



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**La rotación del personal y la competitividad del área operaciones
de Cepco Avícola E.I.R.L., Arequipa 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Cisneros Madariaga, Xiomara Margot (ORCID: 0000-0002-2646-6197)

Soberon Lopez, Jean Carlo (ORCID: 0000-0003-4257-2026)

ASESOR:

Mg. Cervantes Ramón, Edgard Francisco (ORCID: 0000-0003-1317-6008)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA — PERÚ

2021

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada a nuestros padres Ricardo, Miguel, Yngrid, Delmira y a toda nuestra familia, que gracias a su apoyo incondicional y ejemplo intachable nos permitieron convertirnos en las personas que somos ahora.

Agradecimiento

Agradecemos inmensamente a Dios y la Virgen de Chapi, en segundo lugar a nuestros padres y a nuestro asesor Mg. Edgard Cervantes Ramón que sin ellos no sería posible alcanzar este objetivo y finalmente a la universidad César Vallejo por abrirnos sus puertas y darnos todas las facilidades para lograr esta investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	7
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.1.1 Enfoque de investigación	18
3.1.2 Tipo de investigación.....	18
3.1.3 Diseño de investigación.....	18
3.2 Variables y operacionalización.....	19
3.2.1. La rotación del personal	19
3.2.2. Competitividad.....	20
3.3 Población, muestra y muestreo.....	20
3.3.1 Población.....	20
3.3.2 Criterios de selección	21
3.3.3. Muestra	21

3.3.4. Muestreo	21
3.3.5. Unidad de análisis	22
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	22
3.4.1 Técnica.....	22
3.4.2. Instrumento	22
3.5 Procedimiento	25
3.6 Método de análisis de datos	26
3.6.1 Estadística descriptiva.....	26
3.6.2 Estadística inferencial.....	26
3.7 Aspectos éticos.....	26
IV. RESULTADOS.....	28
4.1 Estadística Descriptiva.....	28
4.2 Estadística inferencial	33
4.2.1. Prueba de normalidad	33
4.2.2 Prueba de hipótesis.....	34
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS.....	44

Índice de tablas

Tabla 1 Información de los expertos en la validación	23
Tabla 2 Validación de expertos: Rotación de personal	23
Tabla 3 Validación de Expertos: Competitividad	24
Tabla 4 Estadística de fiabilidad general	25
Tabla 5 Estadística de fiabilidad: variable rotación de personal	25
Tabla 6 Estadística de fiabilidad: variable competitividad	25
Tabla 7 Resultado descriptivo de la variable rotación de personal	28
Tabla 8 Resultado descriptivo de la variable competitividad	29
Tabla 9 Resultado descriptivo de políticas organizacionales	30
Tabla 10 Resultado descriptivo de la dimensión cultura organizacional	31
Tabla 11 Resultado descriptivo de dimensión factores motivacionales	32
Tabla 12 Prueba de normalidad de rotación de personal y competitividad	34
Tabla 13 Prueba de hipótesis general de rotación de personal y competitividad	35
Tabla 14 Prueba de hipótesis de políticas organizacionales y competitividad	36
Tabla 15 Prueba de hipótesis de cultura organizacional y competitividad	37
Tabla 16 Prueba de hipótesis de factores motivacionales y competitividad	38
Tabla 17 Técnica e instrumento	50
Tabla 18 Niveles de confiabilidad	64
Tabla 19 Coeficiente de relación	65

Índice de figuras

Figura 1 Representación gráfica de la variable rotación de personal	29
Figura 2 Representación gráfica de la variable competitividad	30
Figura 3 Representación gráfica de la dimensión Políticas organizacionales	30
Figura 4 Representación gráfica de la dimensión Cultura organizacional	31
Figura 5 Representación gráfica de la dimensión Factores motivacionales	33

Resumen

La investigación planteó como objetivo principal determinar la relación entre la rotación del personal y la competitividad de la empresa Cepco Avícola E.I.R.L., Arequipa 2021. La metodología utilizada fue de un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, no experimental, con un nivel correlacional, la población fue compuesta por 50 colaboradores del área de operaciones, por lo tanto, fue una muestra por conveniencia. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario que tuvo una escala de Likert, se validó a través del juicio de expertos y para la fiabilidad el alfa de Cronbach. Se obtuvo como resultado Rho de Spearman 0.59 demostrando que hay una correlación positiva moderada entre las variables de estudio y una significancia de 0.685 que nos indica que no hay relación entre las variables, por consiguiente, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, es decir que las políticas organizacionales, la cultura organizacional y los factores motivacionales no contribuyen a la competitividad.

Palabras clave: Rotación de personal, competitividad, políticas organizacionales, cultura organizacional, motivación.

Abstract

The main objective of the research was to determine the relationship between staff turnover and the competitiveness of the company Cepco Avícola EIRL, Arequipa 2021. The methodology used was a quantitative approach, applied, not experimental, with a correlational level, the population It was made up of 50 employees from the operations area, therefore, it was a convenience sample. The survey technique was used and as an instrument the questionnaire was used, which had a Likert scale, it was validated through the judgment of experts and Cronbach's alpha for reliability. The Spearman Rho result of 0.59 was obtained, showing that there is a moderate positive correlation between the study variables and a significance of 0.685 that indicates that there is no relationship between the variables, therefore, the null hypothesis is accepted and the hypothesis is rejected. alternative hypothesis, that is to say that organizational policies, organizational culture and motivational factors do not contribute to competitiveness.

Keywords: Staff turnover, competitiveness, organizational policies, organizational culture, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, según el Instituto de Nueva Zelanda (2018), en su artículo titulado Rotación de personal: las fuerzas en juego y tendencias actuales de Nueva Zelanda basados en resultados obtenidos de la Encuesta Nacional de Rotación del Personal, nos menciona que en el año 2018 las personas nacidas entre 1981 y 1996 o también denominados millennials son el 34% de la fuerza laboral, y se proyecta que para el año 2020 serán casi la totalidad de esta, tras una encuesta realizada se asegura que el 43% de los millennials van a dejar sus centros de trabajo en 2 años como máximo ya que ahora hay muchas facilidades para poder encontrar mejores y más variados trabajos que les permitan crecer profesionalmente y tener mejores remuneraciones, es por eso que a través de las plataformas digitales como LinkedIn u otros buscadores digitales de trabajo postulan a otros puestos laborales sin dejar el actual, hasta que puedan conseguir un empleo que colme sus expectativas tanto salariales como de horarios y demás facilidades, también se menciona que el 29% de las contrataciones no permanecen ni un año en la empresa por este motivo se presume que no hay una adecuada selección de colaboradores y no se tiene un perfil claro de lo que cada puesto necesita, se encontraron 3 principales causas por la que los colaboradores abandonan sus empresas y estas son: la familia debido a que no pueden pasar tiempo de calidad con sus seres queridos perdiéndose la oportunidad de participar activamente en su entorno familiar, circunstancias personales y las pocas oportunidades para crecer y desarrollarse profesionalmente que encuentran dentro de la organización y al darse cuenta que no pueden seguir creciendo como profesionales deciden buscar otro centro de labores que les brinde esa oportunidad, ante esto se dice que las empresas deben identificar los factores de rotación de personal que tienen y así implementar estrategias para detener este problema que afecta directamente a la competitividad de estas y genera mayores costos para suplir a los colaboradores que se retiran.

Según la revista Journal bussiness New York, Zlatin (2019), en su artículo titulado 3 formas para reducir la rotación de personal y producir una mejor fuerza

laboral, expresa que las organizaciones pretenden captar y retener talento humano bajo la suposición que una buena retribución económica es suficiente y no viendo otros factores y beneficios que los colaboradores desean adquirir un propósito como por ejemplo lograr una línea de carrera que les permita desarrollarse profesionalmente. Mantener a colaboradores contentos, satisfechos es elemental ya que reemplazarlos sería muy costoso y demandaría tiempo en encontrar el reemplazo y otro punto es realizar la capacitación para el puesto requerido. Se sugieren las siguientes formas: Comprender los propósitos de los colaboradores, para lograr una conexión que permite que adopten las necesidades que tiene la empresa, así como lo que desea alcanzar a lo largo del tiempo; empoderar a los colaboradores, desafiarlos para que muestren sus habilidades para que el lugar de trabajo no se les haga aburrido y opten por otro; brindar coaching y mentoring a través de una guía donde la finalidad es compartir los objetivos de la organización.

En el plano nacional Conexión Esan mediante Vargas (2019), la rotación de personal en el Perú alcanzó niveles preocupantes con el mayor índice en toda Latinoamérica, alcanzando un promedio del 20%, cabe mencionar que en la región la media es del 10.9%, este es un problema grave que genera mayores gastos a la organización y debe analizarse desde diferentes puntos, como tipo de empresa, sector, mercado de la organización entre otros, la rotación puede deberse a factores relacionados con la vida profesional, familiar, económica y de políticas de empresa, esto genera mayores gastos para poder cubrir el puesto vacante así mismo se pierde tiempo en su capacitación y adecuación al puesto, se plantea como una posible solución dar beneficios escalonados, brindar mayor capacitación al personal, dar la posibilidad a los colaboradores de expresar sus ideas y plasmarlas en beneficio de la empresa, además de ser consultados al momento de tomar decisiones trascendentales, hacer un adecuado proceso de selección definiendo el perfil idóneo para cada cargo, de modo que se prevengan los abandonos en periodos cortos, mejorar el ambiente laboral para disminuir el estrés y aumentar la motivación de los colaboradores para que estos puedan crecer como profesionales dentro de la organización.

Afrontar niveles de rotación del personal es una realidad del mundo empresarial, actualmente la preocupación por la permanencia del personal pasa a un segundo plano, poco relevante para la empresa, cayendo en un grave error cuyas consecuencias podrían verse reflejadas en la continuidad y competitividad de la misma. El personal de una empresa puede rotar por diversos motivos, dentro de ellos se encuentran aspectos como el reclutamiento e inducción del personal, careciendo de perfiles de puesto para seleccionar al personal adecuado y su posterior entrenamiento, otro factor es el tema económico, como también las condiciones de trabajo que se ofrecen a los colaboradores, algunas empresas llevan a cabo sus actividades omitiendo los beneficios de los colaboradores, sin tomar en cuenta las necesidades de cada uno de ellos. La migración del personal tiene un efecto negativo para la competitividad ya que al no contar con personal permanente la empresa no puede ofrecer un servicio de calidad, corriendo el riesgo de perder a sus principales clientes, así también la rotación del personal genera vacíos en la empresa, generando gastos, causando tiempos perdidos para cubrir los puestos con alta rotación, desfases y poca efectividad a la hora de alcanzar las metas trazadas por la organización.

