



Universidad César Vallejo

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS

**Factores de productividad que inciden en la rotación de personal
en la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Chao, 2024**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración de Empresas

AUTORA:

Ramirez Guevara, Dina Sarai (orcid.org/0000-0001-6267-5773)

ASESORES:

Dra. Espinoza Rodriguez, Olenka Ana Catherine (orcid.org/0000-0003-3058-816X)

Dr. Sevilla Angelaths, Manuel Amadeo (orcid.org/0000-0001-6428-002X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2024

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, SEVILLA ANGELATHS MANUEL AMADEO , ESPINOZA RODRIGUEZ OLENKA ANA CATHERINE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesores de Tesis titulada: "Factores de productividad que inciden en la rotación de personal en la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Chao, 2024", cuyo autor es RAMIREZ GUEVARA DINA SARAI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 06 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ESPINOZA RODRIGUEZ OLENKA ANA CATHERINE DNI: 18092486 ORCID: 0000-0003-3058-816X	Firmado electrónicamente por: OAESPINOZAR el 15-07-2024 09:51:01
SEVILLA ANGELATHS MANUEL AMADEO DNI: 40557024 ORCID: 0000-0001-6428-002X	Firmado electrónicamente por: SEVILLAM el 15-07- 2024 09:51:01

Código documento Trilce: TRI - 0797986



Declaratoria de originalidad del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, RAMIREZ GUEVARA DINA SARAI estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Factores de productividad que inciden en la rotación de personal en la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Chao, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
DINA SARAI RAMIREZ GUEVARA DNI: 77486641 ORCID: 0000-0001-6267-5773	Firmado electrónicamente por: DSRAMIREZ el 26-06- 2024 16:34:42

Código documento Trilce: TRI - 0775813



Dedicatoria

Dedico este trabajo a Dios que me ha guiado por el camino correcto. A mis padres y hermanos por brindarme su apoyo y la confianza para lograr mis metas.

Agradecimiento

A Dios por darme la vida, salud y permitirme realizar mi meta con éxito. A mis padres y mis hermanos con quienes siempre comparto mis logros y me alientan a seguir adelante. Asimismo, agradezco a mi asesora por su apoyo y paciencia en la realización de este trabajo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	14
III. RESULTADOS.....	18
IV. DISCUSIÓN	21
V. CONCLUSIONES	25
VI. RECOMENDACIONES.....	26
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS.....	30

Índice de tablas

Tabla 1: Incidencia de los factores de productividad en la rotación externa de personal en la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Chao, 2024.....	18
Tabla 2: Incidencia de los factores de productividad en la rotación interna de personal en la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Chao, 2024.....	19
Tabla 3: Determinar la incidencia de los factores de productividad en la rotación de personal en la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Chao, 2024.....	20

Índice de figuras

Figura 1: Esquema del diseño correlacional.....	14
---	----

Resumen

La investigación aporta al ODS de trabajo decente y crecimiento económico, destacando como mejorar las condiciones laborales en las empresas. La presente tesis tiene como objetivo determinar la incidencia de los factores de productividad en la rotación de personal en la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Chao, 2024. La elaboración de esta investigación es de tipo aplicada y enfoque cuantitativo, con diseño no experimental de corte transversal y correlacional, la población y muestra estuvo conformada por 60 trabajadores del área de recursos humanos. En los resultados como hallazgo principal se obtuvo que existe una relación positiva moderada entre los factores de productividad y la rotación de personal, además los factores de productividad tienen relación significativa con los factores externos y factores internos de la rotación de personal, por lo que se concluye que si se mejora la rotación de personal dentro de la empresa se mejora de manera directa el rendimiento de los empleados, por lo tanto, se va a mejorar la productividad en la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Chao.

Palabras clave: Factor, eficiencia, eficacia, productividad.

Abstract

Research contributes to the SDGs of decent work and economic growth, highlighting how to improve working conditions in companies. This thesis aims to determine the impact of productivity factors on the rotation of staff in the company Hortifrut Peru S.A.C. Chao, 2024. The elaboration of this research is of applied type and quantitative approach, with non-experimental design of cross-cutting and correlation, the population and sample was made up of 60 human resource workers. In the results as a primary finding it was obtained that there is a moderate positive relationship between the productivity factors and the rotation of staff, in addition the productiveness factors have a significant relationship with the external factors and internal factors of staff rotation, so it is concluded that if you improve the rotations of staff within the company you directly improve the performance of the employees, therefore, you will improve the production in the company Hortifrut Peru S.A.C. Chao.

Keywords: Factor, efficiency, effectiveness, productivity.

I. INTRODUCCIÓN

Las dificultades en las relaciones entre colegas, superiores y subordinados, salarios inadecuados, largas horas de trabajo, deficiencias en las habilidades laborales de los empleados, falta de cumplimiento de las responsabilidades y normas, entre otros aspectos. Además, la rotación de trabajadores en las pequeñas empresas conlleva consecuencias como el incremento de los gastos, reducción en la producción, atención deficiente y un bajo rendimiento general de la organización (Castro, 2022). Además, la productividad puede estar sujeta a la influencia de múltiples elementos. Entre los predominantes se incluyen, la cantidad y excelencia, el nivel de tecnología empleado, la inversión en activos y la configuración de la industria en el que la empresa lleva a cabo sus operaciones.

Hoy en día, la importancia de este tema ha aumentado significativamente, y en este contexto, la rotación que afecta el personal se ha convertido en un fenómeno global que puede tener un impacto significativo en el rendimiento y la rentabilidad de las empresas. Para afrontar este desafío de manera eficaz, es esencial analizar los elementos que influyen. Estos elementos no solo afectan la satisfacción y retención de los trabajadores, sino que también impactan directamente en la eficiencia operativa.

Cabe resaltar que la investigación aporta al objetivo de desarrollo sostenible denominado trabajo decente y crecimiento económico, que a su vez tiene como meta generar opciones de trabajo productivas, que otorguen remuneraciones dignas, un puesto de trabajo seguro, cobertura social para las familias y mejores oportunidades de desarrollo personal e integración con la sociedad.

Es por ello que este estudio se enfoca en explorar algunos factores críticos que contribuyen a la rotación de personal. Además, se propone ofrecer una posible solución para mitigar el aumento en la tasa de rotación de empleados que ha estado afectando a Hortifrut Perú SAC, una empresa dedicada a la producción y exportación de arándanos con sede en el distrito de Chao, provincia de Virú, durante los últimos años.

La productividad se ve afectada por factores como la falta de aquellas oportunidades que impiden el crecimiento profesional y la ausencia de aumentos

salariales, a pesar de la antigüedad en la empresa. En este proyecto, se pretende introducir una serie de medidas para amortiguar los efectos negativos de estos factores y prevenir en áreas específicas de la empresa. Después de haber descrito la realidad problemática, se ha formulado el siguiente problema. ¿Cómo inciden los factores de productividad en la rotación de personal en la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Chao, 2024?. Mientras que las preguntas específicas quedarán representadas del siguiente modo: ¿Cómo inciden los factores de productividad en la rotación externa de personal en la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Chao, 2024?. ¿Cómo inciden los factores de productividad en la rotación interna de personal en la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Chao, 2024?.

La investigación presente tendrá una significativa justificación social, porque beneficiará a los trabajadores puesto que a través de las recomendaciones se contribuirá a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores. Al establecer estrategias efectivas para retener al personal, se generará empleo más estable y satisfactorio. Además, se promoverá el bienestar de los trabajadores y sus familias.

Además, se justifica de manera práctica, fundamentándose en las recomendaciones que va a permitir tener a futuro una menor reducción de rotación de personal y se logrará una mayor estabilidad laboral, ya que se disminuirán los costos asociados a la contratación y capacitación de nuevos empleados. Esta investigación permitirá a la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Identificar los factores de productividad que inciden en esta rotación y poder implementar medidas prácticas y efectivas para retener a su talento.

Además, no se podrá dejar de lado la justificación metodológica, ya que permitirá analizar cuantitativamente la influencia de cada factor en la rotación de personal, proporcionando resultados entre las variables. Se utilizarán técnicas estadísticas adecuadas para el análisis de datos, lo que garantizará la confiabilidad y validez de los resultados. La aplicación de este enfoque metodológico permitirá a la empresa tomar decisiones basadas en evidencia y desarrollar estrategias efectivas para retener a su personal más eficiente.

En la investigación se ha formulado el siguiente objetivo general: Determinar la incidencia de los factores de productividad en la rotación de personal en la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Chao, 2024. Mientras que, los objetivos específicos quedarán

representados del siguiente modo; Establecer la incidencia de los factores de productividad en la rotación externa de personal en la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Chao, 2024. Establecer la incidencia de los factores de productividad en la rotación interna de personal en la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Chao, 2024?.

Las aportaciones que enriquecieron significativamente este trabajo provienen de varios autores que contribuyeron de manera fundamental al análisis de los parámetros de esta investigación a través de investigaciones científicas y publicaciones en libros.

En una investigación realizada a la fábrica de dulces MBN Exportaciones Lambayeque y CIA SRL para dar respuesta a los problemas de producción que se han presentado desde el año 2018, realizada a 14 trabajadores. Se tuvo como objetivo identificar los elementos que impactan en la eficiencia en el departamento de fabricación de la compañía, en el marco de esta se analizan dos variables principales: Los elementos que contribuyen a la disminución de la eficiencia. (considerados como variables de investigación independientes) y la productividad misma (considerada como variable dependiente). Los resultados ostentaban que la escasa eficiencia en las empresas se debe a la falta de mantenimiento de los equipos, mano de obra y procesos no estandarizados (Salazar y Sandoval, 2020).

Aures et al. (2021) buscaron examinar la relación entre la rotación y el desempeño de los empleados en la empresa de seguridad V13 S.A.C en Lima durante el año 2021. Emplearon un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño correlacional. La muestra incluyó 187 empleados de seguridad. Los resultados arrojaron una correlación positiva y significativa (coeficiente de Spearman = 0,747) sobre la rotación y el rendimiento de los trabajadores. Esto sugiere que mejorar factores como el entorno de trabajo, la atención a los empleados y las oportunidades de desarrollo puede influir positivamente en la productividad de los trabajadores en la organización.

Castro (2022) su estudio buscó identificar los factores de rotación de personal y sus consecuencias en las microempresas de Huaraz en 2022. Se empleó una metodología aplicada con un enfoque cuantitativo y descriptivo, utilizando un diseño transversal y no experimental. Se encuestó a 384 empleados de microempresas mediante un cuestionario de 26 preguntas con escala Likert. Los resultados coincidieron con las teorías conocidas, concluyendo que los principales factores de

rotación del personal en estas microempresas son relaciones laborales adversas, salarios insatisfactorios, largas jornadas laborales, deficiencias en el trabajo, bajo desempeño y falta de cumplimiento de funciones y normativas organizativas. Además, se observaron efectos perjudiciales como aumento de costos, menor producción, atención deficiente y bajo desempeño organizacional.

Vásquez et al. (2021) investigaron la conexión entre el ambiente de trabajo y la rotación de personal en el Call Center Teleatento del Perú en Lima durante 2021. Emplearon un enfoque cuantitativo y descriptivo con un diseño correlacional transversal. La muestra incluyó 372 colaboradores seleccionados de una población estimada en 12,000. Se utilizó una encuesta como método de recolección de datos. El análisis inferencial por medio de la prueba de Rho de Spearman mostró un coeficiente ($r = 0,578$), indicando un vínculo directo en el ambiente de trabajo y la rotación de personal. En conclusión, el estudio encontró un vínculo significativa y directa entre estos factores.

Chávez y Santi (2019) en su estudio de revisión sistemática, tuvieron como objetivo identificar los factores que influyen en la rotación de empleados en el Perú durante la última década. La metodología involucró la búsqueda en diversas fuentes y repositorios, artículos que abordan la rotación de personal. Se analizaron aspectos como la insatisfacción y la satisfacción laboral con un vínculo con la rotación de empleados. Los resultados de la revisión, basados en 28 artículos pertinentes, En resumen, se puede afirmar que son numerosos los elementos que ejercen un impacto en la rotación de trabajadores en las organizaciones.

Espinoza et al (2021) enfocaron su estudio en evaluar el rendimiento y la rotación de los trabajadores en el departamento de recursos humanos de la DRELM en 2018. Se utilizó un enfoque cualitativo que incluyó entrevistas y revisión de documentos. Los resultados sugieren mejoras en la gestión de recursos humanos, ya que el desenvolvimiento fue satisfactorio en la mayoría de los grupos, a pesar de diferencias salariales y falta de indicadores.

Pereira et al (2019) fundamentan en una teoría que postula que el aprendizaje práctico es crucial, sosteniendo que la rotación de personal merma la eficacia al impedir que los empleados acumulen conocimiento específico sobre la empresa. Emplea un indicador de aprendizaje que contempla la pérdida de capital humano

debido a la rotación y Su impacto en la productividad global de los elementos. Los hallazgos revelan una correlación positiva y consistente entre este indicador de aprendizaje y tres mediciones diversas de la PTF, lo que corrobora la noción de que la rotación laboral causa un impacto adverso en la productividad empresarial.

