

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

Proceso de Selección y Rotación del Personal en la Empresa AYC Operador Logístico SAC – Lima, 2021

Para optar : El Título Profesional de Licenciada en Administración
Autor : Bach. DARLING STEFANI OSORIO GUIDOTTI
Asesor : Mg. Melquiades Flavio Camayo Meza
Línea de Investigación: Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos
Fecha de Inicio : 06.04.2022
Fecha de Culminación : 05.04.2023

Huancayo – Perú

2023

Dedicatoria.

La presente investigación lo dedico a Dios, ya que con la bendición que derramo sobre mi culmine mi carrera, a mis padres por el apoyo incondicional que me brindaron, sus consejos, sus enseñanzas, sus llamadas de atención, estando conmigo en las buenas y en las malas me demostraron que de las caídas se aprende, por hacer de mí una mejor persona porque ellos son mi motor y motivo para poder cumplir con mis metas.

La Autora

Agradecimiento

En primer lugar, agradecer a Dios por permitirme tener tan buena experiencia dentro de la universidad, a la Universidad Peruana Los Andes por la formación académica en la carrera y ser una profesional exitosa. Así mismo a los docentes que me brindaron sus conocimientos.

Al asesor Mg. Melquiades Flavio Camayo Meza por haberme brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimientos; así como también la paciencia que tuvo para guiarme durante el desarrollo de la tesis.

Al Sr. Vladimir Capcha Prudencio Gerente General de la empresa “AYC OPERADOR LOGISTICO SAC” por haber aceptado que realice la investigación en su prestigiosa empresa.

Darling



UPLA
UNIVERSIDAD PRIVADA DEL ALTIPLANO

Oficina de
Propiedad Intelectual
y Publicaciones

NUÉVOS TIEMPOS
NUÉVOS OBJETIVOS
NUÉVOS COMPROMISOS

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0085 - FCAC -2023

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, Titulada:

PROCESO DE SELECCIÓN Y ROTACIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA AYC OPERADOR LOGÍSTICO SAC - LIMA, 2021

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : BACH. OSORIO GUIDOTTI DARLING STEFANI

Facultad : CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Escuela Académica : ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

Asesor(a) : Mg. CAMAYO MEZA MELQUIADES FLAVIO

Fue analizado con fecha 08/11/2023; con N° de Pág. 90, en el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

X
X

El documento presenta un porcentaje de similitud de **17** %.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°15 del Reglamento de uso de Software de Prevención de Plagio Versión 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 08 Noviembre de 2023.



MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

Introducción

El estudio de la selección de personal hoy en día es muy importante en las políticas y las prácticas de los recursos humanos, con la finalidad de mejorar la productividad ya que se debe contar con el personal idóneo para el puesto de trabajo asignado, es así que evitaría la rotación de personal ya sea voluntaria o involuntaria. Al tratar sobre la rotación de personal también se considera que es una variante que muchas organizaciones buscan estrategias para evitar ello.

La explicación hecha líneas antes, conduce al investigador a realizar la investigación con la finalidad de establecer la relación que existe entre el proceso de selección y la rotación de personal en la empresa AYC Operador Logístico SAC de Lima. En cuanto al método de investigación se desarrollo en un método científico, los específicos fueron considerados el deductivo, inductivo y analítico.

El contenido se divide en cinco capítulos siendo los siguientes:

Como capítulo I se describe el problema de la investigación, permitiendo formular el problema principal, así como los objetivos de estudios, tomando en cuenta la delimitación y justificación del estudio.

El capítulo II se refiere al marco teórico, donde se visualiza los antecedentes de estudios, considerando investigaciones relevantes que aportaran a la investigación, seguidamente va las bases teóricas y marco teórico.

Como capítulo III se considera la formulación de la hipótesis de estudios, así mismo contiene la definición conceptual y operacional de las variables.

En el capítulo IV se menciona la metodología de investigación como el método científico, específicos, tipo de investigación, nivel de estudios, diseño de la investigación, por otro lado, las técnicas de recolección de datos y análisis de los mismos.

El capítulo V es el último rubro donde se considera la administración presupuestal del estudio y el cronograma detallando las actividades por fechas. Por último, se puede observar las referencias bibliográficas y anexos.

La autora.