En el ámbito local la empresa Cepco Avícola E.I.R.L., ubicada en el distrito de Cerro Colorado de la ciudad de Arequipa, dedicada básicamente al beneficio y comercialización de aves, presenta en su área de operaciones, una alta tasa de rotación del personal por lo que ha registrado numerosos casos de personas que se desvinculan de la empresa al no sentirse cómodos en ella, evidenciando su disconformidad y malestar, esto se debe a que la gran parte de colaboradores no están conformes y buscan mejorar sus condiciones laborales que sean favorables para su persona. También se observa falencias en el reclutamiento de personal, teniendo en cuenta que algunos de ellos ingresan a la empresa bajo alguna recomendación o por carencia de personal en el área de operaciones que se evidencia en la necesidad de suplir el puesto en el menor tiempo posible por tal motivo se realizan estas contrataciones. Esto conlleva a que las personas contratadas, no se encuentren preparadas para ejercer sus funciones y responsabilidades las cuales les fueron encomendadas; por lo que al final

terminan abandonando, renunciando. Esta problemática va a afectar al instante y de manera directa al desempeño de los demás colaboradores influyendo así en la competitividad que se ha visto disminuida, a pesar del esfuerzo de los colaboradores, porque a pesar de que se contrate a un personal nuevo este desconoce el sistema de trabajo y la manipulación de maquinaria, esto también se evidencia cuando los colaboradores tienen que ampliar su jornada laboral descuidando así su hogar y demás asuntos personales, generando molestias e incomodidades para todo el personal. De seguir con esta tendencia de alta rotación, la empresa Cepco Avícola se verá en problemas al no poder cumplir con los requerimientos del mercado, lo que se traduce así en una pérdida de los clientes, quienes elegirán otra opción que cumplan con sus pedidos. Por lo tanto, esta investigación pretende determinar la relación que existe entre la rotación del personal y la competitividad de las operaciones.

Por esta razón surge la formulación del problema general.

¿De qué manera se relacionan la rotación del personal y la competitividad de la empresa Cepco Avícola E.I.R.L., Arequipa 2021?

En base a esto, se logró establecer los problemas específicos.

- ¿Qué relación existe entre las políticas organizacionales y la competitividad de la empresa Cepco Avícola E.I.R.L., Arequipa 2021?
- ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la competitividad de la empresa Cepco Avícola E.I.R.L., Arequipa 2021?
- ¿Qué relación existe entre los factores motivacionales y la competitividad de la empresa Cepco Avícola E.I.R.L., Arequipa 2021?

En este punto planteamos la justificación, la importancia para nuestra investigación:

Justificación teórica: La investigación es relevante, pues mediante la información recolectada, se otorga información verídica a la organización para la reducción de niveles de rotación del personal a partir de la mejora en las condiciones de trabajo, fidelizando y capacitando a su personal; pues el contar

con personal permanente en la empresa genera su óptimo desempeño y por ende un servicio de calidad para los clientes finales, lo que en consecuencia genera un nivel de competitividad mayor a empresas del mismo rubro.

Justificación social: La presente investigación es relevante, porque el constante cambio de colaboradores es un inconveniente que afecta negativamente a las organizaciones, cuando una persona renuncia al puesto que ocupa, de manera intempestiva, se produce un descuadre en el personal y en las labores asignadas de tal manera que la organización tiene la necesidad inmediata de cubrir dicha vacante en el menor tiempo posible, donde generalmente se realizan selecciones de personal apresuradas que no necesariamente cumplen con el perfil de puesto requerido. En tal sentido con la investigación se pretende saber cuáles son aquellos factores para incrementar la competitividad.

Justificación metodológica: El estudio tendrá su análisis con los instrumentos de evaluación, para un mejor manejo de los datos, se usará el cuestionario como principal manera de recopilar información en el área operativa de la planta de Cepco Avícola ubicada en la esquina Unanue con Moquegua lote 1 y 2 en el distrito de Cerro Colorado - Variante de Uchumayo.

Justificación práctica: El presente trabajo busca analizar la rotación del personal, dichos resultados permiten a las empresas tener en cuenta pautas de planificación, para evitar los problemas que ocasiona la falta de colaboradores calificados para cumplir las metas planificadas en cada área de la empresa. Identificar las causas que generan el cambio constante de colaboradores en la organización ya que al conocerlos la empresa podrá planificar estrategias de mejora, así mismo mejorar las condiciones de su personal operario buscando un beneficio mutuo, brindando seguridad y comodidad al personal, asegurando su permanencia en la organización.

En base a lo expuesto se planteó el siguiente objetivo general.

Determinar la relación entre la rotación del personal y la competitividad de la empresa Cepco Avícola E.I.R.L., Arequipa 2021.

De tal manera que, planteamos los siguientes objetivos específicos:

- Identificar la relación que existe entre las políticas organizacionales y la competitividad de la empresa Cepco Avícola E.I.R.L., Arequipa 2021.
- Identificar la relación que existe entre la cultura organizacional y la competitividad de la empresa Cepco Avícola E.I.R.L., Arequipa 2021.
- Identificar la relación que existe entre los factores motivacionales y la competitividad de la empresa Cepco Avícola E.I.R.L., Arequipa 2021.

En base a esto podemos plantear la hipótesis general de nuestra investigación.

Existe relación entre la rotación del personal y la competitividad de la empresa Cepco Avícola E.I.R.L., Arequipa 2021.

Por lo tanto, se establecieron las siguientes hipótesis específicas.

- Existe relación entre las políticas organizacionales y la competitividad de la empresa Cepco Avícola E.I.R.L., Arequipa 2021.
- Existe relación entre la cultura organizacional y la competitividad de la empresa Cepco Avícola E.I.R.L., Arequipa 2021.
- Existe relación entre los factores motivacionales y la competitividad de la empresa Cepco Avícola E.I.R.L., Arequipa 2021.

II. MARCO TEÓRICO

El trabajo de investigación se fundamenta de trabajos previos de los cuales se presentan los internacionales:

Haro (2014), en su tesis titulada *La rotación del personal y su relación en el desempeño laboral en la cooperativa de ahorro y crédito 29 de octubre Ltda. Agencia Ambato*. Tuvo como objetivo identificar la manera que la rotación del personal afecta a la organización y cuáles son las consecuencias que tiene en el desempeño laboral para poder lograr lo planteado por los accionistas y clientes obteniendo fidelidad y compromiso. El nivel de la investigación fue descriptivo correlacional exploratoria. La población y muestra es de 9 empleados. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Los resultados tienen un nivel de significación $\alpha = 2,0150$ y $t=1,23$, el 89% de los encuestados afirman que son cambiados de áreas para realizar otras funciones, mientras que el 11% indica que no se siente de esa manera, esto es perjudicial para la empresa ya que los colaboradores se toman un tiempo para la adaptación de las nuevas tareas. Se concluyó que los procesos de talento humano no son los adecuados, existiendo un desinterés y desmotivación por parte del personal.

Alarcón (2016), en su investigación titulada *Influencia del proceso de inducción en el índice de rotación del personal de Leterago del Ecuador S.A. en la ciudad de Quito*. Tiene como objetivo principal determinar cómo influye el proceso de inducción en el índice de rotación del personal de Leterago en la ciudad de Quito. Tiene un nivel descriptivo y correlacional, cuantitativo y no experimental. Una población de 394 colaboradores, un nivel de confianza del 95%, se tomó una muestra de 190 colaboradores, para recaudar la información se empleó la técnica de encuesta con el instrumento de cuestionario basado en la escala de Likert, este cuestionario contiene 17 preguntas y se dio un tiempo de 15 minutos como máximo para ser realizada. Se presentan los siguientes resultados: la variable independiente 1 y la variable dependiente 1 presentan una correlación positiva muy baja de 0,011, variable independiente 2 y la variable dependiente 1 presentan una correlación positiva muy baja ya que es de 0,062. Para finalizar se obtuvo las siguientes conclusiones de la investigación en la que podemos decir que es

necesario dar una capacitación e inducción profunda que de un panorama completo de lo que los colaboradores enfrentarán desde que ingresen a la empresa para evitar abandonos, también se deben aplicar mayores beneficios económicos progresivos a los colaboradores para evitar que estos pierdan la motivación y el interés en pertenecer a la organización y por último se debe reforzar las relaciones positivas entre colaboradores y jefes para tener un clima laboral adecuado que fomente la motivación y comodidad de los involucrados a la hora de realizar todos los procesos de la organización.

Castillo y Sabando (2018), en su investigación titulada *Estudio de la Incidencia que tiene la Rotación de Personal en la Productividad de la Compañía Exportadora del Sur en el Periodo 2014 al 2017*. Tiene como objetivo general poner en evidencia y realizar un análisis sobre cómo afecta la rotación de personal en la productividad de la compañía Exportadora del Sur, esta investigación. De tipo descriptiva correlacional. Se tomaron datos de 48 meses y se tomó a los 7 colaboradores para que participen en la investigación. La técnica aplicada fue la encuesta y el instrumento usado fue el cuestionario, que contiene 10 preguntas donde se otorgó 15 minutos como máximo para contestar. Se obtuvieron los siguientes resultados: el coeficiente de Fischer dio un resultado de 1.5, sin embargo, al contrastar estos resultados con F que dio 0.22 y se concluye que la rotación de personal efectivamente tiene una influencia en la productividad, por otra parte, se puede afirmar que según la investigación realizada la rotación de personal tiene una influencia del 17% en la productividad de la organización. Luego de analizar los resultados obtenidos podemos sacar la siguiente conclusión: la rotación de personal tiene una influencia baja en la productividad por lo que concluimos que hay otros factores que tiene un papel más determinante en la productividad de la organización como pueden ser el ambiente de trabajo, las remuneraciones, los riesgos que son propios del desempeño de las actividades que tiene cada colaborador en su jornada diaria para finalizar el autor de la investigación recomienda a la organización que se realicen las acciones necesarias para darle a los colaboradores un mejor trato y mayores beneficios debido a la importancia que tienen a la hora de realizar los procesos de valor de la empresa.

Yang y Wittenberg (2016), en su investigación titulada *Factores percibidos con el trabajo y rotación, un estudio de caso de una empresa de construcción de Corea del Sur*, esta investigación surge gracias a la siguiente premisa, la alta rotación en la industria de la construcción implica costos muy altos que disminuyen la rentabilidad y la productividad en las empresas coreanas, debido a ellos, esta investigación tiene como objetivo descubrir si los factores que influyen en la rotación del sector construcción son las tareas propias del trabajo, es una investigación de tipo correlacional de regresión múltiple, para este estudio se tiene una muestra de 136 colaboradores, se utilizara como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario utilizando la escala de Likert, para ver la confiabilidad del instrumento se utiliza el alfa de cronbach que arrojó 0.9 lo que indica un alto grado de consistencia interna, la encuesta revela que el 74.94% de los colaboradores consideran dejar la empresa mientras que el 22.06% desean quedarse laborando en el mismo lugar, los resultados nos arrojan también que los tres factores más relevantes para los colaboradores son: el compromiso organizacional con una media = 3.98 de 0.55, el orgullo organizacional con media = 3.72 de 0.73 y la participación laboral con una media = 3.71 de 0.42, los resultados nos muestran que el orgullo organizacional tiene mucho que ver con la rotación y se concluye que los factores más determinantes en estos índices difieren de temas relacionados con el trabajo propio de la construcción, se recomienda a los líderes inmediatos sean más conscientes de su labor dentro de la organización y de la importancia que tiene motivar al personal para que estos sean productivos.