Bergston et al (2021) explican cómo la infraestructura locativa de la organización, llamada "lugares basados en actividades" (ABW), crea un ambiente propicio que impulsa niveles más altos de productividad. El estudio enfatiza que el modelo ABW fomenta la adaptabilidad de los trabajadores en sus labores, la utilización de espacios adecuados para tareas específicas y les permite a los empleados tener una mayor movilidad, lo que contribuye de manera positiva a la productividad en la empresa.

Vermooten et al (2019) La investigación se centra en entender cómo el diseño del trabajo, la personalidad proactiva y el trabajo significativo influyen en la vinculación de los trabajadores y su propensión a abandonar el empleo en la industria de servicios financieros. Se reconoce que los constantes cambios en esta industria pueden llevar a la desvinculación de los empleados y a la rotación del personal. Los resultados muestran que el diseño del trabajo, la personalidad proactiva y el trabajo significativo tienen un impacto significativo en la vinculación de los empleados y la su propensión a abandonar el empleo. Se sugieren prácticas de recursos humanos específicas para fomentar estas características y así abordar problemas de desvinculación y rotación de personal en la industria financiera.

Burgos et al (2022) en su investigación se aplicó una metodología que consta de diversas etapas las cuales son: selección, diagnóstico y evaluación. La muestra fue introducida por 13 empresas. Donde los resultados arrojan que un 80% son formadas por familia las cuales pasan los 25 años de antigüedad en los mercados, el 60% de éstas cuánta con su propio capital y un 40% han tenido deudas para llegar a operar.

Bastidas et al (2019) analizaron cómo el ambiente laboral afecta el rendimiento de la productividad en Toronto de Colombia LTDA, ubicada en Santa Marta. Este estudio utiliza una metodología documental y descriptiva, con un diseño no experimental y transversal. Se finaliza que, para ejecutar una investigación sobre el

clima empresarial para mejorar la productividad laboral, resulta altamente eficaz y económico.

Quijia et al (2021) en su artículo de investigación fue analizar los factores que influyen en la eficiencia laboral de las empresas en Ecuador, usando una metodología involucró el análisis de datos de empresas recopilados en encuestas de ciencia, tecnología e innovación, usando un modelo de regresión múltiple. Los resultados arrojaron que los trabajadores con educación tienen un incremento del 1% en la productividad laboral. Además, un grupo empresarial experimentó aumentos significativos del 41% y el 27.7%, respectivamente, en su productividad laboral.

Espín et al (2022) en su investigación se enfocaron en evaluar la eficiencia de las empresas ecuatorianas considerando sus características internas y su entorno operativo. Establecieron hipótesis relacionadas con el tamaño de las empresas y la inversión en Investigación y Desarrollo (I+D) como factores que afectan la eficiencia productiva. Utilizaron datos del Censo Económico de 2010, de 511,130 empresas, Los resultados destacan que tanto el tamaño de las empresas como la inversión en I+D tienen eficiencia productiva de las empresas ecuatorianas.

Arias et al (2020) buscaron examinar qué prácticas de talento humano (TTHH) se relacionan positivamente con la gestión del compromiso en una empresa de tecnología situada en Quito, Ecuador. Para llevar a cabo este análisis, se empleó un cuestionario como herramienta y se realizó un análisis para abordar la pregunta de investigación. El estudio reveló los factores que impactan de forma directa y positiva en los empleados con la organización y sus metas. Asimismo, se destaca la relevancia de la gestión de talento humano para evitar la rotación de personal como un componente estratégico fundamental en este contexto.

Bravo et al (2022) en su estudio tuvieron como objetivo documentar la situación de Farmanmia Cia. en el primer semestre de 2022 al examinar la tasa de rotación de empleados y sus causas mediante un enfoque cuantitativo, los resultados indican que la empresa enfrenta una alta tasa de rotación, siendo la implementación de horarios rotativos y jornadas de trabajo prolongadas las principales causas identificadas, superando las horas laborales legales.

Ramirez et al (2020) Investigan el desempeño laboral de empleados en cinco organizaciones, dos de carácter público y tres privadas, a lo largo de un

período de seis meses. Se emplearon herramientas tecnológicas como software de gestión de incidencias y lectores biométricos de huella digital para evaluar la puntualidad y el apego a las políticas laborales. Los resultados sugieren que la efectividad del trabajo realizado, en lugar de la mera asistencia y presencia en el lugar de trabajo, es el principal impulsor de la productividad organizacional. Se enfatiza que la calidad del trabajo tiene una importancia superior a la rigidez en los horarios de trabajo. Se recomienda que los empleadores consideren la implementación de horarios flexibles para mejorar la competitividad, lo que podría ascender la productividad, así como mejorar las condiciones laborales.

Gutiérrez (2019) Este estudio examina la Productividad Total de Factores (PTF) en América del Sur y revela que diversos factores como los términos de intercambio, el nivel de ahorro, el grado de apertura externa y la inversión extranjera desempeñan roles significativos en su determinación. Se observa que la escasa capacitación de los trabajadores y la fragilidad institucional constituyen barreras para el aumento de la productividad. Asimismo, se evidencia que la volatilidad en los términos de intercambio, la informalidad laboral y la disparidad económica impactan negativamente en la PTF.

Marquez et al. (2021) se propusieron en su estudio de investigación analizar la relación entre la rotación de empleados y el clima empresarial de la empresa pública. Para desarrollar esta investigación, tiene una orientación descriptiva y correlacional. La recopilación de los datos necesarios se realizó mediante un cuestionario que incluyó una escala ordinal. Los resultados alcanzados apuntan a que la rotación de empleados ejerce una influencia directa en el clima organizacional.

Mendoza y Diaz (2019) afirman que el propósito de su estudio es identificar el factor productivo más influyente en el crecimiento de la productividad total de los factores en la industria manufacturera de alta tecnología en México durante el período 2003-2013. Se emplea una metodología basada en la función de producción Translog para analizar la eficiencia de cada componente y la eficiencia total en la producción. Los resultados abarcan la Productividad Total de los Factores en niveles censales, estatales y a nivel de sucursal económica. Los resultados principales señalan que el progreso tecnológico en estas industrias se ha acelerado debido a su crecimiento en el país, y que la fuerza laboral juega un papel fundamental en este procedimiento.

Caballero (2018) busco examinar la identificación de los factores internos de la administración del talento humano que influyen en la eficacia laboral en la planta de procesamiento de carne de res de un matadero. La metodología utilizada fue cualitativa y descriptiva, adoptando un enfoque de estudio de caso. Se emplearon diversas técnicas, que incluyeron entrevistas individuales detalladas, entrevistas en grupo de alcance limitado, observación directa. Los resultados destacan la importancia de la colaboración de las partes involucradas y la recopilación de información relevante para la estrategia de gestión de talento humano.

Adriano y Callaghan (2020) su investigación se centra en comprender cómo factores como el diseño del trabajo, la personalidad proactiva y la percepción de trabajo significativo influyen en la retención del personal y su disposición a abandonar sus empleos en el sector financiero. Se examinaron estas relaciones mediante una encuesta realizada en empresas de servicios en Sudáfrica. Los resultados resaltan la importancia de promover un entorno laboral donde los empleados se sientan involucrados y valorados, lo que puede contribuir a disminuir la tasa de rotación de empleados y potenciar la estabilidad laboral en la industria financiera.

Gallotti y Alves (2021) mediante su artículo propone un enfoque para evaluar la movilidad de los profesores en la educación primaria, centrándose en el análisis a nivel de las instituciones educativas para explicar las causas de rotación del personal. Se analizaron diversas variables, la parte práctica del estudio se basó en los datos obtenidos durante el Censo Escolar de los años 2016 y 2017 (Inep, 2017, 2018) Los resultados señalan que la tasa de movilidad en el año 2017 fue del 34.4%. Se observó que la tasa media de movilidad fue del 55.4% en el sistema educativo estatal, del 22.2% en el sistema educativo local y del 16.5% en la red federal. Estos hallazgos subrayan la importancia de la movilidad de los docentes como un tema relevante en la agenda de políticas educativas y en la gestión de los sistemas escolares públicos.

Universidade Federal de São Carlos (2022) su estudio examinó cómo la relación entre la adecuación persona-organización y el deseo de cambiar de empleo se ve afectada por la confianza que los empleados tienen en su organización. La muestra incluyó a 381 trabajadores de ambos géneros (61% mujeres) con una edad promedio de 23 años. Se encontró que la confianza en los estándares éticos de la organización influyó en cómo la compatibilidad entre la persona y la organización se

concluyó que la falta de confianza en los estándares éticos de la organización aumenta la conexión negativa entre la compatibilidad basada en estos valores y la intención de cambiar de trabajo.

Rodriguez et al (2021) en su investigación se basó en microdatos del Censo Escolar de 2016 y 2017 y se centró en el municipio de Curitiba, Paraná. Los hallazgos indican que la movilidad de personal en 2017 fue del 34.4%. A nivel de escuela, la tasa mediana fue de 55.4% en el sistema gubernamental estatal, del 22.2% en el sistema municipal y del 16.5% en la red federal. En cuanto a las instituciones privadas, la mediana superior se encontró en las instituciones dependientes del gobierno (33.3%). Los resultados resaltan la importancia de este fenómeno en relación con la agenda de políticas educativas y la administración de sistemas escolares públicos.

Campos et al (2020) en su artículo científico involucró a 29 enfermeras practicantes mediante un muestreo no probabilístico. Se diseñó un formulario de 24 preguntas separado en 4 dimensiones para medir la variable de rotación, con un coeficiente de confiabilidad de 0.72. Además, se empleó un cuestionario de 21 preguntas dividido en seis secciones para evaluar el rendimiento laboral, con un coeficiente de confiabilidad de 0.86. De las participantes, el 93.1% eran mujeres, con el 34.5% en el rango de edades de 41 a 50 años, el 62.0% estaban casadas, y el 75.9% tenían empleos permanentes. En cuanto a la rotación, los resultados generales fueron que el 58.6% era indiferente, el 20.7% adecuada y el 20.7% inadecuada. En cuanto al rendimiento laboral, el 55.2% obtuvo una calificación moderada, el 27.6% una calificación baja y el 17.2% una calificación alta. El coeficiente de correlación de Pearson arrojó un valor de $p=0.511$.

Sarmiento y Ribeiro (2021) en su investigación abordó los factores primordiales que tienen un impacto en la eficiencia laboral en proyectos de construcción a nivel global, y luego se examinó su relevancia en la industria de la construcción en Brasil. Se identificaron 56 factores clave que se clasificaron en cuatro categorías principales: aspectos de gestión, factores laborales, factores externos y elementos tecnológicos. Entre los factores más destacados se encuentran problemas de gestión de materiales, la ausencia de un liderazgo sólido por parte del gerente de construcción, ineficiencias en la supervisión del sitio, conflictos laborales y la carencia de herramientas adecuadas.

Jinfang y Yiran (2021) afirman que la economía digital se vislumbra como el motor futuro, pero la literatura actual carece de enfoque empresarial. Las compañías involucradas en la economía digital en la región este de China muestran una mayor productividad total de factores en comparación con las de las regiones central y oeste. La calidad de la infraestructura digital tiene un impacto positivo considerable en esta productividad. Desde la perspectiva empresarial, aspectos como el nivel de capitalización, el apalancamiento de la deuda, la rentabilidad, la calidad de la fuerza laboral, la eficiencia en la gestión y la inversión en I+D per cápita influyen positivamente en la productividad total de los factores. Además, la relación entre los subsidios gubernamentales y la productividad total de los factores sigue un patrón de "U" positiva.

Skelton et al (2020) explican la importancia de comprender los costos y las implicaciones de la rotación de empleados para las empresas y la sociedad en general. Se señala que los gastos asociados con la rotación pueden exceder el 100% del salario anual de un empleado, afectando tanto la productividad como los beneficios de una organización. Además, se menciona cómo la alta rotación puede tener impactos negativos en la recaudación de impuestos, los programas sociales. Se utiliza una encuesta seleccionada al azar para recopilar datos relevantes.

Bahşi y Cetin (2020) aduce que el estudio se enfocó en evaluar cómo el crédito agrícola impacta en la producción agrícola de Turquía utilizando datos de préstamos y del producto interno bruto agrícola entre 1998 y 2016. Se empleó un análisis estadístico llamado mínimos cuadrados ordinarios (OLS). Los resultados mostraron que el plazo tiene un efecto más significativo que los créditos agrícolas, posiblemente debido a la influencia de indicadores macroeconómicos y la estructura política. Como recomendación, se sugiere mejorar el sistema de crédito agrícola para facilitar la inversión en tecnología y modernización por parte de los agricultores.

Mahamid (2020) asevera que el estudio abordó tres objetivos fundamentales: identificar factores que influyen en la productividad laboral en la construcción, determinar las causas de retrabajos en proyectos constructivos y examinar la relación entre la productividad laboral y el retrabajo en Palestina. Se realizaron dos encuestas para recopilar datos sobre factores y causas significativas de retrabajo, y luego se aplicó análisis de regresión con información de 40 proyectos de construcción. Los

resultados destacaron que la falta de experiencia laboral, demoras en los pagos y retrabajos por errores laborales son factores críticos. Asimismo, las principales causas de retrabajo son la falta de habilidades de la mano de obra y cambios frecuentes en las órdenes. Los modelos predictivos indicaron un vínculo negativo entre el costo de retrabajo y la productividad laboral.

