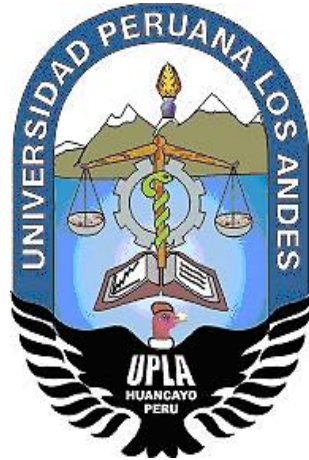


**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**Facultad de Ciencias Administrativas y Contables**  
**Escuela Profesional de Administracion y Sistemas**



**TESIS**

**Selección de Personal y Rotacion del Personal en la Empresa E Wong  
S.A. del Distrito Ate – Lima 2019**

Para Optar :Titulo Profesional de Licenciado en Administracion

Autores : Bach.Vargas Saez, Renee Edelmira  
: Bach. Llancari Pare, Mirella Shirley

Asesor :Dr. Aguado Riveros Uldarico Inocencio

Línea de Investigación  
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio  
y Culminación :01/09/2020 - 31/08/2021

Huancayo-Perú  
2021

**Hoja de aprobación de jurados****UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

**TESIS**Selección de Personal y Rotación del Personal en la Empresa E Wong S.A. del Distrito Ate – Lima  
2019**PRESENTADO POR:**

Bach. Vargas Saez, Renee Edelmira

Bach. Llancari Pare, Mirella Shirley

**PARA OPTAR EL TITULO DE:**

Licenciado en Administración

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

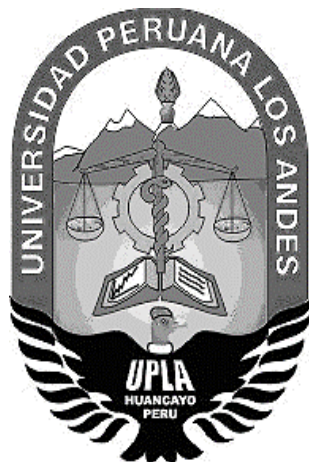
APROBADO POR LOS JURADOS SIGUIENTES:

**PRESIDENTE** : \_\_\_\_\_**PRIMER  
MIEMBRO** : \_\_\_\_\_**SEGUNDO  
MIEMBRO** : \_\_\_\_\_**TERCER  
MIEMBRO** : \_\_\_\_\_

Huancayo, ..... de ..... del 2021.

Falsa portada

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**Facultad de Ciencias Administrativas y Contables**  
**Escuela Profesional de Administracion y Sistemas**



**TESIS**

**Selección de Personal y Rotacion del Personal en la Empresa E Wong  
S.A. del Distrito Ate – Lima 2019**

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administracion

Autores : Bach. Vargas Saez, Renee Edelmira  
: Bach. Llancari Pare, Mirella Shirley

Asesor : Dr. Aguado Riveros Uldarico Inocencio

Línea de Investigación  
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio  
y Culminación : 01/09/2020 - 31/08/2021

Huancayo-Perú  
2021

**Asesor**

Dr. Aguado Riveros Uldarico Inocencio

### **Dedicatoria**

Dedicamos la presente investigación a nuestros padres quienes nos enseñaron con ejemplo, con disciplina y perseverancia se puede cumplir todo objetivo trazado.

### **Agradecimiento**

Agradecemos a nuestros padres por su gran apoyo y paciencia para culminar la presente investigación.

Agradecemos a nuestro asesor Dr. Aguado Riveros Uldarico Inocencio, por guiarnos en el proceso de terminar la investigación.

Además, agradecemos de una manera especial a la Empresa E Wong por facilitarnos los datos para la elaboración de nuestra tesis.

Renee y Mirella

## Introducción

El informe final identifica como problemática la existencia de altos índices de rotación de personal que se viene presentando en la empresa Supermercado Wong del Distrito de Ate del Departamento de Lima, a pesar de la existencia de muchos trabajadores que realizan actividades operativas en la empresa cuentan con una buena aptitud laboral y un buen desempeño, son rotados, despedidos o simplemente no se les renueva su contrato de trabajo, identificando como problema general: ¿Qué relación existe entre Selección de Personal y Rotación del Personal en la Empresa E Wong S.A. del Distrito Ate – Lima 2019?. La investigación tiene como objetivo Determinar la relación que existe entre Selección de Personal y Rotación del Personal en la Empresa E Wong S.A. del Distrito Ate –Lima 2019.

La metodología que se desarrolló fue el método científico, de tipo de investigación aplicativo, de nivel correlacional, donde la muestra estuvo integrada por 103 trabajadores de la E Wong S.A. del Distrito Ate – Lima.

Para una mejor comprensión del contenido, la investigación se estructuró en capítulos, los cuales se explican a continuación:

En el primer capítulo, “Planteamiento del problema” se identificó la problemática en la que se encontró inmersa el objeto de estudio, se estableció la delimitación, se formularon los problemas, se indicó la justificación y los objetivos de la investigación.

El segundo capítulo “Marco teórico”, se evidencian los antecedentes, las bases teóricas que sustentan a las variables y dimensiones de estudio, y el marco conceptual; es preciso indicar que toda la información bibliográfica se encontró basada en la lectura de libros, revistas, artículos y tesis.

En el tercer capítulo “Hipótesis”, se muestra el planteamiento de las hipótesis (tanto general, como específicas), y las variables con su respectiva operacionalización.

En el cuarto capítulo “Metodología”, se explica el método que fue utilizado, el tipo, nivel, diseño de investigación, la población y muestra donde se aplicaron las encuestas, además de las técnicas e instrumentos que se utilizaron en la recolección de información.

En el quinto capítulo “Resultados”, evidencia los hallazgos que se generaron a partir de los datos que fueron recolectados. Se realizó un análisis descriptivo e inferencial, este último con la intención de realizar el contraste de las hipótesis planteadas.

Finalmente, se presentó el análisis y discusión de resultados, las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos que forman parte de la investigación.



## Contenido

Portada .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
Hoja de aprobación de jurados.....	i
Falsa portada .....	iii
Asesor .....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Introducción .....	vii
Contenido.....	ix
Contenido de tablas.....	xiii
Contenido de figuras .....	xv
Resumen.....	xvii
Abstract .....	xviii
CAPÍTULO I .....	19
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	19
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	19
1.2. Delimitación del problema.....	21
1.3. Formulación del problema .....	22
1.3.1. Problema general.....	22
1.3.2. Problemas específicos .....	22

1.4. Justificación .....	22
1.4.1. Social.....	22
1.4.2. Teórica.....	23
1.4.3. Metodológica.....	23
1.5. Objetivos.....	24
1.5.1. Objetivo general.....	24
1.5.2. Objetivos específicos.....	24
CAPITULO II.....	25
MARCO TEÓRICO.....	25
2.1. Antecedentes.....	25
2.2. Bases teóricas.....	33
2.3. Marco conceptual.....	41
CAPITULO III.....	44
HIPÓTESIS.....	44
2.3. Hipótesis general.....	44
2.4. Hipótesis específica.....	44
3.3. Variables.....	44
CAPITULO IV.....	49
METODOLOGÍA.....	49
4.1. Método de investigación.....	49

4.2. Tipo de investigación.....	49
4.3. Nivel de investigación.....	50
4.4. Diseño de investigación.....	51
4.5. Población y muestra.....	52
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	54
4.7. Técnicas de procedimientos y análisis de datos.....	54
4.8. Aspectos éticos de la investigación.....	55
CAPITULO V.....	56
RESULTADOS.....	56
5.1. Descripción de resultados .....	56
5.2. Contraste de hipótesis .....	76
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	80
CONCLUSIONES .....	83
RECOMENDACIONES.....	85
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	86
ANEXOS .....	88
Matriz de consistencia.....	89
Matriz de operacionalización de variables.....	90
Matriz de operacionalización del instrumento .....	91
Instrumento de investigación y constancia de su aplicación .....	94

Confiabilidad y validez del instrumento .....	96
La data de procesamiento de datos .....	103
Consentimiento informado.....	104

## Contenido de tablas

Tabla N° 1 Población de supermercados Wong .....	52
Tabla n° 2 Muestra de los colaboradores del supermercado Wong.....	53
Tabla N° 03¿En la empresa, ¿Realizan un proceso selección de personal para ocupar un determinado puesto de trabajo? .....	56
Tabla N° 04¿Usted ha sido contratado bajo algún parámetro de selección? .....	57
Tabla N° 05¿Se le asigna funciones de puestos acorde a su conocimiento o formación académica (aptitud)? .....	58
Tabla N° 06¿El conocimiento práctico laboral o de experiencia laboral con el que cuenta, es considerado para la asignación de funciones?.....	59
Tabla N° 07¿Sus funciones y responsabilidades están bien definidas? .....	60
Tabla N° 08¿La empresa utiliza técnicas de selección para la selección de personal? .....	61
Tabla N° 09¿La empresa recibe a los nuevos empleados y los integra a su cultura, a su contexto y a su sistema para que se comporten con las expectativas de la organización? .....	62
Tabla N° 10¿La entrevista de selección se realiza de acuerdo al puesto de trabajo y la información requerida?.....	63
Tabla N° 11¿Conoce usted sus obligaciones y responsabilidades inherentes al cargo que se encuentra desempeñando en la empresa? .....	64
Tabla N° 12¿Cree usted que la empresa otorga una buena remuneración a su personal? .....	65
Tabla N° 13¿Considera usted que su actual trabajo cumple sus expectativas profesionales?.....	66
Tabla N° 14¿Considera usted que su actual trabajo le permite más horas de ocio?.....	67

Tabla N° 15¿Considera usted que su actual trabajo lo satisface personalmente? .....	68
Tabla N° 16¿Considera usted que su remuneración es la adecuada? .....	69
Tabla N° 17¿La empresa cumple con sus prestaciones sociales puntualmente? .....	70
Tabla N° 18¿Considera usted que mantiene una buena relación con su jefe?.....	71
Tabla N° 19¿Cumple usted con las políticas y normas que establece la organización?.....	72
Tabla N° 20¿Considera usted que cumple con sus funciones laborales? .....	73
Tabla N° 21¿Asiste usted siempre a su trabajo?.....	74
Tabla N° 22¿Asiste usted puntualmente siempre a su trabajo? .....	75

## Contenido de figuras

_Toc58424142Figura N° 01: Porcentaje de rotación voluntaria en España .....	19
Figura N° 02: Razones de rotación voluntaria en España .....	20
Figura n° 3: Las Cinco Categorías de Técnicas de Selección de Personal .....	36
Figura N° 04: Resultado: En la empresa, ¿Realizan un proceso selección de personal para ocupar un determinado puesto de trabajo? .....	57
Figura N° 05: Resultado: ¿Usted ha sido contratado bajo algún parámetro de selección? .....	57
Figura N° 06: Resultado: ¿Se le asigna funciones de puestos acorde a su conocimiento o formación académica (aptitud)? .....	58
Figura N° 07: Resultado: ¿El conocimiento práctico laboral o de experiencia laboral con el que cuenta, es considerado para la asignación de funciones? .....	60
Figura N° 08: Resultado: ¿Sus funciones y responsabilidades están bien definidas? .....	61
Figura N° 09: Resultado: ¿La empresa utiliza técnicas de selección para la selección de personal?62	62
Figura N° 10: Resultado: ¿La empresa recibe a los nuevos empleados y los integra a su cultura, a su contexto y a su sistema para que se comporten con las expectativas de la organización? .....	62
Figura N° 11: Resultado: ¿La entrevista de selección se realiza de acuerdo al puesto de trabajo y la información requerida? .....	64
Figura N° 12: Resultado: ¿Conoce usted sus obligaciones y responsabilidades inherentes al cargo que se encuentra desempeñando en la empresa? .....	64
Figura N° 13: Resultado: ¿Cree usted que la empresa otorga una buena remuneración a su personal? .....	65

Figura N° 14: Resultado: ¿Considera usted que su actual trabajo cumple sus expectativas profesionales? .....	66
Figura N° 15: Resultado: ¿Considera usted que su actual trabajo le permite más horas de ocio? 67	
Figura N° 16: Resultado: ¿Considera usted que su actual trabajo lo satisface personalmente? ... 68	
Figura N° 17: Resultado: ¿Considera usted que su remuneración es la adecuada? ..... 69	
Figura N° 18: Resultado: ¿La empresa cumple con sus prestaciones sociales puntualmente? .... 70	
Figura N° 19: Resultado: ¿Considera usted que mantiene una buena relación con su jefe? ..... 71	
Figura N° 20: Resultado: ¿Cumple usted con las políticas y normas que establece la organización? .....	72
Figura N° 21: Resultado: ¿Considera usted que cumple con sus funciones laborales?..... 73	
Figura N° 22: Resultado: ¿Asiste usted siempre a su trabajo? ..... 74	
Figura N° 23: Resultado: ¿Asiste usted puntualmente siempre a su trabajo? ..... 75	



## Resumen

El informe final titulado “Selección de Personal y Rotación del Personal en la Empresa E Wong S.A. del Distrito Ate – Lima 2019”, el problema planteado fue ¿Qué relación existe entre Selección de Personal y Rotación del Personal en la Empresa E Wong S.A. del Distrito Ate – Lima 2019?, respectivamente su objetivo principal fue Determinar la relación que existe entre Selección de Personal y Rotación del Personal en la Empresa E Wong S.A. del Distrito Ate –Lima 2019. La metodología de la investigación es de tipo de investigación Aplicada, el diseño fue correlacional, la muestra consta de 103 trabajadores, y la técnicas e instrumentos de recolección de datos es la entrevista – cuestionario. La investigación concluyo que de acuerdo al Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman la correlación es de 0,670 el cual es próximo a una media y positiva, lo que permite afirmar que selección de personal tiene una relación significativa con la variable rotación del personal en la Empresa E Wong S.A. del Distrito Ate –Lima 2019; Evidenciado que el 50.49% no se encuentra satisfecho con la asignación de funciones de puesto acorde a su conocimiento o formación académica (aptitud), por lo que la selección de personal no es la más óptima para la empresa. Se recomienda a los administrativos de la empresa E Wong S.A. del Distrito de Ate realizar capacitaciones a todos sus colaboradores en temas de talento humano generando que puedan ganar habilidades y experiencias. Además de mejorar el proceso de selección de personal, fortaleciendo el mismo con psicometría para cada puesto, para de esta manera tener una mejor predicción del desempeño laboral

**PALABRAS CLAVE: SELECCIÓN, ROTACIÓN Y PERSONAL**

### **Abstract**

The final report titled “Personnel Selection and Personnel Rotation in the E Wong S.A. Company. del Distrito Ate - Lima 2019”, the problem raised was: What relationship exists between Personnel Selection and Personnel Rotation in the Company E Wong S.A. del Distrito Ate - Lima 2019? respectively, its main objective was to determine the relationship between Personnel Selection and Personnel Rotation in the E Wong S.A. Company. of the District Ate-Lima 2019. The research methodology is Applied research type, the design was correlational, the sample consists of 103 workers, and the data collection techniques and instruments is the interview - questionnaire. The research concluded that according to Spearman's Rho Correlation Coefficient, the correlation is 0.670, which is close to a mean and positive, which allows us to affirm that personnel selection, has a significant relationship with the variable of personnel turnover in the Company. E Wong SA of the District Ate –Lima 2019; Evidenced that 50.49% are not satisfied with the assignment of job functions according to their knowledge or academic training (aptitude), so the selection of personnel is not the most optimal for the company. The administrative staff of the company E Wong S.A. of the Ate District to train all its collaborators in human talent issues, generating them to gain skills and experiences. In addition to improving the personnel selection process, strengthening it with psychometrics for each position, in order to have a better prediction of job performance.

**KEY WORDS: SELECTION, ROTATION AND STAFF**

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. Descripción de la realidad problemática

A nivel internacional de acuerdo con según el Informe Infoempleo Adecco, las empresas españolas hacen frente a una rotación voluntaria de su personal que sucede desde la salida voluntaria del 10 al 39% de la plantilla (51% de los casos). (Observatorio de RRHH, 2019)

<b>Promedio de rotación de personal (sobre 100%)</b>	<b>21%</b>
No hubo (0%)	27%
Entre 10% y 39%	51%
Entre 40% y 69%	16%
Entre 70% y 89%	6%
Más del 90%	0%

Figura N° 01: Porcentaje de rotación voluntaria en España  
Fuente: Informe Infoempleo Adecco, 2019

Por otro lado, unas de la causa identificada son del 38% se producen porque los empleados reciben mejores ofertas salariales de otras compañías, pero también porque estos no ven posible su desarrollo profesional y/o personal en la compañía (25,35%) o porque no se sienten identificados con los objetivos y estrategia de la empresa (19,72%). Incluso un 7% se marcha por el mal clima laboral que percibe en la compañía. En menor medida, las empresas creen que sus empleados se marchan porque los procesos de selección estuvieron mal enfocados y no se acertó con el candidato (5,63%), porque buscan mayores posibilidades de conciliación laboral y personal (4,23%) o porque la empresa atraviesa un mal momento económico que repercute en ellos (2,82%). (Observatorio de RRHH, 2019)

Reciben mejores ofertas salariales de otras empresas	38,03%
Los empleados no pueden/saben cumplir sus aspiraciones de crecimiento profesional y/o personal en la empresa	25,35%
Los empleados no se identifican con el objetivo y estrategia marcados por la empresa	19,72%
Mal clima laboral	7,04%
Procesos de selección mal enfocados/erróneos	5,63%
Mayor facilidad para conciliar vida profesional y personal	4,23%
Mal momento económico de la empresa	2,82%

Figura N° 02: Razones de rotación voluntaria en España

Fuente: Informe Infoempleo Adecco

A nivel nacional de acuerdo con (El Economista America Perú, 2019) menciona que el índice promedio de rotación laboral llega a 20,7% en las empresas peruanas de acuerdo con el estudio de Indicadores Saratoga de PricewaterhouseCoopers.

Siendo una de las causas la mala comunicación con el jefe de acuerdo con (El Economista America Perú, 2019) estudios indican que entre el 73% y el 75% de las renuncias no son a la empresa, sino al jefe. Por otro lado, una de las causas es el problema de infraestructura, mal ambiente laboral, problemas financieros y la ausencia de liderazgo, baja remuneración, mala definición del cargo o metas muy elevadas.

La alta rotación de personal trae como consecuencia la inversión de tiempo y dinero es algo que no se recupera; capacitar a un candidato y pasar la curva de aprendizaje representa retraso y desgaste para una empresa si la persona se va a corto plazo. Además de que los nuevos colaboradores requieren mayor tiempo de adaptación para desempeñar sus funciones a un nivel adecuado y, ganar conocimiento sobre los procedimientos operativos asociados a sus tareas.

La presente investigación se realizó en la ciudad de Lima en el distrito de Ate de la Región de Lima, E Wong S.A. o también llamado comercialmente Supermercado Wong

que está enfocada en la venta de productos de primera necesidad y en el alquiler venta de espacios para exhibir los productos de los proveedores y obtener ganancia.

Se identifica que en la empresa existe una excesiva rotación de personal, donde el personal menciona que se le despide por motivos que sienten que no son justos ya que ellos durante el proceso de selección se les informe que podían cambiar de cargo o tener un camino profesional. Esto principal sucede en el factor operativo del personal. Ya que, siendo una empresa de supermercados, se necesita mayor personal en la parte operaria, donde realizan actividades de almacén, reposición de productos, en otros. En la rotación de personal, de acuerdo a las explicaciones de los colaboradores, se le divide en tres aspectos: en rotación laboral voluntaria, donde los colaboradores mencionan que deciden finalizar la relación con la empresa por motivos personales o profesionales. La rotación laboral voluntaria inevitable el colaborador explica que son razones que la empresa no puede hacer nada. y ruptura laboral involuntaria es donde la mayoría del personal realiza su manifestación, ya que la empresa es el que decide romper vínculo laboral.

En este caso el personal muestra su descontento, opinan que las razones del rompimiento laboral no son claras. Sobre todo, para el personal de operación, ellos mencionan que, durante la selección de personal, se les ofreció una línea profesional. Ante ello no es cumplido lo que la empresa propuso y dando como consecuencia la existencia de problema. Y esto se plantea en la presente investigación como problemática.

## **1.2. Delimitación del problema**

### Delimitación Espacial

La investigación se llevó a cabo en la Empresa E Wong S. A del Distrito Ate – Lima.

### Delimitación Temporal

La presente investigación tiene un periodo de 12 meses, se considera a la investigación de corte transversal con datos tomados en un momento en el tiempo.

#### Delimitación Conceptual o Temática

La investigación busca determinar la relación entre Selección de personal y Rotación de Personal. Utilizando las teorías de Chiavenato, Taylor.