Bridget (2016), en su investigación titulada *Factores que influyen en las tasas de rotación de los empleados en un centro de llamadas*, esta investigación tiene como objetivo descubrir los factores que influyen en la rotación del personal, esta es una investigación de tipo correlacional y también se utilizó estadística descriptiva referencial, para este estudio se utilizó una población de 5 empresas de seguros que desempeñan sus funciones por teléfono con sede en Johannesburgo, se tomó una muestra de 175 colaboradores, para llevar a cabo esta recolección de datos se utiliza el método estratificado proporcional con un

muestreo aleatorio, las variables de la validez y de la confiabilidad son analizados estadísticamente con el coeficiente de alfa de cronbach que arrojó 0.70 considerada como aceptable, para obtener datos se empleó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario que fue basado en la escala de Likert, se obtuvo que los factores que más influyen en este problema son: el apoyo del supervisor con una media = 3.513, seguido del ambiente laboral con una media = 3.424, desarrollo como profesional con una media = 3.172 y por último el equilibrio con la familia y el trabajo con una media = 2.968 , luego de analizar lo obtenido en la investigación se afirma que el apoyo de los supervisores son determinantes para la rotación y retención del personal, de igual manera influyen en el crecimiento profesional de su equipo, por eso es fundamental que los supervisores y jefes de área tengan la capacidad de motivar al personal para que este se quede en la empresa y se detenga la alta tasa de rotación en el sector.

Para desarrollo del siguiente estudio se considera trabajos anteriores nacionales de los cuales se presentan los siguientes:

Flores (2016), en su investigación titulada *Rotación de empleados y su efecto en la utilidad de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Arequipa en el periodo 2011 – 2015*. Tiene como objetivo evidenciar que una alta rotación perjudica la utilidad en la caja municipal de ahorro y crédito. El tipo de investigación es correlacional con un diseño no experimental ex post facto, longitudinal anual. La población fue de 2246 colaboradores. La técnica utilizada fue la investigación observacional debido a que no se manipula ninguna variable y se logró recolectar los datos en los periodos ocurridos antes de la fecha de investigación en el periodo de 5 años. Los resultados hallados fueron de que existe correlación entre las variables, siendo esta negativa con un valor de coeficiente de Pearson - 0,955 y un nivel de significancia menor $\alpha = 0,05$.Se concluyó que la rotación de los empleados afecta en forma negativa en la utilidad de la organización, esta relación inversa también responde a que el personal como tiene una rotación demostrativa no cuenta con experiencia por lo que acumulan conocimientos y experiencia en el tiempo de servicio adecuándose a la normatividad al clima y la cultura organizacional es por ello que una de las medias usadas es reclutar jóvenes

universitarios sin ninguna experiencia para capacitarlos en técnicas de ventas y análisis de créditos.

Cainicela y Pazos (2016), en su investigación titulada *La relación entre la satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de rotación en profesionales de una empresa minera en el Perú*. Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las variables y analizar cuáles son las variables que producen la rotación. El nivel de esta investigación es correlacional, predictivo, explicativo y transversal, con un diseño cuantitativo no experimental. La población fue de 350 colaboradores y la muestra de 150 colaboradores. El instrumento usado fue el cuestionario. Los resultados obtenidos según la correlación de Spearman indican una relación negativa entre la intención de rotación y los factores intrínsecos de satisfacción laboral $\rho=0,424$, de igual manera existe una relación negativa entre los factores extrínsecos de la satisfacción laboral $\rho= 0,332$, también se determinó que existe una relación entre el componente normativo y los factores intrínsecos de la satisfacción laboral $\rho= 0,308$. Se concluye que los factores intrínsecos y extrínsecos en relación de forma inversa a la rotación del personal, además del componente afectivo del compromiso con la organización también está presente el componente de continuidad con el compromiso organizacional dentro de la satisfacción laboral, donde finalmente se desarrolló un plan de acción y evaluación periódica de su cumplimiento.

Chavez y Santillana (2017), en su tesis titulada *Competitividad laboral y la rotación laboral de los trabajadores en la sede corporativa del hotel Costa del Sol Wyndham de Lima*. Tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la competitividad laboral y la rotación laboral de los trabajadores en la sede corporativa del hotel. Esta investigación tuvo un nivel descriptivo correlacional. La población estuvo constituida por 100 colaboradores y la muestra fue de 80 colaboradores. El instrumento usado fue la encuesta. Los resultados obtenidos fueron tomados con referencia al coeficiente de Spearman, dando como resultado 0,810 que indica confiabilidad. Se concluye que hay una moderada correlación

entre las variables de estudio siendo de 0.451 que indica que el 45% del cambio de la competitividad se explica mediante la rotación laboral.

Angeles y Oloya (2019), en su tesis titulada *Gestión del talento humano y rotación del personal en Tiendas EFE Chimbote 2019*. Tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y la rotación del personal en tiendas EFE. El nivel de esta investigación fue descriptivo correlacional, no experimental. La población estuvo conformada por 40 colaboradores y se trabajó con una muestra censal. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario empleando la escala de Likert, la validez se dio a través del juicio de expertos. Los resultados según el coeficiente de Spearman Rho 0.752 indican que existe una correlación positiva considerable entre cada una de las variables. Se concluyó que el 47,5% de los colaboradores encuestados indican que la Gestión del talento humano es de un nivel regular, mientras que la rotación del personal el 45% de los encuestados, indican que el nivel de rotación es regular.

Cancho (2017), planteó la tesis *La rotación de personal y la productividad en la empresa sociedad minera Corona S.A. Unidad Yauricocha 2017*. Tuvo como objetivo analizar la incidencia de la rotación de personal en la productividad de la empresa. El diseño fue no experimental transversal, con un nivel descriptivo correlacional aplicada, de enfoque cuantitativo. La población fue de 595 colaboradores y la muestra 258 colaboradores. La técnica usada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Los resultados fueron contrastados con la prueba de Pearson que arrojaron una correlación muy baja inversa de -0.60% con un nivel de confianza del 95%. Se concluye así que el punto de significancia es de 0.341 mayor al 0.05 aceptando una hipótesis nula demostrando que la rotación de personal no tiene un efecto significativo en la productividad de la empresa, por tal motivo la producción diaria no se detiene por la rotación, por consiguiente, los colaboradores dejan de laborar por iniciativa propia, y el área de recursos humanos es quien gestiona las convocatorias respectivas para poder cubrir los puestos disponibles en el menor tiempo posible. Respecto a la rotación involuntaria y productividad en el tipo de renuncia involuntaria (despidos, accidentes), se agiliza el hecho de poner disponible el puesto de personal.

Siguiendo con el desarrollo del tema es que se consideran diversas fuentes bibliográficas que hacen mención a las variables de la investigación.

Referente a la primera variable rotación del personal se tiene los siguientes enfoques:

Chiavenato (1999), citado en Quiroz y Muñoz (2019), manifiestan que la rotación de personal se origina gracias a los diversos inconvenientes a los que se ven expuestas la mayoría de las organizaciones, que condicionan el comportamiento y actitud de los colaboradores o con fenómenos externos como la oportunidad de empleo. Milkovich y Boudreau (1994), sugieren que a pesar que los activos de una organización como los equipos, maquinaria, infraestructura con una parte importante, el recurso humano es primordial pues aportan creatividad, diseñan, innovan, etc. Por otro lado, si una organización no cuenta con personal eficiente, probablemente no logre cumplir sus metas y objetivos.

Flores y Badía (2006), la rotación laboral es un problema de alto impacto en las empresas, debido a que genera consecuencias de carácter negativo en las mismas, uno de los aspectos fundamentales que infiere en la rotación de personal es originado por incongruencias entre el trabajo que realizas y el salario que recibes. Las condiciones laborales es otra de las causas comunes relacionadas a la rotación del personal, si el ambiente laboral no es el más apropiado, la insatisfacción y el malestar pueden conducirlo a que renuncie a su puesto de trabajo.

Andrade (2010), agrupa las causas que originan la rotación laboral en tres, y éstas son las de causa general que son ajenos a la empresa y corresponden a cada individuo, las de motivo personal que están relacionadas con las condiciones personales y familiares del trabajador y las de carácter empresarial que están relacionada con la política del personal. Por su parte Moreno y Lemus (2017), establecen que los motivos que van a ser determinantes para que se pueda originar la rotación de personal van a obedecer a las condiciones laborales que tiene la empresa, el ambiente que tiene la organización a la hora de realizar sus funciones así como también el equipo y todas las herramientas necesarias para

afrontar la jornada laboral, otros factores importantes están relacionados con las pocas oportunidades de crecimiento y desarrollo que van a tener los colaboradores y el salario que no está por encima del mercado y no va a guardar una relación con las actividades y las horas que se trabajan.

Criollo (2014), establece que la rotación de personal es un efecto de ciertos fenómenos que van a ocurrir de manera interna así como también externa de la organización, estos fenómenos van a tener una influencia en la manera de comportarse de los colaboradores así también en la manera que van a desarrollar las funciones que tienen asignadas de acuerdo al área en la que desempeñan sus labores cotidianas, se concluye que la rotación es una manifestación de los diferentes sucesos de carácter interno y externo de la entidad. Sherman (1994), define que la rotación de personal se ve influida por una parcialización al momento de revisar los indicadores de los resultados de cada colaborador, la relación con los supervisores y el clima de la organización. Cita que algunos fenómenos externos que también son relevantes son la oferta y la demanda de colaboradores que estén debidamente capacitados para asumir los nuevos retos que establecen las organizaciones, las oportunidades de encontrar un lugar de trabajo que les brinde oportunidad de crecimiento no solo personal sino también familiar, la parte económica, entre otros.

Algunas ventajas de la rotación de personal es que permiten conocer nuevos talentos, tener una nueva interacción, así mismo el aporte de nuevas ideas. Algunas desventajas serían demoras en el cumplimiento del trabajo, aumento en costos en selección y capacitación de personal nuevo, según Coll (2020).

Luego de haber determinado diferentes enfoques de los factores de rotación de personal hemos definido 3 dimensiones: las políticas organizacionales, cultura y clima organizacional y los factores motivacionales.

Como primera dimensión consideramos las políticas organizacionales que según Reyes (2012), se definen como principios e ideas generales y fundamentales de quienes guían el pensamiento y la toma de decisiones,

brindando lineamientos que ayudan en la gestión de la empresa. Para que las políticas en una organización sean útiles deben establecerse pautas específicas de acción en los temas que sean específicos e importantes para que los trabajadores de las empresas comprendan lo que se espera de ellos y los externos comprendan lo que se espera de esa organización.

Rodríguez (1992), manifiesta que podría definirse como aquellas actividades ejecutadas para adquirir, incrementar y utilizar el poder con la finalidad de alcanzar los resultados esperados en una situación en las que no se tenga certeza sobre qué alternativas seguir. Refiriéndose además a un conjunto de conductas ejecutadas para conseguir ventajas sobre el resto.

Robbins (2004), afirma que son actividades que ejercen influencia en las ventajas y desventajas de la organización, las mismas que no se requieren como parte de una función formal. Medina (2012), revela que son orientaciones o guías que deben ser difundidas y entendidas por todos los miembros de una organización, los lineamientos son los encargados de facilitar que se alcancen las metas a la hora de implantar las diversas estrategias que la organización necesita.

