotación en la empresa. Por otra parte, los trabajadores mantienen una posición “neutral” o “indecisa” respecto a que el mal desempeño en el trabajo (36.4%), el Proceso de selección deficiente (45.5%) y Reestructuración de la plantilla realizada por la empresa (45.5%), lo que coincide con lo señalado por Eraszo (2018), quienes señalan que se llegó a la conclusión determinar que el nivel de intención de rotación es alto, interviniendo así los factores organizacionales, el

mercado laboral y la intención de abandonar la organización, lo que permite deducir que los trabajadores de la empresa consideran estar en desacuerdo con la evaluación desfavorable de empleados y otros factores que se mencionan en rotación de personal, el cual también se puede mencionar que el proceso de selección deficiente son altas en la organización. lo que coincide con lo señalado por Taylor (1999), quienes señalan que se produce cuando la dirección decide acabar una relación laboral con un empleado por necesidad económica o un mal funcionamiento entre el empleado y la organización. Las rupturas laborales involuntarias suponen el resultado de decisiones muy difíciles, que tienen un profundo impacto sobre toda la organización y, sobre todo, sobre el empleado que pierde su puesto de trabajo, lo que permite deducir en este caso es cuando la empresa decide reducir utilizando ciertos discernimientos para el despido del empleado, asimismo utilizando otros factores desfavorables para el trabajador.

10. Conclusiones y recomendaciones

9.1 Conclusiones

La investigación realizada determina que si bien Factores que generan rotación de personal en la empresa Fair Fruit Perú S.A.C, Huacho, 2020. A la rotación del personal la debemos entender como un efecto de hechos producidos tanto voluntarias e involuntarias dentro de la organización estos fenómenos influyen en el comportamiento de los empleados de la empresa.

1. En cuanto a la rotación de personal en Fair Fruit de Huacho, muestra un 45.5% que califica de “neutral” la rotación de personal en la empresa, debido a la carencia inadecuada de gestión de los directivos para con los recursos humanos, originados por inadecuada supervisión, clima laboral deficiente, falta de conocimiento laboral, y procesos de selección de personal inadecuado en la organización.
2. En conclusión, la rotación de personal voluntaria de los empleados de Fair Fruit de Huacho, muestra un 63.64%), que califica una alta rotación de personal voluntaria en la empresa, debido a la insuficiencia de liderazgo de los encargados en el área de producción, originado por mala relación con su superior, egoísmo y deslealtad.
3. En cuanto a la rotación de personal involuntaria de los subordinados de Fair Fruit de Huacho, muestra un 45.5% que evalúa de “neutral” la rotación de personal involuntario en la empresa, debido a la falta de administración de los directivos para con los talentos humanos, originados por inapropiada inspección, Faltas de asistencia o impuntualidad a la hora de acudir al trabajo, Falta de disciplina y desobediencia a los superiores.

9.2. Recomendaciones

- Se recomienda al área de Talento Humano elaborar e implementar un plan eficaz de procesos de selección de personal, con programas de Capacitación al personal en habilidades y competencias laborales según puestos de trabajo, así como programas de supervisión, y comprometer a los directivos de la empresa para solucionar la rotación de personal en Fair Fruit de Huacho.

- Se recomienda el área de talento humano controlar el área de producción del jefe inmediato e implementar el desarrollo de metas y estrategias claras y específicas para el desarrollo del liderazgo, se sugiere implementar capacitación referente al manejo de personal, ocasionado por desmotivación de su superior, egoísmo y deslealtad.

- Se recomienda al área de recurso humano implementar un plan eficiente en el proceso de despido involuntaria de los empleados por ende se debe realizar una capacitación, deficiente asistencia o impuntualidad a la hora de acudir al trabajo, ausencia de disciplina y desobediencia a los superiores.

11. Referencias bibliográficas

Cusacani Arcata, N. R. (2017) Rotación del personal y productividad de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016. (Grado académico de: ingeniero de la producción y administración). Recuperado de repositorio de Universidad Privada Tacna <http://repositorio.upt.edu.pe/handle/UPT/251>

Cayo Huerta, T. K. (2019). Costo de rotación de personal en una empresa de servicios limpieza, Lima- 2018. (bachiller en Contabilidad y Auditoría) Recuperado de repositorio de Universidad Norbert Wiener. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/3088>.

Eraszo Aldea, K. J. (2018). La Rotación del Personal, influye en la calidad del servicio en la empresa bambos-pueblo libre, 2018. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31130>.

Chourio, s. (2017) Rotación de personal y su incidencia en los equipos de alto desempeño de la empresa Aacao Aventurax C.A, Bárbula-Venezuela (ESPECIALIZACION GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS) Recuperado de repositorio de Universidad Carabobo. <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4338/schourio>.

Gómez Camelo, J. N. & Bonilla Medina, K. J. (2017). Causales de la rotación de personal en el cargo de cajero caso Jumbo Bogotá - Hayuelos. Trabajo de Grado. Universidad Católica de Colombia. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Programa de Economía. Bogotá, Colombia <http://hdl.handle.net/10983/14474>.

Rubio y Villagran (2017) La rotación del personal y su incidencia en el desempeño del talento humano en la corporación Fiales-Guayaquil. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/20744/1/rotacion%20de%20personal%20rubio-villagran>.

- Rodríguez T. N. (2019) Satisfacción laboral y rotación del personal en la Empresa Yungay Express, Caraz-2016. (TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN) Recuperado de repositorio de Universidad San Pedro. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/10705>.
- Aranibar, M., V. Ramírez M., & García, B. (2018). Los factores de rotación de personal en las maquiladoras de exportación de Ensenada, B.C. Revista global de negocios, 25-40. Obtenido de <http://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/rnegocio/rgn-v6n2-2018/RGNV6N2-2018>.
- Avila Eyzaguirre. S., Guerra del Carpio. R. F, & Mendoza Castro K. R (2017). La rotación laboral no deseada: causas y consecuencias en organizaciones empresariales, análisis de una empresa peruana de consumo masivo, Lima-PUCP. Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/9625>.
- Sanchez, P. (2018). Impacto del liderazgo de los empleados y su repercusión en la rotación de los obreros de la empresa AESA I&M, Piura. (Universidad de Piura) Recuperado de <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/3620>.
- Hernández, R. S., Fernández, C. C., & Baptista, L. P. (2010). Metodología de la Investigación (Quinta ed.). México: Mc Graw Hill. Recuperado de: https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Chiabonato, I. (1999): Administración de Recursos Humanos. México: Mc Graw-Hill Interamericana. 5ta edición
- Robbins, S. (1998): Administración. México. Perason Educación.