Contenido

Dedicatoria.....	2
Agradecimiento.....	3
Introducción	5
Contenido.....	7
Contenido de tablas.....	9
Contenido de Figuras	10
Resumen.....	11
Abstract.....	12
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	13
1.2 Delimitación de la Investigación	15
1.3 Formulación del Problema.....	15
1.3.1 Problema General.....	15
1.3.2 Problemas Específicos	16
1.4 Justificación de la Investigación	16
1.4.1 Justificación Social	16
1.4.2 Justificación Teórica	16
1.4.3 Justificación Metodológica	17
1.5 Objetivos de la Investigación.....	17
1.5.1 Objetivo General.....	17
1.5.2 Objetivos Específicos.....	17
CAPITULO II: MARCO TEORICO	18
2.1 Antecedentes de Estudio	18
2.2. Bases Teóricas	23
2.3. Marco Conceptual.....	37
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS.....	41
3.1 Hipótesis General.....	41
3.2 Hipótesis Específicas	41
3.3. Variables (definición conceptual y operacional)	41
CAPITULO IV: METODOLOGIA	42
4.1 Método de Investigación.....	44
Método General.	44

4.2 Tipo de Investigación.....	44
4.3 Nivel de Investigación	45
4.4 Diseño de la Investigación.....	45
4.5 Población y Muestra	45
4.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	46
4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	46
4.8 Aspectos éticos de la Investigación.....	47
CAPITULO V: RESULTADOS	48
5.1 Descripción de resultados.....	48
5.2 Contrastación de hipótesis.....	58
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	64
CONCLUSIONES	66
RECOMENDACIONES.....	68
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	69
ANEXOS:	71
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables.....	73
Anexo 3: Matriz de Construcción del Instrumento.....	75
Anexo 4: Cuestionario	77
Anexo 5: Confiabilidad y validez del instrumento	79
Anexo 6: Data de procesamiento de datos	80
Anexo 7: Consentimiento informado.....	85
Anexo 8: Fotos de aplicación del instrumento.....	88

Contenido de tablas

Tabla 1 Población	46
Tabla 2 Proceso de Selección	48
Tabla 3 Selección Inicial.....	49
Tabla 4 Selección Sustantiva	50
Tabla 5 Selección Contingente	51
Tabla 6 Rotación de Personal	52
Tabla 7 Transferencia	53
Tabla 8 Ascenso.....	54
Tabla 9 Jubilación.....	55
Tabla 10 Despido.....	56
Tabla 11 Renuncia	57
Tabla 12 Rotación de personal y Proceso de selección	58
Tabla 13 Rotacion de personal y Seleccion Inicial.....	60
Tabla 14 Rotación de personal y Selección sustantiva	61
Tabla 15 Rotación de personal y Selección contingente	62

Contenido de Figuras

Figura 1 Proceso de Selección	48
Figura 2 Selección Inicial	49
Figura 3 Selección Sustantiva.....	50
Figura 4 Selección Contingente	51
Figura 5 Rotación de Personal	52
Figura 6 Transferencia	53
Figura 7 Ascenso.....	54
Figura 8 Jubilación.....	55
Figura 9 Despido.....	56
Figura 10 Renuncia.....	57

Resumen

Tratar hoy en día sobre el potencial humano que debe contar una organización es importante porque permite claramente tener una visión sobre las competencias y profesionales que hace falta para permanecer en el mercado competitivamente, en consecuencia la presente investigación trata sobre el Proceso de selección y rotación de personal en la Empresa AYC Operador Logístico SAC de la ciudad de Lima, donde se planteó el problema principal ¿Cómo se relaciona el proceso de selección y rotación del personal en la Empresa AYC Operador Logístico SAC en la ciudad de Lima?, siendo el objetivo de estudio establecer la relación entre el proceso de selección y rotación del personal en la Empresa AYC Operador Logístico SAC en la ciudad de Lima. Como hipótesis indica que, si existe relación significativa entre el proceso de selección y rotación del personal en la Empresa AYC Operador Logístico SAC en la ciudad de Lima. En cuanto a la metodología de estudio fue desarrollado en el tipo básica, alcanzando el nivel correlacional, en un diseño no experimental, transversal. Cabe señalar que la población estuvo conformada por 49 colaboradores de la empresa, así mismo la encuesta aplicada fue procesada con la ayuda del SPSS, llegando al resultado que a un grado de significancia menor a 0,05 se demuestra que existe relación significativa y positiva de 0,682 esto indica que es una relación positiva moderada entre proceso de selección y rotación del personal en la Empresa AYC Operador Logístico SAC en el año 2021. Se recomienda a la empresa AYC Operador Logístico SAC, mejorar los procedimientos de selección del personal, sobre todo elaborando un manual de organización y funciones con la finalidad de esclarecer los puestos de trabajo y tengan claro el perfil de dichos puestos para cuando realicen convocatorias de nuevo personal y evitando el ausentismo, deserción o rotación del personal.