Como segunda dimensión tenemos la cultura y clima laboral que, según Salazar, Guerrero, Machado, y Cañedo (2009), indican que es la consecuencia de la interacción entre los colaboradores y las organizaciones, dependiendo a su vez de factores como: comportamiento organizacional, ambiente social ambiente físico, características estructurales y características personales. La cultura de una organización se ve altamente influenciada por el clima organizacional. Quienes determinan su cultura y su clima organizacional son los trabajadores, en este aspecto el clima organizacional influye de manera directa debido a que las percepciones de las personas determinan valores, conductas, mitos y creencias que constituyen la cultura de la entidad.

Méndez (2006), la cultura organizacional es resultado del pensamiento colectivo que orienta la manera en la que se comportan las personas; mientras que el clima organizacional se obtiene de las percepciones que tiene el individuo y que a su vez influyen en comportamiento y actitudes.

Como tercera dimensión tenemos los factores motivacionales que según indica Chiavenato (1999), la satisfacción en un puesto de trabajo depende de las actividades estimulantes y desafiantes que realiza, que viene a ser los factores motivacionales como son: remuneración y beneficios, reconocimiento, plan de carrera, disposición de tiempo para la vida familiar.

Los siguientes enfoques conceptuales sustentan la segunda variable: competitividad.

Al respecto Porter (1990), indica que la competitividad es la capacidad que se tiene para poder incrementar la participación en mercados internacionales y sostenerlos en el tiempo. También sugiere que para alcanzar la competitividad se debe elevar la productividad. Desde el punto de vista Heredia y Huarachi (2009), la habilidad que tienen las organizaciones de desarrollar ventajas comparativas y mantenerlas para obtener un buen posicionamiento en el mercado, recibe el nombre de competitividad; también se refiere a algún atributo único que no poseen sus competidores Tal como lo refiere Díaz y Bautista (2006), la competitividad no sólo involucra aspectos de tipo tecnológicos y económicos, sino también aspectos territoriales, sociales, ambientales y políticos.

Por lo tanto, luego de haber determinado algunos conceptos sobre la segunda variable de la competitividad se consideran 3 dimensiones las cuales comprenden: el enfoque, la diferenciación y el liderazgo en costos.

Como primera dimensión tenemos al liderazgo en costos, que según Francés (2006), trata de la reducción de costos en comparación con la competencia, con un nivel de calidad y características deseadas por el cliente. El liderazgo en costos se sustenta en la elaboración de unidades a menor costo, es decir, en la optimización de los recursos a través de la producción en volumen de un producto determinado, para ello requiere de grandes instalaciones.

Continuando con la segunda dimensión tenemos a la diferenciación, que desde la posición de Hax y Majluf (2004), se refiere a la producción de bienes o servicios que sean percibidos como exclusivos por los consumidores y estén

dispuestos incluso a pagar más por adquirirlos. La diferenciación se puede adquirir a través de muchos factores como: La marca, diseño, tecnología, servicio al cliente, etc.

Como tercera dimensión tenemos al enfoque o concentración, que según Porter (1990), se centra en ofrecer a un segmento reducido y específico, un producto de gran valor. Se caracteriza porque previamente se elige un segmento de mercado, generando un costo de producción inferior al promedio de la industria declara Larrea (1991).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Enfoque de investigación

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo que utilizó la recopilación y el análisis de datos para responder las interrogantes de la investigación y comprobar las hipótesis planteadas, así mismo se fió de la medición de variables e instrumentos de investigación, a través de la estadística inferencial y la comprobación de las hipótesis, así como el diseño de los tipos de investigación, el muestreo, su elaboración estadística, etc. según señalan los autores Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018).

3.1.2 Tipo de investigación

La investigación fue de tipo aplicada, que tomando los resultados de una investigación básica o fundamental busca dar solución a los diferentes problemas de índole social, financiera, etc. de una comunidad, región o país, su nombre aplicada se da porque se toman los resultados obtenidos de una investigación pura o fundamental realizada en las ciencias naturales y sociales que van a dar problemas e hipótesis para poder dar una solución a los problemas sociales de una determinada comunidad, región o país. En este caso esta investigación buscó solucionar los inconvenientes de rotación de personal que atraviesa la organización y que influyen en la competitividad de la misma, según mencionan los autores Ñaupas Valdivia, Palacios y Romero (2018).

3.1.3 Diseño de investigación

El estudio fue no experimental, porque no se realizó la manipulación a las variables, ya que busco evidenciar las características, rasgos y tendencias para su análisis según Hernández (2010) citado por Gamarra (2018). Además, fue de corte transversal, es decir se hizo seguimiento a la variable en un solo tiempo, momento, según mencionan los autores Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018).

3.1.4 Nivel de investigación

La investigación tuvo un nivel correlacional. Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018), indicaron que en este tipo de investigación se necesita encontrar el grado de intensidad o relación que se encuentran asociadas a las variables y dimensiones del estudio, para poder establecer este grado de asociación se pueden utilizar diferentes métodos como son: Yule, Tau B de Kendall, la prueba del Chi Cuadrado y otros más.

3.2 Variables y operacionalización

De acuerdo a Mariecor (2018), las variables dentro de una investigación son las que representan las características que se pueden medir y que van a definir el rumbo de una investigación científica, en total tenemos varios tipos de variables: cualitativas, cuantitativas, dependientes, independientes, intervinientes, moderadoras, controladas y ajenas.

Las variables de estudio fueron cualitativas con un enfoque cuantitativo.

Al realizar la investigación se determinó aplicar la investigación cualitativa con un enfoque cuantitativo que según Pandey (2020), nos señala que la investigación cualitativa es realizada en base a características textuales más no con bases numéricas, pero a la hora de querer analizar datos se le asignará un valor numérico para tener resultados más claros que aporten mayor valor a la investigación.

3.2.1. La rotación del personal

Definición Conceptual

Según Chiavenato (1999), citado por Quiroz y Muñoz (2019), la rotación de personal es una consecuencia de ciertos problemas en la organización, que condicionan el comportamiento y actitud de los colaboradores o con fenómenos externos como la oportunidad de empleo.

Definición Operacional

La medición de la variable rotación de personal se desarrolló con la técnica de la encuesta utilizando como instrumento el cuestionario basado en la escala tipo Likert, el cual está conformado por 26 ítems que fueron dirigidos al personal de Cepco Avícola E.I.R.L. (ver anexo 1)

3.2.2. Competitividad

Definición Conceptual

Según Koontz y O'Donnell (2013), citado por Ortiz (2019), la competitividad son todas las estrategias y acciones que realiza una organización para poder alcanzar la rentabilidad adecuada para poder ser superior a sus competidores en el mercado, también va a depender del nexo que existe entre el valor y la cantidad del producto ofertado y la materia prima necesaria para poder alcanzar un producto que tenga los mayores estándares de calidad, utilizando la menor cantidad de recursos sin sacrificar las cualidades que hacen de este un producto de excelente calidad y valor para sus consumidores.

Definición Operacional

La medición de la variable competitividad se diseñó con la técnica de la encuesta usando como instrumento el cuestionario con escala tipo Likert, el cual está conformada por 14 ítems que fueron dirigidos al personal de Cepco Avícola E.I.R.L. (ver anexo 2).

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

La población fue constituida por 349 colaboradores que se desempeñan en la empresa Cepco Avícola E.I.R.L.

Población es una colección de elementos que los investigadores desean examinar y por lo tanto hacer inferencias, según afirman los autores O'Gorman y MacIntosh (2014).

3.3.2 Criterios de selección

Inclusión

Para esta investigación se consideró a todos los colaboradores del área de pelado y beneficiado de la empresa Cepco Avícola E.I.R.L. de su sede ubicada en Esq.

Unanue con Moquegua LT 1 y 2 – Cerro Colorado / Variante Uchumayo.

Exclusión

En este estudio no se tomó en cuenta como población a aquellos colaboradores que ejercen funciones tercerizadas, ni practicantes de la empresa.

3.3.3. Muestra

Esta investigación tuvo como muestra a 50 colaboradores del área de operaciones de la empresa Cepco Avícola E.I.R.L.

Se considera a un grupo reducido del total de la población, del cual se harán observaciones según indican los autores López y Fachelli (2015),

3.3.4. Muestreo

Sé preciso utilizar un muestreo no probabilístico. López y Fachelli (2015), señalan que las muestras de carácter no probabilístico se van a seleccionar dependiendo de los objetivos que tenga el investigador a la hora de realizar un estudio, por este motivo es el investigador que utilizando su criterio determina qué unidades serán las que mejor se adecuan para su estudio, este tipo de muestreo es muy aplicado en investigaciones para contenido cuantitativo con una orientación cualitativa. Además, es de acuerdo con la técnica del muestreo por conveniencia, considerando así a 50 colaboradores del área de pelado y beneficiado de la empresa Cepco Avícola E.I.R.L. Según los autores López y Fachelli (2015), indican que este tipo de muestreo se realiza cuando las unidades de investigación están a nuestro alcance y son accesibles para localizar, estas tienen la característica que pueden representar al resto de la población que se necesita

estudiar, pero se opta por este muestreo para obtener grupos reducidos que se puedan controlar de una manera más efectiva y tengan un mejor aporte para el estudio que se realiza.

3.3.5. Unidad de análisis

Se tomó en consideración a cada uno de los colaboradores del área de beneficio y pelado de pollo de la empresa Cepco Avícola E.I.R.L.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

3.4.1 Técnica

Para la recopilación de los datos se manejó la técnica de la encuesta. Al respecto los autores Brand, Hass-haseman, Wei y Wickham (2015), afirman que el uso de las encuestas van a permitir al investigador recopilar una gran cantidad de información, también permitirá aplicar diversos métodos de instrumentación por ejemplo estrategias de investigación cuantitativa con cuestionarios con ítems calificados numéricamente o cualitativo aplicando estrategias de preguntas o realizar ambas lo que es muy utilizado a la hora de investigar el comportamiento de una sociedad o grupo de personas.

3.4.2. Instrumento

El instrumento seleccionado para la recopilación de datos fue el cuestionario. (ver anexo 3).

Según Muñoz (2015), el instrumento más usado es el cuestionario que es utilizado para la recolección de información, el cual debe formularse en función al problema de investigación, así mismo las preguntas generadas deben reflejar el objetivo de dicha investigación con el objetivo de comprobar la hipótesis planteada. (ver anexo 4).

Validez

Para dar validez a la investigación se utilizó el juicio de expertos, este instrumento fue validado por 3 especialistas en el tema, teniendo en cuenta los criterios de pertinencia, relevancia y claridad. (ver anexo 5)

Taherdoost (2016), sostiene que la validez es un juicio subjetivo sobre la operacionalización de variables, es el grado en el que una medida está relacionada con una variable específica, que es sometido al juicio de expertos en el tema que analizarán si el contenido es relevante para una investigación y si el cuestionario tiene todos los términos adecuados de viabilidad, legibilidad, coherencia de estilo, formato y la claridad del lenguaje que se utilice, luego que estos expertos den validez al instrumento se procede a aplicarlo.