6. Agradecimiento

Después del desarrollo del presente informe solo queda agradecer a todos los protagonistas que me brindaron su apoyo en diferentes momentos. Primero, dar gracias a

Dios, por estar en cada momento, por fortalecer e iluminar cada paso que doy.

Agradecer a mis padres y a Clara, porque sé que procuran mi bienestar continuamente.

De igual manera agradecer a la Universidad San Pedro, por ser una institución de mejora constante y búsqueda de profesionales capaces de desarrollarse profesionalmente.

Agradecer de manera especial a mi asesor por aceptar apoyarme en la realización de esta tesis. Su apoyo, confianza y capacidad para guiarme en el desarrollo de la tesis ha sido un aporte invaluable, muchas gracias, profesor Daniel Pérez, Jorge Augusto

Agradecer a los representantes de la empresa Fair Fruit Perú. empresa con el que pudo ser posible el desarrollo de este trabajo y a los colaboradores, gracias a la información ofrecida por estas personas, por la paciencia y tiempo brindado para poder desarrollar el trabajo de informe.

12. Anexos y Apéndice

Anexo N°01



**UNIVERSIDAD
SAN PEDRO**

**Facultad de Ciencias Económicas y
Administrativas**

**Programa de estudios de
Administración**

CUESTIONARIO

Estoy realizando una investigación científica, referente a los factores que generan Rotación de Personal en la empresa Fair Fruit Perú S.C. A, Huacho, 2020. Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.

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

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas a la Rotación de 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 alta	Alta.	Media.	Baja.	Muy baja.

Nº	ITEMS de la variable de Rotación de Personal	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que la falta de compatibilidad con el equipo es un factor generador de la alta rotación del personal?					
2	¿Considera usted que la desmotivación es un factor generador de la alta rotación del personal?					
3	¿Cree usted que el bajo salario es un factor generador de la alta rotación del personal?					
4	¿ Considera usted que los criterios de rotación de personal es un factor generador de la alta rotación del personal?					
5	¿ Cree usted que mal clima laboral es una factor generador de la alta rotación del personal?					
6	¿Considera usted que la rotación de personal ocurre frecuentemente en la empresa Fair Fruit Perú?					
7	¿ Cree usted que el estancamiento profesional es una factor generador de la alta rotación del personal?					

8	¿ Considera usted que los malos liderazgos es una factor generador de la alta rotación del personal?					
9	¿ Considera usted que mala elección de candidatos es una factor generador de la alta rotación del personal?					
10	¿ Considera usted que encontrar un trabajo mejor es una factor generador de la alta rotación del personal.?					
11	¿ Cree usted que dedicar más tiempo para su familia es una factor generador de la alta rotación del personal?					
12	¿ Considera usted que la mala relación con su jefe es una factor generador de la alta rotación del personal?					
13	¿ Cree usted la falta de adaptarse a la cultura de la empresa es una factor generador de la alta rotación del personal?					
14	¿ Consideras usted que la rotación de personal sucede de manera voluntaria en la empresa Fair Fruit Perú?					
15	¿ Considera usted que posibilidades de adquirir conocimientos es una factor generador de la alta rotación del personal?					
16	¿ Consideras usted que reestructuración de la plantilla es una factor generador de la alta rotación del personal.?					
17	¿ Consideras usted que la evaluación desfavorable de su trabajo es una factor generador de la alta rotación del personal?					
18	¿ Cree usted que el proceso de selección es una factor generadora de la alta rotación del personal?					
19	¿ Cree usted que el proceso de selección es deficiente por ende es una factor generadora de la alta rotación del personal?					
20	¿ Cree usted que mal desempeño en el trabajo es una factor generador de la alta rotación del personal?					

Anexo N°02

MATRIZ DE COHERENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
<p>Rotación de personal de la empresa Fair Fruit Perú S.A.C Huacho, 2020</p>	<p>¿Cuáles son los factores que genera rotación en el personal de la impreza Fair Fruit Perú S.A.C Huacho, 2020?</p>	<p>Objetivo general: Determinar cuáles son los factores que generan rotación en el personal de la empresa Fair Fruit Perú S.A.C Huacho, 2020</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar la rotación de personal en la empresa Fair Fruit Perú S.A.C Huacho, 2020. 2. Identificar los factores voluntarios que genera rotación de personal en la empresa Fair Fruit Perú S.A.C Huacho, 2020. 3. Identificar los factores involuntarios que genera rotación de personal en la empresa Fair Fruit Perú S.A.C Huacho, 2020. 	<p>Se ha creído conveniente no formular hipótesis, en razón que se trata de un estudio descriptivo, que va a permitir describir el comportamiento de las variables de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).</p>	<p>factores que genera rotación del personal.</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACION: - Basico - Cuantitativo</p> <p>DISEÑO INVESTIGACION: No experimental, De corte transversal, Descriptivo.</p> <p>TECNNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario</p>

Anexo N°03

PASO 10: MIDA LA CONFIABILIDAD DE SU INSTRUMENTO

10.1. CONFIABILIDAD: ALFA DE CRONBACH

Piloto	Items / Reactivos / Preguntas																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	4	5	4	4	4	5	4	4	2	4	2	2	4	2	1	4	3	1	4
2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	3	3	2	3	4	1	4
3	3	5	5	2	4	4	4	4	5	4	2	5	4	3	3	3	3	3	4	4
4	3	3	5	4	4	3	2	3	4	5	3	4	4	3	3	3	4	2	2	2
5	3	0	5	4	2	3	2	3	0	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3
6	4	4	5	4	4	2	0	5	1	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	5
7	5	5	5	5	3	5	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5
8	5	4	1	3	2	2	2	3	2	4	2	2	2	5	2	1	3	3	5	4
9	5	3	5	5	5	4	2	4	4	5	5	4	3	4	4	4	0	5	4	5
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	4	5	5	0	4	4	4	5	4	3	5	3	3	3	3	5	5	4	5	5
12	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5	5	4	5	3	3
13	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	1	2	3
14	3	5	1	1	4	4	4	5	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	2
15	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	1	2	1	2	2
VARIA NZA	1. 0	1. 7	2. 4	1. 8	0. 8	1. 0	1. 4	0.8	1.7	0.8	1.1	0.9	0.6	0.4	0.6	1.6	1.2	1.5	1.5	1.2
TOTAL	24.0																			