Palabras claves: Proceso de Selección y Rotación de Personal

Abstract

Dealing nowadays about the human potential that an organization must have is important because it clearly allows to have a vision about the competences and professionals that is needed to remain in the market competitively, consequently the present investigation deals with the Process of selection and rotation of personnel in the Company AYC Operador Logístico SAC of the city of Lima, where the main problem was raised How is related the process of selection and rotation of personnel in the Company AYC Operador Logístico SAC in the city of Lima, The objective of the study is to establish the relationship between the selection process and staff turnover in the company AYC Operador Logístico SAC in the city of Lima. The hypothesis indicates that there is a significant relationship between the selection process and staff turnover in the company AYC Operador Logístico SAC in the city of Lima. As for the study methodology, it was developed in the basic type, reaching the correlational level, in a non-experimental, cross-sectional design. It should be noted that the population consisted of 49 employees of the company, likewise the survey applied was processed with the help of SPSS, reaching the result that at a significance level of less than 0.05 shows that there is a significant and positive relationship of 0.682, which indicates that there is a moderate positive relationship between the selection process and staff turnover in the company AYC Operador Logístico SAC in the city of Lima. It is recommended that the company AYC Operador Logístico SAC, improve personnel selection procedures, especially by developing a manual of organization and functions in order to clarify the jobs and have a clear profile of these positions for when making calls for new staff and avoiding absenteeism, desertion or staff turnover.

Keywords: Staff Selection and Rotation Process

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática.

En estos últimos años existen diversos métodos para la selección del personal, donde se permite tomar en cuenta la evaluación de los conocimientos, capacidades y habilidades de los postulantes al puesto de trabajo. Entre ese proceso de selección de personal, para las empresas consideran recursos primordiales denominados “verificación de referencias”. Así es mostrado en las empresas internacionales que la evaluación en el rubro de competencias de actitudes va de la mano con la evaluación de valores y principios que conducen al comportamiento en la ruta de la experiencia de las personas involucradas. Por lo cual en la revista Gestión (7 de junio, 2021) menciona a Enrique Louffat , quien es jefe del área académica de Administración de ESAN y comenta que los principales referencias que conduce a la información de un potencial para la selección, son las siguientes:

- Referencias laborales
- Referencias académicas
- Referencias policiales
- Referencias judiciales
- Referencias financieras
- Referencias de redes sociales

Las referencias citadas llevan a conocer con transparencia, natural de las personas que postulan para un puesto, conocen de forma complementaria el perfil de ese comportamiento real y como será esa actuación dentro de la organización.

<https://bit.ly/3hDD7Bz>

En cuanto a la rotación de personal es uno de los problemas frecuentes que se presenta en México, alcanzando un índice del 16.75% representando el más alto en América Latina. Los estudios indican que la rotación de personal implica inversión de tiempo y dinero, hasta 300% del salario base, esto indica “American Center for Progress”. En tal sentido las organizaciones deben proponer estrategias para fidelizar a los clientes internos, para evitar la rotación voluntaria e involuntaria.

En los últimos años en el Perú la rotación se presenta con mayor frecuencia considerando estos tiempos de emergencia sanitaria, denominando desequilibrio en las organizaciones ya que al motivo principal de estos tiempos se añade otras causas como reducción de puestos de trabajo, desmotivación por la remuneración, mala elección de postulantes, falta de capacitación en manejo de las TICs, entre otros. A esto se incluye el proceso de selección que toda empresa debe tomar en cuenta seguir los procedimientos que señala las normativas independientemente cada organización.