Tabla 1

Información de los expertos en la validación

Datos de los expertos en la validación	
Experto 1	Mg. Farro Ruiz Lizet Malena
Experto 2	Mg. Gonzales Figueroa Iris Katherine
Experto 3	Dr. Bardales Cardenas Miguel

Tabla 2

Validación de Expertos: Rotación de personal

Criterios	Exp. 1	Exp. 2	Exp. 3	Total
Claridad	87%	87%	88%	262%
Objetividad	88%	88%	88%	264%
Pertinencia	88%	88%	85%	261%
Actualidad	88%	91%	83%	262%
Organización	89%	89%	85%	263%
Suficiencia	88%	88%	85%	261%
Intencionalidad	88%	90%	85%	263%
Consistencia	88%	88%	85%	261%

Coherencia	88%	88%	85%	261%
Metodología	88%	91%	89%	268%
			TOTAL	2626%
			CV	87.53%

Tabla 3

Validación de Expertos: Competitividad

Criterios	Exp. 1	Exp. 2	Exp. 3	Total
Claridad	85%	87%	87%	259%
Objetividad	88%	92%	88%	268%
Pertinencia	88%	90%	85%	263%
Actualidad	88%	89%	83%	260%
Organización	91%	91%	85%	267%
Suficiencia	88%	89%	85%	262%
Intencionalidad	88%	91%	85%	264%
Consistencia	89%	89%	85%	263%
Coherencia	88%	88%	90%	266%
Metodología	90%	92%	89%	271%
			TOTAL	2643%
			CV	88.1%

Confiabilidad

El grado de confiabilidad se midió mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, por lo cual se empleó el paquete estadístico SPSS.

Según Haradhan (2017), indica que la confiabilidad es el grado en que se tienen resultados estables y consistentes independientes del factor tiempo en una investigación, este coeficiente de confiabilidad se considera entre 0 y 1, donde el coeficiente para ser aceptable debe ser superior a 0.7. (ver anexo 6).

Tabla 4*Estadística de fiabilidad general*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,924	40

Tabla 5*Estadística de fiabilidad: Variable Rotación de personal*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,940	26

Tabla 6*Estadística de fiabilidad: Variable Competitividad*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,874	14

3.5 Procedimiento

El procedimiento de análisis de datos se dio, de acuerdo a lo siguiente: Esta investigación tuvo como base la problemática de alta rotación de personal que tiene la empresa Cepco Avícola E.I.R.L, después de obtener los resultados se ejecutó la matriz de operacionalización de las variables y sus indicadores, posteriormente se diseñó un cuestionario con 40 preguntas con escala tipo Likert el cual se aplicó a los 50 colaboradores, posteriormente se procedió con ayuda del software estadístico SPSS, finalmente los resultados son plasmados en tablas de frecuencia y gráficos de barras para posteriormente obtener una conclusión.

3.6 Método de análisis de datos

Para la interpretación de todos los resultados se aplicó la estadística descriptiva e inferencial.

3.6.1 Estadística descriptiva

Para la interpretación de los resultados se usó las tablas de frecuencia y gráficos de barra, correspondiente a los ítems de la encuesta a realizar. Haciendo uso de la hoja de cálculo Microsoft Excel y el Software estadístico SPSS.

Rendón, Villasís y Miranda (2016) manifiestan que la estadística descriptiva es la rama de la estadística que brinda resultados basándose en las tablas, figuras, cuadros y gráficos para que la información obtenida sea presentada de una manera ordenada y se entienda de manera más sencilla y clara, facilitando al lector su interpretación.

3.6.2 Estadística inferencial

La estadística inferencial nos permitió conocer la población por medio de una muestra representativa, la cual tuvo un comportamiento continuo respecto a las variables y dimensiones para poder conocer la distribución de la base de datos, esta investigación se basó en estadística no paramétrica para probar las hipótesis de correlación.

Rincón (2019) sostiene que en la estadística inferencial se realiza el análisis de diversas técnicas y protocolos de análisis de datos para que los resultados obtenidos sean comprendidos y aplicados a una población entera, todos los resultados que se van a hallar tendrán un margen de error pues parten de la premisa que los datos encontrados son parciales o incompletos.

3.7 Aspectos éticos

La realización de la investigación se hizo tomando en consideración todos los aspectos éticos para garantizar la confiabilidad e integridad de esta, los datos personales obtenidos de los individuos encuestados no fueron revelados, ni

utilizados para otros fines que no sean netamente de esta investigación, los individuos no fueron coaccionados para participar en la encuesta pues estos pudieron elegir si la realizaban o no, en lo referente a las fuentes bibliográficas, todas se encuentran debidamente referenciadas cumpliendo lo estipulado en las normas APA.

IV. RESULTADOS

4.1 Estadística Descriptiva

Análisis descriptivo de la primera variable

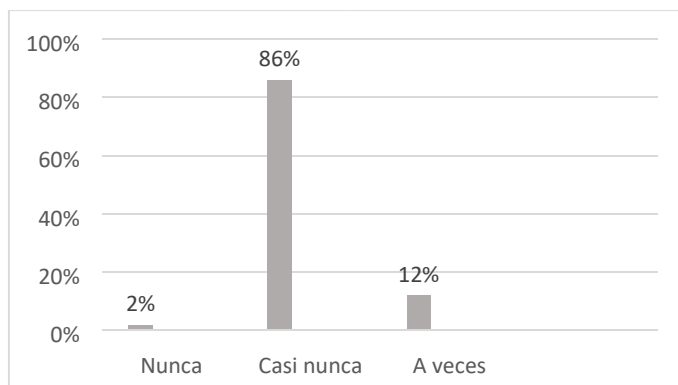
Tabla 7

Resultado descriptivo de la variable rotación de personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2.0	2.0	2.0
Casi nunca	43	86.0	86.0	88.0
A veces	6	12.0	12.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Figura 1

Representación gráfica de la variable rotación de personal



Interpretación:

Observando tabla 7 y figura 1, referente a la primera variable de estudio se puede indicar que, de los 50 participantes de la muestra, se encuentra que el 86% respondieron “casi nunca” con una totalidad de 43 colaboradores, el 12% respondieron “a veces” con una totalidad de 6 colaboradores, por otro lado, el 2% respondieron “nunca” con una totalidad de 1 colaborador. Respecto a estos resultados podemos deducir que, a mayor rotación de personal, menor será la competitividad, dándose una relación inversamente proporcional.

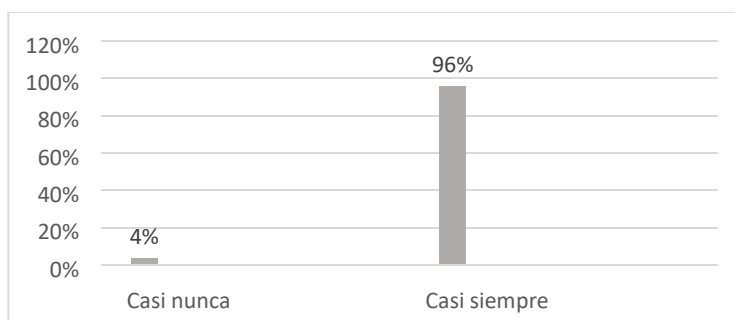
Análisis descriptivo de la segunda variable

Tabla 8

Resultado descriptivo de la variable competitividad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi nunca	2	4.0	4.0	4.0
Casi siempre	48	96.0	96.0	96.0
Total	50	100.0	100.0	

Figura 2 Representación gráfica de la variable competitividad



Interpretación:

Observando la tabla 8 y figura 2, referente a la segunda variable de estudio se puede indicar que el 96% respondieron “casi siempre” con una totalidad de 48 colaboradores, el 4% respondieron “casi nunca” con una totalidad de 2 colaboradores. De los resultados podemos inferir, que los colaboradores entre más motivados y preparados se encuentren, van a lograr una mayor competitividad.

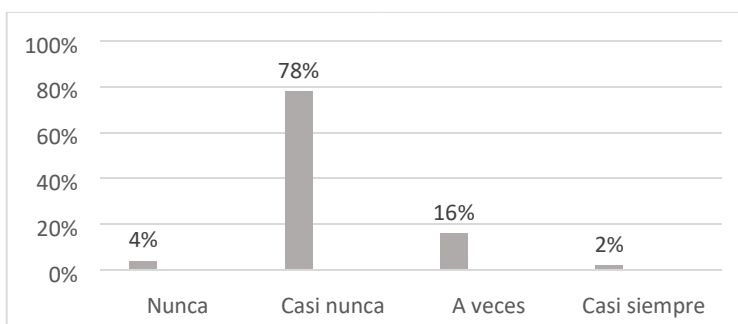
Análisis descriptivo de políticas organizacionales

Tabla 9

Resultado descriptivo de políticas organizacionales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	4.0	4.0	4.0
Casi nunca	39	78.0	78.0	82.0
A veces	8	16.0	16.0	98.0
Casi siempre	1	2.0	2.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Figura 3 Representación gráfica de la dimensión políticas organizacionales



Interpretación:

Observando la tabla 9 y figura 3, referente a la dimensión de las políticas organizacionales se puede indicar que el 78% respondieron “casi nunca” con un total de 39 colaboradores, el 16% respondieron “a veces” con una totalidad de 8 colaboradores, el 4% respondieron “nunca” con un total de 2 colaboradores y finalmente el 2% respondieron “casi siempre” con un total de 1 colaborador. A partir de los resultados podemos deducir que, las políticas que tomen las organizaciones van a repercutir positiva o negativamente, en la competitividad de la misma.

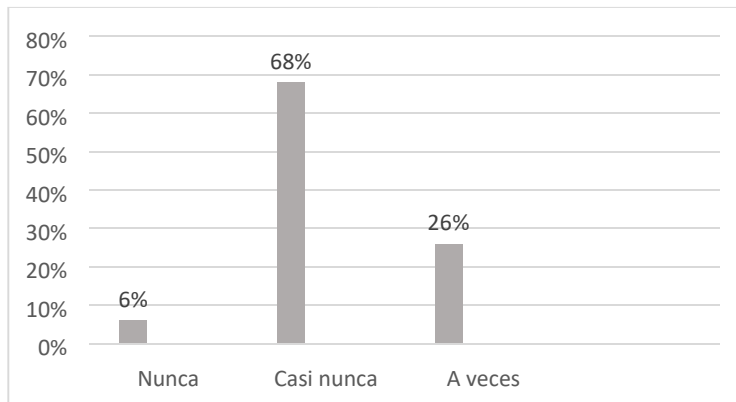
Análisis descriptivo de cultura organizacional

Tabla 10

Resultado descriptivo de la dimensión cultura organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	6.0	6.0	6.0
Casi nunca	34	68.0	68.0	74.0
A veces	13	26.0	26.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Figura 4 Representación gráfica de la dimensión cultura organizacional



Interpretación:

Observamos en tabla 10 y figura 4, referente a la dimensión de cultura organizacional, que el 68% respondieron “casi nunca” con un total de 34 colaboradores, el 26% respondieron “a veces” con un total de 13 colaboradores, y por último el 6% respondieron “nunca” con un total de 3 colaboradores. A partir de esto podemos notar que las ideas, valores y prácticas que adopten las organizaciones van a repercutir en los resultados que obtengan.