N° ÍTEMS (K)		20	Si el coeficiente es mayor a 0.8000 cercano a 1, entonces se tiene una alta confiabilidad del instrumento.
MÉT ODO	ALFA DE CRONBACH		En este caso, el valor encontrado fue de
$\alpha =$	0.8357		...por lo que se puede afirmar que el instrumento.

Juicio de expertos N° 01



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Chimbote 6 enero del 2021

Presente. -

Por la presente, reciba usted el saludo cordial y fraterno a nombre de la Escuela de Administración de la Universidad San Pedro; para manifestarle que el alumno(a) LUCIDA MARGARITA ANGELES BAMBAREN está desarrollando su tesis Titulada “FACTORES DE ROTACIÓN DE PERSONAL EN FAIR FRUIT PERÚ S.A.C HUACHO, 2020.”; por lo que conocedores de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicito su colaboración en emitir su JUICIO DE EXPERTO, para la validación del instrumento(s) CUESTIONARIO – ROTACION DE PERSONAL de la presente investigación.

Agradeciendo por anticipado su gentil colaboración como experto, me suscribo a usted.

Atentamente

Dr. Jorge Daniel Pérez
Docente USP

Adjunto.

1. Planilla de juicio de expertos
2. Matriz de consistencia
3. Matriz de operacionalización de las variables
4. Instrumento de investigación
5. Matriz de validación de experto



UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERECTORADO ACADEMICO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento siguiente de la investigación **“FACTORES DE ROTACION DE PERSONAL EN FAIR FRUIT S.A.C. 2020”**. La evaluación del instrumento es de relevancia para validarla y lograr que sea utilizado eficientemente en la investigación. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO: Jenny Martha Quispe López

FORMACIÓN:

ACADÉMICA: Administración

AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: Gestión de Creatividad Empresarial

TIEMPO: 15 años

CARGO ACTUAL: Docente

INSTITUCIÓN: Universidad Privada San Pedro

Objetivo de la investigación: Generar nuevo conocimiento para investigaciones

Objetivo del juicio de expertos: Validar el instrumento de investigación

Objetivo de la prueba: Aplicar el instrumento de recolección de información

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

CATEGORIA	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 COHERENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
Factores de rotación de personal en Fair Fruit Perú S.A.C Huacho, 2020	¿Cuáles son los factores que generan rotación en el personal de la empresa Fair Fruit Perú S.A.C Huacho, 2020?	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar cuáles son los factores que generan rotación en el personal de la empresa Fair Fruit Perú S.A.C Huacho, 2020</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar los factores de rotación de personal en el personal de la empresa Fair Fruit Perú S.A.C Huacho, 2020 2. Identificar los factores voluntarios que generan rotación en el personal de la empresa Fair Fruit Perú S.A.C Huacho, 2020 3. Identificar los factores involuntarios que generan rotación en el personal de la empresa Fair Fruit Perú S.A.C Huacho, 2020 	<p>Se ha creído conveniente no formular hipótesis, en razón que se trata de un estudio descriptivo, que va a permitir describir el comportamiento de las variables de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).</p>	<p>Rotación del personal.</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACION:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Básico - Cuantitativo <p>DISEÑO INVESTIGACION:</p> <p>No experimental, De corte transversal, Descriptivo.</p> <p>El diseño de la investigación se muestra en el siguiente diagrama:</p> <p>Diagrama del diseño simple o de una casilla</p> <div style="text-align: center;"> </div> <p>Donde:</p> <p>M = Muestra (Personal de la empresa Fair Fruit, Huacho, 2020).</p> <p>O = Medición (Información, lo que se observa) Rotación de Personal</p> <p>TECNICA:</p> <p>Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO:</p> <p>Cuestionario</p>

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES
FACTORES DE ROTACIÓN DE PERSONAL			ROTACIÓN DE PERSONAL	- Calificación de la rotación.	1. Como calificarías la rotación de personal en la empresa Fair Fruit Perú.
				- Frecuencia de rotación	2. Considera usted que la rotación de personal ocurre frecuentemente en la empresa Fair Fruit. Perú.
				- Rotación voluntaria.	3. Consideras usted que la rotación de personal sucede de manera voluntaria en la empresa Fair Fruit Perú.
			FACTORES VOLUNTARIOS	- Compatibilidad del Equipo	4. Considera usted que la falta de compatibilidad con el equipo es una factor generador de la alta rotación del personal.
				- Desmotivación	5. Considera usted que la desmotivación es una factor generador de la alta rotación del personal.
				- Bajos salarios	6. Cree usted que el bajo salario es un factor generador de la alta rotación del personal.
					7. Considera usted adecuado los criterios de rotación de personal en la empresa Fair Fruit. Perú.
				- Mal clima laboral	8. Cree usted que mal clima laboral es una factor generador de la alta rotación del personal.
				- Estancamiento profesional	9. Cree usted que el estancamiento profesional es una factor generador de la alta rotación del personal.
				- Malos liderazgos	10. Considera usted que los malos liderazgos es una factor generador de la alta rotación del personal.
				- Mala elección de candidatos	11. Considera usted que mala elección de candidatos es una factor generador de la alta rotación del personal.
				- trabajo mejor	12. Considera usted que un trabajo mejor es una factor generador de la alta rotación del personal.
				- tiempo para su familia	13. Cree usted que tiempo para su familia es una factor generador de la alta rotación del personal.
				- mala relación con su jefe	14. Considera usted que la mala relación con su jefe es una factor generador de la alta rotación del personal.
				- adaptarse a la cultura de la empresa	15. Cree usted la falta de adaptarse a la cultura de la empresa es una factor generador de la alta rotación del personal.