### **1.3. Formulación del problema**

#### **1.3.1. Problema general**

¿Qué relación existe entre Selección de Personal y Rotación del Personal en la Empresa E Wong S.A. del Distrito Ate – Lima 2019?

#### **1.3.2. Problemas específicos**

1. ¿Qué relación existe entre Selección de Personal y Rotación laboral voluntaria en la Empresa E Wong S.A. del Distrito Ate –Lima 2019?
2. ¿Qué relación existe entre Selección de Personal y la ruptura laboral voluntaria inevitable en la Empresa E Wong S.A. del Distrito Ate –Lima 2019?
3. ¿Qué relación existe entre Selección de Personal y ruptura laboral involuntaria en la Empresa E Wong S.A. del Distrito Ate –Lima 2019?

### **1.4. Justificación**

#### **1.4.1. Social**

A nivel social, la investigación tiene gran relevancia pues por medio de los resultados permitió que la empresa sea capaz de conocer las dificultades existentes en torno a la selección de personal y rotación del personal y así establecer mecanismos de mejora de modo oportuno; en ese sentido, el principal beneficiario es la empresa E Wong S.A. A su vez, al desarrollar estrategias óptimas que contribuyan en su mejor desempeño, de

manera indirecta tuvo como beneficiarios a la población usuaria de los servicios de dicha institución, dado que el personal será capaz de otorgarles servicios de calidad, conduciéndolos a una satisfacción general.

#### **1.4.2. Teórica**

El estudio tuvo gran importancia en el aspecto teórico, ello debido a que aborda un tema muy importante en el ámbito de la administración, el cual se sustentó por medio de diversas teorías ya existentes, estableciendo un adecuado soporte científico que contribuya con la reducción de los vacíos que pudiesen existir en torno a las variables de estudio.

Asimismo, al ser un tema de poco abordaje en el ámbito local representará a un antecedente importante al que puedan recurrir los futuros investigadores, como material de orientación y consulta.

#### **1.4.3. Metodológica**

El cumplimiento de los objetivos se realizó empleando el método científico, y el tipo de investigación aplicada, de nivel correlacional, además que se aplicó la encuesta como técnica de investigación respectivamente el instrumento de investigación fue el cuestionario.

Metodológicamente es de gran contribución, pues para la medición de las variables se formularon de modo cuidadoso nuevos instrumentos de recolección, los mismos que fueron validados y confiabilidades antes de su aplicación, garantizando de ese modo la coherencia los resultados. A su vez, esos mismos podrán ser usados en futuras investigaciones, dado que siguieron un proceso adecuado y cuidadoso.

## **1.5.Objetivos**

### **1.5.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre Selección de Personal y Rotación del Personal en la Empresa E Wong S.A. del Distrito Ate –Lima 2019.

### **1.5.2. Objetivos específicos**

1. Determinar la relación que existe entre Selección de Personal y Rotación laboral voluntaria en la Empresa E Wong S.A. del Distrito Ate –Lima 2019.
2. Determinar la relación que existe entre Selección de Personal y la ruptura laboral voluntaria inevitable en la Empresa E Wong S.A. del Distrito Ate –Lima 2019.
3. Determinar la relación que existe entre Selección de Personal y ruptura laboral involuntaria en la Empresa E Wong S.A. del Distrito Ate –Lima 2019.



## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes

##### **A Nivel Internacional**

Según (Martin, 2014) “Diseño de Modelo de Gestión de Recursos Humanos y su Estructura Organizacional en Consistencia con la Estrategia de Negocio de la Organización Grupo Acacios”, (grado de Maestría). De la Universidad Alberto Hurtado, de la ciudad de Santiago. Menciona en su resumen lo siguiente:

La investigación tiene una metodología “con enfoque cuantitativa, no experimental, sigue el diseño transaccional - correlacional, para la recogida de datos han aplicado una encuesta”. Entre sus conclusiones más importantes podemos extraer: “Los empleados que planteen su trabajo en términos de cooperación y colaboración con otros miembros de la organización a fin de alcanzar los objetivos del puesto con eficacia, todo lo cual fortalece su capital social”. Contradiéndose a lo que se esperaba el diseño que se planteó no logra conseguir los efectos importantes sobre la retención del capital intelectual agregando a esto el capital de los empleados.

Explica La (Millan, 2015), Rotación de Personal, (grado de magister). En la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa de la ciudad de Mexico. Explica en su resumen lo siguiente.

En la investigación la finalidad de este trabajo es dar a conocer las bases y puntos más importantes acerca de lo que son los Recursos Humanos y su importancia; ya que sin lugar a duda son fundamentales para la vida y subsistencia de toda fuente de trabajo y por ende de la empresa. lo que busca el trabajo es brindar información sobre los recursos humanos, ya que los recursos humanos son la fuente principal de una empresa.

Explica (Rubio, 2017) “La Rotación del Personal y su Incidencia en el Desempeño del Talento Humano en la Corporación Fíales” (grado de doctor). De la Universidad de Guayaquil, de la ciudad de Guayaquil de Ecuador. Explica en su resumen lo siguiente:

La investigación tiene como objetivo principal “demostrar como la rotación del personal incide en el desempeño laboral de los empleados del Centro Comercial Norte, de la Corporación Fíales de la ciudad de Guayaquil”. Actualmente, el índice de rotación en la empresa ha aumentado considerablemente debido a muchos factores influyentes, entre ellos: inadecuado ambiente de trabajo, falta de incentivos, horarios no flexibles, largas jornadas de trabajo, entre otros, llegando a un índice del 43%, que en relación a años anteriores es un valor muy elevado. Esta investigación se la desarrolló con la finalidad de conocer “las causas de las salidas del personal y proponer una solución a esta problemática”. Siendo las encuestas los que se necesitó para poder identificar factores que causan la rotación del personal.

(Torres & Pillajo, 2015) “Mejoramiento del proceso de selección de personal para contratos de servicios ocasionales enfocado en servidores bajo la escala de remuneraciones de 22 grados realizado durante el período abril-septiembre 2015” de la Universidad Politécnica Salesiana de Ecuador. En su investigación argumenta lo siguiente:

La investigación menciona que “e elaboró con el fin de realizar mejoras en el proceso de selección de personal para contrataciones bajo la modalidad de servicios ocasionales en la Presidencia de la República del Ecuador durante el período abril-septiembre 2015, la mejora consistió en el rediseño del proceso de selección de personal. La necesidad de rediseñar el proceso de selección de personal surge ya que al mismo se le consideró como ineficiente e ineficaz, lo cual generó malestar en la institución, principalmente en las

jefaturas de las áreas, quienes contaron con equipos de trabajo incompletos debido a la demora en la vinculación de personal. Previo al rediseño del proceso de selección de personal se realizó un análisis de su situación real con el fin de conocer los problemas, sus causas y mejoras; para esto se utilizó como herramienta el formulario de incidentes tanto inefectivos, así como también efectivos. Para el rediseño del proceso de selección de personal, se utilizaron como guía a textos de diferentes autores como: Gary Dessler, Susana V. Richino y, Idalberto Chiavenato, así como también William B. Werther y Keith Davis, de igual manera se consideró la normativa legal vigente y el estatuto de la Presidencia de la República del Ecuador. El rediseño del proceso de selección de personal consistió en la implementación de fases adicionales las cuales mediante su estandarización establecieron un procedimiento claro para el proceso de selección de personal logrando objetividad en el mismo”.

(Escobar, 2016) con su investigación “Caracterización del proceso de selección de personal desde diversos profesionales que lo ejecutan” de la Universidad de San Buenaventura de Colombia. En su resumen menciona los siguiente:

La investigación argumenta que “el objetivo es caracterizar las formas de ejecución del proceso de selección de personal desde diversas personas profesionales y no profesionales. Método. El fundamento de esta investigación se da desde el paradigma cualitativo de tipo interpretativo en el cual se busca entender como los sujetos indagados, dan, asumen y ejecutan los procesos que involucran la selección de personal en las organizaciones. Apoyándose en lo anterior esta investigación es de tipo descriptivo, la cual busca realizar un estudio de la población escogida en la cual, a través de su discurso, se caracterizar las formas de como ejecutan los procesos de selección, teniendo en cuenta que no tienen la

misma formación profesional. Discusión. Después de entrevistar la totalidad de las personas que participaron de la investigación, se evidencian diversas percepciones del proceso de selección de personal, reflexiones sobre las críticas entre otras categorías Conclusiones. A través del análisis de los discursos es posible conocer y entender de cierto modo las diferentes situaciones que muestran parte de la actual situación de estos procesos de selección y con esto los criterios que tienden a predominar en cada persona encargada de esta labor”.

### **A Nivel Nacional**

(Trinidad, 2019) con su investigación “el clima laboral y su influencia sobre la rotación del personal de la empresa Bol Plas S.A.C, del distrito de Puente Piedra en el año 2016” de la Universidad Tecnológica del Perú de la ciudad de Lima. En su resumen menciona lo siguiente:

La investigación menciona que “la causa principal es determinar si el ambiente de trabajo tiene una influencia directamente en la fluctuación del talento laboral en la empresa Bol Plas SAC, que es el problema de la rotación del personal. Él es una de las razones de la terminación del empleo de los trabajadores. Bol Plas SAC tiene este problema con alto porcentaje, los objetivos que se muestran en esta investigación son esclarecer las causas del movimiento del personal e identificar los elementos que conducen a decidir el retiro de los trabajadores y establecer una propuesta que permite a los colaboradores a permanecer por un período de tiempo. Esta investigación se llevó a cabo a través de encuestas y entrevistas con los empleados de la compañía. Concluye que durante el desarrollo de la investigación llegamos a la conclusión que el clima laboral tiene un gran efecto con

respecto a la rotación del personal y muchas veces gran fuga de buenos talentos que muchas veces con ingresos a la competencia”.

(Sayas, 2019) con su tesis “Reclutamiento y selección del personal en la empresa Contabilizado SAC. Los Olivos, 2019” de la Universidad Cesar Vallejo de la ciudad de Lima, para optar el título profesional de Licenciado en Administración. En su resumen menciona lo siguiente:

La investigación menciona que ha tenido como objetivo general determinar la relación que existe entre Reclutamiento y Selección del Personal en la Empresa Contabilizado S.A.C. Los Olivos 2019; donde se toma la teoría científica de Mondy (2010) donde indica que el reclutamiento es parte de la selección del personal donde esta es el proceso para elegir a la mejor persona que mejor se adecue a la empresa. Chiavenato (2007) La selección como la elección, entre un grupo de candidatos, cualificados captados mediante el proceso de reclutamiento, a la persona que pueda desempeñar correctamente el puesto. Werther y Davis (2000) El proceso de selección consiste en una serie de pasos específicos que se emplean para decidir qué solicitantes deben ser contratados. El proceso se inicia en el que una persona solicita un empleo y termina cuando se produce la decisión de contratar a uno de los solicitantes. El tipo de investigación ha sido aplicada, el nivel, descriptivo – correlacional; el diseño de investigación, no experimental de corte transversal y el enfoque, cuantitativo; la población estuvo conformada por todos los trabajadores de la empresa contabilizado s.a.c. los olivos – 2019, el instrumento utilizado ha sido el cuestionario de tipo Likert; el resultado y la conclusión después de haber procesado y analizado la información es que existe relación positiva considerable del reclutamiento y el proceso de selección.

(Cusacani, 2017) con su tesis “Rotación del personal y productividad de la empresa productos pesqueros del sur s.a. Tacna, período noviembre 2015 – abril 2016” de la Universidad Privada de Tacna. En su resumen menciona lo siguiente:

La investigación menciona que el objetivo general determinar la relación entre rotación del personal y productividad de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016. La investigación tuvo una muestra de 100 trabajadores de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016. Para el sustento de la parte teórica se consultó diferentes fuentes bibliográficas y para el trabajo de campo se aplicó una encuesta a los encargados de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. relacionados a las variables de investigación. Luego del trabajo de campo se tabuló los datos conseguidos por medio del programa SPSS analizando e interpretando los resultados obtenidos que se presenta detalladamente en la investigación. Teniendo como resultados el índice de rotación del personal un promedio de 9.34% en el área porciones, y en el área fresco no se presenta rotación. El nivel de productividad de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016, con un promedio de 4098,62 Kg/hora de perico en el área fresco y 1678,65Kg/hora de perico en el área porciones. Los factores estudiados que originan la rotación del personal de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016, son por salud (22%), mejor oportunidad (21%), mejor sueldo (18%), y por maltrato (9%). Llegando a la conclusión que existe una muy buena correlación inversamente entre la rotación del personal y productividad de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016. Siendo el p valor (0,005) menor que 0,05, y su índice de R (-0,942).

(Espinoza, 2017) de la investigación “Sistema web para el proceso de selección de personal en la institución educativa Chio Lecca SAC.” de la Universidad Cesar Vallejo de la ciudad de Lima, para optar el título profesional de Ingenieros de Sistemas. En su investigación argumenta lo siguiente:

La investigación menciona que “se describe de una manera detallada teniendo en cuenta el análisis, diseño, desarrollo e implementación de un Sistema Web para el Proceso de Selección de Personal en la Institución Educativa Chio Lecca S.A.C., en donde se identificó al proceso en mención como uno de los más críticos y de mayor impacto negativo. Los principales problemas encontrados dentro del proceso de selección de personal en la organización fueron: no cumplían con el mínimo recomendado en el cumplimiento de perfil de los postulantes con solo 39%, así como la ineficiencia del proceso de selección teniendo un porcentaje alto en referencia al recomendado este fue de 56%, esto era debido a que no se establecieron los lineamientos y pruebas necesarias que puedan medir el conocimiento y la formación del futuro personal de la organización. Mediante la implementación de un Sistema Web se espera aumentar el cumplimiento de perfil y reducir el cociente de selección en el proceso de selección. La metodología que se utilizó para el desarrollo del Sistema Web en la Institución Educativa Chio Lecca S.A.C. es SCRUM, el gestor de base de datos MYSQL, el lenguaje de programación será PHP y se establece un tipo de investigación Aplicada con un diseño de investigación Pre – Experimental. Finalmente se concluyó que la implementación de un sistema web mejoró el proceso de selección de personal, aumentando el cumplimiento de perfil a un 55,20% y una reducción del cociente de selección a un 27,64%”.

(Galindo, 2015) con su investigación “Relación entre selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina registral SUNARP, Tacna 2015” de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, para optar el grado académico de Maestría en ciencia con mención en gerencia social y recursos humanos. En su investigación argumenta:

La investigación menciona lo siguiente: La selección de personal y el desempeño laboral son constructos de gran interés para los involucrados en los recursos humanos. La presente investigación se ha dirigido a determinar la relación entre la selección de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Registral SUNARP, Tacna. La hipótesis de la investigación precisa que existe relación directa entre la inadecuada selección de personal y el limitado desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Registral SUNARP, Tacna. Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el Cuestionario, que se aplicó a una población de 80 trabajadores de la SUNARP Tacna. Los resultados muestran que las circunstancias del ambiente de la SUNARP Tacna que influyen en el proceso de selección del personal son: La complejidad administrativa y los cargos ofertados; la confiabilidad y validez de los criterios de personal se basan en la estabilidad de las mediciones y el principio que corresponde al proceso de selección es que sigue un padrón establecido. Los pasos más frecuentes del proceso de selección de personal son la entrevista inicial y la entrevista amplia; las técnicas de selección que utiliza la SUNARP Tacna son: La entrevista de selección con formato y la entrevista libre; los trabajadores se sienten motivados para realizar sus funciones; los valores culturales que existen en el desempeño laboral de los trabajadores son: La puntualidad y la orientación al crecimiento. La SUNARP Tacna evalúa el desempeño laboral de sus trabajadores; la selección de



personal tiene relación con el desempeño laboral de los trabajadores y los aspectos que tienen relación con el desempeño laboral son la confiabilidad y solidez de los criterios de selección.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Selección de Personal**

#### **2.2.1.1. Definición:**

Vilchez S. y Rojas R. (2018) citan a Chiavenato, I. “es un proceso mediante el cual una organización elige, entre una lista de candidatos, la persona que satisface mejor los criterios exigidos para ocupar el cargo disponible, considerando las actuales condiciones del mercado”.

Vilchez S. y Rojas R. (2018) citan a Chiavenato I. plantea que la selección “busca entre diversos candidatos, a quienes sean más adecuados para los puestos que existen en la organización o para las competencias que necesita; y el proceso de selección, por lo tanto, pretende mantener o aumentar la eficiencia o el desempeño humano, así como la eficacia de la organización”.

De acuerdo con Vilchez S. y Rojas R. (2018) citan a Chiavenato I. “La selección debe mirarse como un proceso de comparación entre dos variables: las exigencias del cargo y las características de los candidatos. La primera variable la suministra el análisis y descripción del cargo y la segunda se obtiene mediante la aplicación de técnicas de selección”.

#### **2.2.1.2. EXIGENCIAS DEL CARGO**

Según Vilchez S. y Rojas R. (2018) citan a Chiavenato I. no explica que las exigencias del cargo, son la recolección del cargo y pueden darse a través de:

- Descripción y análisis del puesto

La descripción y el análisis del puesto representan “el inventario de los aspectos intrínsecos (contenido del puesto) y extrínsecos del puesto (requisitos que el puesto exige de su ocupante, también llamados factores de las especificaciones)”. La descripción y el análisis del puesto “proporcionan información acerca de los requisitos y las características que el ocupante del puesto debe poseer. Con esa información, el proceso de selección se concentra en la investigación y la evaluación de esos requisitos y en las características de los candidatos que se presenten”. La recopilación de información basada en la descripción y el análisis del puesto es de calidad y cantidad muy superior a la de las otras maneras. Esta técnica busca identificar las características deseables y las no deseables en los nuevos candidatos.

- Técnicas de los incidentes críticos

Consiste en “la anotación sistemática y juiciosa que los gerentes deben hacer de todos los hechos y comportamientos de los ocupantes del puesto considerado, que producirán un excelente o pésimo desempeño en el trabajo”. Buscando que se logre concentrarse en las características deseables e indeseables, siendo investigado para futuras selecciones. La técnica de los incidentes críticos “es subjetiva porque se basa en el juicio del gerente o de su equipo de trabajo cuando precisan las características deseables e indeseables del futuro ocupante. Sin embargo, constituye un excelente medio para reunir datos sobre puestos cuyo contenido depende de las características personales que debe poseer el ocupante del puesto para tener un desempeño exitoso”.

- **Solicitud de personal**

La solicitud de personal “constituye la llave que arranca el proceso de selección. Es una orden de servicio que el gerente emite a efecto de solicitar a una persona para que ocupe un puesto va-cante. La solicitud de personal dispara el proceso de selección que traerá a un nuevo trabajador al puesto”. Diferentes organizaciones donde se carece de un sistema estructurado, la solicitud es de mucha importancia. En algunas organizaciones la información sobre los requisitos y características diferentes que se encuentran en la solicitud son esa todo el proceso de selección.

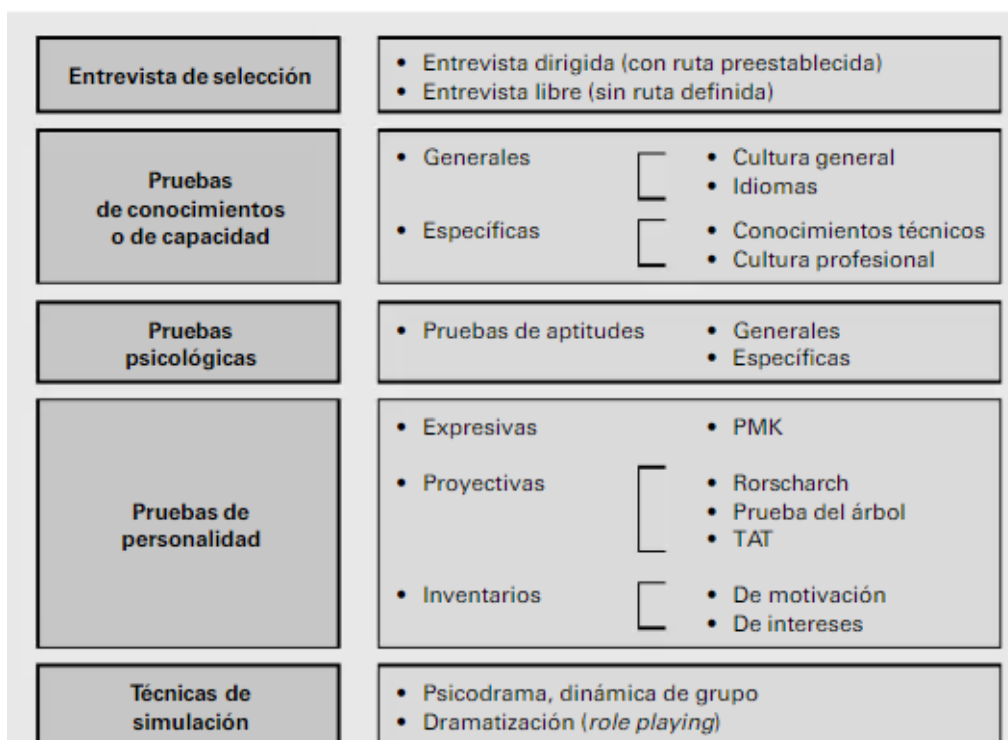
- **Análisis del puesto en el mercado**

Cuando la organización “no dispone de la información acerca de los requisitos y las características esenciales para el puesto por tratarse de uno nuevo o cuyo contenido se entre-laza con el desarrollo tecnológico, se echa mano dela investigación de mercado”. Por otra parte, en un mundo en constante cambio, los puestos también cambian y, muchas veces, es necesario saber lo que hacen otras organizaciones. En esos casos, se utilizan la investigación y el análisis de puestos comparables o similares que hay en el mercado para recabar y obtener información. “El puesto comparado se llama puesto representativo o de referencia (benchmark job). En los tiempos modernos las empresas recurren al benchmarking y comparan sus puestos con la estructura que tienen en las empresas con éxito en el mercado; así los diseñan mejor y los acoplan a las nuevas demandas del mercado”.

