



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

**ROTACIÓN DE PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN LAS VENTAS
DE AGA REPRESENTACIONES S.A.C JAÉN 2016**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

HENRRY SÁNCHEZ QUINTOS

ASESORA:

MG. JULISSA REYNA GONZÁLEZ

LINIA DE INVESTIGACION

GESTION DEL TALENTO HUMANO

JAÉN, PERÚ

2016

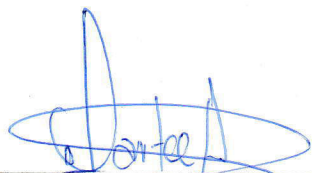
ROTACIÓN DE PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN LAS VENTAS DE AGA
REPRESENTACIONES S.A.C. JAÉN - 2016.

AUTOR:



HENRRY SÁNCHEZ QUINTOS
TESISTA

APROBADO POR:



Mg. Rafael MARTEL ACOSTA
PRESIDENTE



Mg. José Fernando Enrique URBINA CARRANZA
SECRETARIO



Mg. Julissa REYNA GONZÁLEZ
VOCAL

Jaén, 19 de diciembre del 2016

DEDICATORIA

A Dios por permitirme llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mi esposa Natalia por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

AGRADECIMIENTO

A DIOS, por darme la vida e inteligencia para realizar mi trabajo de investigación a mi esposa, padres y hermanos por sus palabras de aliento constante permitieron consolidarme profesionalmente.

Al Mg. Julissa Reyna González, por su asesoramiento y enseñanza, que me ha permitido indagar por la senda de la investigación.

Al Gerente de la empresa “AGA Representaciones S.A.C.”, William Gasco Arrobas por su apoyo constante durante la ejecución del presente trabajo.

Henry

DECLARACIÓN JURADA

Yo **HENRRY SÁNCHEZ QUINTOS**, egresada de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, Sede Chiclayo; declaro que el trabajo académico titulado **ROTACIÓN DE PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN LAS VENTAS DE AGA REPRESENTACIONES S.A.C JAÉN 2016**, para la obtención del título profesional de Licenciada en Administración, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Jaén, Diciembre del 2016.

HENRRY SÁNCHEZ QUINTOS

DNI N° 43899055

PRESENTACIÓN

Sres. miembros del jurado:

En obediencia con las normas fundadas en el Reglamento de Grados y Títulos, y optar por el Título de Licenciado en Administración de la Universidad “Cesar Vallejo”, pongo a su disposición la Tesis Titulada: **“ROTACIÓN DE PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN LAS VENTAS DE AGA REPRESENTACIONES S.A.C. JAEN 2016”**.

Esta investigación consiste en establecer la relación que existe entre Rotación de personal y su incidencia en las Ventas de AGA Representaciones S.A.C Jaén 2016

Espero reconozcan atributos positivos como también las observaciones respectivas de ciertas faltas que se puedo haber cometido, los mismos que redundarán a beneficio de los estudiantes y mejora del presente Informe de Tesis.

Jaén, Diciembre del 2016.

HENRRY SANCHEZ QUINTOS

INDICE

PAGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARACIÓN JURADA	v
PRESENTACIÓN	vi
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Trabajos previos.	15
1.3. Teorías Relacionadas al Tema	23
1.3.1. Rotación de personal	23
1.3.2. Tipos de rotación de personal	23
1.3.3. Determinación de las causas de Rotación de Personal	25
1.3.4. Índice de Rotación de Personal	26
1.3.5. Clima Organizacional	27
1.3.6. Motivación	27
1.3.7. Reclutamiento y Selección de personal	27
1.3.8. Evaluación de desempeño	28
1.3.9. Dimensiones de Rotación de Personal	29
1.3.10. Ventas	29
1.3.11. Promoción de Ventas	31
1.3.12. Fuerza de Ventas	31
1.3.13. Dimensiones de Ventas	32
1.4. Formulación del problema.	33
1.5. Justificación.	33
1.6. Hipótesis.	34
1.7.1 Objetivo general.	34
1.7.2 Objetivos específicos.	34
CAPÍTULO II: METODO	35
2.1. Diseño de la investigación.	36
2.2. Operacionalización de variables.	37