				- posibilidades de adquirir conocimientos	16. Considera usted que posibilidades de adquirir conocimientos es una factor generador de la alta rotación del personal.
			FACTORES INVOLUNTARIOS	- reestructuración de la plantilla	17. Consideras usted que reestructuración de la plantilla es una factor generador de la alta rotación del personal.
				- evaluación desfavorable de su trabajo	18. Consideras usted que la evaluación desfavorable de su trabajo es una factor generador de la alta rotación del personal
				- procesos de selección.	19. Cree usted que el proceso de selección es deficiente por ende es una factora generadora de la alta rotación del personal.
				- mal desempeño en el trabajo	20. Cree usted que mal desempeño en el trabajo es una factor generador de la alta rotación del personal



INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

CUESTIONARIO– ROTACION DE PERSONAL

El siguiente cuestionario está dirigido y diseñado para ser respondido por los dueños, gerentes o representantes legales de las micro y pequeñas empresas del sector comercial de calzado. Tiene por finalidad recoger información para desarrollar el trabajo de investigación denominado “FACTORES QUE GENERAN ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA FAIR FRUIT PERÚ S.A.C HUACHO, 2020.”

La información proporcionada será utilizada sólo con fines académicos y de investigación, por lo que se le agradece por su valiosa información y colaboración.

Encuestador (a): Alumna investigadora Angeles Bambaren Lucida

Fecha: _____

INSTRUCCIONES: Lea atentamente cada pregunta y marque con una “X” su alternativa de respuesta.

Muy baja (1), Baja (2), Media (3), Alta (4), Muy alta (5)


Nº	ROTACION DE PERSONAL	1	2	3	4	5
1	Como calificarías la rotación de personal en la empresa Fair Fruit Perú.					
2	Considera usted que la rotación de personal ocurre frecuentemente en la empresa Fair Fruit. Perú.					
3	Consideras usted que la rotación de personal sucede de manera voluntaria en la empresa Fair Fruit Perú.					
4	Considera usted que la falta de compatibilidad con el equipo es una factor generador de la alta rotación del personal.					
5	Considera usted que la desmotivación es una factor generador de la alta rotación del personal.					
6	Cree usted que el bajo salario es un factor generador de la alta rotación del personal. Considera usted adecuado los criterios de rotación de personal en la empresa Fair Fruit. Perú.					
7	Cree usted que mal clima laboral es una factor generador de la alta rotación del personal.					
8	Cree usted que el estancamiento profesional es una factor generador de la alta rotación del personal.					
9	Considera usted que los malos liderazgos es una factor generador de la alta rotación del personal.					

10	Como calificarías la rotación de personal en la empresa Fair Fruit Perú.					
11	Considera usted que mala elección de candidatos es una factor generador de la alta rotación del personal.					
12	Considera usted que un trabajo mejor es una factor generador de la alta rotación del personal.					
13	Cree usted que tiempo para su familia es una factor generador de la alta rotación del personal.					
14	Considera usted que la mala relación con su jefe es una factor generador de la alta rotación del personal.					
15	Cree usted la falta de adaptarse a la cultura de la empresa es una factor generador de la alta rotación del personal.					
16	Considera usted que posibilidades de adquirir conocimientos es una factor generador de la alta rotación del personal.					
17	Consideras usted que reestructuración de la plantilla es una factor generador de la alta rotación del personal.					
18	Consideras usted que la evaluación desfavorable de su trabajo es una factor generador de la alta rotación del personal					
19	Considera usted que mala elección de candidatos es una factor generador de la alta rotación del personal.					
20	Cree usted que el proceso de selección es deficiente por ende es una factor generadora de la alta rotación del personal.					

MATRIZ DE VALIDACION POR EXPERTOS

DIMENSION	ITEMS	MUY ALTA	ALTA	MEDIA	BAJA	MUY BAJA	OBSERVACIONES (si
ROTACION	Como calificarías la rotación de personal en la empresa Fair Fruit Perú.	4	4	4	4	4	
	Considera usted que la rotación de personal ocurre frecuentemente en la	4	4	4	4	4	
	Consideras usted que la rotación de personal sucede de manera voluntaria	4	4	4	4	4	
FACTORES VOLUNTARIOS	¿ Considera usted que los criterios de rotación de personal es un factor	4	4	4	4	4	
	¿ Cree usted que mal clima laboral es una factor generador de la alta	4	4	4	4	4	
	¿ Considera usted que la rotación de personal ocurre frecuentemente en la	4	4	4	4	4	
	¿ Cree usted que el estancamiento profesional es una factor generador	4	4	4	4	4	
	¿ Considera usted que los malos liderazgos es una factor generador de	4	4	4	4	4	
	¿ Considera usted que mala elección de candidatos es una factor generador	4	4	4	4	4	
	¿ Considera usted que encontrar un trabajo mejor es una factor generador	4	4	4	4	4	
	¿ Cree usted que dedicar más tiempo para su familia es una factor	4	4	4	4	4	
	¿ Considera usted que la mala relación con su jefe es una factor	4	4	4	4	4	
	¿ Cree usted la falta de adaptarse a la cultura de la empresa es una factor	4	4	4	4	4	
	¿ Consideras usted que la rotación de personal sucede de manera voluntaria	4	4	4	4	4	
FACTORES INVOLUNTARIOS	¿ Considera usted que posibilidades de adquirir conocimientos es una	4	4	4	4	4	
	¿ Consideras usted que reestructuración de la plantilla es una	4	4	4	4	4	
	¿ Consideras usted que la evaluación desfavorable de su trabajo	4	4	4	4	4	
	¿ Cree usted que el proceso de selección es una factor generadora de la alta rotación del personal?	4	4	4	4	4	

ASPECTO 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 constructor y no fue evaluada		X	
VALIDEZ			
APLICABLE		SI (x)	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES		SI (x)	NO
Validado por: Dra Jenny Quispe López		Fecha: 6 enero 2021	
Firma: 	Teléfono: 323505	Email: jenny.quispe@usanpedro.edu.pe	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADEMICO
CULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Chimbote 5 enero del 2021

Presente. -

Por la presente, reciba usted el saludo cordial y fraterno a nombre de la Escuela de Administración de la Universidad San Pedro; para manifestarle que el alumno(a) LUCIDA MARGARITA ANGELES BAMBAREN está desarrollando su tesis Titulada “FACTORES DE ROTACIÓN DE PERSONAL EN FAIR FRUIT PERÚ S.A.C HUACHO, 2020.”; por lo que conoedores de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicito su colaboración en emitir su JUICIO DE EXPERTO, para la validación del instrumento(s) CUESTIONARIO – ROTACION DE PERSONAL de la presente investigación.