### 2.2.1.3. CARACTERÍSTICAS DE LOS CANDIDATOS

De acuerdo a Chiavenato I. (2009) nos explica que las características de los candidatos se realizan a través de las técnicas de selección:

“Una vez obtenida la información acerca del cargo del aspirante, y elaborada la ficha pro fisiográfica, el paso que sigue es la elección de las técnicas de selección más adecuadas al caso”.



**Figura n° 3:** Las Cinco Categorías de Técnicas de Selección de Personal

Fuente: Libro “Gestión de Talento Humano” Chiavenato I., 2009

#### i. Entrevista

La entrevista de selección “es la técnica más utilizada. En realidad, la entrevista tiene innumerables aplicaciones en las organizaciones” Vilchez S. y Rojas R. (2018) citan a Chiavenato I. Puede servir para: “tamizar a los candidatos al inicio del reclutamiento si se emplea como entrevista personal inicial para la

selección; entrevista técnica para evaluar conocimientos técnicos y especializados; entrevista de asesoría y orientación profesional en el servicio social; entrevista de evaluación del desempeño; entrevista de separación, cuando salen los empleados que renuncian o que son despedidos de las empresas, etcétera”. “La entrevista de selección es un proceso de comunicación entre dos o más personas que interactúan y en el que a una de las partes le interesa conocer lo mejor de la otra. Por un lado, está el entrevistador o quien toma la decisión y, por otro, el entrevistado o candidato” Vilchez S. y Rojas R. (2018) citan a Chiavenato I. El entrevistado se asemeja a “una caja negra que será abierta. Se aplican a ella determinados estímulos (entradas) con de observar sus reacciones (salidas) para, con ello, establecer posibles relaciones de causa y efecto u observar su comportamiento frente a determinadas situaciones”. A pesar de su marcado componente subjetivo e impreciso, la entrevista personal es la que más incluye en la decisión al sobre los candidatos. Como todo proceso de comunicación, “la entrevista padece de todos los males de la comunicación humana, como ruido, omisión, distorsión, sobrecarga y, sobre todo, barreras personales. Para reducir esas limitaciones se puede introducir un poco de negentropía al sistema”. Se deben tomar dos medidas para mejorar el grado desconfianza y validez de la entrevista: una mejor construcción del proceso de entrevista y el entrenamiento de los entrevistadores.

ii. Pruebas de conocimiento o de capacidad

Las pruebas de conocimientos son “instrumentos para evaluar el nivel de conocimientos generales y específicos de los candidatos que exige el puesto a

cubrir. Buscan medir el grado de conocimientos profesionales o técnicos, como nociones de informática, contabilidad, redacción, inglés, etc” Vilchez S. y Rojas R. (2018) citan a Chiavenato I. Por otra parte, las pruebas de capacidad son muestras de trabajo que se utilizan para constatar el desempeño de los candidatos. “Buscan medir el grado de capacidad o habilidad para ciertas tareas, como la habilidad para manejar la computadora, la pericia del conductor de camiones o del estibador, de la capturista o del operador de máquinas”. Existe una enorme variedad de pruebas de conocimientos y de capacidades

iii. Pruebas psicológicas

Las pruebas psicológicas “representan un promedio objetivo y estandarizado de una muestra de comportamientos en lo referente a las aptitudes de las personas. Las pruebas psicológicas se utilizan como medida del desempeño, se basan en muestras estadísticas para la comparación y se aplican en condiciones estandarizadas” Vilchez S. y Rojas R. (2018) citan a Chiavenato I. Los resultados de las pruebas de una persona “se comparan con las pautas de los resultados de muestras representativas a efecto de obtener resultados en porcentajes”.

iv. Pruebas de personalidad

La personalidad es más que un conjunto de ciertos aspectos mensurables. “Constituye una integración de rasgos personales, una mezcla, un todo organizado. El término personalidad representa la integración única de características medibles que se relacionan con aspectos permanentes y consistentes de una persona”. Esas características se identifican como rasgos de

la personalidad y distinguen a una persona de las demás. Las pruebas de personalidad “revelan ciertos aspectos de las características superficiales de las personas, como los determinados por el carácter (rasgos adquiridos o fenotipos) y los determinados por el temperamento (rasgos innatos o genotipos)” Vilchez S. y Rojas R. (2018) citan a Chiavenato I.

v. Técnicas de simulación

Se trata de la concentración el grupo. Empieza con la dramatización, pretende desarrollar el evento que busca analizar.

## **2.2.2. Rotación del Personal**

### **2.2.2.1. Definición**

Catarina, I. (2017) cita a Taylor y menciona que “la rotación de personal implica que algún miembro de la organización abandone su puesto de trabajo, existen 3 tipos de desvinculación en las organizaciones, La rotación laboral voluntaria, Rupturas laborales voluntarias inevitables y la ruptura laboral involuntaria”

Catarina, I. (2017) cita a la Teoría de Porter W. menciona que:

“la rotación laboral está relacionada con la satisfacción laboral y con las recompensas extrínsecas suministradas por la organización, de tal forma que los individuos altamente satisfecho, tienden a preferir la misma organización”.

Según la Teoría de Abrahán Maslow

Para Maslow “los motivos superiores solo aparecen luego de haber sido satisfecho los más básicos. Esto se observa en el nivel evolutivo e individual”.

Catarina, I. (2017) cita a Chiavenato I y menciona que “Las personas aportan a la organización sus habilidades, conocimientos, actitudes, comportamientos,

percepciones, etc. Sin importar el cargo que ocupen el director, gerente, supervisor, operario o técnico, las personas cumplen diversos roles dentro de la jerarquía de autoridad y responsabilidad existente en la organización. Además, las personas difieren entre sí y constituyen un recurso muy diversificado, en virtud de las diferencias individuales de personalidad, experiencia, motivación, etc. En realidad, la palabra recurso presenta un concepto muy estrecho para abarcar a las personas, puesto que más que un recurso, ellas son participantes de la organización.”

#### **2.2.2.2.Rotación laboral voluntaria**

Catarina, I. (2017) cita a Taylor, menciona que “se produce cuando un empleado decide, por motivos personales o profesionales, finalizar la relación con la empresa. Esta decisión puede surgir porque el empleado haya encontrado un trabajo mejor, quiera cambiar de profesión o quiera tener más tiempo para su familia o para su propio ocio”.

La decisión puede deberse a “que el empleado considera que el trabajo actual no es satisfactorio, y esto puede ser debido a las malas condiciones laborales, bajos salarios, recibe pocas prestaciones, a que tiene una mala relación con su jefe, etc”.

#### **2.2.2.3.Ruptura laboral Voluntaria inevitable**

Catarina, I. (2017) cita a Taylor, explica lo siguiente, la ruptura laboral voluntaria inevitable “se deben a decisiones vitales del empleado que van más allá del control del empresario. Sin embargo, los últimos estudios demuestran que aproximadamente el ochenta por ciento de las rupturas laborales voluntarias se pueden evitar, y muchas se deben a errores en la contratación o a un mal ajuste entre el empleado y el puesto de trabajo”.



#### **2.2.2.4.Ruptura laboral involuntaria**

Catarina, I. (2017) cita a Taylor, explica que una ruptura laboral involuntaria “se produce cuando la dirección decide acabar una relación laboral con un empleado por necesidad económica o un mal funcionamiento entre el empleado y la organización. Las rupturas laborales involuntarias suponen el resultado de decisiones muy difíciles, que tienen un profundo impacto sobre toda la organización y, sobre el empleado que pierde su puesto de trabajo”

### **2.3. Marco conceptual**

#### **a. Selección de Personal**

Chiavenato, I. “es un proceso mediante el cual una organización elige, entre una lista de candidatos, la persona que satisface mejor los criterios exigidos para ocupar el cargo disponible, considerando las actuales condiciones del mercado. La selección debe mirarse como un proceso de comparación entre dos variables: las exigencias del cargo y las características de los candidatos. La primera variable la suministra el análisis y descripción del cargo y la segunda se obtiene mediante la aplicación de técnicas de selección”.

#### **b. Exigencias del Cargo**

“Identificar y localizar las características personales del candidato es cuestión de sensibilidad. Requiere tener un conocimiento razonable de la naturaleza humana y de las repercusiones que la tarea tiene para la persona que la desempeñará. Cuando aún no se ha llenado el puesto, la situación se complica, porque requiere de una visión anticipada de la interacción entre la persona y la tarea”.

**c. Características de los candidatos**

Según Chiavenato I. (2009) Las técnicas de selección “se agrupan en cinco categorías: entrevista, pruebas de conocimiento o capacidad, pruebas psicológicas, pruebas de personalidad y técnicas de simulación. Las técnicas de selección permiten rastrear las características personales del candidato por medio de muestras de su comportamiento”.

**d. Rotación de Personal**

Catarina, I. (2017) cita a Taylor y menciona que “la rotación de personal implica que algún miembro de la organización abandone su puesto de trabajo, existen 3 tipos de desvinculación en las organizaciones, La rotación laboral voluntaria, Rupturas laborales voluntarias inevitables y la ruptura laboral involuntaria”

**e. Rotación Laboral Voluntaria**

Catarina, I. (2017) cita a Taylor, menciona que “se produce cuando un empleado decide, por motivos personales o profesionales, finalizar la relación con la empresa. Esta decisión puede surgir porque el empleado haya encontrado un trabajo mejor, quiera cambiar de profesión o quiera tener más tiempo para su familia o para su propio ocio”.

**f. Ruptura Laboral Voluntaria Inevitable**

Catarina, I. (2017) cita a Taylor, explica lo siguiente, las rupturas laborales voluntarias inevitables “se deben a decisiones vitales del empleado que van más allá del control del empresario. Sin embargo, los últimos estudios demuestran que

aproximadamente el ochenta por ciento de las rupturas laborales voluntarias se pueden evitar, y muchas se deben a errores en la contratación o a un mal ajuste entre el empleado y el puesto de trabajo”.

**g. Ruptura Laboral Involuntaria**

Catarina, I. (2017) cita a Taylor, explica que una ruptura laboral involuntaria “se produce cuando la dirección decide acabar una relación laboral con un empleado por necesidad económica o un mal funcionamiento entre el empleado y la organización. Las rupturas laborales involuntarias suponen el resultado de decisiones muy difíciles, que tienen un profundo impacto sobre toda la organización y, sobre todo, sobre el empleado que pierde su puesto de trabajo”

## CAPITULO III

### HIPÓTESIS

#### 2.3. Hipótesis general

Existe una relación significativa y directa entre Selección de Personal y Rotación del Personal en la Empresa E Wong S.A. del Distrito Ate –Lima 2019.

#### 2.4. Hipótesis específica

1. Existe una relación entre Selección de Personal y Rotación laboral voluntaria en la Empresa E Wong S.A. del Distrito Ate –Lima 2019.
2. Existe una relación entre Selección de Personal y la ruptura laboral voluntaria inevitable en la Empresa E Wong S.A. del Distrito Ate –Lima 2019.
3. Existe una relación entre Selección de Personal y la ruptura laboral involuntaria en la Empresa E Wong S.A. del Distrito Ate –Lima 2019.

#### 3.3. Variables

Variable 1:

Selección de Personal

Definición conceptual:

Chiavenato, I. “es un proceso mediante el cual una organización elige, entre una lista de candidatos, la persona que satisface mejor los criterios exigidos para ocupar el cargo disponible, considerando las actuales condiciones del mercado. La selección debe mirarse como un proceso de comparación entre dos variables: las exigencias del cargo y las características de los candidatos. La primera variable la suministra el análisis y descripción del cargo y la segunda se obtiene mediante la aplicación de técnicas de selección”.

Variable 2:

## Rotación de Personal

### Definición conceptual:

Catarina, I. (2017) cita a Taylor y menciona que “la rotación de personal implica que algún miembro de la organización abandone su puesto de trabajo, existen 3 tipos de desvinculación en las organizaciones, La rotación laboral voluntaria, Rupturas laborales voluntarias inevitables y la ruptura laboral involuntaria”

VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTO	ÍTEMS
SELECCIÓN DE PERSONAL	Por su posición en la Hipótesis VARIABLE 1	Chiavenato, I. "es un proceso mediante el cual una organización elige, entre una lista de candidatos, la persona que satisface mejor los criterios exigidos para ocupar el cargo disponible, considerando las actuales condiciones del mercado. La selección debe mirarse como un proceso de comparación entre dos variables: las exigencias del cargo y las características de los candidatos. La primera variable le suministra el análisis y descripción del cargo y la segunda se obtiene mediante la aplicación de	Exigencias del cargo	Identificar y determinar el análisis y descripción del cargo	<p>1. En la empresa, ¿Realizan un proceso selección de personal para ocupar un determinado puesto de trabajo?</p> <p>2 ¿Usted ha sido contratado bajo algún parámetro de selección?</p> <p>3 ¿Se le asigna funciones de puestos acorde a su conocimiento o formación académica (aptitud)?</p> <p>4 ¿El conocimiento práctico laboral o de experiencia laboral con el que cuenta, es considerado para la asignación de funciones?</p> <p>5 ¿Sus funciones y responsabilidades están bien definidas?</p>	TÉCNICA: Entrevista INSTRUMENTO: Cuestionario	<p>ORDINAL:</p> <p>Siempre: 5</p> <p>Casi Siempre: 4</p> <p>A veces: 3</p> <p>CasiNunca: 2</p> <p>Nunca : 1</p>
			Características de los candidatos	Identificar y determinar las técnicas de selección	<p>6. ¿La empresa utiliza técnicas de selección para la selección de personal?</p> <p>7 ¿La empresa recibe a los nuevos empleados y los integra a su cultura, a su contexto y a su sistema para que se comporten con las expectativas de la organización?</p> <p>8 ¿la entrevista de selección se realiza de acuerdo al puesto de</p>		

		técnicas de selección”.			trabajo y la información requerida? 9. ¿Conoce usted sus obligaciones y responsabilidades inherentes al cargo que se encuentra desempeñando en la empresa? 10. ¿Cree usted que la empresa otorga una buena remuneración a su personal?		
ROTACIÓN DE PERSONAL	Por su posición en la Hipótesis VARIABLE 2	Catarina, I. (2017) cita a Taylor y menciona que “la rotación de personal implica que algún miembro de la organización abandone su puesto de trabajo, ...existen 3 tipos de desvinculación en las organizaciones, La rotación laboral voluntaria, Rupturas laborales voluntarias inevitables y la ruptura laboral involuntaria”	Rotación Laboral Voluntaria	Determinar los motivos de rotación voluntaria	1 ¿Considera usted que su actual trabajo cumple sus expectativas profesionales? 2 ¿Considera usted que su actual trabajo le permite más horas de ocio? 3 ¿Considera usted que su actual trabajo lo satisface personalmente?	TÉCNICA: entrevista INSTRUMENTO: Cuestionario	ORDINAL:  Siempre: 5  Casi Siempre: 4  A veces: 3  CasiNunca: 2  Nunca : 1
			Ruptura Laboral Voluntaria Inevitable	Determinar los motivos de ruptura laboral voluntaria inevitable	4 ¿Considera usted que su remuneración es la adecuada? 5 ¿La empresa cumple con sus prestaciones sociales puntualmente? 6 ¿Considera usted que mantiene una buena relación con su jefe?		
			Ruptura Laboral Involuntaria	Determinar los motivos de ruptura laboral involuntaria	7 ¿Cumple usted con las políticas y normas que establece la organización? 8 ¿Considera usted que cumple con sus funciones laborales?		

					9 ¿Asiste usted siempre a su trabajo?		
					10 ¿Asiste usted puntualmente siempre a su trabajo?		



## **CAPITULO IV**

### **METODOLOGÍA**

#### **4.1. Método de investigación**

##### **Método General**

Se desarrolló en el presente estudio como método general el método científico por cuanto queremos demostrar objetivamente las causas que originan el problema y tener en consideración. aspectos característicos que presenta el estudio.

Dado que se caracteriza por la generación de nuevos conocimientos que parten de la observación, sistematización, medición, formulación y análisis de las hipótesis (Valderrama, 2018).

##### **Método Especifico**

Utilizaremos como método específico los siguientes:

##### **Método Deductivo**

Se partirá de una premisa para sacar conclusiones del problema. Este método se infiere desde lo individual hacia lo general.

##### **Método Inductivo:**

Se utilizará porque se basa en la observación y teniendo en consideración con la recolección de datos; y se establecen regulaciones y relaciones entre los datos observados.

#### **4.2. Tipo de investigación**

El tipo de investigación que se utilizó para el presente estudio es el aplicado ya que existen teorías relacionadas al problema, relacionadas a las variables de investigación selección de personal y rotación de personal. El presente estudio de tipo aplicada busca el conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar.

El tipo de investigación aplicada permite contribuir a generar recomendaciones sobre normas de tratamiento, de métodos para diagnóstico o de medidas de prevención secundaria para la investigación. Además, que la labor del investigador no termina con el informe de sus resultados sino con la búsqueda de vías para la introducción de éstos en la práctica.

De acuerdo a lo que (Sánchez & Reyes, 2009, p. 37), nos describe a la investigación aplicada de la siguiente manera:

“La investigación aplicada busca conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar; le preocupa la aplicación inmediata sobre una realidad circunstancial antes que el desarrollo de un conocimiento de valor universal (...)”.

#### **4.3. Nivel de investigación**

El nivel de investigación utilizado en la presente investigación es una Investigación Correlacional que tiene como finalidad determinar el grado de relación o asociación no causal existente entre la variable de selección de personal y rotación de personal, teniendo en consideración situaciones reales del lugar donde se realiza la investigación. Este tipo de investigación busca determinar el grado de relación existente entre las variables.

Según menciona (Hernández et al., 2014), explica que el nivel correlacional “asocia las variables mediante un patrón predecible para un grupo o población. Las investigaciones son más estructuradas que los estudios con los demás alcances; además de que proporcionan un sentido de entendimiento del fenómeno a que se hacen referencia”.

Ya que se tuvo como objetivo determinar el grado de relación o asociación no causal existente entre la variable selección de personal y rotación del personal en consideración situaciones reales del lugar donde se realiza la investigación. Este tipo de investigación busca determinar el grado de relación existente entre las variables.

#### 4.4. Diseño de investigación

La presente investigación utilizó un diseño cuasi experimental, de base experimental teniendo en cuenta las observaciones de los problemas en este caso vendría hacer las dos variables de nuestra investigación selección de personal y rotación de personal.

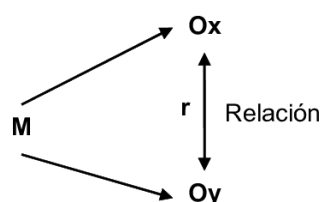
Se utilizó este diseño, porque en la investigación se describe la relación que existe entre las dos variables planteadas en la pregunta de investigación selección de personal y rotación de personal.

Según sustenta (Sánchez & Reyes, 2009, p. 106), el diseño correlacional el cual sostienen que este diseño “consiste en recolectar información en dos o más muestras con el propósito de observar el comportamiento de una variable, tratando de controlar estadísticamente otras variables que se considera pueden afectar la variable estudiada”.

Se utilizó este diseño, porque en la investigación se describe la relación que existe entre las dos variables selección de personal y rotación del personal.

Es así que el diseño de la presente investigación se orienta a la forma como voy a realizar el estudio por lo cual propongo el siguiente diseño

Esquema:



Donde:

M: muestra  
 V1: variable 1  
 V2: variable 2  
 r: correlación de variables

## 4.5. Población y muestra

### Población

Según el presente trabajo de investigación la población a desarrollar será de 140 colaboradores del supermercado Wong, siendo una población finita.