En cuanto a la empresa AYC OPERADOR LOGISTICO SAC, es una empresa dedicada a la distribución de productos de consumo masivo a Nivel de todo Lima al por mayor y menor enfocándose en sus clientes finales mercados y bodegas desde hace más de 30 años, siendo pioneros en la distribución de comida para mascotas. El 80% Opellog distribuye comida para animales Ricocan y Ricocat, el 20% restante distribuye avenas, lejías, fideos, jabones. Esta empresa fue creada por el Sr Alejandro Capcha Campos, y constituyo 3 empresas más que se dedican a la venta de los productos que Opellog entrega día a día.

Respecto a la selección de personal, los procesos que deben seguir no son los adecuados ya que muchas veces toman al personal sin la experticia que la empresa necesita para los puestos de trabajo, perjudicando en la producción, llevando a la

rotación constante de las personas involucradas, la alta dirección no toma en cuenta las consecuencias que lleva el de despedir o apreciar constantemente la renuncia voluntaria e involuntaria. Esto conduce al estudio que pretende establecer la relación que existe entre el proceso de selección y la rotación del personal de la empresa AYC Operador Logístico SAC, con la finalidad de proponer cambios respecto a la selección de personal y evitar la rotación del personal.

1.2 Delimitación de la Investigación

Delimitación Espacial

El estudio se realizará en la ciudad de Lima, especialmente en Distribuidora Operador Logístico SAC, teniendo en cuenta la participación de colaboradores en todos los niveles de la empresa.

Delimitación Temporal

Se tomó en cuenta para la investigación el periodo de estudio desde la propuesta del desarrollo, así mismo el tiempo que llevó la recolección de información y llegar a los resultados esperados, por el cual se determinó todo el año 2021.

Delimitación Conceptual o Temática

Para el estudio se enmarcó en el área de recursos humanos específicamente la selección del personal y rotación, predominante en la empresa Distribuidora Operador Logístico SAC. Sobre las variables de estudios se tomó en cuenta la información encontrada de teorías relevantes que respalden la investigación.

1.3 Formulación del Problema

1.3.1 Problema General

¿Cómo se relaciona el proceso de selección y rotación del personal en la Empresa AYC Operador Logístico SAC en la ciudad de Lima?

1.3.2 Problemas Específicos

- a) ¿De qué manera se relaciona la selección inicial y rotación del personal en la Empresa AYC Operador Logístico SAC en la ciudad de Lima?
- b) ¿Cómo se relaciona la selección sustantiva y rotación del personal en la Empresa AYC Operador Logístico SAC en la ciudad de Lima?
- c) ¿Cuál es la relación de la selección contingente y rotación del personal en la Empresa AYC Operador Logístico SAC en la ciudad de Lima?

1.4 Justificación de la Investigación

1.4.1 Justificación Social

El estudio realizado se realizó en base a una realidad problemática respecto al proceso de selección y rotación del personal de la Empresa AYC Operador Logístico SAC por lo cual, con los resultados obtenidos ofrece nuevos conocimientos a la institución tal como mejorar los procedimientos de selección del personal, sobre todo elaborando un manual de organización y funciones con la finalidad de esclarecer los puestos de trabajo y tengan claro el perfil de dichos puestos. Asimismo, se espera a solucionar problemas similares en beneficio de la sociedad.

1.4.2 Justificación Teórica

La investigación genera reflexión y debate a partir de las teorías existentes respecto al tema de estudio como es del proceso de selección y rotación del personal, confrontando las conclusiones encontradas en los estudios similares y generando nuevos conocimientos, dejando propuestas para ser incorporados en la gestión actual de la empresa AYC Operador Logístico SAC.

1.4.3 Justificación Metodológica

En la investigación se aplicaron los procedimientos del método científico, se elaboraron nuevos instrumentos que fueron validados, demostrando la confiabilidad y utilizados en la recolección de información que apoyaron para hallar los resultados esperados. Asimismo, se propone ser aplicados en otros trabajos de investigación.

1.5 Objetivos de la Investigación.

1.5.1 Objetivo General

Establecer la relación entre el proceso de selección y rotación del personal en la Empresa AYC Operador Logístico SAC en la ciudad de Lima.