Ramírez et al (2022) Su investigación se centra en una revisión sistemática de la productividad en el ámbito empresarial, explorando sus conceptos, elementos constituyentes y factores asociados. Su propósito principal radica en analizar investigaciones, con el propósito de reconocer los elementos recurrentes que benefician a las empresas a través de una administración efectiva de la productividad para examinar 71 estudios realizados en países latinoamericanos, en inglés y español, publicados entre 2007 y 2021. De estos, se puntuaron 24 artículos. Se describen las principales contribuciones identificadas, destacando los aspectos que pueden mejorar la productividad empresarial.

Bril et al (2021) señalan que la estabilidad laboral, se refiere a la duración de la relación laboral de un empleado en sus funciones, además, desempeña una función fundamental en la generación de productividad. Reducir la rotación de trabajadores y fomentar el espíritu de equipo en la entidad, entre otros factores, tiende a aumentar la eficiencia en el trabajo. Desde esta perspectiva, mantener la estabilidad en los puestos de trabajo suele tener un efecto beneficioso en la productividad y en la motivación de los empleados.

Algunas bases teóricas y conceptos de diversos autores que hablan de ambas variables se tienen a:

Fontalvo et al (2018) uno de los factores clave que resalta en el nivel de productividad de una empresa es el recurso humano. Esto se debe a los procesos y participan activamente en todas las operaciones y actividades de la empresa, contribuyendo así a alcanzar los objetivos establecidos.

Franco et al (2021) la productividad es esencial para lograr crecimiento sobre todo económico y mejorar aquellas condiciones de vida. Para alcanzar esto, es necesario ser tanto eficientes como eficaces, combinando de manera óptima los recursos. En otras palabras, la eficiencia sumada a la eficacia resulta en productividad.

Gordillo et al (2020) la productividad es un concepto fundamental en las ciencias económicas, que se entiende de manera simple como el vínculo entre los inputs y outputs, y se asocia comúnmente con las organizaciones que producen bienes.

Belduma et al (2023) la rotación de personal es el cambio de empleados entre puestos dentro de una organización, ya sea para incorporar nuevo personal, ofrecer nuevas experiencias y habilidades, equilibrar la carga de trabajo, o preparar para promociones. Puede ser horizontal, dentro de la misma área, o vertical, hacia puestos de mayor responsabilidad.

Hernández y Duran (2022) la rotación de personal puede ocurrir en cualquier tipo de empresa, ya sea por decisión voluntaria de los empleados o de forma involuntaria, por lo que es importante gestionarla adecuadamente. Este fenómeno se observa en una empresa procesadora de alimentos, donde el personal operativo trabaja de manera continua y el proceso de desvinculación es evidente.

Las definiciones que diversos autores proporcionan para las variables son las siguientes:

Minuche et al (2021) los factores de productividad son los recursos utilizados para producir bienes o servicios, incluyendo tiempo, dinero y esfuerzo.

Zaballa et al (2021) la rotación de personal se refiere al fenómeno de fluctuación o cambio en la fuerza laboral dentro de una empresa, lo cual puede comprometer la productividad y afectar la gestión del conocimiento.

Definiciones según autores para las dimensiones

George et al (2017) eficiencia significa ejecutar una tarea, proceso o actividad de manera óptima, maximizando la efectividad en el uso de los recursos disponibles. En términos simples, es lograr aquellos resultados teniendo el menor uso de recursos como tiempo, dinero, o esfuerzo.

Ordoñez (2015) la eficacia se refiere a la capacidad de alcanzar los objetivos deseados o producir los resultados esperados. Se relaciona con la capacidad de lograr un efecto o impacto deseado con éxito, cumpliendo con las metas establecidas o satisfaciendo las necesidades específicas de manera efectiva.

Patrón y Vargas (2019) en el contexto general, un factor externo se refiere a cualquier influencia, condición o variable que afecta a un sistema o situación desde fuera de él. Estos factores pueden ser ambientales, económicos, sociales, políticos o tecnológicos, entre otros.

García et al (2017) un factor interno afecta a un sistema, organización o individuo desde dentro de sí mismo. Estos factores son controlables y están directamente vinculados a las características internas.

Cabe reconocer que la hipótesis general planteada, será la siguiente:

Hi: Los factores de productividad inciden significativamente en la rotación de personal en la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Chao, 2024.

H0: Los factores de productividad no inciden significativamente en la rotación de personal en la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Chao, 2024.

H1: Los factores de productividad inciden significativamente en la rotación externa de personal en la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Chao, 2024.

H2: Los factores de productividad inciden significativamente en la rotación interna de personal en la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Chao, 2024.

II. METODOLOGÍA

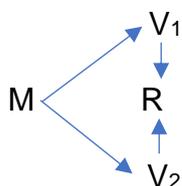
El estudio fue de tipo aplicada, porque como mencionaron Hernández et al (2018), la investigación aplicada incluye resolver el verdadero problema. OCDE (2018) por su parte afirma que este tipo de investigación es para resolver problemas reales en base a resultados.

El enfoque que se aplicó fue cuantitativo puesto que se aplicó la estadística para el procesamiento de los datos y la presentación de resultados.

El diseño de esta investigación fue no experimental, transversal y correlacional ya que no se modificará ni alterará la investigación sobre las variables de estudio. Según Hernández et al (2018), sostiene que una investigación no experimental es la búsqueda de información la cual no cambia la forma de las variables, si no que centra en su análisis y entendimiento además de ser transversal porque se recolectan datos en un solo lugar utilizando herramientas como el cuestionario por consiguiente será correlacional porque se buscará el grado de similitud existente entre las variables.

Diagrama de correlación

Figura 1: Esquema del diseño correlacional



(V1, V2) se comprendió a la apreciación de las variables para analizar la información alcanzada de la muestra (M), con la finalidad de obtener el cálculo que existe en relación con las variables (R).

En cuanto a las variables, se ha dejado en evidencia a la siguiente información:

Factores de productividad, de categoría cualitativa. Gutierrez (2020), explica que la productividad se relaciona con los resultados alcanzados en un proceso o sistema en relación con los recursos utilizados. En términos generales, se evalúa mediante la proporción entre los resultados obtenidos y los recursos empleados en dicho proceso o sistema. Mientras que, operacionalmente, se basa en la siguiente exposición: La variable se midió a través de un cuestionario con escala ordinal tipo Likert. Así mismo los indicadores fueron los siguientes: Recursos utilizados, mejora

de procesos, actividades planificadas, resultados alcanzados y tiempo empleado. Expuestos en el Anexo 1.

Rotación de personal, de categoría cualitativa. Chiavenato (2020) explica que la rotación se refiere a la continua entrada y salida de empleados en las organizaciones, lo que genera un constante flujo de cambio en un ambiente organizativo que tiende a volverse más caótico al perder valiosos recursos humanos. Por lo tanto, es crucial buscar un equilibrio en este proceso. Asimismo, señala que la rotación impulsa la necesidad de encontrar reemplazos, ya que las salidas deben ser contrarrestadas con nuevas contrataciones. Mientras que, operacionalmente, se basa en la siguiente exposición: La variable se midió a través de un cuestionario con escala ordinal tipo Likert. Así mismo los indicadores fueron los siguientes: Oferta y demanda; coyuntura económica, oportunidad de empleo en el mercado, política salarial; oportunidad de crecimiento profesional, modalidad de contrato, política de reclutamiento y selección; programas de capacitación. Expuestos en el Anexo 1.

La población se conformó por 60 trabajadores del área de recursos humanos de la empresa Hortifrut Peru SAC Chao, 2024. Para Hernández et al (2014), la población es un conjunto de casos agrupados uniformemente.

La muestra fue conformada por 60 trabajadores del área de recursos humanos de la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Chao, 2024. Siendo una muestra censal, no aplicó criterios de inclusión y exclusión ya que se trabajó con toda la población.

Así mismo, para este caso no se consideró muestreo por tener una muestra censal.

La unidad de análisis fue un trabajador del área de recursos humanos de la empresa Hortifrut Perú S.A.C., Chao, 2024.

Se optó por utilizar la técnica de la encuesta como método de recopilación de datos con el objetivo de obtener información relativa a las variables de interés en el estudio. Siguiendo la orientación de Sánchez et al. (2018), la tecnología se considera un medio y una respuesta al avance de la ciencia. En consecuencia, se emplea un cuestionario estructurado para cada una de las variables de interés. Según las ideas de Sánchez et al. (2018), los instrumentos musicales pueden ser considerados como herramientas de apoyo para alcanzar los objetivos de

investigación, y el cuestionario se incluye en esta categoría, siendo aplicable en diversos campos de investigación, ya sean virtuales o físicos. Para obtener los datos necesarios, se basó en el uso de un cuestionario a los empleados, que consta de 10 preguntas de respuesta cerrada en una escala de Likert para evaluar la variable de factores de productividad, y 12 preguntas para la variable rotación de personal. Hernández et al (2018) mencionó que las escalas Likert son grupos de ítems con categorías Tres, cinco o siete destinados a modular la respuesta del sujeto. Expuesto en el anexo 2.

De acuerdo con la validación, Sánchez et al. (2018), describe los detalles del uso de la herramienta de recopilación de datos. Durante este proceso, los creadores y revisores pueden expresar su opinión sobre compilaciones específicas. El cuestionario correspondiente a las variables de investigación fue aprobado mediante dictamen de expertos. Expuesto en el anexo 3.

Respecto a la confiabilidad, Sánchez et al. (2018), menciona que la evaluación estadística tiene como objetivo confirmar el nivel de precisión del método de recolección de datos y, en particular, ayuda a mejorar la confiabilidad de los resultados obtenidos. La confiabilidad se midió por medio del coeficiente alfa de Cronbach para la primera variable de 0.79 y para la segunda variable de 0.81. Expuesto en el anexo 4.

En base a los métodos de análisis de datos, para el procedimiento de recolectar información, se coordinó con el Gerente de Recursos Humanos de Hortifrut Perú SAC, para obtener la autorización correspondiente. Luego se buscó el consentimiento informado para la participación y poder permitir a los usuarios comprender el alcance y los objetivos del estudio, dado así, se procedió a la recolección de datos. Se les dijo que los datos recopilados serán confidenciales. Cabe mencionar que la encuesta se tuvo que completar en 30 minutos y la recolección de datos resultante debieron ser presentador en Excel donde fueron migrados de este software al SPSS V 26.00 para cumplir con los objetivos planteados.

Se efectuó un análisis descriptivo en el que se utilizó medidas descriptivas con las que se presentó los resultados en tablas. Así mismo se realizó un análisis inferencial en el cual primero se ejecutó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov y se identificó que el estadístico inferencial adecuado fue el de Rho

Spearman con el que se realizó el análisis de datos. (Sánchez et al., 2018).

Este proyecto de investigación siguió el código de ética de la Universidad César Vallejo en cuanto a los principios de integridad científica. Se mantuvo la honestidad intelectual en todos los aspectos del estudio, buscando la objetividad, la neutralidad y evitando conflictos de interés. Cualquier desacuerdo fue revelado y manejado adecuadamente, ya sea de índole económica u otra. Durante la ejecución y comunicación de los resultados, se priorizó la veracidad, equidad y responsabilidad, garantizando información precisa y equitativa tanto para la comunidad científica como para el público en general.

En relación a los participantes y colaboradores de la investigación, se asegurará que tengan la libertad de decidir participar o retirarse del estudio según su criterio. Se promovió el respeto por la integridad humana, valorando a cada individuo por encima de los intereses científicos y sin importar su origen, posición social, etnia, género u otras características. La equidad será un principio fundamental, garantizando un trato justo para todos sin excepciones. En cuanto a la propiedad intelectual, se tuvo especial cuidado en respetar los derechos de otros investigadores, evitando cualquier forma de plagio y respetando los derechos de autor.

En lo que concierne a la novedad de la investigación, esta se sustenta en el artículo 10°. La Universidad César Vallejo fomenta y otorga prioridad a la originalidad en las investigaciones. Además, se requiere que los productos finales de la investigación sean originales y se respeten los derechos de autor. En este estudio de investigación, se observaron y aplicaron las pautas de las normas APA (7ª edición).

III. RESULTADOS

Objetivo específico 1: Establecer la incidencia de los factores de productividad en la rotación externa de personal en la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Chao, 2024.

Tabla 1:

Incidencia de los factores de productividad en la rotación externa de personal en la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Chao, 2024.

			Factores de productividad	Rotación externa
Rho de Spearman	Factores de productividad	Coefficiente de correlación	1,000	,400
		Sig. (bilateral)		,030
		N	60	60
	Rotación externa	Coefficiente de correlación	,400	1,000
Sig. (bilateral)		,030		
N		60	60	

En la tabla 1 se aprecia el valor de p (Sig. bilateral) que es de 0,030, por lo tanto, se ha aceptado H1 y se rechaza H0. Se puede apreciar que los datos estadísticos arrojados, resaltan la presencia de una incidencia altamente significativa entre rotación externa y factores de productividad con un valor de Rho= 0,400, este grado de correlación demuestra la existencia de una incidencia que tienen de manera positiva considerable, corroborando lo señalado de manera previa.