2.2.1. Variables	37
2.2.2. Matriz de operacionalización de variables	38
2.3. Población y muestra.	39
2.3.1. Población.	39
2.3.2. Muestra	39
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	39
2.4.1. Técnicas	40
2.4.2. Instrumentos de recolección de datos	40
2.5. Métodos de Análisis de Datos	45
2.6. Aspectos Éticos	46
CAPÍTULO III: RESULTADOS	47
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN	53
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES	58
CAPÍTULO VI: RECOMENDACIONES	60
CAPÍTULO VII: REFERENCIAS	62
ANEXOS	67
Anexo 1: consentimiento	68
Anexo 2: Instrumento	69
Anexo 3: Matriz de Validación	73
Anexo 4: Base de datos de la variables analizadas	74

RESUMEN

La presente investigación de tipo Descriptivo Correlacional denominada: **“ROTACIÓN DE PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN LAS VENTAS DE AGA REPRESENTACIONES S.A.C JAÉN 2016”**, fue trabajada en una población conformada por 51 colaboradores para la muestra se consideraron a los 16 asesores de ventas de ambos sexos, a quienes se les aplicó la Escala para medir rotación de personal y escala para medir las Ventas, mediante el cual pudimos identificar lo siguiente:

Con respecto a Rotación de personal, en el cual se evaluó las dimensiones de: compensaciones, características organizativas, condiciones laborales, donde se identificó Teniendo en cuenta el análisis de los niveles de las variables en estudio, se encontró en la investigación que el nivel de rotación se muestra en tres niveles alta, media, baja rotación de personal, lo que significa que el 50% de encuestados en la investigación presente un nivel medio de rotación de personal, por lo contrario se observa un nivel alto de rotación de personal en un 31.3% del 100% de encuestados y un 18.8% posee un nivel de rotación de personal baja.

Con respecto al nivel de ventas, se halló que del 100% de encuestados se posee un alto nivel de ventas en un 25%, un nivel de ventas medio lo que representa el 62.5 % y un bajo nivel de ventas en un 12.5 %.

El coeficiente de correlación de Pearson es altamente significativo (0,964), lo que evidencia una relación lineal entre las variables de estudio. La significatividad de la prueba corrobora lo señalado anteriormente (Sig. bilateral = 0.000 < 0.05).

Luego de analizar, interpretar y discutir los resultados se llegó a la siguiente conclusión que:

Que *La rotación de personal incide en las ventas de la empresa AGA Representaciones S.A.C. Jaén*. El coeficiente de correlación de Pearson es altamente significativo (0,964), lo que evidencia una relación lineal entre las variables de estudio. En lo cual se admite la hipótesis afirmativa y se refuta la hipótesis nula.

HENRRY

ABSTRACT

The present research of a Descriptive Correlational type called: "ROTATION OF PERSONNEL AND ITS INCIDENCE IN AGA REPRESENTACIONES SAC JAÉN SALES 2016", was worked in a population formed by 51 collaborators for the sample the 16 consultants of sales of both sexes were considered , Who were given the Scale to measure staff turnover and scale to measure Sales, through which we were able to identify the following With respect to Rotation of personnel, in which the dimensions of: compensations, organizational characteristics, labor conditions, where it was identified. In the analysis of the levels of the variables under study, it was found in the research that the level of Rotation is shown in three levels high, medium, low staff turnover, which means that 50% of respondents in the research present an average level of staff turnover, otherwise a high level of staff turnover is observed in a 31.3% of 100% of respondents and 18.8% have a low level of staff turnover Regarding the level of sales, it was found that 100% of respondents have a high level of sales by 25%, a mean sales level of 62.5% and a low sales level of 12.5% The Pearson correlation coefficient is highly significant (0.964), which shows a linear relationship between the study variables. The significance of the test corroborates the above (Bilateral Sigma = 0.000 <0.05). After analyzing, interpreting and discussing the results, the following conclusion was reached hat The turnover of personnel affects the sales of the company AGA Representaciones S.A.C. Jaén. The Pearson correlation coefficient is highly significant (0.964), which shows a linear relationship between the study variables. Therefore, the affirmative hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected.

HENRRY