Agradeciendo por anticipado su gentil colaboración como experto, me suscribo a usted.

Atentamente

Dr. Jorge Daniel Pérez
Docente USP

Adjunto.

7. Planilla de juicio de expertos
8. Matriz de consistencia
9. Matriz de operacionalización de las variables
10. Instrumento de investigación
11. Matriz de validación de experto.



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADEMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento siguiente de la investigación **“FACTORES DE ROTACION DE PERSONAL EN FAIR FRUIT S.A.C. 2020”**. La evaluación del instrumento es de relevancia para validarla y lograr que sea utilizado eficientemente en la investigación. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO: **MANUEL FERNANDO SALAZAR GONZALES**

FORMACIÓN ACADEMICA: **LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: **ADMINISTRACION Y OPERACIONES**

TIEMPO: **13 AÑOS**

CARGO ACTUAL: **DOCENTE UNIVERSITARIO**

INSTITUCIÓN: _____

Objetivo de la investigación: Generar nuevo conocimiento para investigaciones

Objetivo del juicio de expertos: Validar el instrumento de investigación

Objetivo de la prueba: Aplicar el instrumento de recolección de informacion

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

CATEGORIA	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 COHERENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
Factores de rotación de personal en Fair Fruit Perú S.A.C Huacho, 2020	¿Cuáles son los factores que generan rotación en el personal de la empresa Fair Fruit Perú S.A.C Huacho, 2020?	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar cuáles son los factores que generan rotación en el personal de la empresa Fair Fruit Perú S.A.C Huacho, 2020</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Identificar los factores de rotación de personal en el personal de la empresa Fair Fruit Perú S.A.C Huacho, 2020. 5. Identificar los factores voluntarios que generan rotación en el personal de la empresa Fair Fruit Perú S.A.C Huacho, 2020. 6. Identificar los factores involuntarios que generan rotación en el personal de la empresa Fair Fruit Perú S.A.C Huacho, 2020. 	<p>Se ha creído conveniente no formular hipótesis, en razón que se trata de un estudio descriptivo, que va a permitir describir el comportamiento de las variables de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).</p>	Rotación del personal.	<p>TIPO DE INVESTIGACION:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Básico - Cuantitativo <p>DISEÑO INVESTIGACION:</p> <p>No experimental, De corte transversal, Descriptivo.</p> <p>El diseño de la investigación s se muestra en el siguiente diagrama:</p> <p>Diagrama del diseño simple o de una casilla</p> <div style="text-align: center;"> </div> <p>Donde:</p> <p>M = Muestra (Personal de la empresa Fair Fruit, Huacho, 2020).</p> <p>O = Medición (Información, lo que se observa) Rotación de Personal</p> <p>TECNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario</p>

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES
FACTORES DE ROTACIÓN DE PERSONAL			ROTACIÓN DE PERSONAL	- Calificación de la rotación.	21. Como calificarías la rotación de personal en la empresa Fair Fruit Perú.
				- Frecuencia de rotación	22. Considera usted que la rotación de personal ocurre frecuentemente en la empresa Fair Fruit. Perú.
				- Rotación voluntaria.	23. Consideras usted que la rotación de personal sucede de manera voluntaria en la empresa Fair Fruit Perú.
			FACTORES VOLUNTARIOS	- Compatibilidad del Equipo	24. Considera usted que la falta de compatibilidad con el equipo es una factor generador de la alta rotación del personal.
				- Desmotivación	25. Considera usted que la desmotivación es una factor generador de la alta rotación del personal.
				- Bajos salarios	26. Cree usted que el bajo salario es un factor generador de la alta rotación del personal.
					27. Considera usted adecuado los criterios de rotación de personal en la empresa Fair Fruit. Perú.
				- Mal clima laboral	28. Cree usted que mal clima laboral es una factor generador de la alta rotación del personal.
				- Estancamiento profesional	29. Cree usted que el estancamiento profesional es una factor generador de la alta rotación del personal.
				- Malos liderazgos	30. Considera usted que los malos liderazgos es una factor generador de la alta rotación del personal.
				- Mala elección de candidatos	31. Considera usted que mala elección de candidatos es una factor generador de la alta rotación del personal.
				- trabajo mejor	32. Considera usted que un trabajo mejor es una factor generador de la alta rotación del personal.
				- tiempo para su familia	33. Cree usted que tiempo para su familia es una factor generador de la alta rotación del personal.
				- mala relación con su jefe	34. Considera usted que la mala relación con su jefe es una factor generador de la alta rotación del personal.
				- adaptarse a la cultura de la empresa	35. Cree usted la falta de adaptarse a la cultura de la empresa es una factor generador de la alta rotación del personal.

				- posibilidades de adquirir conocimientos	36. Considera usted que posibilidades de adquirir conocimientos es una factor generador de la alta rotación del personal.
			FACTORES INVOLUNTARIOS	- reestructuración de la plantilla	37. Consideras usted que reestructuración de la plantilla es una factor generador de la alta rotación del personal.
				- evaluación desfavorable de su trabajo	38. Consideras usted que la evaluación desfavorable de su trabajo es una factor generador de la alta rotación del personal
				- procesos de selección.	39. Cree usted que el proceso de selección es deficiente por ende es una factora generadora de la alta rotación del personal.
				- mal desempeño en el trabajo	40. Cree usted que mal desempeño en el trabajo es una factor generador de la alta rotación del personal



INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

CUESTIONARIO– ROTACION DE PERSONAL VOLUNTARIA

El siguiente cuestionario está dirigido y diseñado para ser respondido por los dueños, gerentes o representantes legales de las micro y pequeñas empresas del sector comercial de calzado. Tiene por finalidad recoger información para desarrollar el trabajo de investigación denominado “FACTORES QUE GENERAN ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA FAIR FRUIT PERÚ S.A.C HUACHO, 2020.”