Objetivo específico 2: Establecer la incidencia de los factores de productividad en la rotación interna de personal en la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Chao, 2024.

Tabla 2:

Incidencia de los factores de productividad en la rotación interna de personal en la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Chao, 2024.

			Factores de productividad	Rotación interna
Rho de Spearman	Factores de productividad	Coefficiente de correlación	1,000	,300
		Sig. (bilateral)		,000
		N	60	60
	Rotación interna	Coefficiente de correlación	,300	1,000
Sig. (bilateral)		,000		
N		60	60	

En la tabla 2 se aprecia el valor de p (Sig. bilateral) que es de 0,000, por lo tanto, se ha aceptado H2 y se precisa rechazar H0. Se puede apreciar que los datos estadísticos arrojados, resaltan la presencia de una incidencia altamente significativa entre rotación interna y factores de productividad con un valor de Rho= 0,300, este grado de correlación demuestra la existencia de una incidencia que tienen de manera positiva considerable, corroborando lo señalado de manera previa.

Comprobación de hipótesis: Determinar la incidencia de los factores de productividad en la rotación de personal en la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Chao, 2024.

Tabla 3:

Incidencia de los factores de productividad en la rotación de personal en la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Chao, 2024.

			Factores de productividad	Rotación de personal
Rho de Spearman	Factores de productividad	Coeficiente de correlación	1,000	,628
		Sig. (bilateral)		,000
		N	60	60
	Rotación de personal	Coeficiente de correlación	,628	1,000
Sig. (bilateral)		,000		
		N	60	60

En la tabla 3 se aprecia el valor de p (Sig. bilateral) que es de 0,000, por lo tanto, se ha aceptado H_1 y se precisa rechazar H_0 , condición que ha permitido confirmar lo siguiente: Los factores de productividad inciden significativamente en la rotación de personal en la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Chao, 2024. habiendo obtenido un, $Rho=0,628$ con una incidencia positiva considerable y un valor $p \leq 0,05$ altamente significativa, corroborando lo señalado de manera previa.

IV. DISCUSIÓN

El propósito de esta investigación es establecer los Factores de productividad que inciden en la rotación de personal dentro de la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Chao, 2024, buscando entender cómo los diferentes aspectos de la productividad dentro de la empresa pueden ocasionar que los empleados decidan abandonar la empresa, con la finalidad de proporcionar datos empíricos que ayuden a formular estrategias efectivas para de esa manera retener al personal capacitado. La encuesta se aplicó a 60 trabajadores del área de recursos humanos ya que esta área ha sido la más afectada en la empresa durante el año 2024.

Referente al primer objetivo específico, los resultados obtenidos muestran una incidencia de $\rho=0,400$ entre factores de productividad y la dimensión de rotación externa de personal. Dichos resultados se obtuvieron luego de la aplicación de una encuesta a la población y muestra. Los resultados obtenidos en esta investigación revelan consistencia con estudio previo de Aures et al. (2021), los cuales enfocaron su investigación en una empresa de seguridad en la ciudad de Lima, donde encontraron una correlación significativa entre la rotación externa de personal y el rendimiento laboral. Este estudio, realizado en el mismo país y contexto similar, refuerza la validez de nuestros hallazgos al indicar que factores internos de la empresa tienen una incidencia directa con la rotación de personal. Por otro lado, Bravo et al. (2022) en su estudio cuantitativo sobre la empresa Farmanmia Cia. identificaron las principales causas de la alta rotación de personal: horarios rotativos y jornadas de trabajo prolongadas, excediendo las horas laborales legales. Estos factores externos, aunque no directamente relacionados con la productividad en términos de rendimiento, afectan significativamente la estabilidad del personal y, en consecuencia, la productividad general de la empresa. Marquez et al. (2021) también contribuyen a nuestra comprensión del fenómeno al analizar la relación entre la rotación de empleados y el clima organizacional en la Corporación Nacional de Electricidad. Sus hallazgos indican que la rotación de empleados está influenciada por el clima organizacional, lo que sugiere que un ambiente laboral negativo puede aumentar la rotación de personal, afectando así la productividad. Los resultados de la investigación en conjunto con los estudios como la de Aures et al. (2021), Bravo et al. (2022) y Marquez et al. (2021) subrayan la importancia de un enfoque integral para abordar la rotación de personal. Factores externos como los

horarios rotativos y jornadas de trabajo prolongadas, excediendo las horas laborales legales, juegan un papel crucial en la retención del personal y, por ende, en la productividad de la empresa.

Para el objetivo 2, se ha demostrado claramente la existencia de una incidencia entre factores de productividad y la dimensión rotación interna, evidenciada por una correlación moderada que sugiere una incidencia positiva entre ambas. Además, la verificación de la segunda hipótesis específica mostró que el valor p para la correlación entre factores de productividad y rotación interna, fue altamente significativo, lo cual llevó a la aceptación de la hipótesis H2 y al rechazo de la hipótesis nula H0. Este resultado indica que la rotación interna impacta significativamente los factores de productividad. Estos hallazgos están en línea con investigaciones como la de Campos et al. (2020), que examinaron la relación entre la rotación interna y el rendimiento de las enfermeras practicantes, encontrando una correlación altamente significativa. De manera similar, Vásquez et al. (2021) investigaron la relación entre el entorno de trabajo y la tasa de rotación en un centro de atención telefónica, encontrando una relación inversa y significativa. Este estudio empleó un enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional no experimental con una muestra representativa de una población extensa, utilizando encuestas basadas en una escala de Likert. Los resultados sugirieron que mejorar el ambiente laboral podría ser una estrategia efectiva para reducir la rotación de personal en el call center. Los resultados de la investigación en conjunto con los estudios como la de Campos et al. (2020) y Vásquez et al. (2021), subrayan que, al establecer un entorno de trabajo positivo, las organizaciones no solo fomentan un mayor compromiso por parte de sus empleados, sino que también reducen la rotación del personal, lo que a su vez puede disminuir los costos que conlleva a la contratación y capacitación de nuevos trabajadores. Además, al priorizar la mejora del ambiente laboral, las empresas pueden fortalecer su capacidad para atraer y retener talento, lo que se traduce en un rendimiento organizacional más sólido a largo plazo.

Se contrastó como objetivo general, determinar la incidencia de los factores de productividad en la rotación de personal en la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Chao, 2024, los resultados corroboran la hipótesis planteada: los factores de productividad inciden significativamente en la rotación de personal en la empresa Hortifrut Perú S.A.C. El análisis estadístico mostró una incidencia positiva y

moderada entre los factores de productividad y la rotación de personal, lo cual sugiere que, a medida que mejoran los factores de productividad, se puede observar una disminución en la rotación de personal. Esto es coherente con el objetivo de esta investigación. Comparando estos resultados con los hallazgos de Hernández y Suárez (2021), se observa que ambas investigaciones encuentran una correlación positiva y moderada entre variables similares. En el estudio de Hernández y Suárez, un aumento en la rotación de empleados se correlacionaba con una disminución en la productividad laboral en una entidad gubernamental. Aunque el contexto de la entidad gubernamental es diferente al de una empresa agrícola como Hortifrut Perú S.A.C., la dinámica entre la rotación de personal y la productividad presenta patrones consistentes en ambos escenarios. Por otro lado, Bril et al. (2021) indican que la estabilidad laboral, entendida como la duración del empleo de un trabajador en su puesto, juega un papel crucial en la generación de productividad. Disminuir la rotación de personal y promover el espíritu de equipo dentro de la organización, entre otros aspectos, tiende a incrementar la eficiencia laboral. En este sentido, mantener la estabilidad en los empleos generalmente tiene un efecto positivo en la productividad y en la motivación de los empleados. En el contexto de Hortifrut Perú S.A.C., la existencia de la incidencia altamente significativa y positiva entre los factores de productividad y la rotación de personal podría estar influenciada por varios factores, como las condiciones laborales, la ausencia de aumentos salariales, a pesar de la antigüedad en la empresa y la falta de satisfacción de los empleados. La reducción en la rotación de personal no solo mejora la estabilidad laboral, sino que también permite a la empresa retener talento valioso, lo cual repercute positivamente en la productividad general. El hallazgo de una significancia estadística refuerza la validez de esta incidencia, permitiendo rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa planteada. Esto implica que los esfuerzos para mejorar los factores de productividad no solo contribuirán a la eficiencia operativa, sino que también desempeñarán un papel crucial en la retención de personal en la empresa Hortifrut Perú S.A.C.

En términos prácticos, estos resultados sugieren que la empresa debería enfocarse en mejorar las condiciones de trabajo, fomentar las convocatorias internas, dando así las oportunidades de crecimiento profesional, evaluar la política salarial en algunos puestos de trabajo, evaluar y ofrecer los aumentos salariales,

brindar programas de capacitación y desarrollo respecto a sus funciones de trabajo, y fomentar un ambiente de trabajo que incremente la satisfacción y motivación de los empleados. Implementar estrategias orientadas a estos aspectos no solo disminuirá la tasa de rotación de personal, sino que también mejorará la productividad y el rendimiento general de la empresa.

Esto subraya la importancia de desarrollar políticas y prácticas que mejoren los factores de productividad para reducir la rotación de personal y, en última instancia, mejorar el rendimiento organizacional, para la implementación de estrategias empresariales que aborden estos desafíos de manera efectiva.

Esta investigación no solo aporta a la empresa Hortifrut Perú S.A.C., sino que también aporta a otras empresas agroindustriales tanto locales como a otras del sector a nivel regional y nacional.

V. CONCLUSIONES

Sobre el objetivo uno, se infiere que la rotación externa y los factores de productividad de la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Chao, tienen una incidencia altamente significativa (Sig.=0,030; Rho Spearman = 0,400), esto señala que si mejora la rotación externa respecto a las políticas y reglamentos de la empresa, mejorará la satisfacción de los empleados en la empresa Hortifrut, por lo tanto no van a sentir la necesidad de buscar alternativas fuera de la empresa. De este modo, se está llevando a cabo una buena gestión.

Sobre el objetivo dos, se infiere que la rotación interna y los factores de productividad de la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Chao, tienen una incidencia altamente significativa (Sig.=0,000; Rho Spearman = 0,300), esto señala que si mejora la rotación interna respecto a los factores de productividad como las oportunidades de crecimiento profesional, evaluar y ofrecer aumentos salariales al personal con antigüedad dentro de la empresa, mejorará de manera directa el rendimiento y calidad de los empleados en la empresa Hortifrut. De esta manera, se está llevando a cabo una excelente gestión.

Sobre el objetivo general, se infiere que la rotación de personal y los factores de productividad de la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Chao, tienen una incidencia altamente significativa (Sig.=0,000; Rho Spearman = 0,628), esto señala que si mejora la rotación de personal en la empresa, mejoraría el rendimiento de los empleados, por lo tanto, va a mejorar la productividad en la empresa Hortifrut. De este modo, se comprende que se está llevando a cabo una gestión eficiente.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda al área de recursos humanos realizar un análisis continuo del mercado laboral para mantenerse informado y retener al talento humano, ya que es fundamental para la productividad de la empresa. Además, es importante ofrecer un salario justo que corresponda a sus tareas y su formación académica. Especialmente, los líderes deben crear un ambiente armonioso que haga que los empleados se sientan a gusto y satisfechos en su entorno laboral, evitando así que busquen otras oportunidades fuera de la empresa.

Se recomienda al área de recursos humanos enfocar esfuerzos directamente en mejorar las condiciones laborales, fomentar las convocatorias internas previa coordinación con todas las áreas, de esta manera ofrecer oportunidades de crecimiento profesional y planes de carrera a los empleados. También se debe evaluar y ofrecer aumentos salariales a los empleados con más antigüedad en la empresa, Por último, se debe ofrecer capacitaciones de temas relevantes de acuerdo con sus funciones para que el trabajador pueda adquirir nuevos conocimientos y pueda desarrollarlos dentro de la empresa como una mejora eficiente.

Se recomienda a la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Chao, sobre todo al área de recursos humanos realizar y ejecutar un cuestionario al personal que renuncia, explicando el motivo por el cuál abandona la empresa, con el fin de realizar un diagnóstico de los posibles factores de productividad que están incidiendo en tomar esa decisión de salir de la empresa y poder tomar medidas sobre ello. Así mismo se recomienda al Gerente de recursos humanos, priorizar el buen trato a los empleados, así como recompensar sus logros con bonos por su desempeño sobresaliente e involucrarlos en los proyectos ya que el personal que se siente incluido en su trabajo se compromete con ello de manera eficiente.