Análisis descriptivo de factores motivacionales

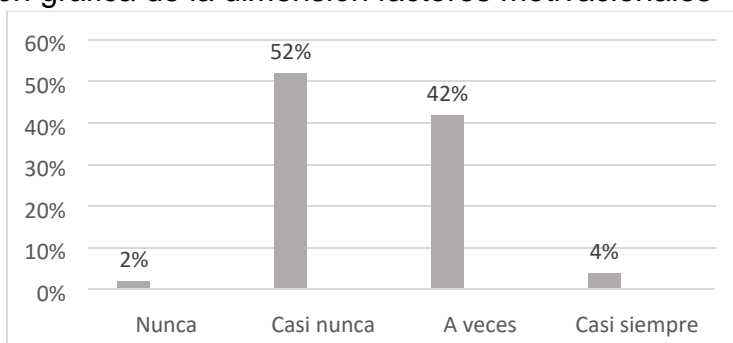
Tabla 11

Resultado descriptivo de dimensión factores motivacionales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	2.0	2.0	2.0
Casi nunca	26	52.0	52.0	54.0
A veces	21	42.0	42.0	96.0
Casi siempre	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Figura 5

Representación gráfica de la dimensión factores motivacionales



Interpretación:

Observamos en la tabla 11 y figura 5, referente a la dimensión de factores motivacionales que el 52% respondieron “casi siempre” con un total de 26 colaboradores, el 42% respondieron “a veces” con un total de 21 colaboradores, el 4% respondieron “casi siempre” con un total de 2 colaboradores, y por otra parte otro 2% respondieron “nunca” con un total de 1 colaborador. Según lo obtenido podemos inferir, que entre más motivados estén los colaboradores, afrontarán la jornada laboral con interés y actitud positiva creándose un buen ambiente, que estará directamente relacionado con el nivel competitividad.

4.2 Estadística inferencial

4.2.1. Prueba de normalidad

Para continuar es esencial conocer el comportamiento de los resultados si presentan o no una distribución normal.

Hipótesis de normalidad:

- H_0 : La distribución de la muestra es normal
- H_1 : La distribución de la muestra no es normal

Decisión:

- Sig. P valor ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula
- Sig. P valor < 0.05 se rechaza la hipótesis nula

Tabla 12

Prueba de normalidad de rotación de personal y competitividad

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	GI	Sig.
Rotación de personal	,488	50	,000	,481	50	,000
Competitividad	,540	50	,000	,198	50	,000

Tomando como base la información obtenida según la tabla 13, se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov ya que la muestra de estudio es de más de 30 colaboradores, se obtuvo un nivel de significancia de 0.000 por lo cual este resultado está por debajo de 0.05. De donde se deduce que no existe una distribución normal, por tal motivo se emplea el Rho Spearman.

4.2.2 Prueba de hipótesis

Para la comparación de datos se empleó la tabla de coeficiente de correlación. (ver anexo 7)

Prueba de hipótesis general

- **H₀**: No existe relación entre la rotación del personal y la competitividad de la empresa Cepco Avícola E.I.R.L., Arequipa 2021.
- **H₁**: Existe relación entre la rotación del personal y la competitividad de la empresa Cepco Avícola E.I.R.L., Arequipa 2021.

Nivel de significancia:

- Si el valor de significación es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.
- Si el valor de significación es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 13*Prueba de hipótesis general de rotación de personal y competitividad*

			Rotación de Personal	Competitividad
Rho de Spearman	Rotación de Personal	Coeficiente de correlación	1.000	0.59
		Sig. (bilateral)		0.685
		N	50	50
	Competitividad	Coeficiente de correlación	0.59	1.000
		Sig. (bilateral)	0.685	
		N	50	50

 Interpretación:

Por medio del análisis estadístico de la tabla 14, se determinó un nivel de significancia bilateral de 0,685 que es ≥ 0.05 , que nos indica que se acepta la hipótesis nula. Demostrando así que no existe una relación entre las variables de rotación de personal y competitividad de la empresa Cepco Avícola E.I.R.L.

Así mismo se obtuvo un resultado del Rho de Spearman =0.59. Esto demuestra una correlación positiva moderada.

Prueba de hipótesis específicas Prueba de hipótesis específica entre políticas organizacionales y competitividad

- **H₀**: No existe relación entre las políticas organizacionales y la competitividad de la empresa Cepco Avícola E.I.R.L., Arequipa 2021.
- **H₁**: Existe relación entre las políticas organizacionales y la competitividad de la empresa Cepco Avícola E.I.R.L., Arequipa 2021.

Decisión:

- Si el valor de significación es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.
- Si el valor de significación es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 14

Prueba de hipótesis de políticas organizacionales y competitividad

			Políticas Organizacionales	Competitividad
Rho de Spearman	Políticas Organizacionales	Coeficiente de correlación	1.000	0.69
		Sig. (bilateral)		0.636
		N	50	50
	Competitividad	Coeficiente de correlación	0.69	1.000
		Sig. (bilateral)	0.636	
		N	50	50

Interpretación:

Por medio del análisis estadístico de la tabla 15, se determinó un nivel de significancia bilateral de 0.636, que es mayor a 0.05, por lo que, se acepta la hipótesis nula, demostrando así que no existe relación entre las políticas organizacionales y la competitividad de la empresa Cepco Avícola E.I.R.L.

También se observa un resultado del Rho de Spearman =0.69 que corresponde a una correlación positiva moderada.

Prueba de hipótesis específica entre cultura organizacional y competitividad

- **H₀**: No existe relación entre la cultura organizacional y la competitividad de la empresa Cepco Avícola E.I.R.L., Arequipa 2021.
- **H₁**: Existe relación entre la cultura organizacional y la competitividad de la empresa Cepco Avícola E.I.R.L., Arequipa 2021.

Decisión:

- Si el valor de significación es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.
- Si el valor de significación es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 15

Prueba de hipótesis de cultura organizacional y competitividad

			Cultura Organizacional	Competitividad
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	0.87
		Sig. (bilateral)		0.550
		N	50	50
	Competitividad	Coeficiente de correlación	0.87	1.000
		Sig. (bilateral)	0.550	
		N	50	50

Interpretación:

Por medio del análisis estadístico de la tabla 16 se muestra un valor de significancia bilateral de 0.550, es decir este valor es mayor a 0.05, por lo que, se acepta la hipótesis nula, demostrando así que no existe una relación entre la cultura organizacional y la competitividad de la empresa Cepco Avícola E.I.R.L.

Así mismo se observa un resultado del Rho de Spearman =0.87 que corresponde a una relación positiva alta.

Prueba de hipótesis específica entre factores motivacionales y competitividad

- **H₀**: No existe relación entre los factores motivacionales y la competitividad de la empresa Cepco Avícola E.I.R.L., Arequipa 2021.
- **H₁**: Existe relación entre los factores motivacionales y la competitividad de la empresa Cepco Avícola E.I.R.L., Arequipa 2021.

Decisión:

- Si el valor de significación es ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula.
- Si el valor de significación es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 16

Prueba de hipótesis de factores motivacionales y competitividad

			Factores Motivacionales	Competitividad
Rho de Spearman	Factores Motivacionales	Coeficiente de correlación	1.000	0.176
		Sig. (bilateral)		0.223
		N	50	50
	Competitividad	Coeficiente de correlación	0.176	1.000
		Sig. (bilateral)	0.223	
		N	50	50

Interpretación:

Por medio del análisis estadístico de la tabla 17 se presenta un nivel de significancia bilateral de 0.223, que es mayor a 0.05, por lo que, se acepta la hipótesis nula, demostrando así que no existe relación entre los factores motivacionales y la competitividad de la empresa Cepco Avícola E.I.R.L.

Así mismo, se observa un resultado del Rho de Spearman =0.176 que corresponde a una relación positiva muy alta.

V. DISCUSIÓN

En este estudio, se obtuvieron resultados los cuales permiten compararlos con los resultados presentados en los antecedentes de la investigación.

Según el objetivo general, determinar la relación entre la rotación del personal y la competitividad de la empresa Cepco Avícola E.I.R.L., Arequipa 2021. Los resultados obtenidos en la tabla 14, se evidencia un nivel de significancia de $=0.685$ que es ≥ 0.05 que indica que se acepta la hipótesis nula, la cual menciona que no existe relación entre la rotación de personal y competitividad; datos que al ser comparados con lo que indica Cainicela y Pazos (2016), en su investigación titulada “La relación entre la satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de rotación en profesionales de una empresa minera en el Perú”, donde se evidencia una relación negativa ($\rho=-0,424$). Con estos resultados se discrepa determinando que las políticas organizacionales, la cultura organizacional y los factores motivacionales, no tienen relación con la competitividad. Además, Milkovich y Boudreau (1994), sugieren que a pesar que los activos de una organización como los equipos, maquinaria, infraestructura son una parte importante, el recurso humano es primordial pues aportan creatividad, interés, voluntad; diseñan, innovan, etc. Por otro lado, si una organización no cuenta con personal eficiente, probablemente no logre cumplir sus metas y objetivos.

Como primer objetivo específico, identificar la relación que existe entre las políticas organizacionales y la competitividad de la empresa Cepco Avícola E.I.R.L., Arequipa 2021. Se obtuvo un resultado en la tabla 15 que evidencia un nivel de significancia de $=0.636$ que es ≥ 0.05 , que indica que se acepta la hipótesis nula, la cual menciona que no existe relación entre las políticas organizacionales y competitividad; se comparó con Chavez y Santillana (2017), en su tesis titulada “Competitividad laboral y la rotación laboral de los trabajadores en la sede corporativa del hotel Costa del Sol Wyndham de Lima”, el cual cuenta con un resultado ($\rho=0.451$) donde los autores determinan que existe una moderada relación. Con estos resultados se discrepa concluyendo que no existe una relación entre la competitividad laboral y la rotación de personal. Según Medina (2012),

revela que son orientaciones o guías que deben ser difundidas y entendidas por todos los miembros de una organización, los lineamientos precisos, son los encargados de facilitar que se alcancen las metas a la hora de implantar las diversas estrategias que la organización necesita.

Como segundo objetivo específico, identificar la relación que existe entre la cultura organizacional y la competitividad de la empresa Cepco Avícola E.I.R.L., Arequipa 2021. Se obtuvo un resultado en la tabla 16 se evidencia un nivel de significancia de $=0.550$ que es ≥ 0.05 que indica que se acepta la hipótesis nula la cual menciona que no existe relación entre la cultura organizacional y competitividad; se comparó con Angeles y Oloya (2019), en su tesis titulada “Gestión del talento humano y rotación del personal en Tiendas EFE Chimbote 2019”, el cual cuenta con un resultado ($\rho=0.752$) concluyendo que existe una relación positiva alta. Con estos resultados se discrepa que exista una relación entre la cultura organizacional y la competitividad. Según los autores Salazar, Guerrero, Machado, y Cañedo (2009), indican que es la consecuencia de la interacción entre los colaboradores y las organizaciones, dependiendo a su vez de los siguientes factores: características personales, características estructurales, ambiente social, ambiente físico y comportamiento organizacional. La cultura de una organización, se ve altamente influenciada por el clima organizacional. Quienes determinan su cultura y su clima organizacional son los trabajadores, en este aspecto el clima organizacional influye de manera directa debido a que las percepciones de las personas determinan valores, conductas, mitos y creencias que constituyen la cultura de la organización.