**TABLA N° 1**

*Población de supermercados Wong*

Recursos humanos	Numero de colaboradores	Porcentaje %
Profesionales	30	21%
Técnicos	50	36%
Auxiliares	60	43%
Total	140	100%

FUENTE: Elaboración propia - 2019

Para la investigación que se desarrollará se encuentran una población total 140 personas del Supermercado Wong.

### Muestra

Considerando que la población del estudio estará determinada cuantitativamente, es finita, el tamaño de la muestra se establecerá empleando una formula estadística para la definición de muestra en las poblaciones.

Donde:

N: Es el tamaño de la muestra.

N: Es el tamaño de la población.

Z: Es el valor de la distribución normal estandarizado correspondiente al nivel de confianza; para el 95%,  $Z=1.96$

E: Es el máximo error posible ( $5%=0.05$ )

P: Es la proporción de la población que tiene la característica que nos interesa medir.

(50%=0.50)

Q: Es la proporción de la población que no tiene la característica que nos interesa

medir. (50% = 0.50)

FÓRMULA:

$$n_0 = \frac{Z^2 N.P.Q}{Z^2 P.Q. + (N - 1)E^2}$$

Considerando la información siguiente determinamos la muestra

TAMAÑO DE LA MUESTRA:

Z:1.96

N:140

P:0.5

Q:.0.5

E:0.05

$$n_0 = \frac{Z^2 N.P.Q}{Z^2 P.Q. + (N - 1)E^2} = 103$$

Aplicando la formula y reemplazando los términos necesarios se determina para desarrollar la investigación se utilizará una muestra de 103 trabajadores, siendo una muestra no probabilística.

**Tabla n° 2**

*Muestra de los colaboradores del supermercado Wong*

Colaboradores	Numero de colaboradores
Profesionales	22
Técnicos	37
Auxiliares	44
Total	103

FUENTE: Elaboración propia – 2019

#### 4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizara para esta investigación es la entrevista, una herramienta de investigación y una técnica de aprendizaje que puede ser aplicado en cualquier área de conocimiento. Se realizará en el supermercado Wong del Distrito de Ate Lima con el objetivo de recopilar información que contribuya al análisis del problema en el proceso de Selección de Personal y Rotación del Personal para lo cual en el anexo estaremos adjuntando el cuestionario correspondiente.

El instrumento a utilizar será el cuestionario, permitiendo recolectar la información que ayudará a desarrollar la investigación objetivamente.

##### Técnicas de Recolección de Datos

##### Fuentes Primarias

Observación. Consistió en el registro sistemático; valido y confiable de situaciones observables atreves de un conjunto de dimensiones e indicadores.

##### Fuentes Secundarias

Bibliotecas: fichajes, se utilizó para anotar los datos referidos a los libros que se emplearan durante el proceso de investigación.

##### Instrumentos de Recolección de Datos

Técnicas	Instrumentos
Entrevista	Cuestionario

#### 4.7. Técnicas de procedimientos y análisis de datos

Los datos fueron recolectados mediante el análisis documental y el análisis de contenido del Supermercado Wong del Distrito de Ate.

Se analizarán los datos, las cuales se utilizarán como premisas. Se interpretará bajo ciertos criterios.

El análisis de datos se realizará utilizando el programa SPSS versión 25, esto nos mostrará resultados de la técnica de investigación y se representará en gráficos lo cual luego se analizará.

#### **4.8. Aspectos éticos de la investigación**

De acuerdo con los principios establecidos en los reglamentos de nuestra universidad y debido a que esta investigación se consideró este proyecto como apoyo para mejorar la selección del personal y rotación del personal.

Y en merito a los reglamentos de la universidad y bajo Código de Ética de la Universidad Peruana Los Andes a fin de presentar un trabajo de investigación original.

## CAPITULO V

### RESULTADOS

#### 5.1. Descripción de resultados

Para la descripción de los resultados se utilizó el software estadístico SPSS en su versión 25, por medio de la cual se realizó el análisis estadístico descriptivo basado en frecuencias y porcentajes bajo la escala de medición definida, luego la contratación de hipótesis bajo el coeficiente de correlación de Spearman para su validación y finalmente la discusión de resultados con los estudios y antecedentes tomados para el desarrollo teórico y científico.

**Tabla N° 03**

*¿En la empresa, ¿Realizan un proceso selección de personal para ocupar un determinado puesto de trabajo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	39	37,9	37,9	37,9
	A veces	38	36,9	36,9	74,8
	Casi siempre	26	25,2	25,2	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, 2020

**1. En la empresa, ¿Realizan un proceso selección de personal para ocupar un determinado puesto de trabajo?**

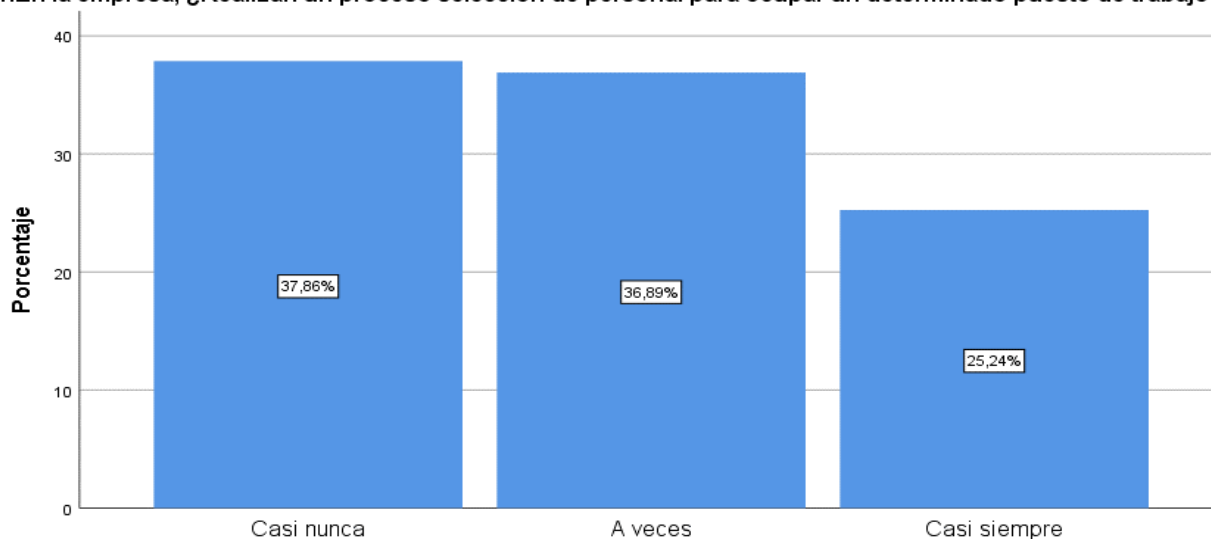




Figura N° 04: Resultado: En la empresa, ¿Realizan un proceso selección de personal para ocupar un determinado puesto de trabajo?

Fuente: Elaboración propia, 2020

### Interpretación:

De acuerdo a la tabla n° 3 y la figura n° 2 se determina que el 37.9% indicaron que casi nunca se realiza un proceso de selección de personal para ocupar un determinado puesto de trabajo, seguidamente el 36.9% mencionaron que a veces se realiza un proceso de selección de personal para ocupar un determinado puesto de trabajo.

**Tabla N° 04**

*¿Usted ha sido contratado bajo algún parámetro de selección?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid	Casi siempre	61	59,2	59,2	59,2
o	Siempre	42	40,8	40,8	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, 2020

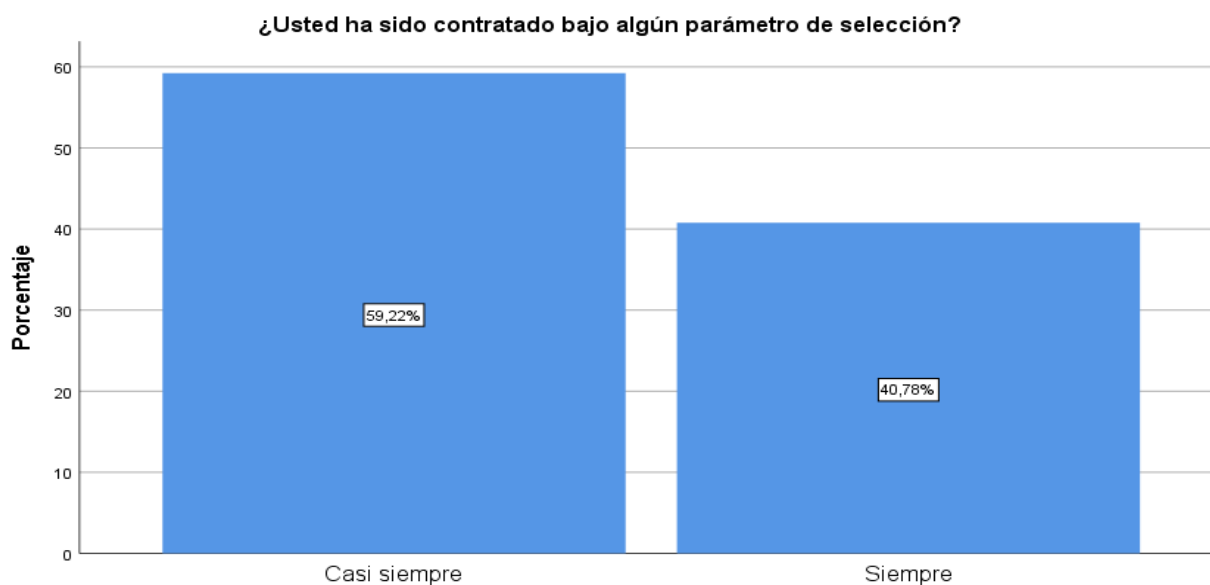


Figura N° 05: Resultado: ¿Usted ha sido contratado bajo algún parámetro de selección?

Fuente: Elaboración propia, 2020

### Interpretación:

La tabla N° 4 y figura n° 03 muestran los resultados de la pregunta ¿Usted ha sido contratado bajo algún parámetro de selección?, el 59,22% de los encuestados indicaron que el 59.22% de casi siempre es contratado bajo algún parámetro de selección, seguidamente del 40.78% respondieron que siempre han sido contratados bajo algún parámetro de selección. Permitiendo afirma que los colaboradores de la empresa E Wong S.A. del Distrito Ate son contratado bajo parámetros de selección.

**Tabla N° 05**

*¿Se le asigna funciones de puestos acorde a su conocimiento o formación académica (aptitud)?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	2,9	2,9	2,9
	Casi nunca	52	50,5	50,5	53,4
	A veces	29	28,2	28,2	81,6
	Casi siempre	14	13,6	13,6	95,1
	Siempre	5	4,9	4,9	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, 2020

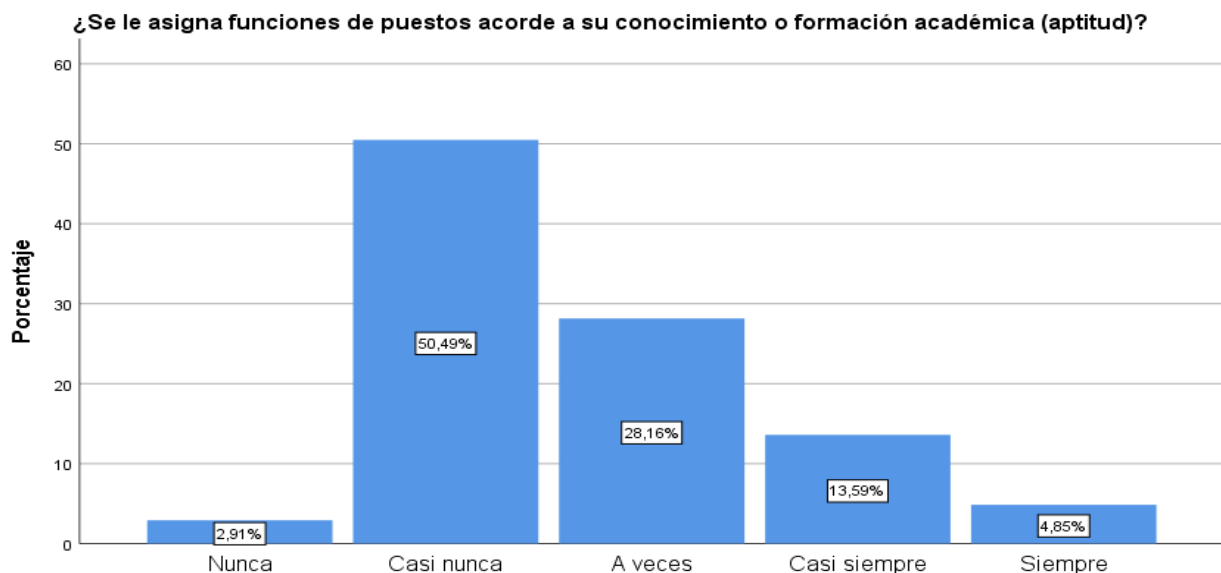


Figura N° 06: Resultado: ¿Se le asigna funciones de puestos acorde a su conocimiento o formación académica (aptitud)?

Fuente: Elaboración propia, 2020

### Interpretación:

La tabla n° 05 y figura n° 04 responde la pregunta ¿Se le asigna funciones de puestos acorde a su conocimiento o formación académica (aptitud)?, el 50.49% de los encuestados respondió que casi nunca se le asignaron funciones de puesto acorde a su conocimiento o formación académica (aptitud), seguidamente el 28.16% indicaron que a veces se le asignaron funciones de puesto acorde a su conocimiento o formación académica (aptitud), y el 13.59% indicaron que casi siempre le asignaron funciones de puesto acorde a su conocimiento o formación académica (aptitud).

**Tabla N° 06**

*¿El conocimiento práctico laboral o de experiencia laboral con el que cuenta, es considerado para la asignación de funciones?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid o	Casi nunca	2	1,9	1,9	1,9
	A veces	24	23,3	23,3	25,2
	Casi siempre	64	62,1	62,1	87,4
	Siempre	13	12,6	12,6	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, 2020

**4 ¿El conocimiento práctico laboral o de experiencia laboral con el que cuenta, es considerado para la asignación de funciones?**

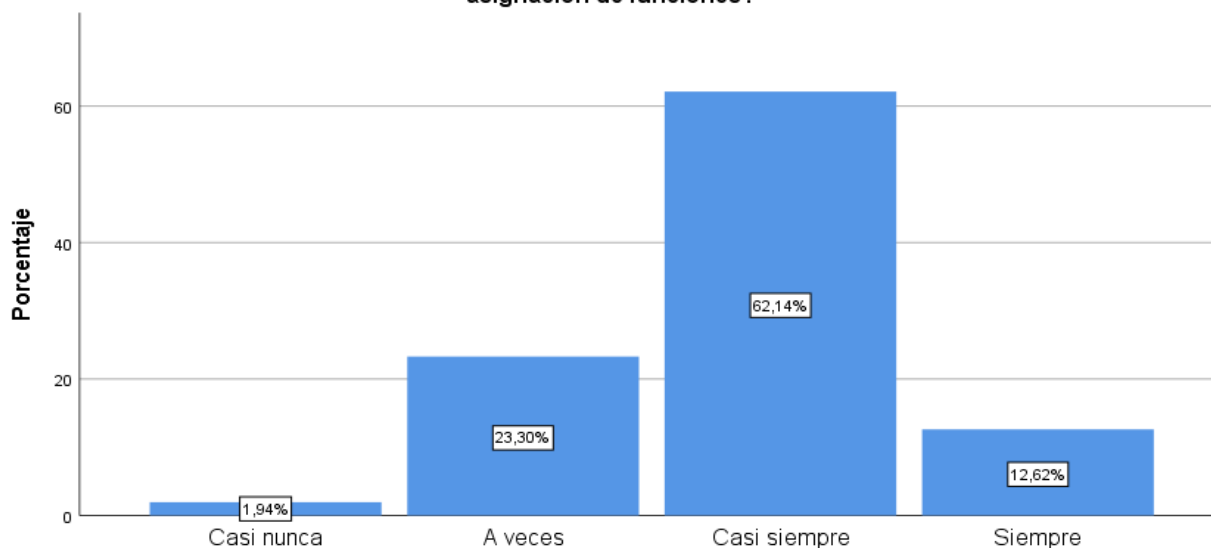


Figura N° 07: Resultado: ¿El conocimiento práctico laboral o de experiencia laboral con el que cuenta, es considerado para la asignación de funciones?

Fuente: Elaboración propia, 2020

### Interpretación:

La tabla n° 6 y figura n° 5 responden la pregunta ¿El conocimiento práctico laboral o de experiencia laboral con el que cuenta, es considerado para la asignación de funciones?, por lo que se determina que 62.1% indicaron que casi siempre el conocimiento práctico laboral o de experiencia laboral con el que cuenta, es considerado para la asignación de funciones, seguidamente el 23.30% mencionaron que a veces el conocimiento práctico laboral o de experiencia laboral con el que cuenta, es considerado para la asignación de funciones.

**Tabla N° 07**

*¿Sus funciones y responsabilidades están bien definidas?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	49	47,6	47,6	47,6
	A veces	40	38,8	38,8	86,4
	Casi siempre	14	13,6	13,6	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, 2020

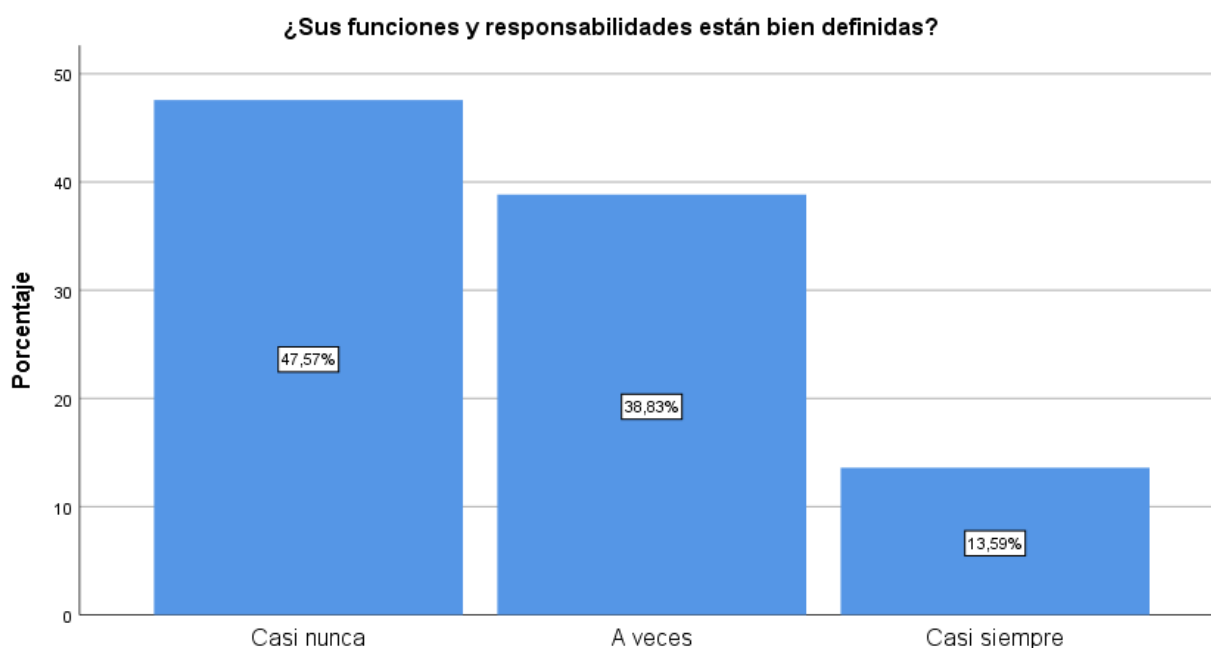


Figura N° 08: Resultado: ¿Sus funciones y responsabilidades están bien definidas?

Fuente: Elaboración propia, 2020

### Interpretación:

La tabla n° 07 y la figura n° 06 respondieron la pregunta ¿Sus funciones y responsabilidades están bien definidas?, el 47.57% de los encuestados indicaron que casi nunca sus funciones y responsabilidades están bien definidas, seguidamente el 38.83% indicaron que a veces sus funciones y responsabilidades están bien definidas, y el 13.59% respondió que casi siempre sus funciones y responsabilidades están bien definidas.