1.5.2 Objetivos Específicos

- a) Identificar la relación entre selección inicial y rotación del personal en la Empresa AYC Operador Logístico SAC en la ciudad de Lima.
- b) Establecer la relación entre selección sustantiva y rotación del personal en la Empresa AYC Operador Logístico SAC en la ciudad de Lima.
- c) Identificar la relación entre selección contingente y rotación del personal en la Empresa AYC Operador Logístico SAC en la ciudad de Lima.

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes de Estudios

Nacionales.

Alvarado, (2016) con la tesis “*Evaluación del proceso de selección de personal y su incidencia en el rendimiento laboral en la Empresa Distribuidora Megatri SAC*”. Tarapoto año 2014”, para obtener el título profesional de Licenciado en Administración. Cuyo objetivo general es, evaluar el proceso de selección de personal y su incidencia en el rendimiento laboral del personal de la Empresa en mención, desarrollaron dicha investigación con la metodología aplicada y de acuerdo a la técnica de contrastación usa el método descriptivo – explicativo, para lo cual la investigación se realizó en una población de 18 trabajadores. Los autores llegan a las siguientes conclusiones:

1. La Empresa no realiza procedimientos técnicos para el procedimiento de reclutamiento y selección de personal, usando evaluaciones de criterios particulares para cada candidato.
2. La Empresa no tiene un proceso de reclutamiento y selección de sus colaboradores, en tal sentido llaman a un conocido lo entrevistan y le dan la vacante.
3. En la Empresa se observa un bajo rendimiento de la mayoría de los trabajadores, esto por la falta de inducción y un salario de acuerdo al trabajo que realizan.
4. El entrevistador no tiene experiencia en el rubro de la Empresa tanto como el Dueño y por lo que conlleva a no tener criterio en la selección de personal.

Chacón, (2017) presenta la Tesis “*Análisis del proceso de selección y su impacto en la rotación del personal de la Empresa Market line Perú SAC*”, para

obtener el título profesional de Licenciado en Administración, en la cual plantea el objetivo principal, determinar la influencia del proceso de selección de personal de la Empresa Market Line Perú; el autor desarrolla su investigación aplicando el método descriptivo – aplicada, luego realiza un enfoque cualitativo, en una población de 200 trabajadores de la Empresa en mención; llegando así a las siguientes conclusiones más resaltantes:

1. El proceso de selección es bueno y cumple en contratar personal idóneo para el puesto.
2. El método de selección es adecuado para el tipo de puesto que se evalúa ya que usan diversos exámenes para el puesto requerido.
3. La principal causa de deserción de personal de la Empresa se debe a la falta de oportunidad (línea de carrera) y a la continua reducción de grupos de trabajo.

Guevara & Villanueva, (2019) los autores presentan la tesis, ***“Selección de personal y desempeño laboral en la empresa Tiendas exclusiva SRL en la ciudad de Cajamarca, 2019”***, para obtener el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas; para ello presentan como objetivo principal determinar la relación del proceso de selección del personal y el desempeño laboral en la empresa Tiendas exclusiva SRL en la ciudad de Cajamarca, 2019. El tipo de investigación que utilizaron los autores es la investigación pura y aplicada y de un nivel correlacional, aplicado a una población de 57 colaboradores. De la investigación llegan a una conclusión general que la selección del personal no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal en la Empresa, pero los colaboradores tienen un buen desempeño laboral así no tengan un adecuado proceso de selección.

Guevara & Guevara, (2020) con la Tesis *“Rotación de personal y su relación con la satisfacción del cliente en Financiera Crediscotia Jaén – 2019”*, para obtener el título profesional de Licenciado en Administración. Presentan como objetivo, determinar si existe relación entre la rotación y la satisfacción del cliente en Financiera Crediscotia Jaén 2019. Para lo cual desarrollan su investigación de acuerdo al tipo Descriptivo correlacional en una población total de 6012 clientes. Llegando así a las siguientes conclusiones:

1. CrediScotia en Jaén, tiene una rotación de personal muy alto, ya que la mayoría de los empleados no cumple con las metas planteadas en su contrato de trabajo.
2. La satisfacción del cliente es baja ya que no hay vínculo de confianza con los empleados nuevos por el mismo sentido que no tienen inducción adecuada en los servicios que les brinda.
3. La alta rotación del personal, afecta de manera negativa en la satisfacción del cliente.

Internacionales.