REFERENCIAS

- Adriano J., Callaghan C. (2020) Work-life balance, job satisfaction and retention: Turnover intentions of professionals in part-time study. *South African Journal of Economic and Management Sciences*.
https://www.scielo.org.za/scielo.php?pid=S2222-34362020000100028&script=sci_arttext
- Arias S., y López H. (2020). Gestión del compromiso, prácticas laborales que la fortalecen. Caso de estudio. *Revista Nacional de Administración*.
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1659-49322020000200002
- Aures, A. Mamani A. y Retamozo M. (2021) *Rotación del personal y rendimiento laboral en la empresa de seguridad 13 s.a.c.* Universidad Nacional del Callao.
<http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7853/TESIS%20FCA%20AURES-MAMANI-RETAMOZO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bahşi N., Çetin E. (2020) Determining of agricultural credit impact on agricultural production value in Turkey. *Nermin Bahşi *Department of Organic Farming Business Management, Kadirli School of Applied Sciences, Osmaniye Korkut Ata University, 80760, Turkey*. <https://doi.org/10.1590/0103-8478cr20200003>
- Bastidas, J., Jimenez, L., Vanegas, P., (2019) *Influencia del clima organizacional en la productividad laboral de la empresa toronto de colombia ltda.* [Tesis para obtener el título profesional de Administrador de empresas]. Repositorio Universidad Cooperativa de Colombia.
<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/eb513347-b594-4f62-9df3-e7a5d04b729e/content>
- Belduma, G.; Garnica, Toapanta, E.; Erika Lucía Gonzalez, E.; Burneo, D. (2023) La rotación de personal y su incidencia en el clima laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Olmedo. Un análisis desde la comunicación interna y la administración. *Polo del Conocimiento* 8(5), 1592-1617. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9338834>
- Bergston E., Haapakangas, A., Larsson J., Jahncke H., Hallman, D. (2021). Effects of relocation to activity-based workplaces on perceived productivity: Importance

- of change-oriented leadership. *Applied Ergonomics*, 93, 103348. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2020.103348>
- Bravo, S. Orellana, M. Tapia, N. (2022) Análisis del índice de rotación de personal y sus posibles causas en Farmamia CIA. Ltda. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6 (4) 3630-3648. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2866
- Bril, A., Kalinina, O., Valebnikova, N., Camastral, M., Shustov, D., Ostrovskaya, N. (2021). Improving Personnel Management by Organizational Projects: Implications for Open Innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7, (2), 105. <https://doi.org/10.3390/joitmc7020105>
- Burgos, C., Villacrés, P., Cabrera, M., y Salazar, W. (2022). El calzado de seguridad en el Ecuador, factores que inciden en la calidad del producto y en la productividad de las organizaciones. *Revista Digital Novasinerгия*. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2631-26542022000100061
- Caballero, P. (2018) Internal factors of human resources management, which influence the labor productivity of beef processing in the refrigerator Piquete Cué installed in the city of Limpio. *Rev. Int. Investig. Cienc. Soc.* 14 (1). http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2226-40002018000100047&lng=es&nrm=iso&tlng=en
- Campos, A. Crespo, H. and Matzumura J. (2020). Job Rotation and work performance of nurse practitioners at a specialized healthcare center. *Rev Cuid [online]*. 10, (2), 626. <https://revistas.udes.edu.co/cuidarte/article/view/626>
- Castro J. (2022) *Factores y efectos de la rotación del personal en las microempresas de la provincia de Huaraz*. [Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/116772>
- Chávez, S., Santi, M. (2019). *Factores influyentes en la rotación de personal en el Perú en los últimos diez años*. [Trabajo de investigación, Universidad Privada

del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte.
<https://hdl.handle.net/11537/24694>

Chiavenato, I. (2020). *Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones* (9 ed.) Mexico: Mc Graw Hill Educación.
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Espín, A. Lanchimba, C. Remache F. (2022) Factores que afectan la productividad de las empresas. *Revista Chilena de Economía y Sociedad*. Caso Ecuador 16, (1).
<https://rches.utem.cl/articulos/factores-que-afectan-la-productividad-de-las-empresas-caso-ecuador/>

Espinoza, R., Ramos, O. Espinoza, M. Asca, P. (2021). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 61–83.
<https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1566>

Fontalvo, T.; De La Hoz, E.; y Morelos, J. (2018). La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión Empresarial*, 16(1), 47-60. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-85632018000100047

Franco, J. A., Uribe, J. A., y Agudelo, S. (2021). Factores clave en la evaluación de la productividad: estudio de caso. *Revista CEA*, 7 (15), e1800.
<https://www.redalyc.org/journal/6381/638168190005/html/>

Gallotti F., Alves T. (2021) - Proposition d'un Indicateur de rotation Des Enseignants dans l'éducation de base. *Universidade de São Paulo (USP), São Paulo (SP), Brasil*. <https://doi.org/10.1590/198053147211>

García, D., Londoño, C., y Ortiz Pérez, L. (2017). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. *Revista Electrónica Psyconex*, 8(12), 1–9.
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326981>

George, R., Laborí, R., Bermúdez, L., González, I. (2017) Aspectos teóricos sobre eficacia, efectividad y eficiencia en los servicios de salud. *Revista Información*

Científica 96(6), pp. 1153-1163.
<https://www.redalyc.org/journal/5517/551764135018/html/>

Gordillo, J., Sánchez, Y., Terrones, A., y Cruz, M. (2020). La productividad académica en las instituciones de educación superior en México: de la teoría a la práctica. *Propósitos y Representaciones*, 8(3), e441.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992020000400041

Gutiérrez, H. (2020). *Calidad y Productividad* (5 ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
https://www.ingebook.com/ib/NPcd/IB_BooksVis?cod_primaria=1000187&codigo_libro=10593

Gutiérrez A., (2019). Determinantes De La Productividad Total De Factores En América Del Sur. *Investigación y Desarrollo*, 19(2), 5-26.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2518-44312019000200001

Hernández, R., y Durán, E. (2022). Rotación de personal en una empresa procesadora de alimentos: tasa de rotación y motivos. *Desarrollo Gerencial*, 14(2), 1–22. <https://doi.org/10.17081/dege.14.2.5320>

Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, M. (2018). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill. <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>

Jinfang T., Yiran L. (2021) Research on Total Factor Productivity Measurement and Influencing Factors of Digital Economy Enterprises. 187. Pages 390-395.
<https://doi.org/10.1016/j.procs.2021.04.077>

Mahamid I. (2020) Study of relationship between rework and labor productivity in Building Construction Projects. *Revista de la Construcción* 19 (1).
<http://dx.doi.org/10.7764/rdlc.19.1.30-41>

Marquez A.; Villegas F.; Moreira J. y Gaibor A. (2021). Rotación de personal y clima organizacional en la empresa eléctrica de distribución del Cantón Milagro. *Conrado [online]*, 17, (80), pp.371-381.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000300371

Mendoza M. y Diaz E. (2019) Analysis of total productivity of factors in the high technology industry in Mexico, 2003-2013. *Anál. econ. [online]*, 34, (86), pp.65-89. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-66552019000200065&script=sci_abstract&tlng=en

Minuche, A., Salcedo, V., y Apolo, N. (2021). Contribución de los factores productivos y productividad total factorial en el crecimiento de Ecuador (1990-2019). *Revista San Gregorio*, 1(47), 30-47. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072021000400030

OCDE (2018). Manual de OSLO, directrices para la recogida e interpretación de información relativa a innovación [Informe técnico].MADRIMASD. <https://www.madrid.org/bvirtual/BVCM001708.pdf>

Ordóñez Santos, M. L. (2015). Indagación teórica respecto al concepto de eficacia organizacional. *Revista Tendencias y Retos*, 20(2), 101-117. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5151587>

Patrón, O., Vargas, J. (2019). Factores internos y externos a la empresa que propician entornos de productividad en el sector privado. *Revista Libre Empresa*, 16(1), 64-78. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7438879>

Pereira L., Lúcia V., Henrique C., (2019) Turnover, learning by doing, and the dynamics of productivity in Brazil. *Economía, Issue 3, Pages 191-210* <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S151775801930092X>

Quijia J., Guevara G., y Ramírez J. (2021) Determinantes de la Productividad Laboral para las Empresas Ecuatorianas en el Periodo 2009-2014. *Rev Politéc. (Quito)* 47 (1). <https://doi.org/10.33333/rp.vol47n1.02>

Ramírez G., Magaña D., y Ojeda R. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. *Revisión sistemática de la producción científica. Trascender, contabilidad y gestión*, 7(20), 189-208.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-63882022000200189

Ramírez O., Patiño J., Patiño M., y Cuéllar M. (2020). Medición del comportamiento laboral y su impacto en la productividad. *Computación y Sistemas*, https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-55462020000301305

Rodriguez J., Ferreira, M., Fernandes L. (2021) Person-Organization Fit and Turnover Intentions: Organizational Trust as a Moderator. *Psico-USF, Bragança Paulista*, 26, (4), p. 707-717. <https://doi.org/10.1590/1413-82712021260409>

Salazar W., Sandoval J., (2020) *Factores que influyen en la productividad en el área de producción de la empresa de dulces MBN Exportaciones Lambayeque y CIA SRL*. Repositorio Institucional. <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/3961>

Sánchez, H.; Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* [Informe técnico]. Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Sarmiento M., y Ribeiro M. (2021). Factores que afectan la productividad de la construcción en Brasil: *Rev. ing. construcción [en línea]*, 36, (3), pp.369-379. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50732021000300369&script=sci_abstract&tlng=es

Skelton, A., Nattress, D., y Dwyer, R. (2020). Predicting manufacturing employee turnover intentions. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 25(49), 101-118 http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-18862020000100101

Universidade Federal de São Carlos (2022) Job rotation as a legal requirement: analysis of the participatory approach in acceptance and workers' perception at a meatpacking plant. Original Article • Gest. Prod. 29 Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho. <https://www.scielo.br/j/gp/a/PJqvFPQyGn87TkmKVLvJFDt/?lang=en>

- Vermooten N., Boonzaier B., Kidd M., (2019) Job crafting, proactive personality and meaningful work: Implications for employee engagement and turnover intention. *SA Journal of Industrial Psychology*.
https://www.scielo.org.za/scielo.php?pid=S2071-07632019000100017&script=sci_arttext
- Vasquez F., Napan A., y Tejedo N. (2021). Work climate and its relationship with the rotation of personnel in the call center company Teleatento del Perú. *Revista Científica de la UCSA*, 9 (2), 29-42.
<http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v9n2/2409-8752-ucsa-9-02-29.pdf>
- Zaballa P., El Assafiri Y., Medina Y., Nogueira D., y Medina, A. (2021). Procedimiento para el análisis de la rotación del personal. *ACADEMO (Asunción)*, 8(1):29-41.
<http://scielo.iics.una.py/pdf/academo/v8n1/2414-8938-academo-8-01-29.pdf>

ANEXOS

Anexo 1:

Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Factores de productividad	Gutiérrez (2020), explica que la productividad se relaciona con los resultados alcanzados en un proceso o sistema en relación con los recursos utilizados. En términos generales, se evalúa mediante la proporción entre los resultados obtenidos y los recursos empleados en dicho proceso o sistema.	La variable se midió a través de un cuestionario con escala de Likert.	Eficiencia	Recursos utilizados Mejora de procesos	Ordinal
			Eficacia	Actividades planificadas Resultado alcanzado Tiempo empleado	
Rotación de personal	Chiavenato (2020) explica que la rotación se refiere a la continua entrada y salida de empleados en las organizaciones, lo que genera un constante flujo de cambio en un ambiente organizativo que tiende a volverse más caótico al perder valiosos recursos humanos. Por lo tanto, es crucial buscar un equilibrio en este proceso. Asimismo, señala que la rotación impulsa la necesidad de encontrar reemplazos, ya que las salidas deben ser contrarrestadas con nuevas contrataciones.	La variable se midió a través de un cuestionario con escala de Likert.	Factor externo	Situación de oferta y demanda Coyuntura económica Oportunidades de empleo en el mercado	Ordinal
			Factor interno	Política salarial Oportunidades de crecimiento profesional Modalidad de contrato Política de reclutamiento y selección Programas de capacitación	

Anexo 2

Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE 1: FACTORES DE PRODUCTIVIDAD

El presente cuestionario está basado en el proyecto de investigación, lo cual está dirigido a los trabajadores administrativos; con el fin de saber su opinión y determinar la incidencia de los factores de productividad en la rotación de personal en el área de Recursos Humanos de la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Chao, 2024. Dicha información que nos brinde será anónimo y reservado. Por ello, le pedimos que marque con total sinceridad. Se le agradece por su participación.

Instrucciones: A continuación, visualizará una lista de preguntas, donde usted debe marcar con un aspa (x) la respuesta que será a criterio propio.

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

Variable 1: Factores de productividad						
N°	Ítems	Puntuación				
		5	4	3	2	1
Dimensión 1: Eficiencia						
Indicador: Recursos utilizados						
01	¿La empresa le provee recursos necesarios para la realización de sus tareas?					
02	¿En el área se ahorra recursos en la realización de las tareas?					
Indicador: Mejora de procesos						
03	¿Su jefe identifica las necesidades de cambio en la empresa?					
04	¿En el área se forman grupos de trabajo para realizar las tareas?					
Dimensión 2: Eficacia						
Indicador: Actividades planificadas						
N°		5	4	3	2	1

05	¿Su jefe organiza y crea planes para la ejecución de las metas programadas?					
06	¿En el área se sigue procedimientos para realizar las actividades?					
07	¿El personal se compromete para alcanzar las actividades planificadas?					
Indicador: Resultados alcanzados						
08	¿Las actividades de la empresa se cumplen según lo planeado?					
09	¿En el área se cumple con las tareas sin desperdiciar recursos?					
Indicador: Tiempo empleado						
10	¿En el área se realizan las tareas en el tiempo establecido por la empresa?					