**Tabla N° 08**

*¿La empresa utiliza técnicas de selección para la selección de personal?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	66	64,1	64,1	64,1
	A veces	26	25,2	25,2	89,3
	Casi siempre	11	10,7	10,7	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, 2020

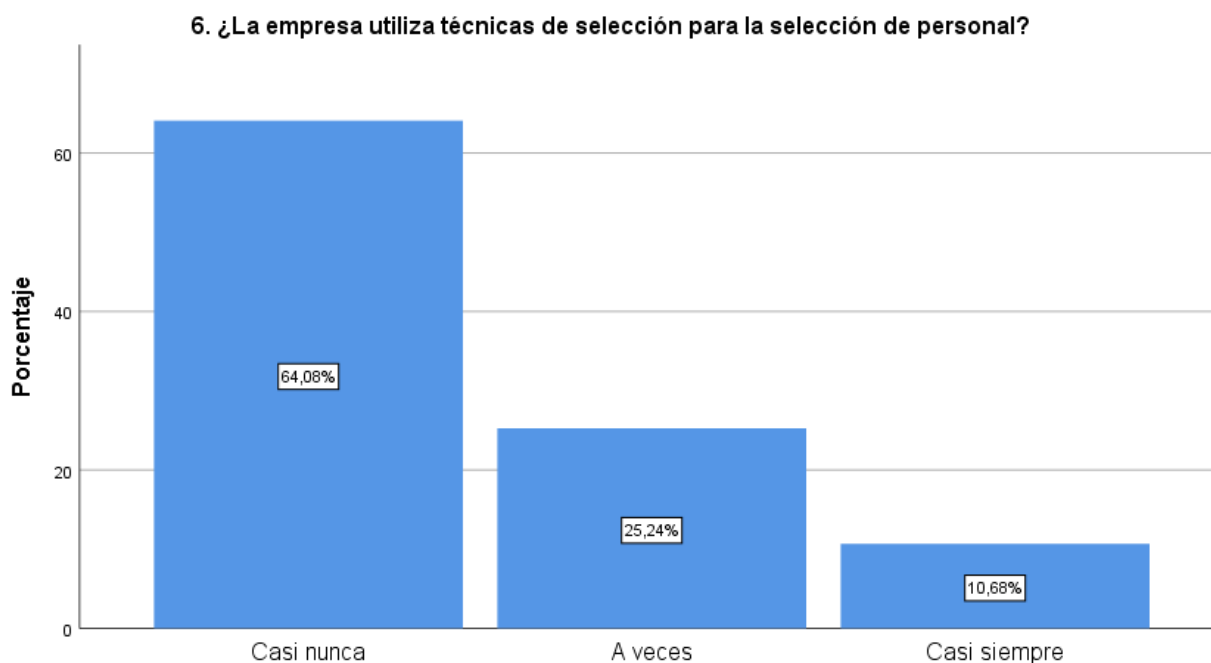


Figura N° 09: Resultado: ¿La empresa utiliza técnicas de selección para la selección de personal?  
Fuente: Elaboración propia, 2020

### Interpretación:

De acuerdo con la tabla n° 8 y la figura n° 7 se determina que el 64.1% indicaron que casi nunca la empresa utiliza técnicas de selección para la selección de personal, seguidamente el 25.24% mencionaron que la empresa utiliza técnicas de selección para la selección de personal.

### Tabla N° 09

*¿La empresa recibe a los nuevos empleados y los integra a su cultura, a su contexto y a su sistema para que se comporten con las expectativas de la organización?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	4,9	4,9	4,9
	Casi nunca	54	52,4	52,4	57,3
	A veces	31	30,1	30,1	87,4
	Casi siempre	13	12,6	12,6	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, 2020

**¿La empresa recibe a los nuevos empleados y los integra a su cultura, a su contexto y a su sistema para que se comporten con las expectativas de la organización?**

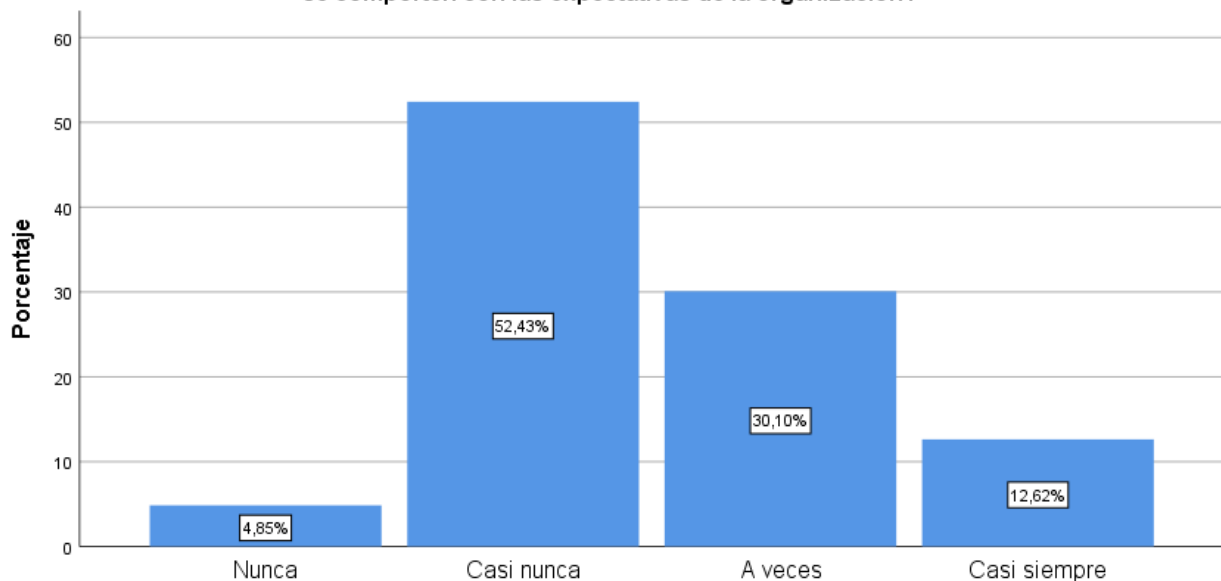


Figura N° 10: Resultado: ¿La empresa recibe a los nuevos empleados y los integra a su cultura, a su contexto y a su sistema para que se comporten con las expectativas de la organización?

Fuente: Elaboración propia, 2020

### Interpretación:

Ante la pregunta ¿La empresa recibe a los nuevos empleados y los integra a su cultura, a su contexto y a su sistema para que se comporten con las expectativas de la organización? Los resultados se muestran en la tabla n° 09 y figura n° 08, el 52.43% respondió que casi nunca la empresa recibe a los nuevos empleados y los integra a su cultura, a su contexto y a su sistema para que se comporten con las expectativas de la organización, seguidamente del 30.10% indicaron que a veces la empresa recibe a los nuevos empleados y los integra a su cultura, a su contexto y a su sistema para que se comporten con las expectativas de la organización.

**Tabla N° 10**

*¿La entrevista de selección se realiza de acuerdo al puesto de trabajo y la información requerida?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid	Casi nunca	50	48,5	48,5	48,5
o	A veces	26	25,2	25,2	73,8
	Casi siempre	27	26,2	26,2	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, 2020

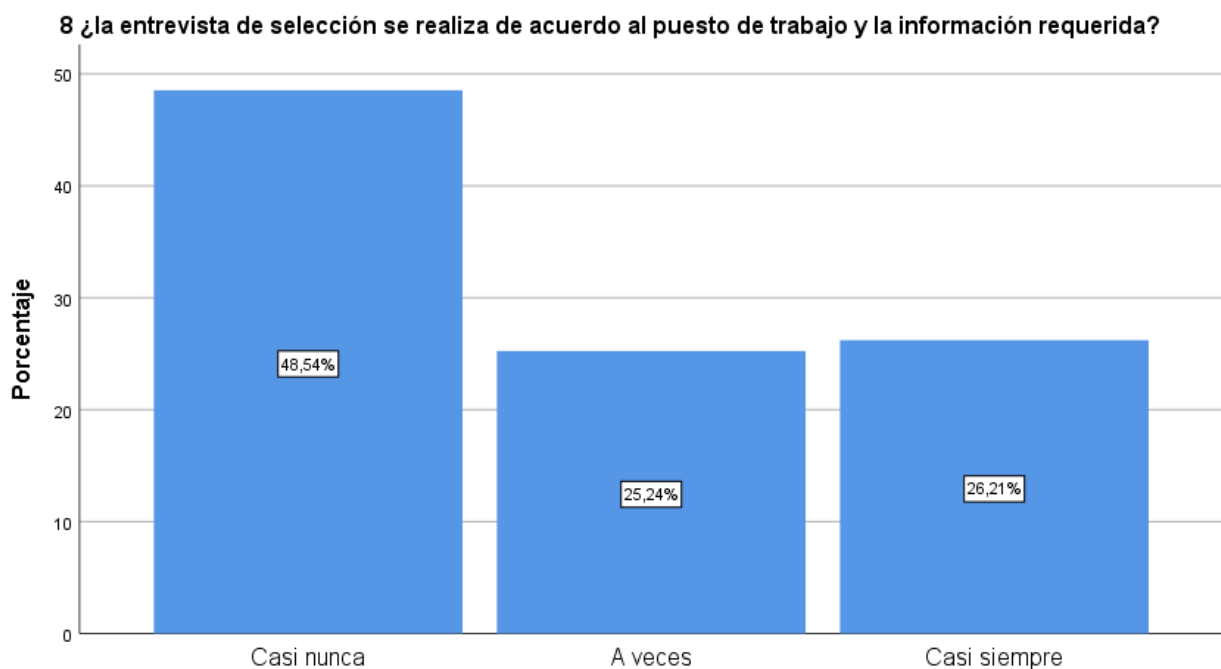


Figura N° 11: Resultado: ¿La entrevista de selección se realiza de acuerdo al puesto de trabajo y la información requerida?

Fuente: Elaboración propia, 2020

### Interpretación:

La tabla n° 10 y la figura n° 09 responden la pregunta ¿La entrevista de selección se realiza de acuerdo al puesto de trabajo y la información requerida?, se determina que el 48.5% indicaron que casi nunca la entrevista de selección se realiza de acuerdo al puesto de trabajo y la información requerida.

**Tabla N° 11**

*¿Conoce usted sus obligaciones y responsabilidades inherentes al cargo que se encuentra desempeñando en la empresa?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	48	46,6	46,6	46,6
	A veces	48	46,6	46,6	93,2
	Casi siempre	7	6,8	6,8	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, 2020

**¿Conoce usted sus obligaciones y responsabilidades inherentes al cargo que se encuentra desempeñando en la empresa?**

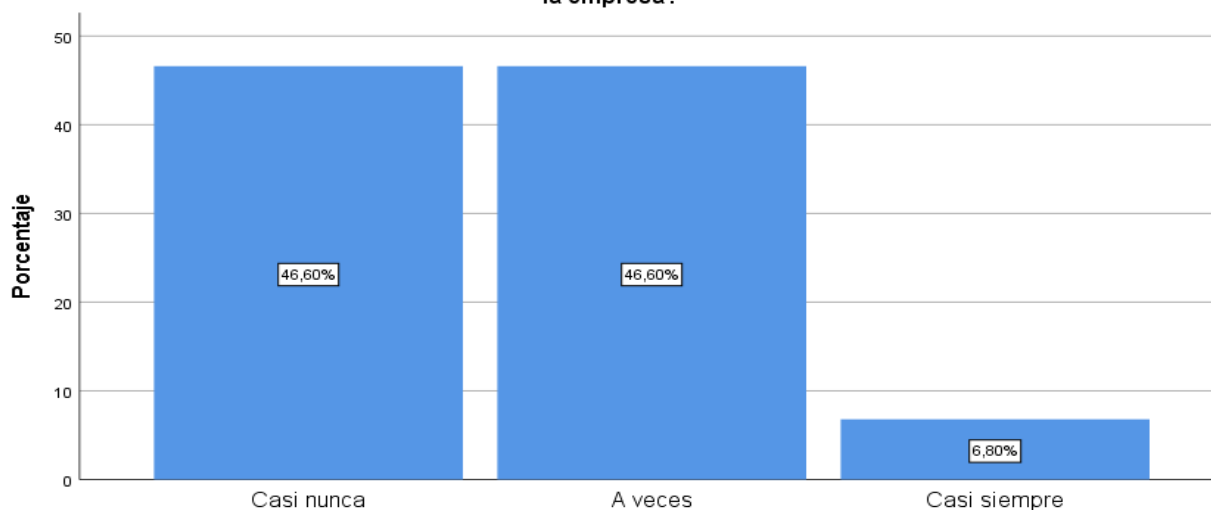


Figura N° 12: Resultado: ¿Conoce usted sus obligaciones y responsabilidades inherentes al cargo que se encuentra desempeñando en la empresa?

Fuente: Elaboración propia, 2020



### Interpretación:

La tabla n° 11 y figura n° 10 muestran los resultados de la pregunta ¿Conoce usted sus obligaciones y responsabilidades inherentes al cargo que se encuentra desempeñando en la empresa?, el 46.60% respondieron que casi nunca conocen sus obligaciones y responsabilidades inherentes al cargo que se encuentra desempeñando en la empresa, de igual manera el 46.60 indicaron que a veces conocen sus obligaciones y responsabilidades inherentes al cargo que se encuentra desempeñando en la empresa.

**Tabla N° 12**

*¿Cree usted que la empresa otorga una buena remuneración a su personal?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid	Casi nunca	13	12,6	12,6	12,6
o	A veces	30	29,1	29,1	41,7
	Casi siempre	60	58,3	58,3	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, 2020

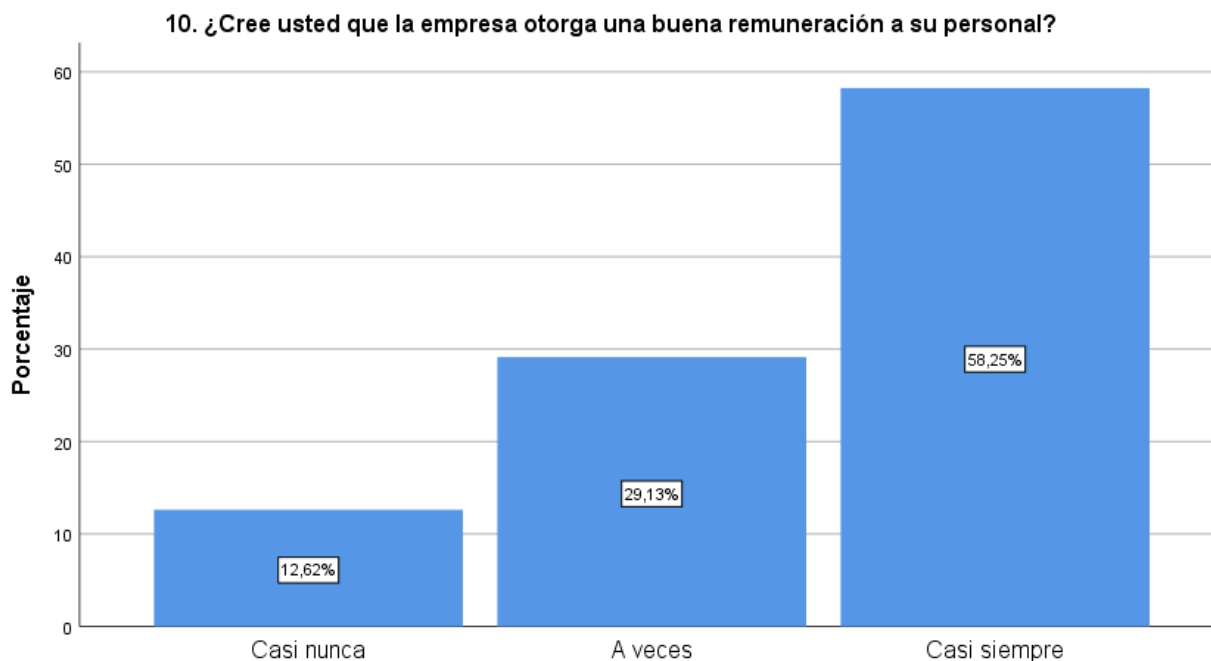


Figura N° 13: Resultado: ¿Cree usted que la empresa otorga una buena remuneración a su personal?

Fuente: Elaboración propia, 2020

### Interpretación:

La tabla n° 12 y figura n° 11 responden la pregunta ¿Cree usted que la empresa otorga una buena remuneración a su personal?, se determina que el 58.3% indicaron que casi siempre la empresa otorga una buena remuneración a su personal, seguidamente el 29.13% mencionaron que a veces la empresa otorga una buena remuneración a su personal.

**Tabla N° 13**

*¿Considera usted que su actual trabajo cumple sus expectativas profesionales?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	3,9	3,9	3,9
	Casi nunca	64	62,1	62,1	66,0
	A veces	29	28,2	28,2	94,2
	Casi siempre	6	5,8	5,8	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, 2020

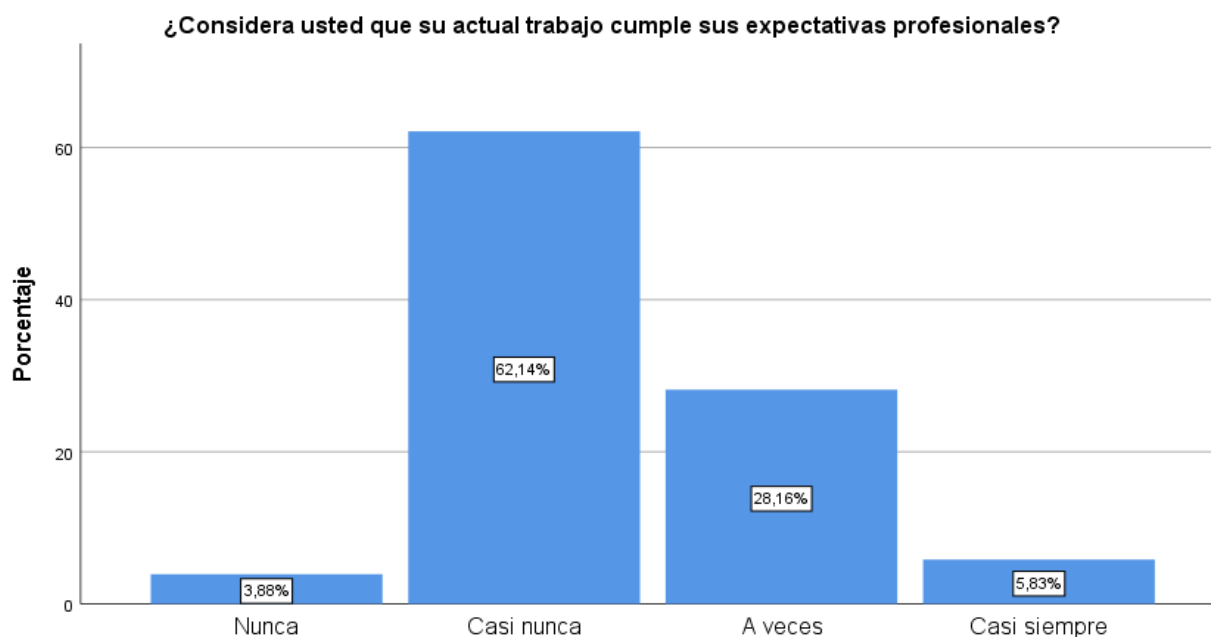


Figura N° 14: Resultado: ¿Considera usted que su actual trabajo cumple sus expectativas profesionales?

Fuente: Elaboración propia, 2020

### Interpretación:

La tabla n° 13 y figura n° 12 muestra los resultados de la pregunta ¿Considera usted que su actual trabajo cumple sus expectativas profesionales?, el 62.14% de los encuestados respondieron que casi nunca su actual trabajo cumple sus expectativas profesionales, seguidamente el 28.16% respondieron que a veces su actual trabajo cumple sus expectativas profesionales, y el 5.83% indicaron que casi siempre su actual trabajo cumple sus expectativas profesionales.