La información proporcionada será utilizada sólo con fines académicos y de investigación, por lo que se le agradece por su valiosa información y colaboración.

Encuestador (a): Alumna investigadora Angeles Bambaren Lucida

Fecha: _____

INSTRUCCIONES: Lea atentamente cada pregunta y marque con una “X” su alternativa de respuesta.

Muy baja (1), Baja (2), Media (3), Alta (4), Muy alta (5)


Nº	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	1	2	3	4	5
1	Como calificarías la rotación de personal en la empresa Fair Fruit Perú.					
2	Considera usted que la rotación de personal ocurre frecuentemente en la empresa Fair Fruit. Perú.					
3	Consideras usted que la rotación de personal sucede de manera voluntaria en la empresa Fair Fruit Perú.					
4	Considera usted que la falta de compatibilidad con el equipo es una factor generador de la alta rotación del personal.					
5	Considera usted que la desmotivación es una factor generador de la alta rotación del personal.					
6	Cree usted que el bajo salario es un factor generador de la alta rotación del personal. Considera usted adecuado los criterios de rotación de personal en la empresa Fair Fruit. Perú.					
7	Cree usted que mal clima laboral es una factor generador de la alta rotación del personal.					
8	Cree usted que el estancamiento profesional es una factor generador de la alta rotación del personal.					
9	Considera usted que los malos liderazgos es una factor generador de la alta rotación del personal.					

10	Como calificarías la rotación de personal en la empresa Fair Fruit Perú.					
11	Considera usted que mala elección de candidatos es una factor generador de la alta rotación del personal.					
12	Considera usted que un trabajo mejor es una factor generador de la alta rotación del personal.					
13	Cree usted que tiempo para su familia es una factor generador de la alta rotación del personal.					
14	Considera usted que la mala relación con su jefe es una factor generador de la alta rotación del personal.					
15	Cree usted la falta de adaptarse a la cultura de la empresa es una factor generador de la alta rotación del personal.					
16	Considera usted que posibilidades de adquirir conocimientos es una factor generador de la alta rotación del personal.					
17	Consideras usted que reestructuración de la plantilla es una factor generador de la alta rotación del personal.					
18	Consideras usted que la evaluación desfavorable de su trabajo es una factor generador de la alta rotación del personal					
19	Considera usted que mala elección de candidatos es una factor generador de la alta rotación del personal.					
20	Cree usted que el proceso de selección es deficiente por ende es una factor generadora de la alta rotación del personal.					

MATRIZ DE VALIDACION POR EXPERTOS

DIMENSIÓN	ITEMS	MUY ALTA	ALTA	MEDIA	BAJA	MUY BAJA	OBSERVACIONES (si
ROTACION	Como calificarías la rotación de personal en la empresa Fair Fruit Perú.	X					
	Considera usted que la rotación de personal ocurre frecuentemente en la	X					
	Consideras usted que la rotación de personal sucede de manera voluntaria	X					
FACTORES VOLUNTARIOS	¿ Considera usted que los criterios de rotación de personal es un factor	X					
	¿ Cree usted que mal clima laboral es una factor generador de la alta	X					
	¿ Considera usted que la rotación de personal ocurre frecuentemente en la	X					
	¿ Cree usted que el estancamiento profesional es una factor generador	X					
	¿ Considera usted que los malos liderazgos es una factor generador de	X					
	¿ Considera usted que mala elección de candidatos es una factor generador	X					
	¿ Considera usted que encontrar un trabajo mejor es una factor generador	X					
	¿ Cree usted que dedicar más tiempo para su familia es una factor	X					
	¿ Considera usted que la mala relación con su jefe es una factor	X					
	¿ Cree usted la falta de adaptarse a la cultura de la empresa es una factor	X					
	¿ Consideras usted que la rotación de personal sucede de manera voluntaria	X					
FACTORES INVOLUNTARIOS	¿ Considera usted que posibilidades de adquirir conocimientos es una	X					
	¿ Consideras usted que reestructuración de la plantilla es una	X					
	¿ Consideras usted que la evaluación desfavorable de su trabajo	X					
	¿ Cree usted que el proceso de selección es una factor generadora de la alta rotación del personal?	X					

ASPECTO 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 constructor y no fue evaluada		x	
VALIDEZ			
APLICABLE		SI x	NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES		SI x	NO
Validado por: MAG MANUEL FERNANDO SALAZAR GONZALES		Fecha: 5 ENERO 2021	
Firma: 	Teléfono: 943954863	Email: Manuel.salazar@usanpedro.edu.pe	

Juicio de expertos N° 03



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADEMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Chimbote 2 enero del 2021

Presente. -

Por la presente, reciba usted el saludo cordial y fraterno a nombre de la Escuela de Administración de la Universidad San Pedro; para manifestarle que el alumno(a) LUCIDA MARGARITA ANGELES BAMBAREN está desarrollando su tesis Titulada “FACTORES DE ROTACIÓN DE PERSONAL EN FAIR FRUIT PERÚ S.A.C HUACHO, 2020.”; por lo que conocedores de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicito su colaboración en emitir su JUICIO DE EXPERTO, para la validación del instrumento(s) CUESTIONARIO – ROTACION DE PERSONAL de la presente investigación.

Agradeciendo por anticipado su gentil colaboración como experto, me suscribo a usted.

Atentamente

Dr. Jorge Daniel Pérez
Docente USP

Adjunto.