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE 2: ROTACIÓN DE PERSONAL

El presente cuestionario está basado en el proyecto de investigación, lo cual está dirigido a los trabajadores administrativos; con el fin de saber su opinión y determinar la incidencia de los factores de productividad en la rotación de personal en el área de Recursos Humanos de la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Chao, 2024. Dicha información que nos brinde será anónimo y reservado. Por ello, le pedimos que marque con total sinceridad. Se le agradece por su participación.

Instrucciones: A continuación, visualizará una lista de preguntas, donde usted debe marcar con un aspa (x) la respuesta que será a criterio propio.

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

Variable 2: Rotación de personal					
N°	Ítems			Puntuación	
		Dimensión 1: Factor externo			



Indicador: Oferta y demanda		5	4	3	2	1
01	¿Considera que la oferta del recurso humano en el mercado laboral se relaciona con la rotación de personal de la empresa?					
02	¿Considera que la demanda del recurso humano en el mercado laboral se relaciona con la rotación de personal de la empresa?					
Indicador: Coyuntura económica						
03	¿La coyuntura económica del país ha afectado a la empresa?					
Indicador: Oportunidad de empleo en el mercado						
04	¿Considera que otras empresas le ofrecen mejor oportunidad de empleo y estabilidad laboral?					
N°	Dimensión 2: Factor interno	5	4	3	2	1
	Indicador: Política salarial					
05	¿Considera que el salario percibido es equitativo con el trabajo realizado?					
Indicador: Oportunidad de crecimiento profesional						
06	¿Considera que la empresa le brinda oportunidad de crecimiento profesional?					
07	¿La empresa invierte en cursos de especialización que lo hagan competitivo frente a la demanda de profesionales en el mercado laboral?					
08	Usted ¿Tiene la posibilidad de acceder a un mejor cargo en la empresa?					
Indicador: Modalidad de contrato						
09	¿Considera que la rotación de personal se da según la modalidad de contrato?					
Indicador: Política de reclutamiento y selección						
10	¿El procedimiento de reclutamiento, selección e inducción del personal es el idóneo?					
11	¿Se considera el perfil académico y formación profesional en la selección de personal?					
Indicador: Programas de capacitación						



12	¿En la empresa se brindan programas de capacitación para mantener o mejorar el desempeño de los trabajadores?					
----	---	--	--	--	--	--

Anexo 3

Ficha de validación por juicio de expertos:

Evaluación por juicio de expertos 1:

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Factores de productividad que inciden en la rotación de personal en la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Chao, 2024". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	CAROLINA ESTHER CASTELLARES JHONSON
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	ORGANIZACIONAL Y MARKETING
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autora:	Ramirez Guevara, Dina
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	De manera virtual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Empleados administrativos de la empresa
Significación:	Está compuesta por dos variables La primera variable contiene 2 dimensiones de 5 indicadores y 10 ítems en total. El objetivo es medir la relación de las variables La segunda variable contiene 2 dimensiones de 8 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de las variables



4. Soporte teórico

Variable 1: Factores de productividad:

El propósito de la productividad radica en evaluar la eficacia de la producción en función de cada factor o recurso empleado (Sevilla, 2020).

Variable 2: Rotación de personal:

Chiavenato (2020) explica que la rotación se refiere a la continua entrada y salida de empleados en las organizaciones, lo que genera un constante flujo de cambio en un ambiente organizativo que tiende a volverse más caótico al perder valiosos recursos humanos. Por lo tanto, es crucial buscar un equilibrio en este proceso. Asimismo, señala que la rotación impulsa la necesidad de encontrar reemplazos, ya que las salidas deben ser contrarrestadas con nuevas contrataciones.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Factores de productividad	Eficiencia	Según Drucker (2023) Es la capacidad de utilizar los mejores recursos o utilizar de manera óptima los recursos y medios disponibles para lograr los objetivos.
	Eficacia	Según Drucker (2023) Es la capacidad de una persona para alcanzar metas esto se refiere a las acciones necesarias para lograr un objetivo.
Rotación de personal	Factor externo	OEP Osuna, (2019) Los factores externos se refieren a todos los factores que, aunque no son absolutos, tienen un impacto significativo en el éxito de los proyectos de la empresa. La interacción de estos factores se produce desde el exterior.
	Factor interno	OEP Osuna, (2019) Son todo a aquellos factores que se originan en el propio contexto interno de una empresa.



5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Factores de productividad que inciden en la rotación de personal en la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Chao, 2024”. elaborado por Ramirez Guevara Dina en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Primera variable del instrumento: Factores de productividad.

- Primera dimensión: Eficiencia.
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la eficiencia en la empresa Hortifrut Perú S.A.C.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recursos utilizados	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
Mejora de procesos	3	4	4	4	
	4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Eficacia.
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la eficacia en la empresa Hortifrut Perú S.A.C.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actividades planificadas	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
Resultados alcanzados	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
Tiempo empleado	10	4	4	4	



Segunda variable del instrumento: Rotación de personal.

- Primera dimensión: Factor externo.
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el factor externo en la empresa Hortifrut Perú S.A.C.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Oferta y demanda	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
Coyuntura económica	3	4	4	4	
Oportunidad de empleo en el mercado	4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Factor interno.
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el factor interno en la empresa Hortifrut Perú S.A.C.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Política salarial	5	4	4	4	
Oportunidad de crecimiento profesional	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
Modalidad de contrato	9	4	4	4	
Política de reclutamiento y selección	10	4	4	4	
	11	4	4	4	
Programas de capacitación	12	4	4	4	



Dra. Carolina E. Castellares Jhonson
CLAD - 05390

CAROLINA ESTHER
CASTELLARES JHONSON

DNI:
40364160

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



Evaluación por juicio de expertos 2:

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Factores de productividad que inciden en la rotación de personal en la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Chao, 2024". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	ROLANDO TRUJILLO JIMMY FRANKS		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional (X)	
Áreas de experiencia profesional:	MICROFINANZAS		
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autora:	Ramirez Guevara, Dina
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	De manera virtual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Empleados administrativos de la empresa
Significación:	Está compuesta por dos variables La primera variable contiene 2 dimensiones de 5 indicadores y 10 ítems en total. El objetivo es medir la relación de las variables La segunda variable contiene 2 dimensiones de 8 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de las variables



4. Soporte teórico

Variable 1: Factores de productividad:

El propósito de la productividad radica en evaluar la eficacia de la producción en función de cada factor o recurso empleado (Sevilla, 2020).

Variable 2: Rotación de personal:

Chiavenato (2020) explica que la rotación se refiere a la continua entrada y salida de empleados en las organizaciones, lo que genera un constante flujo de cambio en un ambiente organizativo que tiende a volverse más caótico al perder valiosos recursos humanos. Por lo tanto, es crucial buscar un equilibrio en este proceso. Asimismo, señala que la rotación impulsa la necesidad de encontrar reemplazos, ya que las salidas deben ser contrarrestadas con nuevas contrataciones.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Factores de productividad	Eficiencia	Según Drucker (2023) Es la capacidad de utilizar los mejores recursos o utilizar de manera óptima los recursos y medios disponibles para lograr los objetivos.
	Eficacia	Según Drucker (2023) Es la capacidad de una persona para alcanzar metas esto se refiere a las acciones necesarias para lograr un objetivo.
Rotación de personal	Factor externo	OEP Osuna, (2019) Los factores externos se refieren a todos los factores que, aunque no son absolutos, tienen un impacto significativo en el éxito de los proyectos de la empresa. La interacción de estos factores se produce desde el exterior.
	Factor interno	OEP Osuna, (2019) Son todo a aquellos factores que se originan en el propio contexto interno de una empresa.



5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Factores de productividad que inciden en la rotación de personal en la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Chao, 2024”. elaborado por Ramirez Guevara Dina en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Primera variable del instrumento: Factores de productividad.

- Primera dimensión: Eficiencia.
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la eficiencia en la empresa Hortifrut Perú S.A.C.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recursos utilizados	1	4	4	4	Ninguna
	2	4	4	4	Ninguna
Mejora de procesos	3	4	4	4	Ninguna
	4	4	4	4	Ninguna

- Segunda dimensión: Eficacia.
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la eficacia en la empresa Hortifrut Perú S.A.C.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actividades planificadas	5	4	4	4	Ninguna
	6	4	4	4	Ninguna
	7	4	4	4	Ninguna
Resultados alcanzados	8	4	4	4	Ninguna
	9	4	4	4	Ninguna
Tiempo empleado	10	4	4	4	Ninguna



Segunda variable del instrumento: Rotación de personal.

- Primera dimensión: Factor externo.
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el factor externo en la empresa Hortifrut Perú S.A.C.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Oferta y demanda	1	4	4	4	Ninguna
	2	4	4	4	Ninguna
Coyuntura económica	3	4	4	4	Ninguna
Oportunidad de empleo en el mercado	4	4	4	4	Ninguna

- Segunda dimensión: Factor interno.
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el factor interno en la empresa Hortifrut Perú S.A.C.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Política salarial	5	4	4	4	Ninguna
Oportunidad de crecimiento profesional	6	4	4	4	Ninguna
	7	4	4	4	Ninguna
	8	4	4	4	Ninguna
Modalidad de contrato	9	4	4	4	Ninguna
Política de reclutamiento y selección	10	4	4	4	Ninguna
	11	4	4	4	Ninguna
Programas de capacitación	12	4	4	4	Ninguna



Jimmy Franks Rolando Trujillo DNI:
22674970

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos 3:

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Factores de productividad que inciden en la rotación de personal en la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Chao, 2024". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	MIGUEL ANGEL G. OTOYA ARRESE	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	GESTIÓN DE ORGANIZACIONES	
Institución donde labora:	UCV Y UNT	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

8. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario en escala ordinal
Autora:	Ramirez Guevara, Dina
Procedencia:	Del autor, adaptada o validada por otros autores
Administración:	De manera virtual
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Empleados administrativos de la empresa
Significación:	Está compuesta por dos variables La primera variable contiene 2 dimensiones de 5 indicadores y 10 ítems en total. El objetivo es medir la relación de las variables La segunda variable contiene 2 dimensiones de 8 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de las variables



9. Soporte teórico

Variable 1: Factores de productividad:

El propósito de la productividad radica en evaluar la eficacia de la producción en función de cada factor o recurso empleado (Sevilla, 2020).

Variable 2: Rotación de personal:

Chiavenato (2020) explica que la rotación se refiere a la continua entrada y salida de empleados en las organizaciones, lo que genera un constante flujo de cambio en un ambiente organizativo que tiende a volverse más caótico al perder valiosos recursos humanos. Por lo tanto, es crucial buscar un equilibrio en este proceso. Asimismo, señala que la rotación impulsa la necesidad de encontrar reemplazos, ya que las salidas deben ser contrarrestadas con nuevas contrataciones.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Factores de productividad	Eficiencia	Según Drucker (2023) Es la capacidad de utilizar los mejores recursos o utilizar de manera óptima los recursos y medios disponibles para lograr los objetivos.
	Eficacia	Según Drucker (2023) Es la capacidad de una persona para alcanzar metas esto se refiere a las acciones necesarias para lograr un objetivo.
Rotación de personal	Factor externo	OEP Osuna, (2019) Los factores externos se refieren a todos los factores que, aunque no son absolutos, tienen un impacto significativo en el éxito de los proyectos de la empresa. La interacción de estos factores se produce desde el exterior.
	Factor interno	OEP Osuna, (2019) Son todo a aquellos factores que se originan en el propio contexto interno de una empresa.



10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Factores de productividad que inciden en la rotación de personal en la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Chao, 2024”. elaborado por Ramirez Guevara Dina en el año 2023 De acuerdo con lossiguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica conla dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana conla dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (altonivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialo importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.



Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindesus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Primera variable del instrumento: Factores de productividad.

- Primera dimensión: Eficiencia.
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la eficiencia en la empresa Hortifrut Perú S.A.C.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recursos utilizados	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
Mejora de procesos	3	4	4	4	
	4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Eficacia.
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la eficacia en la empresa Hortifrut Perú S.A.C.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actividades planificadas	5	4	4	4	
	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
Resultados alcanzados	8	4	4	4	
	9	4	4	4	
Tiempo empleado	10	4	4	4	





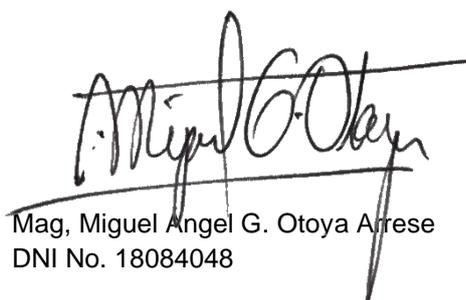
Segunda variable del instrumento: Rotación de personal.