**Tabla N° 14**

*¿Considera usted que su actual trabajo le permite más horas de ocio?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	10	9,7	9,7	9,7
	A veces	25	24,3	24,3	34,0
	Casi siempre	66	64,1	64,1	98,1
	Siempre	2	1,9	1,9	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, 2020

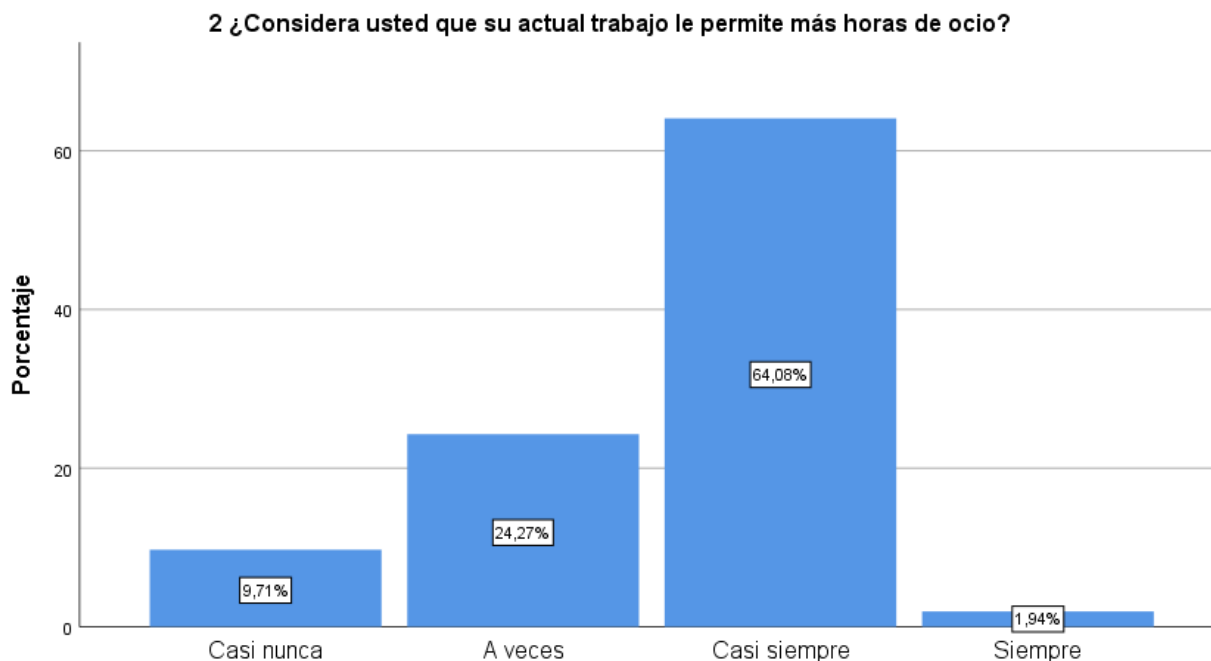


Figura N° 15: Resultado: ¿Considera usted que su actual trabajo le permite más horas de ocio?

Fuente: Elaboración propia, 2020

### Interpretación:

De acuerdo con la tabla n° 14 y figura n° 13 se determina que el 64.08% indicaron que casi siempre el trabajo actual les permite más hora de ocio, seguidamente el 24.27 % respondieron que a veces el trabajo actual les permite más hora de ocio.

**Tabla N° 15**

*¿Considera usted que su actual trabajo lo satisface personalmente?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	8	7,8	7,8	7,8
Casi nunca	57	55,3	55,3	63,1
A veces	31	30,1	30,1	93,2
Casi siempre	7	6,8	6,8	100,0
Total	103	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, 2020

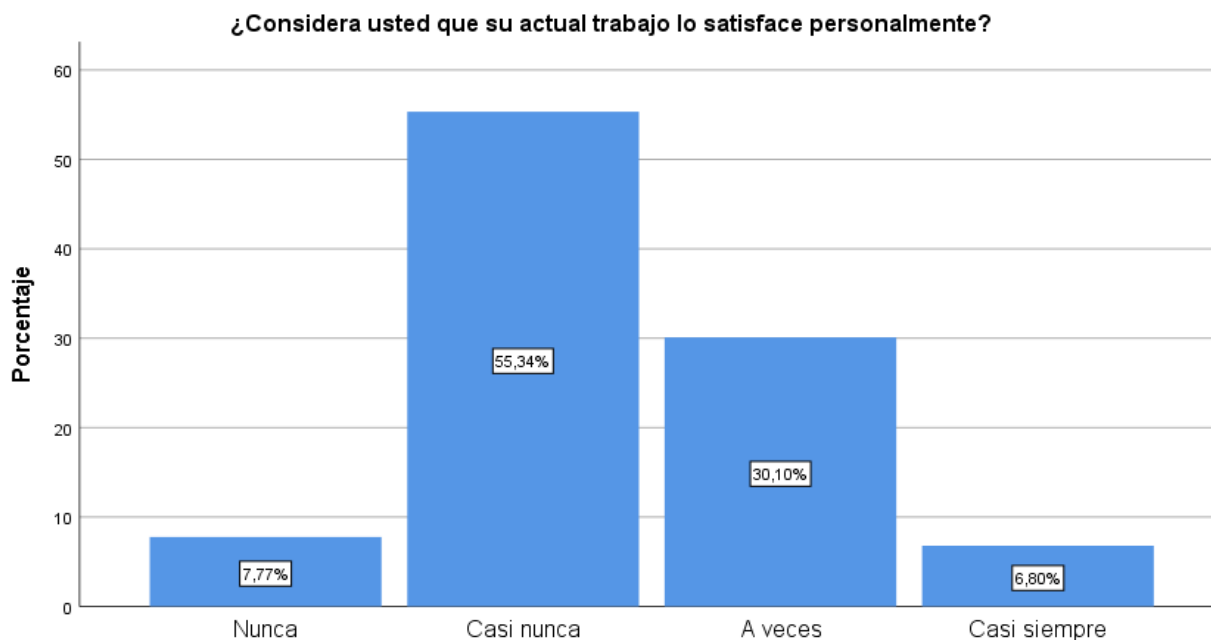


Figura N° 16: Resultado: ¿Considera usted que su actual trabajo lo satisface personalmente?

Fuente: Elaboración propia, 2020

### Interpretación:

La tabla n° 15 y figura n° 14 responde la pregunta ¿Considera usted que su actual trabajo lo satisface personalmente?, 55.34% de los encuestados respondieron que casi nunca su actual trabajo lo satisface personalmente, seguidamente del 30.1% indicaron que a veces su actual trabajo lo satisface personalmente, y el 7.77% de los encuestados respondieron que nunca su actual trabajo lo satisface personalmente.

**Tabla N° 16**

*¿Considera usted que su remuneración es la adecuada?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	7,8	7,8	7,8
	Casi nunca	55	53,4	53,4	61,2
	A veces	39	37,9	37,9	99,0
	Casi siempre	1	1,0	1,0	100,0
Total		103	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, 2020

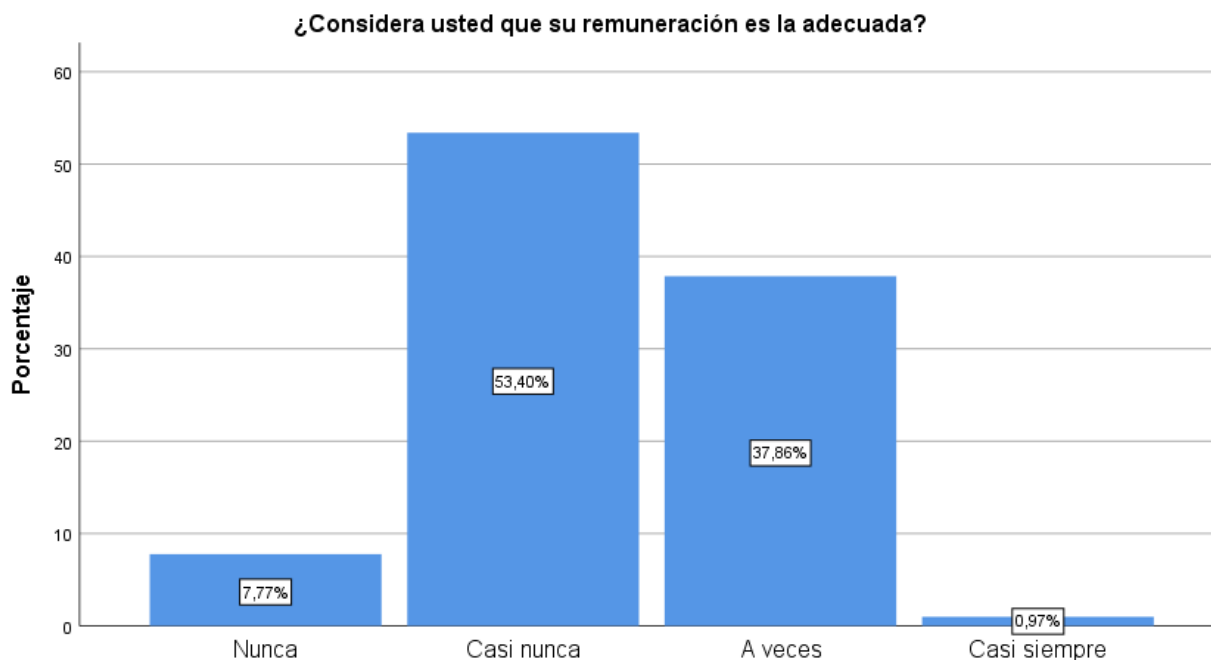


Figura N° 17: Resultado: ¿Considera usted que su remuneración es la adecuada?

Fuente: Elaboración propia, 2020

### Interpretación:

De acuerdo a la pregunta ¿Considera usted que su remuneración es la adecuada?, la tabla n° 16 y la figura n° 15 muestra los resultados de la anterior pregunta, el 53.40% de los encuestados indicaron que casi nunca su remuneración es la adecuada, seguidamente del 37.86% respondieron que a veces su remuneración es la adecuada, y el 7.77% indicaron que nunca su remuneración es la adecuada.

**Tabla N° 17**

*¿La empresa cumple con sus prestaciones sociales puntualmente?*

		<b>¿La empresa cumple con sus prestaciones sociales puntualmente?</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	6	5,8	5,8	5,8
	A veces	40	38,8	38,8	44,7
	Casi siempre	46	44,7	44,7	89,3
	Siempre	11	10,7	10,7	100,0
Total		103	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, 2020

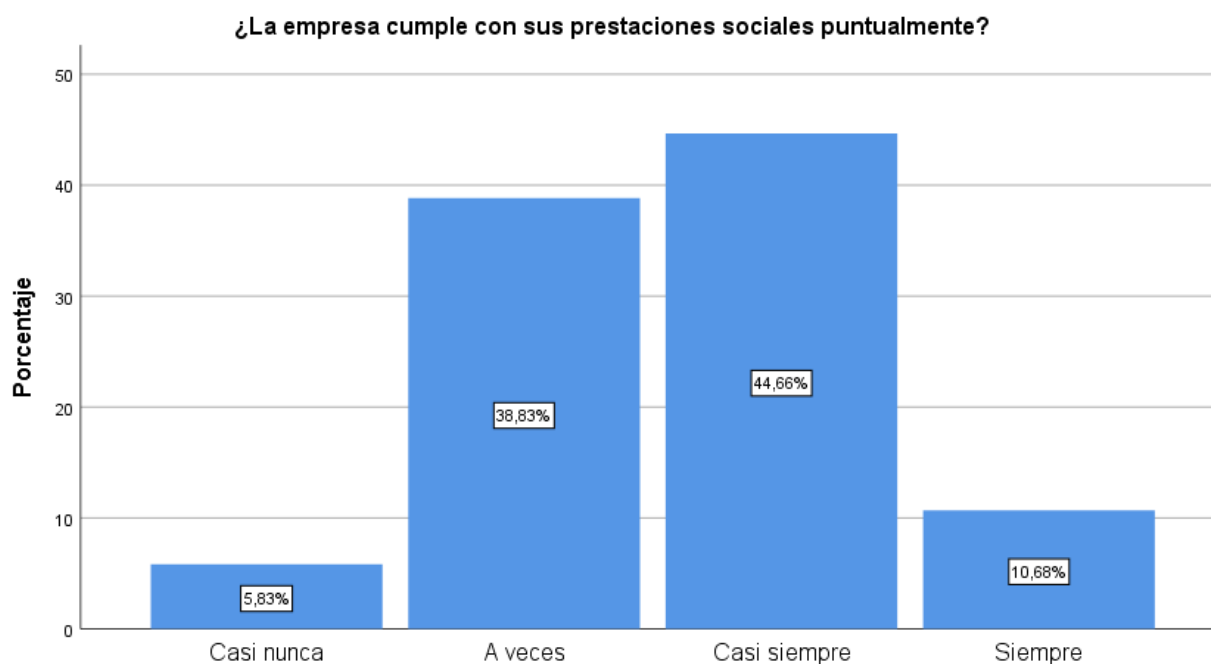


Figura N° 18: Resultado: ¿La empresa cumple con sus prestaciones sociales puntualmente?

Fuente: Elaboración propia, 2020

**Interpretación:**

La tabla n° 17 y figura n° 16 muestra los resultados de la pregunta ¿La empresa cumple con sus prestaciones sociales puntualmente?, el 44.66 responde que casi siempre la empresa cumple con sus prestaciones sociales puntualmente, seguidamente el 38.83% indicaron que a veces la empresa cumple con sus prestaciones sociales puntualmente, seguidamente el 10% indico que siempre la empresa cumple con sus prestaciones sociales puntualmente.

**Tabla N° 18**

*¿Considera usted que mantiene una buena relación con su jefe?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid	Casi siempre	65	63,1	63,1	63,1
o	Siempre	38	36,9	36,9	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, 2020

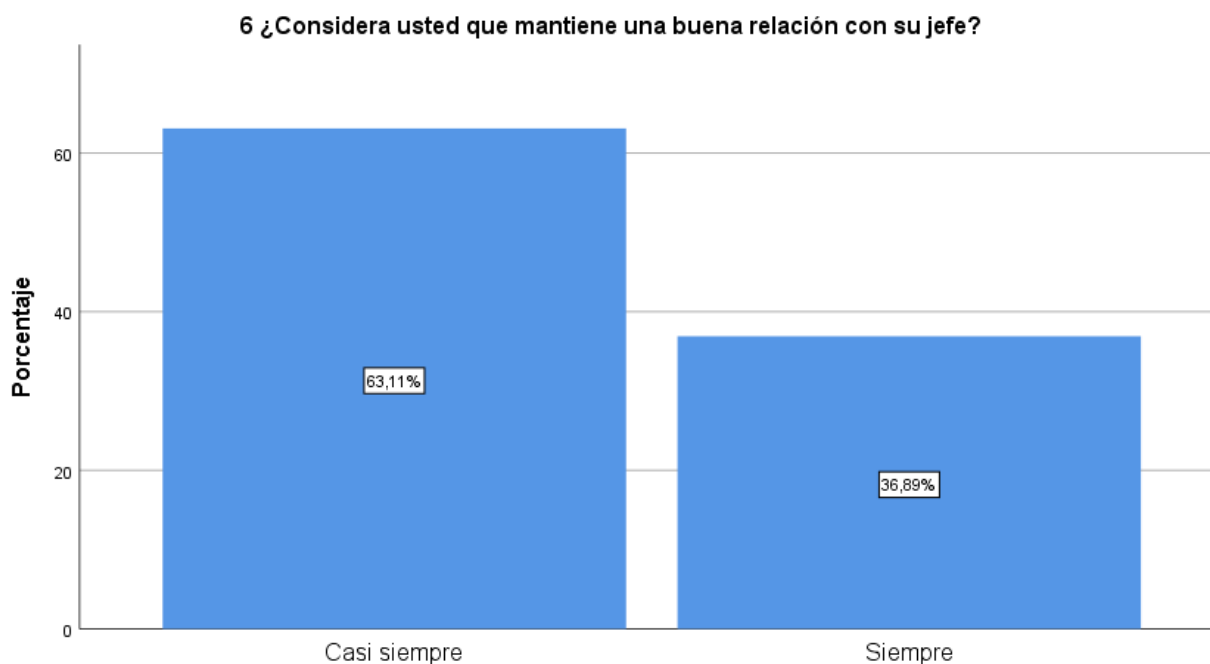


Figura N° 19: Resultado: ¿Considera usted que mantiene una buena relación con su jefe?

Fuente: Elaboración propia, 2020

### Interpretación:

De acuerdo a la tabla n° 18 y figura n° 17 se determina que el 63.11% indicaron que casi siempre se mantiene una buena relación con su jefe, seguidamente el 36.9% mencionaron que siempre se mantiene una buena relación con su jefe.

**Tabla N° 19**

*¿Cumple usted con las políticas y normas que establece la organización?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	1,9	1,9	1,9
	A veces	29	28,2	28,2	30,1
	Casi siempre	65	63,1	63,1	93,2
	Siempre	7	6,8	6,8	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, 2020



Figura N° 20: Resultado: ¿Cumple usted con las políticas y normas que establece la organización?  
Fuente: Elaboración propia, 2020



### Interpretación:

La tabla n° 19 y figura n° 18 muestra los resultados de la siguiente pregunta ¿Cumple usted con las políticas y normas que establece la organización?, el 63.11% de los encuestados indicaron que casi siempre cumple con las políticas y normas que establece la organización, seguidamente el 28.16% respondieron que a veces cumple con las políticas y normas que establece la organización, y el 6.80% respondieron que siempre usted con las políticas y normas que establece la organización

**Tabla N° 20**

*¿Considera usted que cumple con sus funciones laborales?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid	Casi siempre	29	28,2	28,2	28,2
o	Siempre	74	71,8	71,8	100,0
Total		103	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, 2020

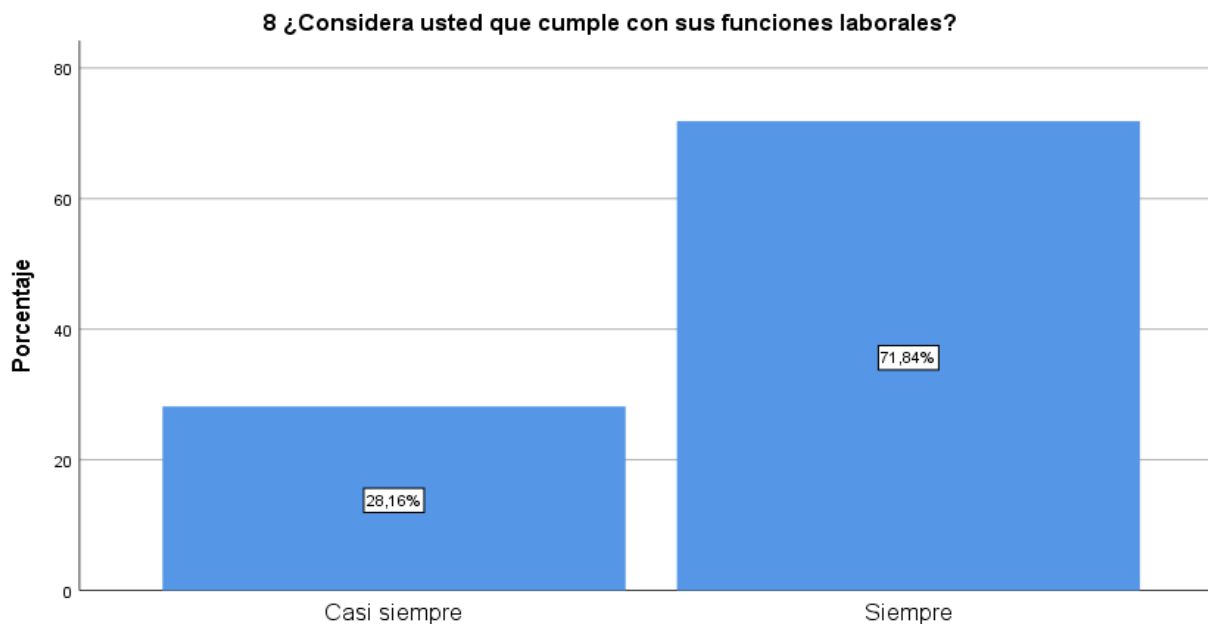


Figura N° 21: Resultado: ¿Considera usted que cumple con sus funciones laborales?

Fuente: Elaboración propia, 2020

### Interpretación:

La tabla n° 20 y figura n° 19 responde ante la pregunta ¿Considera usted que cumple con sus funciones laborales?, se determina que el 71.8% casi siempre cumple con sus funciones laborales, seguidamente el 28.2% siempre cumple con sus funciones laborales.