Como tercer objetivo específico, identificar la relación que existe entre los factores motivacionales y la competitividad de la empresa Cepco Avícola E.I.R.L., Arequipa 2021. Se obtuvo un resultado en la tabla 17 se evidencia un nivel de significancia de $=0.223$ que es ≥ 0.05 que indica que aceptamos la hipótesis nula la cual menciona que no existe relación entre los factores motivacionales y competitividad; se comparó con Cainicela y Pazos (2016) en su tesis titulada “La relación entre la satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de

rotación en profesionales de una empresa minera en el Perú”, donde se evidencia una relación negativa ($\rho=-0,424$) concluyendo que existe una relación positiva moderada. Con estos resultados se discrepa que exista una relación entre satisfacción laboral, compromiso organizacional y rotación. Según Chiavenato (1999), la satisfacción en un puesto de trabajo depende de las actividades estimulantes y desafiantes que realiza, que viene a ser los factores motivacionales como son: remuneración y beneficios, reconocimiento, plan de carrera, disposición de tiempo para la vida familiar.

VI. CONCLUSIONES

Considerando los objetivos planteados y los resultados obtenidos se determinan las siguientes conclusiones:

Primera. Se logró establecer que no existe relación entre las variables rotación de personal y competitividad del área operaciones de Cepco Avícola E.I.R.L., Arequipa 2021. Con un nivel de significancia bilateral 0.685 y un coeficiente de correlación $=0.59$ entre las variables de estudio. Por consiguiente, se concluye que se debe afianzar la gestión de las políticas organizacionales, la cultura organizacional y los factores motivacionales, para alcanzar la competitividad de la empresa en mención.

Segunda. Se logró identificar que no existe relación entre la dimensión referida a las políticas organizacionales y la competitividad del área operaciones de Cepco Avícola E.I.R.L., Arequipa 2021. Con un coeficiente de correlación $Rho=0.69$ y un nivel de sig. de 0.636, donde se identifica que los colaboradores no tienen un conocimiento claro sobre cuáles son los objetivos y los resultados que se pretende alcanzar dentro de la organización.

Tercera. Se identificó que no existe relación entre la dimensión referida a cultura organizacional y la competitividad del área de operaciones de Cepco Avícola E.I.R.L. Arequipa 2021, con un coeficiente de correlación de $Rho=0.87$ y un nivel de sig. de 0.550 esto indica que dentro de la organización no se cuenta con una cultura organizacional que vaya de acuerdo con la situación actual que atraviesa la empresa.

Cuarta. Se identificó que no existe relación entre la dimensión referida a factores motivacionales y la competitividad del área de operaciones de Cepco Avícola E.I.R.L., Arequipa 2021, con coeficiente de correlación $Rho=0.176$ y un nivel de significancia de 0.223, concluyendo que los colaboradores no tienen la motivación ni el interés, que los estimule a realizar sus actividades laborales diarias.

VII. RECOMENDACIONES

Según los resultados obtenidos, surgen las siguientes recomendaciones:

Primera. Respecto a las variables de rotación de personal y competitividad, se sugiere que la empresa Cepco Avícola E.I.R.L. aplique estrategias adecuadas, con el fin de disminuir los índices de rotación de personal, para incrementar su competitividad y así lograr los objetivos que tienen planteados.

Segunda. Se recomienda de acuerdo con la primera dimensión referida a las políticas organizacionales, difundir estas políticas para que todos los colaboradores de la organización tengan conocimiento de ellas y poder apuntar en una sola dirección, para así realizar una gestión fructífera y competitiva.

Tercera. Se recomienda acorde a la segunda dimensión referida a la cultura organizacional, mejorar la interacción entre colaboradores, colaboradores y empresa, propiciando un ambiente laboral agradable, dando a cada miembro sus funciones específicas, con el fin de mejorar el rendimiento y lograr los resultados requeridos.

Cuarta. Se recomienda según la tercera dimensión referida a los factores motivacionales, mejorar la gestión de la satisfacción de los colaboradores, aumentar incentivos, dar reconocimientos, despertar el interés por su trabajo; para lograr que ellos, se sientan comprometidos con sus labores, en consecuencia, sean más competitivos.

REFERENCIAS

- Andrade, M. (2010). Análisis de la Rotación de Personal y elaboración de una propuesta para su optimización en la Pasamanería S.A. en la ciudad de Cuenca. Ecuador. *Universidad Politécnica Salesiana*.
- Alarcón, G. (2016). Influencia del proceso de inducción en el índice de rotación del personal de Leterago del Ecuador S.A. en la ciudad de Quito. *Universidad Tecnológica Equinoccial*.
- Angeles, A., y Oloya, P. (2019). Gestión del talento humano y rotación del personal en Tiendas EFE Chimbote 2019. *Universidad Cesar Vallejo*.
- Brand, M., Hass-haseman, L., Wei, H., & Wickham, R. (2015). *Understanding and Evaluating Survey Research*. Winona State University.
- Bridget, L. (2016). factors influencing employee turnover rates in an insurance call centre environment. *School of Management, IT and Governance College of Law and Management Studies*.
- Cancho, Y. (2017). La rotación de personal y la productividad en la empresa Sociedad Minera Corona S.A – unidad Yauricocha. Universidad de Huánuco.
- Cainicela, F. y Pazos, P. (2016). La relación entre satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de rotación en profesionales de una empresa minera en el Perú. Arequipa, Perú: Universidad Católica de Santa María.
- Castillo, E., y Sabando, J. (2018). Estudio de la Incidencia que tiene la Rotación de Personal en la Productividad de la Compañía Exportadora del Sur en el Periodo 2014 al 2017. *Universidad Católica de Santiago de Guayaquil*.
- Chavez, R., y Santillana, W. (2017). Competitividad laboral y la rotación laboral de los trabajadores en la sede corporativa del hotel Costa del Sol Wyndham de Lima. *Universidad San Ignacio de Loyola*.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de los Recursos Humanos* (5ª edición. ed.). México Editorial McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (1999). *La rotación de personal es una consecuencia de ciertos problemas en la organización, que condicionan el comportamiento y actitud*

de los colaboradores o con fenómenos externos como la oportunidad de empleo.

- Criollo, L. M. (2014). Clima laboral y rotación de personal motorizado en la empresa Sodetur S.A. *Universidad Central de Ecuador.*
- Coll, F. (2020). Rotación de personal. *Economipedia.*
- Díaz, y Bautista. (2006). Economía Regional Moderna. Teoría y práctica. México. *Colegio de la Frontera Norte.*
- Flores, J. (2016). Rotación de empleados y su efecto en la utilidad de la caja municipal de ahorro y crédito Arequipa en el periodo 2011 – 2015. *Universidad José Carlos Mariátegui.*
- Flores, R. y Badia, M. (2006). *Factores que influyen en la rotación de personal en una organización.* San Luis de Potosí. México: X Congreso Anual de la Academia de Ciencias Administrativas.
- Francés, A. (2006). Estrategia y planes para la empresa: con el cuadro de mando integral. *México: Pearson Educación.*
- Gamarra, Y. (2018). Rotación de personal y clima laboral en trabajadores del terminal Internacional del Sur Arequipa 2017. Universidad Católica de Santa María.
- Haradhan, M. (2017). Two Criteria for Good Measurements in Research: Validity and Reliability. *Munich Personal RePEc Archive.*
- Haro, M. (2014). La rotación del personal y su relación en el desempeño laboral en la cooperativa de ahorro y crédito 29 de octubre Ltda Agencia Ambato. *Universidad Técnica de Ambato.*
- Hax, A., y Majluf, N. (2004). *Estrategias para el liderazgo competitivo* (Argentina ed.). Ediciones Granica.
- Heredia, J., y Huarachi, J. (2009). Índice de la ventaja comparativa revelada entre el Perú y los principales exportadores del mundo. *Universidad Esan.*
- Institute, H. R. (2018). Staff turnover - the forces at play and current New Zealand trends. *Human Resources Magazine, 22-23.*
- Koontz, H., y O'Donnell, C. (2013). Competitividad Empresarial.
- Kumar, J. (2005). Casual models in the social sciences. *ew York: Aldine.*

- Larrea, P. (1991). *Calidad de servicio: del marketing a la estrategia*. (España ed.). Ediciones Díaz de Santos.
- López, P., y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa* (Universitat Autònoma de Barcelona., Vol. Primera Edición). Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball.
- Mariecor, A. (2018). What Is the Meaning of Variables in Research. Sciencing.
- Medina, M. (2012). Política organizacional. Concepto y esquema en la empresa. Venezuela. *Universidad Politécnica Santiago Mariño*.
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia: El IMCOC, un método de análisis para su intervención*. (Colombia ed.). Centro Editorial de la Universidad del Rosario.
- Milkovich, G., y Boudreau, B. (1994). *Dirección y Administración de Recursos Humanos. Un enfoque de estrategia*. Addison-Wesley.
- Moreno, J., y Lemus, J. (2017). Análisis de las principales causas de rotación de personal de la empresa Oiltrans SAS de la ciudad de Bogotá, D.C. Bogotá. Colombia. *Universidad Santo Tomás de Aquino*.
- Muñoz, C. (2015). Metodología de la Investigación.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cualitativa y cuantitativa y redacción de tesis* (5 edición. ed.).
- Ortiz, G. (2019). *Competitividad y la Gestión Financiera en la Microempresa Comercial "San José", Tumbes 2018*. Universidad Cesar Vallejo.
- O'Gorman, K., y MacIntosh, R. (2014). Research methods for business & management: A guide to writing your dissertation. *Oxford: Good fellow*.
- Pandey, S. (2020). Types of variables in medical research. *J Pract Cardiovasc Sci*, 6(1), 4-6. Recuperado de: https://doi.org/10.4103/jpcs.jpcs_14_20
- Porter, M. (1990). *The Competitive Advantage of Nations*. The Free Press.
- Quiroz, G., y Muñoz, F. (2019). La Competitividad basada en la Optimización de Procesos. *Universidad Autónoma Metropolitana México*.
- Reyes, O. (2012). *Planeación estratégica para alta dirección*. Estados Unidos (Editorial Palibrio. ed.).
- Rendón, M., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). *Estadística descriptiva* (Vol. 63). Rev Alerg Mex.

- Rincón, L. (2019). *Una introducción a la estadística inferencial* (1ra Edición). Universidad Nacional Autónoma de México.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Rodríguez, A. (1992). Poder y política en las organizaciones. *España: Universidad de Granada*.
- Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y. y Cañedo, R. (2009). Climate and organizational culture: two essential components in the working productivity. *Universidad de Guadalajara*.
- Sherman, J. (1994). *Administration de personal* (México ed.). Editorial Continental.
- Taherdoost, H. (2016). Validity and Reliability of the Research Instrument; How to Test the Validation of a Questionnaire/Survey in a Research. *International Journal of Academic Research in Management*.
- Vargas, R. (2019, septiembre 02). Rotación laboral en el Perú: ¿qué hacer para disminuirla? *Conexión Esan*.
- Yang, J., y Wittenberg, P. (2016). Perceived Work-related Factors and Turnover Intention - A Case Study of a South Korean Construction Company. *Dalarna University*.
- Zlatin, A. (2019, Mayo 6). 3 Ways to Reduce Employee Turnover & Produce a Better Workforce. *Business Journal (Central New York)*.