- Primera dimensión: Factor externo.
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el factor externo en la empresa Hortifrut Perú S.A.C.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Oferta y demanda	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
Coyuntura económica	3	4	4	4	
Oportunidad de empleo en el mercado	4	4	4	4	

- Segunda dimensión: Factor interno.
- Objetivos de la Dimensión: Determinar el factor interno en la empresa Hortifrut Perú S.A.C.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Política salarial	5	4	4	4	
Oportunidad de crecimiento profesional	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
	8	4	4	4	
Modalidad de contrato	9	4	4	4	
Política de reclutamiento y selección	10	4	4	4	
	11	4	4	4	
Programas de capacitación	12	4	4	4	



Mag, Miguel Angel G. Otoyá Arrese
DNI No. 18084048

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 4

Resultados del análisis de consistencia interna

Alfa de Cronbach:

Variable 1 Factores de productividad

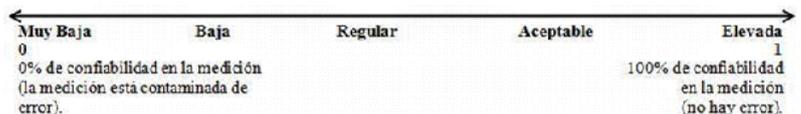
Alfa de Cronbach

N° Encuestas Piloto	Preguntas/Items										Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Sum fila (t)
1	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43
2	3	4	3	3	4	3	4	5	2	2	33
3	3	3	3	4	4	5	3	3	4	4	36
4	3	4	4	3	2	5	3	4	2	3	33
5	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	33
6	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	39
7	5	3	4	3	2	4	4	4	5	5	39
8	5	3	2	3	2	3	4	4	5	5	36
9	5	3	3	3	2	4	4	3	3	4	34
10	5	3	4	3	2	3	4	4	5	5	38
11	5	3	3	3	2	3	4	4	3	4	34
12	5	3	4	3	3	4	4	4	5	5	40
13	5	3	3	3	2	4	4	3	5	5	37
14	5	3	3	3	2	3	4	4	3	5	35
15	5	3	2	3	4	4	4	4	5	5	39
16	5	3	2	3	3	3	4	3	5	5	36
17	2	3	2	3	3	4	4	4	5	5	35
18	4	3	3	3	2	4	3	4	5	5	36
19	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	28
20	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	40
21	3	3	2	3	2	3	3	4	2	1	26
22	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43
23	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	43
24	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	40
25	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	40
26	4	5	3	4	4	5	3	4	5	4	41
27	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	40
28	3	2	2	2	1	3	3	3	2	2	23
29	5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	42
30	3	2	3	3	2	2	3	5	3	3	29
PROMEDIO	4.23	3.57	3.10	3.37	2.93	3.70	3.67	3.83	4.03	3.93	Varianza Total
DESVEST S _i	0.94	0.90	0.76	0.72	0.98	0.70	0.61	0.53	1.13	1.11	Columnas
VARIANZA por ítem	0.87	0.81	0.58	0.52	0.96	0.49	0.37	0.28	1.27	1.24	Varianzas totales de ítems S _i ²
SUMA DE VARIANZAS de los ítems S _i ²	7.39										2534

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

N° ítems: K= 10
Reemplazando:

$\alpha = 0.79$





Variable 2 Rotación de personal:

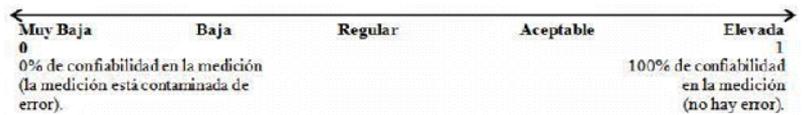
Alfa de Cronbach

N° Encuestas Piloto	Preguntas/ítems												Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Sum fila (t)
1	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47
2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	4	4	42
3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	41
4	3	4	3	3	2	5	3	3	4	3	3	3	39
5	4	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	39
6	5	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	45
7	5	3	2	3	3	4	4	4	2	4	4	4	42
8	3	4	2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	41
9	4	3	3	4	2	3	3	3	3	2	4	4	38
10	3	4	2	3	3	4	4	2	4	3	3	3	38
11	4	3	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	41
12	3	4	1	3	2	4	3	4	3	1	3	2	33
13	4	3	1	2	2	3	4	4	4	3	4	4	38
14	3	4	2	4	1	4	3	3	2	2	3	3	34
15	4	3	3	3	2	3	4	2	4	1	4	2	35
16	4	4	3	2	3	4	2	2	3	3	3	4	37
17	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	44
18	4	4	3	2	2	4	4	3	3	2	3	3	37
19	4	4	3	3	2	3	3	4	4	1	4	3	38
20	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	2	37
21	2	3	1	4	1	3	2	3	3	3	4	3	32
22	2	3	2	2	2	4	3	3	2	2	3	3	31
23	5	5	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	46
24	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	43
25	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
26	5	5	3	5	4	4	4	3	4	2	5	5	49
27	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	40
28	3	2	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	34
29	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	51
30	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	37
PROMEDIO	3.80	3.63	2.53	3.27	2.83	3.63	3.47	3.47	3.53	2.77	3.60	3.37	Varianza Total
DESV EST S _i	0.89	0.72	0.88	0.87	0.91	0.56	0.63	0.68	0.73	0.94	0.56	0.76	Columnas
VARIANZA por ítem	0.79	0.52	0.46	0.75	0.83	0.31	0.40	0.46	0.53	0.87	0.32	0.59	Variaciones total de ítems S _r ²
SUMA DE VARIANZAS de los ítems S _i ²	6.83												26.09

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$$

N° ítems: K= 12
Reemplazando:

α= 0.81





Anexo 5

Consentimiento informado UCV

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

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

Título de la investigación: **Factores de productividad que inciden en la rotación de personal en la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Chao, 2024**

Investigador (a) (es): Dina Ramirez Guevara

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “**Factores de productividad que inciden en la rotación de personal en la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Chao, 2024**”, cuyo objetivo es Determinar la incidencia de los factores de productividad en la rotación de personal en la empresa Hortifrut Perú S.A.C. – Chao, 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad

Describir el impacto del problema de la investigación.

La investigación busca determinar cuáles son los factores de productividad que tienen una incidencia significativa en la rotación interna y externa, para poder disminuir la rotación de personal y mejorar los procesos.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:” **Factores de productividad que inciden en la rotación de personal en la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Chao, 2024**”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en modalidad virtual y/o presencial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.



Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora **[Ramirez Guevara, Dina Sarai]** email dsramirez@ucvvirtual.edu.pe

y Docente asesor (**Espinoza Rodriguez, Olenka Ana Catherine**) oaespinozar@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:

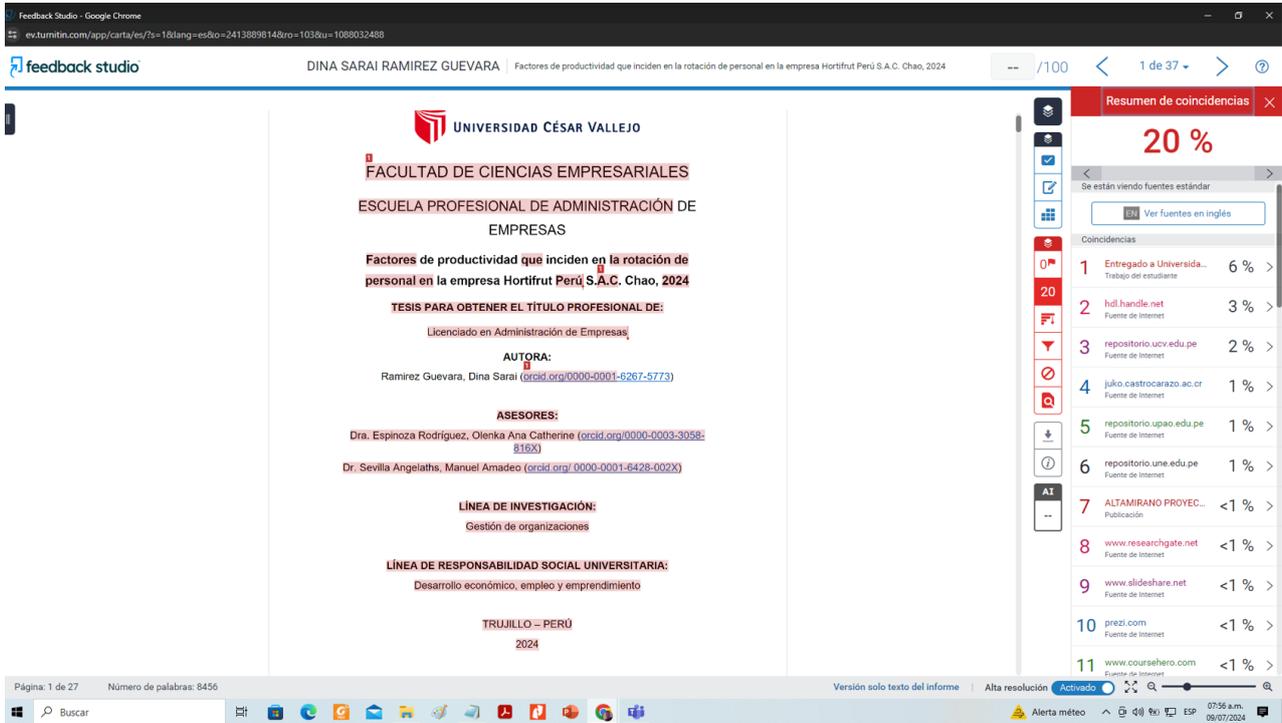
Fecha y hora:

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

Anexo 6

Reporte de similitud en software Turnitin



The screenshot shows a Turnitin similarity report for a document titled "Factores de productividad que inciden en la rotación de personal en la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Chao, 2024". The document is from the Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración de Empresas. The author is Dina Sarai Ramirez Guevara. The report shows a similarity score of 20%. The sources of similarity are listed in a table on the right side of the report.

Rank	Source	Similarity %
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	6 %
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
4	juko.castrocarazo.ac.cr Fuente de Internet	1 %
5	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	1 %
6	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1 %
7	ALTAMIRANO PROVEC... Publicación	<1 %
8	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
9	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
10	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
11	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %

Additional information from the screenshot: The document is 1 page long (1 de 27) and contains 8456 words. The report is generated by Turnitin Feedback Studio. The user is logged in as DINA SARAI RAMIREZ GUEVARA. The report is titled "Resumen de coincidencias" and shows a similarity score of 20%.