**Tabla N° 21**

*¿Asiste usted siempre a su trabajo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	27	26,2	26,2	26,2
	Siempre	76	73,8	73,8	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, 2020

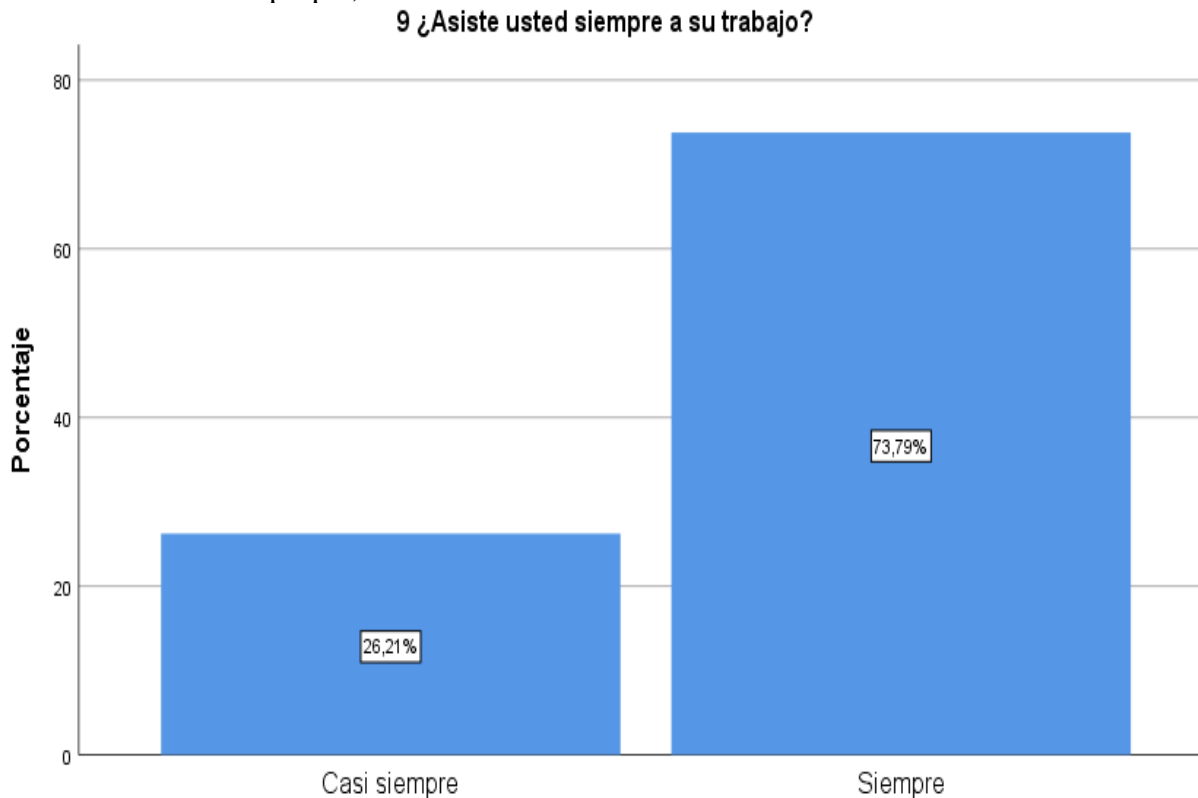


Figura N° 22: Resultado: ¿Asiste usted siempre a su trabajo?

Fuente: Elaboración propia, 2020

### Interpretación:

De acuerdo a la tabla n° 21 y figura n° 20 se determina que el 73.79% indicaron que siempre asiste a su trabajo, seguidamente el 26.21% mencionaron que casi siempre asiste a su trabajo.

**Tabla N° 22**

*¿Asiste usted puntualmente siempre a su trabajo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	18	17,5	17,5	17,5
	Casi siempre	60	58,3	58,3	75,7
	Siempre	25	24,3	24,3	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, 2020

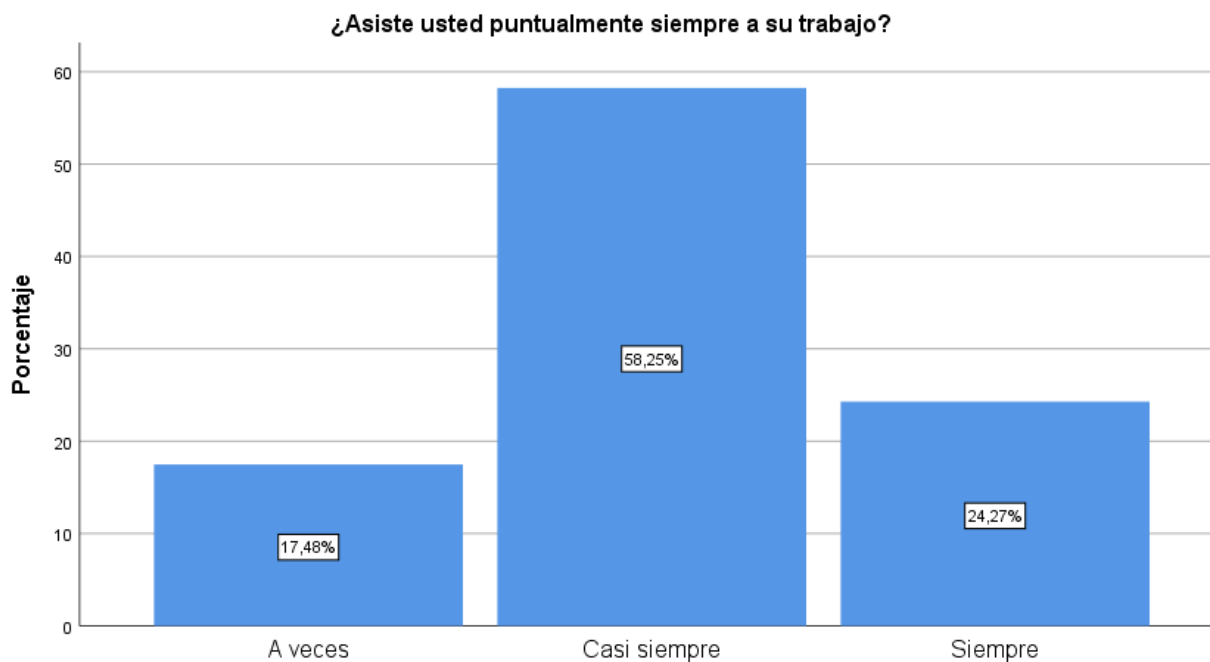


Figura N° 23: Resultado: ¿Asiste usted puntualmente siempre a su trabajo?

Fuente: Elaboración propia, 2020

### Interpretación:

La tabla N° 13 y la figura n° 11 muestran los resultados de la pregunta ¿Asiste usted puntualmente siempre a su trabajo?, el 58.25% respondieron que casi siempre asiste puntualmente siempre a su trabajo, seguidamente del 24.27% de los encuestados respondieron que casi siempre asiste puntualmente siempre a su trabajo.

### 5.2. Contraste de hipótesis

La presente investigación en la cual planteo como hipótesis general: Existe una relación significativa entre Selección de Personal y Rotación del Personal en la Empresa E Wong S.A. del Distrito Ate –Lima 2019. Para determinar la correlación entre nuestras dos variables se usó la correlación de rangos de Spearman porque los datos que procesamos provienen de variables cuantitativas de nivel de medición ordinal.

#### Hipótesis general

Ho: No existe una relación significativa entre Selección de Personal y Rotación del Personal en la Empresa E Wong S.A. del Distrito Ate –Lima 2019.

Hi: Existe una relación significativa entre Selección de Personal y Rotación del Personal en la Empresa E Wong S.A. del Distrito Ate –Lima 2019

Rho de Spearman	Selección de personal	Coefficiente de correlación	1.000	.670*
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	103	103
	Rotación del personal	Coefficiente de correlación	.670*	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	103	103
*. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).				

Según la prueba de Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman, observamos que la investigación es significativa a un nivel de 0.001 por lo que vemos que la significancia es menor a 0.05 (la probabilidad de error es de 5%) a un 95% de confianza. En tanto la correlación es de 0.670 el cual es próximo a una media y positiva, lo que permite afirmar que selección de personal tiene una relación significativa con la variable rotación del personal; y por lo tanto se rechaza la hipótesis nula.

### Hipótesis específica N° 01

La hipótesis nula: No existe una relación entre Selección de Personal y Rotación laboral voluntaria en la Empresa E Wong S.A. del Distrito Ate –Lima 2019.

Hipótesis alternativa: Existe una relación entre Selección de Personal y Rotación laboral voluntaria en la Empresa E Wong S.A. del Distrito Ate –Lima 2019.

Rho de Spearman	Selección de personal	Coeficiente de correlación	1.000	.556*
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	103	103
	Rotación laboral Voluntaria	Coeficiente de correlación	.556*	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	103	103
*. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).				

Según la prueba de Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman, observamos que la investigación es significativa a un nivel de 0.01, por lo que vemos que la significancia es menor a 0.05 (la probabilidad de error es de 5%) a un 95% de confianza. En tanto la correlación es de 0.556 el cual es próximo a una media y positiva, lo que permite afirmar que, la variable selección de

personal tiene relación significativa con la variable rotación laboral voluntaria; y por lo tanto se rechaza la hipótesis nula.

### Hipótesis específica N° 02

La hipótesis nula: No existe una relación entre Selección de Personal y la ruptura laboral voluntaria inevitable en la Empresa E Wong S.A. del Distrito Ate –Lima 2019.

Hipótesis alternativa: Existe una relación entre Selección de Personal y la ruptura laboral voluntaria inevitable en la Empresa E Wong S.A. del Distrito Ate –Lima 2019.

Rho de Spearman	Selección de personal	Coefficiente de correlación	1.000	.584*
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	103	103
	Ruptura laboral voluntaria inevitable	Coefficiente de correlación	.584*	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	103	103
*. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).				

Según la prueba de Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman, observamos que la investigación es significativa a un nivel de 0.01 por lo que vemos que la significancia es menor a 0.05 (la probabilidad de error es de 5%) a un 95% de confianza. En tanto la correlación es de 0.584 el cual es próximo a una media y positiva, lo que permite afirmar que, la variable selección de personal tiene relación significativa con la variable ruptura laboral voluntaria inevitable; y por lo tanto se rechaza la hipótesis nula.

### Hipótesis específica N° 03

La hipótesis nula: No existe una relación entre Selección de Personal y la ruptura laboral involuntaria en la Empresa E Wong S.A. del Distrito Ate –Lima 2019.

Hipótesis alternativa: Existe una relación entre Selección de Personal y la ruptura laboral involuntaria en la Empresa E Wong S.A. del Distrito Ate –Lima 2019.

Rho Spearman	Selección de personal	Coefficiente de correlación	1.000	.617*
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	103	103
	Ruptura laboral involuntaria	Coefficiente de correlación	.617*	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	103	103
*. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).				

Según la prueba de Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman, observamos que la investigación es significativa a un nivel de 0.01, por lo que vemos que la significancia es menor a 0.05 (la probabilidad de error es de 5%) a un 95% de confianza. En tanto la correlación es de 0.617 el cual es próximo a una media y positiva, lo que permite afirmar que, la variable selección de personal tiene relación significativa con la variable ruptura laboral involuntaria; y por lo tanto se rechaza la hipótesis nula.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación tiene como objetivo principal determinar la relación que existe entre Selección de Personal y Rotación del Personal en la Empresa E Wong S.A. del Distrito Ate –Lima 2019. Primero se definió la variable de selección del personal según Vilchez S. y Rojas R. (2018) citan a Chiavenato, I. “es un proceso mediante el cual una organización elige, entre una lista de candidatos, la persona que satisface mejor los criterios exigidos para ocupar el cargo disponible, considerando las actuales condiciones del mercado”. Y la variable rotación del personal Catarina, I. (2017) cita a Taylor y menciona que “la rotación de personal implica que algún miembro de la organización abandone su puesto de trabajo, existen 3 tipos de desvinculación en las organizaciones, La rotación laboral voluntaria, Rupturas laborales voluntarias inevitables y la ruptura laboral involuntaria”. Resultando la correlación de Rho de Spearman es de 0.670 el cual es próximo a una media y positiva afirmando que existe una relación significativa entre ambas variables. Se encuentra cierta similitud con los resultados de trabajo de Millan, G. (2014) “la finalidad de este trabajo es dar a conocer las bases y puntos más importantes acerca de lo que son los Recursos Humanos y su importancia; ya que sin lugar a duda son fundamentales para la vida y subsistencia de toda fuente de trabajo y por ende de la empresa. lo que busca el trabajo es brindar información sobre los recursos humanos, ya que los recursos humanos son la fuente principal de una empresa”.

El primer objetivo específico fue determinar la relación que existe entre Selección de Personal y Rotación laboral voluntaria en la Empresa E Wong S.A. del Distrito Ate –Lima 2019. Define la variable rotación laboral voluntaria Catarina, I. (2017) cita a Taylor, menciona que “se produce cuando un empleado decide, por motivos personales o profesionales, finalizar la relación con la empresa. Esta decisión puede surgir porque el empleado haya encontrado un trabajo mejor, quiera



cambiar de profesión o quiera tener más tiempo para su familia o para su propio ocio”. Resultando la correlación de Rho de Spearman es de 0.556 el cual es próximo a una media y positiva, lo que permite afirmar que, la variable selección de personal tiene relación significativa con la variable rotación laboral voluntaria. Encontrando cierta similitud con la investigación de (Sayas, 2019) con los resultados “de haber procesado y analizado la información es que existe relación positiva considerable del reclutamiento y el proceso de selección”.

El segundo objetivo específico fue determinar la relación que existe entre Selección de Personal y la ruptura laboral voluntaria inevitable en la Empresa E Wong S.A. del Distrito de Ate –Lima 2019. Define la variable Catarina, I. (2017) cita a Taylor, explica lo siguiente, las rupturas laborales voluntarias inevitables “se deben a decisiones vitales del empleado que van más allá del control del empresario. Sin embargo, los últimos estudios demuestran que aproximadamente el ochenta por ciento de las rupturas laborales voluntarias se pueden evitar, y muchas se deben a errores en la contratación o a un mal ajuste entre el empleado y el puesto de trabajo”. Resultando la correlación de Rho de Spearman es de 0.584 el cual es próximo a una media y positiva, lo que permite afirmar que, la variable selección de personal tiene relación significativa con la variable ruptura laboral voluntaria inevitable. Encontrando cierta similitud con la investigación de (Cusacani, 2017) concluyendo que “existe una muy buena correlación inversamente entre la rotación del personal y productividad de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016. Siendo el p valor (0,005) menor que 0,05, y su índice de R (-0,942)”.

El tercer objetivo específico fue determinar la relación que existe entre Selección de Personal y la ruptura laboral involuntaria en la Empresa E Wong S.A. del Distrito de Ate –Lima 2019. Define la variable de ruptura laboral involuntaria Catarina, I. (2017) cita a Taylor, explica que una

ruptura laboral involuntaria “se produce cuando la dirección decide acabar una relación laboral con un empleado por necesidad económica o un mal funcionamiento entre el empleado y la organización. Las rupturas laborales involuntarias suponen el resultado de decisiones muy difíciles, que tienen un profundo impacto sobre toda la organización y, sobre todo, sobre el empleado que pierde su puesto de trabajo”. Resultando la correlación de Rho de Spearman es de 0.617 el cual es próximo a una media y positiva, lo que permite afirmar que, la variable selección de personal tiene relación significativa con la variable ruptura laboral involuntaria. Encontrando cierta similitud con la investigación de (Trinidad, 2019) concluye que “el clima laboral tiene un gran efecto con respecto a la rotación del personal y muchas veces gran fuga de buenos talentos que muchas veces con ingresos a la competencia”.

## CONCLUSIONES

1. De acuerdo al objetivo general determinar la relación que existe entre Selección de Personal y Rotación del Personal en la Empresa E Wong S.A. del Distrito Ate –Lima 2019, se concluye que de acuerdo al Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman la correlación es de 0.670 el cual es próximo a una media y positiva, lo que permite afirmar que selección de personal tiene una relación significativa con la variable rotación del personal en la Empresa E Wong S.A. del Distrito Ate –Lima 2019. Evidenciado que el 50.49% no se encuentra satisfecho con la asignación de funciones de puesto acorde a su conocimiento o formación académica (aptitud), por lo que la selección de personal no es la más óptima para la empresa.
2. De acuerdo al objetivo específico N° 1 determinar la relación que existe entre Selección de Personal y Rotación laboral voluntaria en la Empresa E Wong S.A. del Distrito Ate –Lima 2019, se concluye que de acuerdo al Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman la correlación es de 0.556 el cual es próximo a una media y positiva, lo que permite afirmar que, la variable selección de personal tiene relación significativa con la variable rotación laboral voluntaria en la Empresa E Wong S.A. del Distrito Ate –Lima 2019. Evidenciando que el 48.5% no está de acuerdo la entrevista de selección se realiza de acuerdo al puesto de trabajo y la información requerida.
3. De acuerdo al objetivo específico n° 2 determinar la relación que existe entre Selección de Personal y la ruptura laboral voluntaria inevitable en la Empresa E Wong S.A. del Distrito Ate –Lima 2019, se concluye que de acuerdo al Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman tanto la correlación es de 0.584 el cual es próximo a una media y positiva, lo que permite afirmar que, la variable selección de personal tiene relación

significativa con la variable ruptura laboral voluntaria inevitable en la Empresa E Wong S.A. del Distrito Ate –Lima 2019

4. De acuerdo al objetivo específico N° 3 determinar la relación que existe entre Selección de Personal y la ruptura laboral voluntaria inevitable en la Empresa E Wong S.A. del Distrito Ate –Lima 2019, se concluye que de acuerdo al Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman la correlación es de 0.617 el cual es próximo a una media y positiva, lo que permite afirmar que, la variable selección de personal tiene relación significativa con la variable ruptura laboral involuntaria en la Empresa E Wong S.A. del Distrito Ate –Lima 2019.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda dar a conocer los resultados de la investigación para que los colaboradores de la empresa puedan conocer la importancia del tema, y que los administrativos puedan plantear estrategias sobre la selección del personal.
2. Se recomienda a los administrativos de la empresa E Wong S.A. del Distrito Ate realizar capacitaciones a todos sus colaboradores en temas de talento humano generando que puedan ganar habilidades y experiencias. Además de mejorar el proceso de selección de personal, fortaleciendo el mismo con psicometría para cada puesto, para de esta manera tener una mejor predicción del desempeño laboral.
3. Se recomienda que el personal deberá ser evaluado y capacitado en base a sus competencias considerando todos los factores históricos que produjeron la rotación del personal. Además de evaluar el desempeño de manera periódica a todos los colaboradores de la organización.
4. Se recomienda para futuras investigaciones propuesta de nivel explicativo orientada sobre las variables de rotación del personal y de tal forma que se logre mejorar las estrategias de selección de personal.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cusacani, N. (2017). *Rotacion del personal y productividad de la empresa productos pesqueros del Sur SA Tacna, periodo noviembre 2015 - abril 2016*. Tacna: Universidad privada de Tacna.
- Escobar, M. (2016). *Caracterización del proceso de selección de personal desde diversos profesionales que lo ejecutan*. Colombia: Universidad de San Buenaventura.
- Espinoza, F. (2017). *Sistema web para el proceso de saleccion de personal en la institucion educativa Chio Lecca SAC*. 2017: Universidad Cesar Vallejo.
- Galindo, Y. (2015). *Relacion entre seleccion de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina registral SUNARP, Tacna 2015*. Arequipa: Universdad Nacional de San Agustin de Arequipa.
- Martin, K. (2014). *Diseño de modelo de gestion de recursos humanos y su estructura organizacional en consistencia con la estrategia de negocio de la organizacion Grupo Acacios*. Santiago: Universidad Alberto Hurtado .
- Millan, G. (2015). *Rotacion del personal*. Mexico: Universidad Autonoma Metropolitana Unidad Iztapalapa.
- Rubio, J. (2017). *La rotacion del personal y su incidencia en el desempeño del talento humano en la corporacion Fiale*. Ecuador: Universidad de Guayaquil.
- Sayas, J. (2019). *Reclutamiento y seleccion del personal en la empresa Contabilizaso SAC Los Olivos, 2019*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Torres, A., & Pillajo, G. (2015). *Mejoramiento del proceso de selección de personal para contratos de servicios ocasionales enfocado en servidores bajo la escala de*

*remuneraciones de 22 grados realizado durante el período abril-septiembre 2015.*

Ecuador: Universidad Politecnica Salesiana Ecuador.

Trinidad, J. (2019). *El clima laboral y su influencia sobre la rotacion del personal de la empresa Bol Plas S.A.C., del distrito de Puente Piedra en el año 2016.* Lima: Universidad Tecnologica del Peru.

Valderrama, S. (2018). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica* (Segunda ed.). Lima: Editorial San Marcos.