13. Planilla de juicio de expertos
14. Matriz de consistencia
15. Matriz de operacionalización de las variables
16. Instrumento de investigación
17. Matriz de validación de experto



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADEMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

PLANILLAS DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento siguiente de la investigación “FACTORES DE ROTACION DE PERSONAL EN FAIR FRUIT S.A.C. 2020”. La evaluación del instrumento es de relevancia para validarla y lograr que sea utilizado eficientemente en la investigación. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO: **Santos Miguel Esquivel Infantes**

FORMACIÓN ACADEMICA: **Doctor en Administración**

AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: **Gestión Humana - Investigación**

TIEMPO: **13 años** CARGO ACTUAL: **. Docente**

INSTITUCIÓN: **Universidad San Pedro**

Objetivo de la investigación: **Generar nuevo conocimiento para investigaciones**

Objetivo del juicio de expertos: **Validar el instrumento de investigación**

Objetivo de la prueba: _____

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

CATEGORIA	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 COHERENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OBJETO DE ESTUDIO	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
Factores de rotación de personal en Fair Fruit Perú S.A.C Huacho, 2020	¿Cuáles son los factores que generan rotación en el personal de la empresa Fair Fruit Perú S.A.C Huacho, 2020?	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar cuáles son los factores que generan rotación en el personal de la empresa Fair Fruit Perú S.A.C Huacho, 2020</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. Identificar los factores de rotación de personal en el personal de la empresa Fair Fruit Perú S.A.C Huacho, 2020 8. Identificar los factores voluntarios que generan rotación en el personal de la empresa Fair Fruit Perú S.A.C Huacho, 2020 9. Identificar los factores involuntarios que generan rotación en el personal de la empresa Fair Fruit Perú S.A.C Huacho, 2020 	Se ha creído conveniente no formular hipótesis, en razón que se trata de un estudio descriptivo, que va a permitir describir el comportamiento de las variables de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).	Rotación del personal.	<p>TIPO DE INVESTIGACION:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Básico - Cuantitativo <p>DISEÑO INVESTIGACION:</p> <p>No experimental, De corte transversal, Descriptivo.</p> <p>El diseño de la investigación s se muestra en el siguiente diagrama:</p> <p>Diagrama del diseño simple o de una casilla</p> <div style="text-align: center;"> </div> <p>Donde:</p> <p>M = Muestra (Personal de la empresa Fair Fruit, Huacho, 2020).</p> <p>O = Medición (Información, lo que se observa) Rotación de Personal</p> <p>TECNICA:</p> <p>Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO:</p> <p>Cuestionario</p>

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
FACTORES DE ROTACIÓN DE PERSONAL			ROTACIÓN DE PERSONAL	- Calificación de la rotación.	41. Como calificarías la rotación de personal en la empresa Fair Fruit Perú.
				- Frecuencia de rotación	42. Considera usted que la rotación de personal ocurre frecuentemente en la empresa Fair Fruit. Perú.
				- Rotación voluntaria.	43. Consideras usted que la rotación de personal sucede de manera voluntaria en la empresa Fair Fruit Perú.
			FACTORES VOLUNTARIOS	- Compatibilidad del Equipo	44. Considera usted que la falta de compatibilidad con el equipo es una factor generador de la alta rotación del personal.
				- Desmotivación	45. Considera usted que la desmotivación es una factor generador de la alta rotación del personal.
				- Bajos salarios	46. Cree usted que el bajo salario es un factor generador de la alta rotación del personal. 47. Considera usted adecuado los criterios de rotación de personal en la empresa Fair Fruit. Perú.
				- Mal clima laboral	48. Cree usted que mal clima laboral es una factor generador de la alta rotación del personal.
				- Estancamiento profesional	49. Cree usted que el estancamiento profesional es una factor generador de la alta rotación del personal.
				- Malos liderazgos	50. Considera usted que los malos liderazgos es una factor generador de la alta rotación del personal.
				- Mala elección de candidatos	51. Considera usted que mala elección de candidatos es una factor generador de la alta rotación del personal.
				- trabajo mejor	52. Considera usted que un trabajo mejor es una factor generador de la alta rotación del personal.
				- tiempo para su familia	53. Cree usted que tiempo para su familia es una factor generador de la alta rotación del personal.
				- mala relación con su jefe	54. Considera usted que la mala relación con su jefe es una factor generador de la alta rotación del personal.

				- adaptarse a la cultura de la empresa	55. Cree usted la falta de adaptarse a la cultura de la empresa es una factor generador de la alta rotación del personal.
				- posibilidades de adquirir conocimientos	56. Considera usted que posibilidades de adquirir conocimientos es una factor generador de la alta rotación del personal.
			FACTORES INVOLUNTARIOS	- reestructuración de la plantilla	57. Consideras usted que reestructuración de la plantilla es una factor generador de la alta rotación del personal.
				- evaluación desfavorable de su trabajo	58. Consideras usted que la evaluación desfavorable de su trabajo es una factor generador de la alta rotación del personal
				- procesos de selección.	59. Cree usted que el proceso de selección es deficiente por ende es una factora generadora de la alta rotación del personal.
				- mal desempeño en el trabajo	60. Cree usted que mal desempeño en el trabajo es una factor generador de la alta rotación del personal



INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

CUESTIONARIO– ROTACION DE PERSONAL

El siguiente cuestionario está dirigido y diseñado para ser respondido por los dueños, gerentes o representantes legales de las micro y pequeñas empresas del sector comercial de calzado. Tiene por finalidad recoger información para desarrollar el trabajo de investigación denominado “FACTORES QUE GENERAN ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA FAIR FRUIT PERÚ S.A.C HUACHO, 2020.”

La información proporcionada será utilizada sólo con fines académicos y de investigación, por lo que se le agradece por su valiosa información y colaboración.

Encuestador (a): Alumna investigadora Angeles Bambaren Lucida

Fecha: _____

INSTRUCCIONES: Lea atentamente cada pregunta y marque con una “X” su alternativa de respuesta.