Anexo 7 Base de Datos

FACTORES DE PRODUCTIVIDAD

Preguntas/Items	EFICIENCIA					EFICACIA							Total Sum fila (t)		
	P1	P2	P3	P4		P5	P6	P7	P8	P9	P10				
1	5	5	5	5	20	totalmente de acuerdo	5	4	4	4	3	5	25	de acuerdo	45
2	5	5	5	4	19	totalmente de acuerdo	5	5	5	4	5	4	28	totalmente de acuerdo	47
3	4	4	4	5	17	de acuerdo	4	5	5	4	4	4	26	de acuerdo	43
4	5	5	5	4	19	totalmente de acuerdo	4	5	4	5	4	5	27	de acuerdo	46
5	3	4	3	3	13	ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	4	3	4	3	3	21	de acuerdo	34
6	4	3	4	4	15	de acuerdo	3	4	5	4	5	4	25	de acuerdo	40
7	2	5	2	3	12	ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	4	4	4	3	4	22	de acuerdo	34
8	4	5	3	3	15	de acuerdo	3	3	4	3	4	4	21	de acuerdo	36
9	2	4	2	3	11	ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	4	5	4	5	5	27	de acuerdo	38
10	3	3	3	3	12	ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	2	3	2	2	2	13	ni de acuerdo ni en desacuerdo	25
11	4	3	3	3	13	ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	4	3	4	4	3	22	de acuerdo	35
12	3	3	4	3	13	ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	4	5	4	4	4	25	de acuerdo	38
13	5	5	5	5	20	totalmente de acuerdo	4	5	4	5	4	3	25	de acuerdo	45
14	4	3	4	4	15	de acuerdo	3	3	4	3	4	4	21	de acuerdo	36
15	3	4	3	3	13	ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	4	3	4	3	4	21	de acuerdo	34
16	3	2	3	3	11	ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	3	3	3	4	3	18	ni de acuerdo ni en desacuerdo	29
17	2	3	3	3	11	ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	3	4	3	2	3	18	ni de acuerdo ni en desacuerdo	29
18	2	5	2	3	12	ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	3	4	3	2	2	16	ni de acuerdo ni en desacuerdo	28
19	5	5	5	5	20	totalmente de acuerdo	5	5	5	5	5	5	30	totalmente de acuerdo	50
20	4	3	2	4	13	ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	4	3	4	3	4	21	de acuerdo	34
21	4	5	5	4	18	de acuerdo	5	4	5	4	4	4	26	de acuerdo	44
22	5	4	5	5	19	totalmente de acuerdo	3	4	5	5	5	4	26	de acuerdo	45
23	4	4	5	4	17	de acuerdo	4	3	4	5	5	5	26	de acuerdo	43
24	5	5	5	5	20	totalmente de acuerdo	4	5	5	4	4	5	27	de acuerdo	47
25	5	4	4	4	17	de acuerdo	4	3	4	5	4	4	24	de acuerdo	41
26	4	4	5	5	18	de acuerdo	4	3	4	5	4	4	24	de acuerdo	42
27	4	4	5	4	17	de acuerdo	3	4	5	4	4	4	24	de acuerdo	41
28	4	3	4	3	14	ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	4	5	4	4	4	26	de acuerdo	40
29	4	4	3	3	14	ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	4	3	4	4	4	22	de acuerdo	36
30	4	4	4	4	16	de acuerdo	4	3	2	3	3	3	18	ni de acuerdo ni en desacuerdo	34
31	4	3	3	3	13	ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	3	4	3	4	4	21	de acuerdo	34
32	4	4	5	5	18	de acuerdo	3	3	2	3	4	4	19	ni de acuerdo ni en desacuerdo	37
33	4	3	4	3	14	ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	4	3	4	3	3	21	de acuerdo	35
34	4	5	3	4	16	de acuerdo	4	4	3	4	4	4	23	de acuerdo	39
35	4	4	4	4	16	de acuerdo	3	4	3	3	3	2	18	ni de acuerdo ni en desacuerdo	34
36	5	5	4	4	18	de acuerdo	3	4	4	4	4	4	23	de acuerdo	41
37	4	3	3	3	13	ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	3	5	4	5	4	24	de acuerdo	37
38	5	3	3	3	14	ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	4	3	4	4	4	23	de acuerdo	37
39	4	3	3	3	13	ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	4	4	4	4	4	24	de acuerdo	37
40	3	4	5	4	16	de acuerdo	3	4	2	4	4	4	21	de acuerdo	37
41	5	4	4	4	17	de acuerdo	4	3	4	3	4	4	22	de acuerdo	39
42	4	3	4	4	15	de acuerdo	4	4	4	4	4	5	25	de acuerdo	40
43	4	3	4	4	15	de acuerdo	5	4	5	4	5	4	27	de acuerdo	42
44	3	4	4	4	15	de acuerdo	4	2	2	3	2	3	16	ni de acuerdo ni en desacuerdo	31
45	3	4	3	4	14	ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	5	2	3	3	3	19	ni de acuerdo ni en desacuerdo	33
46	4	3	3	3	13	ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	3	3	2	3	3	18	ni de acuerdo ni en desacuerdo	31
47	4	3	3	3	13	ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	4	3	2	3	3	19	ni de acuerdo ni en desacuerdo	32
48	2	2	3	3	10	ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	4	3	3	4	4	22	de acuerdo	32
49	3	3	3	3	12	ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	3	4	4	4	3	22	de acuerdo	34
50	4	4	4	4	16	de acuerdo	3	2	4	3	4	5	21	de acuerdo	37
51	4	4	3	3	14	ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	3	4	3	3	2	19	ni de acuerdo ni en desacuerdo	33
52	4	4	3	4	15	de acuerdo	4	3	2	4	2	3	18	ni de acuerdo ni en desacuerdo	33
52	4	4	3	4	15	de acuerdo	4	4	4	4	3	4	23	de acuerdo	38
53	4	4	4	3	15	de acuerdo	3	3	4	4	3	4	21	de acuerdo	36
54	5	5	5	4	19	totalmente de acuerdo	3	2	4	3	3	3	18	ni de acuerdo ni en desacuerdo	37
55	5	3	3	4	15	de acuerdo	4	5	5	5	5	5	29	totalmente de acuerdo	44
56	3	3	4	4	14	ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	4	4	4	4	4	24	de acuerdo	38
57	4	4	3	4	15	de acuerdo	4	3	4	3	4	3	21	de acuerdo	36
58	4	4	4	4	16	de acuerdo	4	4	3	4	3	4	22	de acuerdo	38
59	3	3	4	3	13	ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	3	2	2	2	3	16	ni de acuerdo ni en desacuerdo	29
60	4	4	4	4	16	de acuerdo	5	4	3	3	4	3	22	de acuerdo	38
PROMEDIO	3.87	3.80		3.72			3.69	3.67				3.74			Varianza Total
DESV EST S _i	0.85	0.81		0.69			0.74	0.79				0.79			Columnas
VARIANZA por ítem	0.72	0.66		0.47			0.55	0.62				0.63			Varianzas total de ítems S _i ²
SUMA DE VARIANZAS de los ítems S _i ²		3.65													26.93



ROTACION DE PERSONAL

N° Encuestar	FACTOR EXTERNO						FACTOR INTERNO									Total	
	P1	P2	P3	P4			P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12			Sum fila (t)
1	5	5	4	4	18	totalmente de acuerdo	2	1	2	3	3	4	4	5	24	ni de acuerdo ni en desacuerdo	42
2	5	5	5	5	20	totalmente de acuerdo	2	1	2	3	3	4	4	5	24	ni de acuerdo ni en desacuerdo	44
3	4	5	5	5	19	totalmente de acuerdo	2	1	2	3	3	4	4	5	24	ni de acuerdo ni en desacuerdo	43
4	4	5	5	5	19	totalmente de acuerdo	2	1	2	3	3	4	4	5	24	ni de acuerdo ni en desacuerdo	43
5	4	5	5	5	19	totalmente de acuerdo	2	1	2	4	3	4	4	5	25	ni de acuerdo ni en desacuerdo	44
6	5	4	4	5	18	totalmente de acuerdo	2	1	2	3	3	4	4	5	24	ni de acuerdo ni en desacuerdo	42
7	2	4	3	3	12	ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	1	2	3	3	4	4	5	24	ni de acuerdo ni en desacuerdo	36
8	5	4	4	5	18	totalmente de acuerdo	3	4	4	4	2	2	2	4	25	ni de acuerdo ni en desacuerdo	43
9	5	5	5	5	20	totalmente de acuerdo	1	2	3	1	2	1	3	3	16	en desacuerdo	36
10	5	4	4	5	18	totalmente de acuerdo	1	1	3	3	4	4	3	4	23	en desacuerdo	41
11	3	2	4	3	12	ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	1	3	3	4	4	3	4	23	en desacuerdo	35
12	5	4	4	5	18	totalmente de acuerdo	1	1	3	3	4	4	3	4	23	en desacuerdo	41
13	5	4	4	5	18	totalmente de acuerdo	1	1	3	3	4	4	3	4	23	en desacuerdo	41
14	2	4	3	5	14	ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	1	3	3	4	4	3	4	23	en desacuerdo	37
15	4	4	4	5	17	de acuerdo	2	1	2	4	3	4	4	4	24	ni de acuerdo ni en desacuerdo	41
16	5	4	4	5	18	totalmente de acuerdo	2	2	3	3	4	4	4	5	27	de acuerdo	45
17	5	4	4	5	18	totalmente de acuerdo	2	2	3	3	4	4	4	5	27	de acuerdo	45
18	5	5	5	5	20	totalmente de acuerdo	2	2	3	3	4	4	4	5	27	de acuerdo	47
19	5	4	5	5	19	totalmente de acuerdo	2	2	3	3	4	4	4	5	27	de acuerdo	46
20	5	5	5	5	20	totalmente de acuerdo	4	4	3	4	4	5	5	5	34	totalmente de acuerdo	54
21	5	5	5	5	20	totalmente de acuerdo	4	4	3	4	4	5	5	5	34	totalmente de acuerdo	54
22	5	3	5	5	18	totalmente de acuerdo	4	4	3	4	4	5	5	5	34	totalmente de acuerdo	52
23	5	5	5	5	20	totalmente de acuerdo	4	4	3	4	4	5	5	5	34	totalmente de acuerdo	54
24	4	4	5	5	18	totalmente de acuerdo	4	4	3	4	4	5	5	5	34	totalmente de acuerdo	52
25	5	5	5	5	20	totalmente de acuerdo	1	2	1	2	1	3	3	4	17	en desacuerdo	37
26	5	5	5	5	20	totalmente de acuerdo	1	2	1	2	1	3	3	4	17	en desacuerdo	37
27	4	4	5	4	17	de acuerdo	1	2	1	2	1	3	3	4	17	en desacuerdo	34
28	3	4	5	3	15	ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	2	1	2	1	3	3	4	17	en desacuerdo	32
29	4	4	5	4	17	de acuerdo	2	2	3	3	4	3	4	4	25	ni de acuerdo ni en desacuerdo	42
30	4	4	5	4	17	de acuerdo	2	2	3	3	4	3	4	4	25	ni de acuerdo ni en desacuerdo	42
31	4	4	5	4	17	de acuerdo	2	2	3	3	4	3	4	4	25	ni de acuerdo ni en desacuerdo	42
32	4	4	5	4	17	de acuerdo	2	2	3	3	4	3	4	4	25	ni de acuerdo ni en desacuerdo	42
33	4	4	5	4	17	de acuerdo	2	2	3	3	4	3	4	4	25	ni de acuerdo ni en desacuerdo	42
34	4	4	5	4	17	de acuerdo	2	2	1	3	3	4	4	4	23	en desacuerdo	40
35	4	4	5	4	17	de acuerdo	2	2	1	3	3	4	4	4	23	en desacuerdo	40
36	4	4	5	4	17	de acuerdo	2	2	1	3	3	4	4	4	23	en desacuerdo	40
37	4	4	5	4	17	de acuerdo	2	2	1	3	3	4	4	4	23	en desacuerdo	40
38	4	4	5	4	17	de acuerdo	2	2	1	3	3	4	4	4	23	en desacuerdo	40
39	4	4	5	4	17	de acuerdo	1	2	2	4	4	4	4	4	25	ni de acuerdo ni en desacuerdo	42
40	4	5	3	4	16	de acuerdo	1	2	2	4	4	4	4	4	25	ni de acuerdo ni en desacuerdo	41
41	4	4	5	4	17	de acuerdo	1	2	2	4	4	4	4	4	25	ni de acuerdo ni en desacuerdo	42
42	4	3	5	4	16	de acuerdo	1	2	2	4	4	4	4	4	25	ni de acuerdo ni en desacuerdo	41
43	4	4	5	4	17	de acuerdo	3	2	3	3	5	1	3	3	23	en desacuerdo	40
44	4	4	5	4	17	de acuerdo	3	4	4	2	1	2	4	4	24	ni de acuerdo ni en desacuerdo	41
45	4	4	5	4	17	de acuerdo	2	2	2	5	4	2	3	3	23	en desacuerdo	40
46	4	4	5	4	17	de acuerdo	4	3	3	4	4	2	4	4	28	de acuerdo	45
47	4	3	3	4	14	ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	3	4	3	1	4	3	4	25	ni de acuerdo ni en desacuerdo	39
48	4	4	5	4	17	de acuerdo	3	3	5	2	2	1	4	4	24	ni de acuerdo ni en desacuerdo	41
49	4	4	5	4	17	de acuerdo	3	4	4	2	4	4	3	2	26	de acuerdo	43
50	4	4	5	4	17	de acuerdo	2	3	2	2	5	1	3	4	22	en desacuerdo	39
51	3	2	3	4	12	ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	2	4	1	3	3	4	4	23	en desacuerdo	35
52	4	4	5	4	17	de acuerdo	2	2	3	3	4	4	4	4	26	de acuerdo	43
53	2	4	5	4	15	ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	1	3	2	3	4	3	3	21	en desacuerdo	36
54	5	4	5	4	18	totalmente de acuerdo	4	4	3	1	2	4	3	2	23	en desacuerdo	41
55	5	4	5	4	18	totalmente de acuerdo	1	5	3	5	4	5	5	5	33	totalmente de acuerdo	51
56	3	4	5	4	16	de acuerdo	2	1	1	3	2	1	1	1	12	en desacuerdo	28
57	3	4	5	4	16	de acuerdo	2	1	2	5	5	5	5	4	29	totalmente de acuerdo	45
58	3	4	5	4	16	de acuerdo	1	3	2	4	5	5	4	4	28	de acuerdo	44
59	3	4	5	4	16	de acuerdo	1	2	4	5	4	5	4	4	29	totalmente de acuerdo	45
60	5	4	5	4	18	totalmente de acuerdo	2	2	4	5	4	4	2	4	27	de acuerdo	45
60	5	4	5	4	18	totalmente de acuerdo	2	2	4	5	5	5	2	30	totalmente de acuerdo	48	
70	4.40	4.30	4.53				2.03	1.97	2.50				4.50			Varianza Total	
DESVEST S _i	0.89	0.70	0.63	0.66			1.03	1.13	0.78				0.57			Columnas	
VARIANZA por ítem	0.80	0.49	0.40	0.44			1.07	1.27	0.60				0.33			Varianzas total de ítems S _i ²	
SUMA DE VARIANZAS de los ítems S _i ²		5.40														36.20	



Anexo 8

Autorización para el desarrollo del proyecto de investigación

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20602822533
HORTIFRUT PERÚ SAC	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: MARTIN MERINO GILVONIO	DNI: 02853352

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal "c" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo [x], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Factores de productividad que inciden en la rotación de personal en la empresa Hortifrut Perú S.A.C. Chao, 2024.	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Nombres y Apellidos Dina Sarai Ramirez Guevara	DNI: 77486641

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: 28/09/2023

MARTIN MERINO GILVONIO
DNI: 02853352
HORTIFRUT PERU S.A.C.

Firma y sello: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal "c" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en las anexas, pero sí será necesaria describir sus características.

Anexo 9
Otras evidencias