**ANEXOS**



### Matriz de consistencia

Selección de Personal y Rotación del Personal en la Empresa E Wong S.A. del Distrito Ate – Lima 2019

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre Selección de Personal y Rotación del Personal en la Empresa E Wong S.A. del Distrito Ate – Lima 2019?	<b>GENERAL:</b> Determinar la relación que existe entre Selección de Personal y Rotación del Personal en la Empresa E Wong S.A. del Distrito Ate – Lima 2019.	<b>GENERAL.</b> Existe una relación significativa entre Selección de Personal y Rotación del Personal en la Empresa E Wong S.A. del Distrito Ate –Lima 2019.		<b>DIMENSIONES X</b> - Reclutamiento y selección de talento humano - capacitación y recompensa del talento humano - evaluación del desempeño del talento humano	Tipo de investigación: ✓ Aplicada Diseño de investigación: ✓ correlacional Métodos generales: ✓ Inducción ✓ Deducción ✓ Análisis Población y muestra <b>POBLACIÓN:</b> 140 colaboradores <b>MUESTRA:</b> 103 colaboradores Técnicas e instrumentos de recolección de datos <b>ENTREVISTA - CUESTIONARIO</b>
<b>ESPECÍFICOS</b> A. ¿Qué relación existe entre Selección de Personal y Rotación laboral voluntaria en la Empresa E Wong S.A. del Distrito Ate –Lima 2019? B. ¿Qué relación existe entre Selección de Personal y la ruptura laboral voluntaria inevitable en la Empresa E Wong S.A. del Distrito Ate –Lima 2019? C. ¿Qué relación existe entre Selección de Personal y reputara laboral involuntaria en la Empresa E Wong S.A. del Distrito Ate –Lima 2019??	<b>ESPECÍFICOS:</b> A. Determinar la relación que existe entre Selección de Personal y Rotación laboral voluntaria en la Empresa E Wong S.A. del Distrito Ate –Lima 2019. B. Determinar la relación que existe entre Selección de Personal y la ruptura laboral voluntaria inevitable en la Empresa E Wong S.A. del Distrito Ate –Lima 2019. C. Determinar la relación que existe entre Selección de Personal y la ruptura laboral voluntaria inevitable en la Empresa E Wong S.A. del Distrito Ate –Lima 2019.	<b>ESPECIFICO</b> A. Existe una relación entre Selección de Personal y Rotación laboral voluntaria en la Empresa E Wong S.A. del Distrito Ate –Lima 2019. B. Existe una relación entre Selección de Personal y la ruptura laboral voluntaria inevitable en la Empresa E Wong S.A. del Distrito Ate –Lima 2019. C. Existe una relación entre Selección de Personal y la ruptura laboral involuntaria en la Empresa E Wong S.A. del Distrito Ate –Lima 2019.	✓ <b>INDEPENDIENTE (X) DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>  ✓ <b>DEPENDIENTE (Y) ROTACIÓN DE PERSONAL</b>	<b>DIMENSIONES Y</b> -Rotación laboral voluntaria -ruptura laboral voluntaria inevitable -ruptura laboral involuntaria	

### Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTO	ÍTEMS
SELECCIÓN DE PERSONAL	Por su posición en la Hipótesis VARIABLE 1	Chiavenato, I. “es un proceso mediante el cual una organización elige, entre una lista de candidatos, la persona que satisface mejor los criterios exigidos para ocupar el cargo disponible, considerando las actuales condiciones del mercado. La selección debe mirarse como un proceso de comparación entre dos variables: las exigencias del cargo y las características de los candidatos. La primera variable la suministra el análisis y descripción del cargo y la segunda se obtiene mediante la aplicación de técnicas de selección”.	Exigencias del cargo	Identificar y determinar el análisis y descripción del cargo	TÉCNICA: Entrevista INSTRUMENTO: Cuestionario	ORDINAL:  Siempre: 5  Casi Siempre: 4  A veces: 3  Casi Nunca: 2  Nunca : 1
			Características de los candidatos	Identificar y determinar las técnicas de selección		
ROTACIÓN DE PERSONAL	Por su posición en la Hipótesis VARIABLE 2	Catarina, I. (2017) cita a Taylor y menciona que “la rotación de personal implica que algún miembro de la organización abandone su puesto de trabajo, existen 3 tipos de desvinculación en las organizaciones, La rotación laboral voluntaria, Rupturas laborales voluntarias inevitables y la ruptura laboral involuntaria”	Rotación Laboral Voluntaria	Determinar los motivos de rotación voluntaria	TÉCNICA: entrevista INSTRUMENTO: Cuestionario	ORDINAL:  Siempre: 5  Casi Siempre: 4  A veces: 3  Casi Nunca: 2  Nunca : 1
			Ruptura Laboral Voluntaria Inevitable	Determinar los motivos de ruptura laboral voluntaria inevitable		
			Ruptura Laboral Involuntaria	Determinar los motivos de ruptura laboral involuntaria		

### Matriz de operacionalización del instrumento

VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTO	ÍTEMS
SELECCIÓN DE PERSONAL	Por su posición en la Hipótesis VARIABLE 1	Chiavenato, I. “es un proceso mediante el cual una organización elige, entre una lista de candidatos, la persona que satisface mejor los criterios exigidos para ocupar el cargo disponible, considerando las actuales condiciones del mercado.... La selección debe mirarse como un proceso de comparación entre dos variables: las exigencias del cargo y las características de los candidatos. La primera variable la suministra el análisis y descripción del cargo y la segunda se obtiene mediante la aplicación de técnicas de selección”.	Exigencias del cargo	Identificar y determinar el análisis y descripción del cargo	<p>1. En la empresa, ¿Realizan un proceso selección de personal para ocupar un determinado puesto de trabajo?</p> <p>2 ¿Usted ha sido contratado bajo algún parámetro de selección?</p> <p>3 ¿Se le asigna funciones de puestos acorde a su conocimiento o formación académica (aptitud)?</p> <p>4 ¿El conocimiento práctico laboral o de experiencia laboral con el que cuenta, es considerado para la asignación de funciones?</p> <p>5 ¿Sus funciones y responsabilidades están bien definidas?</p>	TÉCNICA: Entrevista INSTRUMENTO : Cuestionario	ORDINAL:  Siempre: 5 Casi Siempre: 4 A veces: 3 Casi Nunca: 2 Nunca : 1
			Características de los candidatos	Identificar y determinar las técnicas de selección	<p>6. ¿La empresa utiliza técnicas de selección para la selección de personal?</p> <p>7 ¿La empresa recibe a los nuevos empleados y los</p>		

					<p>integra a su cultura, a su contexto y a su sistema para que se comporten con las expectativas de la organización?</p> <p>8 ¿la entrevista de selección se realiza de acuerdo al puesto de trabajo y la información requerida?</p> <p>9. ¿Conoce usted sus obligaciones y responsabilidades inherentes al cargo que se encuentra desempeñando en la empresa?</p> <p>10. ¿Cree usted que la empresa otorga una buena remuneración a su personal?</p>		
ROTACIÓN DE PERSONAL	<p>Por su posición en la Hipótesis VARIABLE 2</p>	<p>Catarina, I. (2017) cita a Taylor y menciona que “la rotación de personal implica que algún miembro de la organización abandone su puesto de trabajo, ...existen 3 tipos de desvinculación en las organizaciones, La</p>	Rotación Laboral Voluntaria	Determinar los motivos de rotación voluntaria	<p>1 ¿Considera usted que su actual trabajo cumple sus expectativas profesionales?</p> <p>2 ¿Considera usted que su actual trabajo le permite más horas de ocio?</p> <p>3 ¿Considera usted que su actual trabajo lo satisface personalmente?</p>	<p>TÉCNICA: entrevista</p> <p>INSTRUMENTO : Cuestionario</p>	<p>ORDINAL:</p> <p>Siempre: 5</p> <p>Casi Siempre: 4</p> <p>A veces: 3</p> <p>CasiNunca: 2</p> <p>Nunca : 1</p>

		rotación laboral voluntaria, Rupturas laborales voluntarias inevitables y la ruptura laboral involuntaria”	Ruptura Laboral Voluntaria Inevitable	Determinar los motivos de ruptura laboral voluntaria inevitable	4 ¿Considera usted que su remuneración es la adecuada? 5 ¿La empresa cumple con sus prestaciones sociales puntualmente? 6 ¿Considera usted que mantiene una buena relación con su jefe?		
			Ruptura Laboral Involuntaria	Determinar los motivos de ruptura laboral involuntaria	7 ¿Cumple usted con las políticas y normas que establece la organización? 8 ¿Considera usted que cumple con sus funciones laborales? 9 ¿Asiste usted siempre a su trabajo? 10 ¿Asiste usted puntualmente siempre a su trabajo?		

## Instrumento de investigación y constancia de su aplicación

### CUESTIONARIO

SELECCION DE PERSONAL Y ROTACION DEL PERSONAL EN LA EMPRESA

E WONG S.A DEL DISTRITO ATE - LIMA 2019

INTRODUCCION: Por el presente nos dirigimos a usted para pedirle solo unos minutos de su tiempo para poder resolver las preguntas que hemos desarrollado, en nuestra investigación está referida a selección personal y rotación del personal. dicho cuestionario será realizado solo con fines de estudio por lo cual los datos obtenidos serán de confidencial, le agradecemos su tiempo y su participación en dicha investigación.

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
5	4	3	2	1

VARIABLE	N	ITEMS	Escala Valorativa				
			1	2	3	4	5
Selección de personal	1.	En la empresa, ¿Realizan un proceso selección de personal para ocupar un determinado puesto de trabajo?					
	2.	¿Usted ha sido contratado bajo algún parámetro de selección?					
	3.	¿Se le asigna funciones de puestos acorde a su conocimiento o formación académica (aptitud)?					
	4.	¿El conocimiento práctico laboral o de experiencia laboral con el que cuenta, es considerado para la asignación de funciones?					
	5.	¿Sus funciones y responsabilidades están bien definidas?					
	6.	¿La empresa utiliza técnicas de selección para la selección de personal?					
	7.	¿La empresa recibe a los nuevos empleados y los integra a su cultura, a su contexto y a su sistema para que se comporten con las expectativas de la organización?					
	8.	¿la entrevista de selección se realiza de acuerdo al puesto de trabajo y la información requerida?					
	9.	¿Conoce usted sus obligaciones y responsabilidades inherentes al cargo que se encuentra desempeñando en la empresa?					
	10.	¿Cree usted que la empresa otorga una buena remuneración a su personal?					

Rotación de personal	11	¿Considera usted que su actual trabajo cumple sus expectativas profesionales?						
	12	¿Considera usted que su actual trabajo le permite más horas de ocio?						
	13	¿Considera usted que su actual trabajo lo satisface personalmente?						
	14	¿Considera usted que su remuneración es la adecuada?						
	15	¿La empresa cumple con sus prestaciones sociales puntualmente?						
	16	¿Considera usted que mantiene una buena relación con su jefe?						
	17	¿Cumple usted con las políticas y normas que establece la organización?						
	18	¿Considera usted que cumple con sus funciones laborales?						
	19	¿Asiste usted siempre a su trabajo?						
	20	¿Asiste usted puntualmente siempre a su trabajo?						

### Confiabilidad y validez del instrumento

#### Confiabilidad del instrumento

Correlaciones			
		Selección de personal	Rotación del personal
Selección de personal	Correlación de Pearson	1	,657*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	140	140
Rotación del personal	Correlación de Pearson	,657*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	140	140

La tabla indica que el valor de Correlación de Pearson es de 0.657, por lo tanto, queda determinado que el instrumento es confiable.



## Valides del instrumento

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**Facultad de ciencias administrativas y contables**  
**Matriz de validación del instrumento**

Selección de Personal y Rotación del Personal en la Empresa E Wong S.A. del Distrito Ate – Lima 2019

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	RESPUESTA				VALORACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Selección de Personal	Exigencias del cargo	Análisis y descripción del cargo	En la empresa, ¿Realizan un proceso selección de personal para ocupar un determinado puesto de trabajo?					x		x		x		x		
			¿Usted ha sido contratado bajo algún parámetro de selección.					x		x		x		x		
			¿se le asigna funciones de puestos acorde a su conocimiento o formación académica (aptitud)					x		x		x		x		
			El conocimiento práctico laboral o de experiencia laboral con el que cuenta, es considerado para la asignación de funciones.					x		x		x		x		
				¿Sus funciones y responsabilidades están bien definidas?					x		x		x		x	
Características de los	Identificación de		¿La empresa utiliza técnicas de selección para la selección de personal?					x		x		x		x		



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**Facultad de ciencias administrativas y contables**

**Matriz de validación del instrumento**

Selección de Personal y Rotación del Personal en la Empresa E Wong S.A. del Distrito Ate – Lima 2019

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	RESPUESTA			VALORACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Selección de Personal	Exigencias del cargo	Análisis y descripción del cargo	En la empresa, ¿Realizan un proceso selección de personal para ocupar un determinado puesto de trabajo?				x		x		x		x		
			Usted ha sido contratado bajo algún parámetro de selección.				x		x		x		x		
			se le asigna funciones de puestos acorde a su conocimiento o formación académica (aptitud)				x		x		x		x		
			El conocimiento práctico laboral o de experiencia laboral con el que cuenta, es considerado para la asignación de funciones.				x		x		x		x		
	¿Sus funciones y responsabilidades están bien definidas?				x		x		x		x				
Características de los	Identificación de	¿La empresa utiliza técnicas de selección para la selección de personal?				x		x		x		x			

	candidatos	Técnicas de selección	La empresa recibe a los nuevos empleados y los integra a su cultura, a su contexto y a su sistema para que se comporten con las expectativas de la organización.					x		x		x		x		
			Conoce usted sus obligaciones y responsabilidades inherentes al cargo que se encuentra desempeñando en la empresa					x		x		x		x		
			¿Cree usted que la empresa otorga una buena remuneración a su personal					x		x		x		x		
ROTA CIÓN DE PERSO NAL	Rotación Laboral Voluntaria	Determinar los motivos de rotación voluntaria	¿Considera usted que su actual trabajo cumple sus expectativas profesionales?					x		x		x		x		
			¿Considera usted que su actual trabajo le permite más horas de ocio?					x		x		x		x		
			¿Considera usted que su actual trabajo lo satisface personalmente?					x		x		x		x		
	Ruptura Laboral Voluntaria Inevitable	Determinar los motivos de ruptura laboral voluntaria inevitable	¿Considera usted que su remuneración es la adecuada?					x		x		x		x		
			¿La empresa cumple con sus prestaciones sociales puntualmente?					x		x		x		x		
			¿Considera usted que mantiene una buena relación con su jefe?					x		x		x		x		
	Ruptura Laboral Involuntaria	Determinar los motivos de ruptura laboral involuntaria	¿Cumple usted con las políticas y normas que establece la organización?					x		x		x		x		
			¿Considera usted que cumple con sus funciones laborales?					x		x		x		x		
			¿Asiste usted siempre a su trabajo?					x		x		x		x		
			¿Asiste usted puntualmente siempre a su trabajo?					x		x		x		x		

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
Facultad de ciencias administrativas y  
contables Matriz de validación del  
instrumento

Título: Selección de Personal y Rotación del Personal en la Empresa E Wong S.A. del Distrito Ate – Lima 2019

**Nombre del instrumento:** matriz de validación del instrumento

**Objetivo:** Determinar la relación que existe entre Selección de Personal y Rotación del Personal en la Empresa E Wong S.A. del Distrito de Ate –Lima 2019.

**Dirigido a:** trabajadores de la Empresa E Wong S.A. del Distrito de Ate –Lima

**Apellidos y nombres del validador del instrumento:** PATTAN FIERRO, Raúl

**Grado académico del evaluador:** Licenciado en Administración

**Valoración:** Bueno

Muy bueno	Bu <b>X</b> o	Regular	Malo
-----------	---------------	---------	------



Lic. Raúl Pattán Fierro  
RUC: 1048744881

Firma del evaluador

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**Facultad de ciencias administrativas y contables**  
**Matriz de validación del instrumento**

Selección de Personal y Rotación del Personal en la Empresa E Wong S.A. del Distrito Ate – Lima 2019

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	RESPUESTA				VALORACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
Selección de Personal	Exigencias del cargo	Análisis y descripción del cargo	En la empresa, ¿Realizan un proceso selección de personal para ocupar un determinado puesto de trabajo?					x		x		x		x			
			Usted ha sido contratado bajo algún parámetro de selección.					x		x		x		x			
			se le asigna funciones de puestos acorde a su conocimiento o formación académica (aptitud)					x		x		x		x			
			El conocimiento práctico laboral o de experiencia laboral con el que cuenta, es considerado para la asignación de funciones.					x		x		x		x			
			¿Sus funciones y responsabilidades están bien definidas?					x		x		x		x			
Características de los	Identificación de	¿La empresa utiliza técnicas de selección para la selección de personal?					x		x		x		x				

	candidatos	Técnicas de selección	La empresa recibe a los nuevos empleados y los integra a su cultura, a su contexto y a su sistema para que se comporten con las expectativas de la organización.					x		x		x		x		
			Conoce usted sus obligaciones y responsabilidades inherentes al cargo que se encuentra desempeñando en la empresa					x		x		x		x		
			¿Cree usted que la empresa otorga una buena remuneración a su personal					x		x		x		x		
ROTA CIÓN DE PERSO NAL	Rotación Laboral Voluntaria	Determinar los motivos de rotación voluntaria	¿Considera usted que su actual trabajo cumple sus expectativas profesionales?					x		x		x		x		
			¿Considera usted que su actual trabajo le permite más horas de ocio?					x		x		x		x		
			¿Considera usted que su actual trabajo lo satisface personalmente?					x		x		x		x		
	Ruptura Laboral Voluntaria Inevitable	Determinar los motivos de ruptura laboral voluntaria inevitable	¿Considera usted que su remuneración es la adecuada?					x		x		x		x		
			¿La empresa cumple con sus prestaciones sociales puntualmente?					x		x		x		x		
			¿Considera usted que mantiene una buena relación con su jefe?					x		x		x		x		
	Ruptura Laboral Involuntaria	Determinar los motivos de ruptura laboral involuntaria	¿Cumple usted con las políticas y normas que establece la organización?					x		x		x		x		
			¿Considera usted que cumple con sus funciones laborales?					x		x		x		x		
			¿Asiste usted siempre a su trabajo?					x		x		x		x		
		¿Asiste usted puntualmente siempre a su trabajo?					x		x		x		x			

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**Facultad de ciencias administrativas y**  
**contables Matriz de validación del**  
**instrumento**

Título: Selección de Personal y Rotación del Personal en la Empresa E Wong S.A. del Distrito Ate – Lima 2019

**Nombre del instrumento:** matriz de validación del instrumento

**Objetivo:** Determinar la relación que existe entre Selección de Personal y Rotación del Personal en la Empresa E Wong S.A. del Distrito de Ate –Lima 2019.

**Dirigido a:** trabajadores de la Empresa E Wong S.A. del Distrito de Ate –Lima

**Apellidos y nombres del validador del instrumento:** ÑAHUERO MOLINA, Martín Elías

**Grado académico del evaluador:** Licenciado en Administración

**Valoración:** Bueno

Muy bueno	Bueno <input checked="" type="checkbox"/>	Regular	Malo
-----------	---	---------	------

  
**M. ÑAHUERO MOLINA, MARTÍN ELÍAS**

C. 00. 1199

Firma del evaluador



## Consentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

#### DE PARTICIPACION EN PROYECTO DE INVESTIGACION

**Dirigido a: Gerente General E. Wong S.A. Del Distrito Ate – Lima**

Mediante la presente, se le solicita su autorización para participar de estudios enmarcados en el Proyecto de investigación Selección de Personal y Rotación del Personal en la Empresa E. Wong S.A. del Distrito Ate – Lima 2019, perteneciente a la Universidad Peruana Los Andes.

Dicho Proyecto tiene como objetivo principal: Determinar la relación que existe entre Selección de Personal y Rotación del Personal en la Empresa E. Wong S.A. del Distrito Ate – Lima 2019. En función de lo anterior es pertinente su participación en el estudio, por lo que, mediante la presente, se le solicita su consentimiento informado.

Al colaborar usted con esta investigación, deberá permitir y brindar facilidades para que los trabajadores puedan participar de la entrevista, lo cual se realizara a través de un cuestionario. Dicha actividad durara no más de 2 días, y se realizara en las instalaciones de la empresa durante la jornada del medio día.

Los alcances y resultados esperados de esta investigación serán informados. Además, su participación en este estudio no implica ningún riesgo de daño físico ni psicológico para usted, y se tomaran todas las medidas que sean necesarias para garantizar la salud e integridad física y psíquica de quienes participan del estudio.

Todos los datos que se recojan, serán estrictamente anónimos y de carácter privado. Además, los datos entregados serán absolutamente confidenciales y solo se usarán para los fines científicos de la investigación. El responsable de esto, en calidad de custodio de los datos, será el Investigador Responsable del proyecto, quien tomará todas las medidas necesarias para cautelar el adecuado tratamiento de los datos, el resguardo de la investigación registrada y la correcta custodia de estos.



El investigador responsable del proyecto asegura la total cobertura de costos del estudio, por lo que su participación no significara gasto alguno. Por otra parte, la participación en este estudio no involucra pago o beneficio económico alguno.

Si presenta dudas sobre este proyecto o sobre su participación en el, puede hacer preguntas en cualquier momento de la ejecución del mismo. Igualmente, puede retirarse de la investigación en cualquier momento, sin que esto represente perjuicio. Es importante que usted considere que su participación en este estudio es **completamente libre y voluntaria**, y que tiene derecho anegarse a participar o a suspender y dejar inconclusa su participación cuando así lo desee, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencias algunas por tal decisión.

Desde ya agradecemos su participación.



---

Bach. Vargas Saez, Renee Edelmira  
Investigador Responsable



---

Bach. Llancari Pare, Mirella Shirley  
Investigador Responsable

## FOTOGRAFÍAS