Muy baja (1), Baja (2), Media (3), Alta (4), Muy alta (5)

Nº	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	1	2	3	4	5
1	Como calificarías la rotación de personal en la empresa Fair Fruit Perú.					
2	Considera usted que la rotación de personal ocurre frecuentemente en la empresa Fair Fruit. Perú.					
3	Consideras usted que la rotación de personal sucede de manera voluntaria en la empresa Fair Fruit Perú.					
4	Considera usted que la falta de compatibilidad con el equipo es una factor generador de la alta rotación del personal.					
5	Considera usted que la desmotivación es una factor generador de la alta rotación del personal.					
6	Cree usted que el bajo salario es un factor generador de la alta rotación del personal. Considera usted adecuado los criterios de rotación de personal en la empresa Fair Fruit. Perú.					
7	Cree usted que mal clima laboral es una factor generador de la alta rotación del personal.					
8	Cree usted que el estancamiento profesional es una factor generador de la alta rotación del personal.					
9	Considera usted que los malos liderazgos es una factor generador de la alta rotación del personal.					
10	Como calificarías la rotación de personal en la empresa Fair Fruit Perú.					
11	Considera usted que mala elección de candidatos es una factor generador de la alta rotación del personal.					


12	Considera usted que un trabajo mejor es una factor generador de la alta rotación del personal.					
13	Cree usted que tiempo para su familia es una factor generador de la alta rotación del personal.					
14	Considera usted que la mala relación con su jefe es una factor generador de la alta rotación del personal.					
15	Cree usted la falta de adaptarse a la cultura de la empresa es una factor generador de la alta rotación del personal.					
16	Considera usted que posibilidades de adquirir conocimientos es una factor generador de la alta rotación del personal.					
17	Consideras usted que reestructuración de la plantilla es una factor generador de la alta rotación del personal.					
18	Consideras usted que la evaluación desfavorable de su trabajo es una factor generador de la alta rotación del personal					
19	Considera usted que mala elección de candidatos es una factor generador de la alta rotación del personal.					
20	Cree usted que el proceso de selección es deficiente por ende es una factor generadora de la alta rotación del personal.					

MATRIZ DE VALIDACION POR EXPERTOS

DIMENSIÓN	ITEMS	SUFICIENCIA*	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (si debe modificars)
ROTACION	Como calificarías la rotación de personal en la empresa Fair Fruit Perú.	4	4	4	4	
	Considera usted que la rotación de personal ocurre frecuentemente en la empresa Fair Fruit. Perú.	4	4	4	4	
	Consideras usted que la rotación de personal sucede de manera voluntaria en la empresa Fair Fruit Perú.	4	4	4	4	
FACTORES VOLUNTARIOS	¿ Considera usted que los criterios de rotación de personal es un factor generador de la alta rotación del	4	4	4	4	
	¿ Cree usted que mal clima laboral es una factor generador de la alta rotación del personal?	4	4	4	4	
	¿ Considera usted que la rotación de personal ocurre frecuentemente en la empresa Fair Fruit Perú?	4	4	4	3	
	¿ Cree usted que el estancamiento profesional es una factor generador de la alta rotación del personal?	4	3	4	4	
	¿ Considera usted que los malos liderazgos es una factor generador de la alta rotación del personal?	4	4	4	4	
	¿ Considera usted que mala elección de candidatos es una factor generador de la alta rotación del personal?	4	3	4	4	
	¿ Considera usted que encontrar un trabajo mejor es una factor generador de la alta rotación del personal.?	4	4	3	4	
	¿ Cree usted que dedicar más tiempo para su familia es una factor generador de la alta rotación del	4	4	4	4	

	¿ Considera usted que la mala relación con su jefe es una factor generador de la alta rotación del personal?	4	4	4	4	
	¿ Cree usted la falta de adaptarse a la cultura de la empresa es una factor generador de la alta rotación	4	4	4	4	
	¿ Consideras usted que la rotación de personal sucede de manera voluntaria en la empresa Fair Fruit Perú?	4	4	4	4	
FACTORES INVOLUNTARIOS	¿ Considera usted que posibilidades de adquirir conocimientos es una factor generador de la alta	4	3	4	4	
	¿ Consideras usted que reestructuración de la plantilla es una factor generador de la alta rotación	4	4	4	3	
	¿ Consideras usted que la evaluación desfavorable de su trabajo es una factor generador de la alta	4	4	4	4	
	¿ Cree usted que el proceso de selección es una factor generadora de la alta rotación del personal?	4	4	4	4	

Aspecto 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		X SI	NO APLICABLE		
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES				SI	NO
Validado por: Santos Miguel Esquivel Infantes			Fecha: 26/01/2021		
Firma:		Teléfono: 995606369		Email: Santosesquis@gmail.com	

FACTORES DE ROTACIÓN DE PERSONAL EN FAIR FRUIT PERÚ S.A., HUACHO, 2020.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	www.aiu.edu Fuente de Internet	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	www.amedirh.com.mx Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	investigaliacr.com Fuente de Internet	1%
7	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	1%



9	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%
10	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	1%
11	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
12	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1%
13	repositorio.usdg.edu.pe Fuente de Internet	<1%
14	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1%
15	Submitted to Universidad Autonoma del Peru Trabajo del estudiante	<1%
16	es.scribd.com Fuente de Internet	<1%
17	documentop.com Fuente de Internet	<1%
18	Submitted to Universidad Abierta para Adultos Trabajo del estudiante	<1%
19	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
20	enferlic.blogspot.com Fuente de Internet	<1%
21	repositori.uji.es Fuente de Internet	<1%



Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

< 10 words

Excluir bibliografía

Activo

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
ANGELES BAMBAREN LUCIDA MARGARITA		46304620	angelesmargarita94@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electronico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría <input type="checkbox"/> Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
FACTORES DE ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA FAIR FRUIT PERÚ S.A., HUACHO, 2020.			
5. Programa Académico			
ADMINISTRACION			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/> Acceso a Público ² (info@uap.usp/samantita/abrirAcceso)	<input type="checkbox"/> Acceso restringido ³ (info@uap.usp/samantita/restringidoAcceso) (*)		
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁴

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁵

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	08	09	2025



Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUMDUUCO, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 30035: Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.L. 004-2015-PCM.
- El autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respondo siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DIOC (Numeradas 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las Licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 1.2.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales RENATI Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando el tipo de acceso abierto o restringido; los datos serán posteriormente, recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALECIA.

Nota: En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a la Ley 27444, art. 32, párr. 12.3).