Anexo 1: Matriz de operacionalización

Matriz de operacionalización de la variable rotación de personal

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
V1: Rotación de personal	Según Chiavenato (1999), citado por Quiroz y Muñoz (2019), la rotación de personal es una consecuencia de ciertos problemas en la organización, que condicionan el comportamiento y actitud de los colaboradores o con fenómenos externos como la oportunidad de empleo.	La medición de la variable rotación de personal se desarrolló con la técnica de la encuesta usando como instrumento el cuestionario con escala tipo Likert, el cual está conformado por 26 ítems que fueron dirigidos al personal de Cepco Avícola E.I.R.L.	Políticas Organizacionales	Administración del personal	1-2	Ordinal Medición: Likert (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
				Condiciones del empleo	3-4	
				Política salarial	5-6	
				Ascensos y movilidad interna	7-8	
			Cultura Organizacional	Valores organizacionales	9-10	
				Estilos de liderazgo	11-12	
				Relaciones de poder	13-14	
			Factores Motivacionales	Temor ante la autoridad	15-16	
				Estrés laboral	17-18	
				Remuneración y beneficios	19-20	
				Reconocimiento	21-22	
				Plan de carrera	23-34	
				Disposición de tiempo para la vida familiar	25-26	

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Matriz de operacionalización de la variable Competitividad

VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
V2: Competitividad	Según Koontz y O'Donnell (2013), citado por Ortiz (2019), la competitividad son todas las estrategias y acciones que realiza una organización para poder alcanzar la rentabilidad adecuada para poder ser superior a sus competidores en el mercado, también va a depender de la relación que existe entre el valor y la cantidad del producto ofertado y la materia prima necesaria para poder obtener un producto de la mejor calidad utilizando la menor cantidad de recursos sin sacrificar las cualidades que hacen de este un producto de excelente calidad y valor para sus consumidores.	La medición de la variable competitividad se desarrolló con la técnica de la encuesta usando como instrumento el cuestionario con escala tipo Likert, el cual está conformada por 14 ítems que fueron dirigidos al personal de Cepco Avícola E.I.R.L.	Liderazgo en costos	Estrategias de liderazgo en costos	27 - 28	Ordinal Medición: Likert (6) Nunca (7) Casi nunca (8) A veces (9) Casi siempre (10) Siempre
				Participación en el mercado	29 - 30	
				Incremento de la rentabilidad	31 - 32	
			Diferenciación	Heterogeneidad del producto	33 - 34	
				Nivel de preferencia	35 - 36	
			Enfoque	Público objetivo	37 - 38	
				Necesidades del mercado	39 - 40	

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

Escala de Valoración	1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
----------------------	------------	-----------------	--------------	-------------------	--------------

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
01. ¿ Considera que en la empresa se gestiona el personal de forma adecuada?					
02. ¿La empresa asigna las tareas a su personal de forma adecuada?					
03. ¿La empresa le brinda las condiciones necesarias para realizar sus tareas diarias? (iluminación y temperatura adecuada).					
04. ¿Cuenta Ud. con los equipos, materiales, etc. y demás recursos para la realización de su trabajo?					
05. ¿La empresa define sus políticas salariales considerando el esfuerzo de su personal?					
06. ¿Considera que la empresa remunera a su personal de forma adecuada?					
07. ¿En la empresa donde usted labora se le brinda la oportunidad de aspirar a un puesto de mayor rango?					
08. ¿Cuándo debe transportarse de la empresa hacia otro lugar, la empresa cubre los gastos de la movilidad?					
09. ¿Considera que la empresa define sus valores organizacionales de forma adecuada?					
10. ¿Puede notar que la empresa transmite sus valores organizacionales de forma adecuada?					
11. ¿Considera que su jefe soluciona los problemas de forma adecuada?					
12. ¿Siente que su jefe inmediato considera la opinión de su personal para tomar alguna decisión?					
13. ¿En su trabajo usted tiene la potestad para tomar alguna acción ante determinadas situaciones?					
14. ¿Su jefe inmediato respalda sus decisiones a la hora de realizar sus actividades?					
15. ¿Siente que se le hace un nudo en la garganta cada vez que debe solicitarle algo a su jefe inmediato?					
16. ¿Cuándo dialoga con su jefe inmediato, se siente nervioso con ganas de terminar la conversación de forma rápida?					
17. ¿Se siente malhumorado con frecuencia, pues siente que su esfuerzo no es recompensado?					
18. ¿La recarga de trabajo es excesiva por lo que algunas veces debe quedarse a trabajar fuera de su jornada laboral?					

19.	¿La remuneración recibida mensualmente es suficiente para cubrir sus gastos?					
20.	¿La empresa brinda los beneficios correspondientes a su personal, tales como gratificaciones, bonificaciones, etc.?					
21.	¿Considera que la empresa reconoce su labor?					
22.	¿La empresa reconoce los logros del personal, cuando este lo amerita?					

23.	¿Considera que la empresa realiza capacitaciones?					
24.	¿La empresa realiza convenios con instituciones académicas para su crecimiento personal?					
25.	¿Dispone Ud. de tiempo para dedicar a su familia, asistir a compromisos familiares y demás?					
26.	¿Cuándo tiene alguna actividad familiar, la empresa brinda el permiso?					
27.	¿Los precios ofrecidos a los clientes son convenientes?					
28.	¿Con referencia al mercado considera que los precios son una de las principales ventajas de la empresa?					
29.	¿La empresa donde usted labora es una de las reconocidas en el rubro en el que se desenvuelve?					
30.	¿La empresa abastece a la mayoría de pobladores arequipeños?					
31.	¿La empresa se preocupa por incrementar sus ingresos diarios, en base al cumplimiento efectivo de sus pedidos?					
32.	¿Generalmente la empresa recupera su inversión generando ganancias y beneficios para la misma?					
33.	¿Considera que los productos ofrecidos se diferencian de la competencia?					
34.	¿Considera que el producto ofrecido mantiene su estándar de calidad?					
35.	¿Los clientes prefieren adquirir los productos de la empresa debido a su calidad?					
36.	¿La empresa cuenta con clientes frecuentes?					
37.	¿La empresa realiza sus actividades enfocadas a satisfacer las necesidades de sus diversos clientes?					
38.	¿La empresa ofrece todos los productos que sus clientes necesitan?					
39.	¿Los clientes recomiendan hacer sus compras en la empresa?					
40.	¿Los clientes se muestran satisfechos con los productos adquiridos?					

Anexo 4. Técnica e instrumento

Tabla 17

Técnica e instrumento

Variables	Técnica	Instrumento
Rotación de personal	Encuesta	Cuestionario
Competitividad	Encuesta	Cuestionario

Anexo 5. Validez y confiabilidad del instrumento



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. LIZET MALENA FARRO RUIZ
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: Cisneros Madariaga Xiomara Margot – Soberon Lopez Jean Carlo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					87
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					88
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					88
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					89
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					88
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					88
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					88
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					88
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					88
PROMEDIO DE VALORACIÓN						88%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: ROTACIÓN DE PERSONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26	✓			


III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

88%

Ate, 24 de agosto del 2021



Firma de experto informante
DNI N° 45962909

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. LIZET MALENA FARRO RUIZ
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: Cisneros Madariaga Xiomara Margot – Soberon Lopez Jean Carlo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					88
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					88
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					91
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					88
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					88
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					89
COHERENCIA	Considera la estructura del presente Instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					88
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						89%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: COMPETITIVIDAD

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
13	✓			
14	✓			

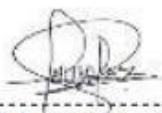
III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:**

89%

Ate, 24 de agosto del 2021



Firma de experto informante
DNI N° 45962909

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. Iris Katherine Gonzales Figueroa
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: Cisneros Madariaga Xiomara Margot – Soberon Lopez Jean Carlo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					87
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					88
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					91
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					89
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					88
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					90
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					88
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					88
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					91
PROMEDIO DE VALORACIÓN						89%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: ROTACIÓN DE PERSONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26	✓			

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. **PROMEDIO DEVALORACION:**

89%

Ate, 24 de agosto del 2021



 Firma de experto informante
 DNI N° 46461881

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Mg. Iris Katherine Gonzales Figueroa
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: Cisneros Madariaga Xiomara Margot – Soberon Lopez Jean Carlo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					87
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					92
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					90
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					89
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					91
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					89
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					91
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					89
COHERENCIA	Considera la estructura del presente Instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					88
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					92
PROMEDIO DE VALORACIÓN						90%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: COMPETITIVIDAD

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
13	✓			
14	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90%

Ate, 24 de agosto del 2021



 Firma de experto informante
 DNI N° 46461881

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. BARDALES CARDENAS MIGUEL
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: Cisneros Madariaga Xiomara Margot – Soberon Lopez Jean Carlo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					88
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					83
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					85
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					89
PROMEDIO DE VALORACIÓN						86%

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: ROTACIÓN DE PERSONAL

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
13	✓			
14	✓			
15	✓			
16	✓			
17	✓			
18	✓			
19	✓			
20	✓			
21	✓			
22	✓			
23	✓			
24	✓			
25	✓			
26	✓			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

86%

Ate, 24 de agosto del 2021



Firma de experto informante
 DNI N° 08437636

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. BARDALES CARDENAS MIGUEL
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor del instrumento: Cisneros Madariaga Xiomara Margot – Soberon Lopez Jean Carlo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					87
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					83
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					85
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					90
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					89
PROMEDIO DE VALORACIÓN						87%

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: COMPETITIVIDAD

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
13	✓			
14	✓			

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. **PROMEDIO DEVALORACION:**

87%

Ate, 24 de agosto del 2021



Firma de experto informante
DNI N° 08437636

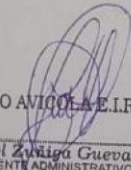
Anexo 6. Autorización firmada para aplicación del instrumento

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN

Señorita
Xiomara Margot Cisneros Madariaga
Universidad Cesar Vallejo

De acuerdo con la solicitud enviada por usted le informamos que la empresa está dispuesta a colaborar con la investigación dando información general, mas no detallada de información contable, financiera y otros, como son los libros y documentos que a nuestro criterio y políticas son confidenciales

Cordialmente:


CEPCO AVICOLA E.I.R.L.

Ysrael Zuñiga Guevara
GERENTE ADMINISTRATIVO

Zuñiga Guevara Ysrael
Gerente Administrativo

Anexo 7. Niveles de confiabilidad

Tabla 18

Niveles de confiabilidad

Valores	Niveles
Mayor a 0.9	Perfecta
Mayor a 0.8	Elevada
Mayor a 0.7	Aceptable
Mayor a 0.6	Regular
Mayor a 0.5	Baja
Mayor a 0.4	Nula

Anexo 8. Coeficiente de relación

Tabla 19

Coeficiente de relación

Valor del coeficiente (+/-)	Significado
-1	Negativa grande perfecta
-0.9 a -0.99	Negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Negativa alta
-0.4 a -0.69	Negativa moderada
-0.2 a -0.39	Negativa baja
-0.1 a -0.19	Negativa muy baja
0	Nula
0.01 a 0.19	Positiva muy alta
0.2 a 0.39	Positiva baja
0.4 a 0.69	Positiva moderada
0.7 a 0.89	Positiva alta
0.9 a 0.99	Positiva muy alta
1	Positiva grande y perfecta