Baque & Cevallos, (2017), realiza la tesis de *“Estudio del proceso de reclutamiento, selección y contratación del personal para el área de producción de la Empresa Sajador S.A., y su incidencia en el nivel de productividad del año 2016”* para la Universidad de Guayaquil. Cuyo objetivo principal es evaluar los procesos de reclutamiento, selección y contrataciones para el área de producción de la Empresa en mención. Los autores realizaron la investigación en el marco del método de nivel teórico, estadístico matemático y descriptivo para una población de estudio de 80 colaboradores. Las conclusiones a la cual llegaron fueron:

1. Se llegó a concretar que los conceptos tales como talento humano, selección, inclusión y el reclutamiento son base para la contratación de personal.
2. El proceso de reclutamiento de personal por parte de recursos humanos no es eficaz, por lo que se presenta una constante rotación de personal.
3. A raíz de esta investigación se desarrolló un nuevo proceso de reclutamiento, selección y contratación de personal con nuevos procesos.

Rubio & Villagrán, (2017), realizaron el estudio de *“La rotación de personal y su incidencia en el desempeño del talento humano en la Corporación fiales”* de la Universidad de Guayaquil. Planteando el objetivo principal de analizar la rotación del personal de la Corporación Fiales de la ciudad de Guayaquil y su incidencia en el desempeño del talento humano. Siendo la investigación del tipo exploratorio, descriptivo, bibliográfica documental y de campo, desarrollándose así el estudio en una población de 189 colaboradores entre empleados operativos y administrativos. Llegando a las conclusiones siguientes:

1. El bajo rendimiento del personal se debe a que la rotación del personal influye en sus comportamientos y deben tener un plan de acción.
2. Implementando un plan de acción como lo denominan multidisciplinario la rotación de personal disminuiría y tendrían un mejor desempeño laboral y satisfacción en el trabajo.
3. La Corporación en estudio emprenderá nuevas estrategias para evitar la rotación del personal de acuerdo a la información obtenida de las encuestas realizadas.
4. Debe haber un compromiso de los Directivos y Jefes de áreas, proveer recursos necesarios para que la gestión de disminuir el alto índice de rotación de personal funcione.

Dayana, (2017), presenta su tesis de grado en la Universidad Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bogotá, Colombia, denominado ***“Efecto de rotación de personal en la rentabilidad de la Empresa Prosegur Vigilancia y Seguridad Privada”***, en la cual presenta como objetivo principal, determinar el impacto financiero de la rotación de personal en la rentabilidad de la empresa Prosegur Vigilancia y Seguridad Privada. Desarrollando la investigación con una metodología aplicada con un enfoque cuantitativo, descriptivo y experimental, buscando así el punto de equilibrio entre el costo de retención y costo de rotación por empleado. Finalizando su investigación con las siguientes conclusiones:

1. La rentabilidad de la compañía es negativa ya que el costo por rotación de personal es mayor en el punto de equilibrio.
2. La empresa en estudio debe tomar en cuenta estos resultados ya que su rentabilidad se vería afectado en su solvencia y estabilidad.
3. La rotación de personal afecta directamente en la continuidad del negocio, ya que causa incertidumbre e inestabilidad en la organización.
4. Por otro lado, al no tomar interés e importancia en la retención del personal, la empresa tiene que asumir los costos que se generan por la rotación de personal lo cual no pueden controlar.

Isaac, (2018), en su tesis de grado ***“Rotación de personal y clima organizacional en una importadora de vidrio en la zona 7 de Quetzaltenango”***, presentado a la Universidad Rafael Landívar de Guatemala, empieza su investigación planteando el objetivo general en determinar el nivel de rotación de personal y el clima organizacional en los colaboradores operacionales y administrativos de una importadora de vidrios. Para su investigación aplica la metodología estadística del

tipo descriptivo cuantitativo realizado en una población de 37 colaboradores. Finalizando así con las siguientes conclusiones principales:

1. De acuerdo al indicador de rotación obtenido de 5.41% hay una estabilidad laboral positiva en su personal operativo y administrativo.
2. En cuanto a su clima organizacional hay un descuerdo ya que no tienen oportunidad de crecimiento. Así mismo presentan factores positivos de comunicación, cohesión, pero el reconocimiento personal se muestra desfavorecido.
3. Otro importante es que a causa de la presión de trabajo por parte de sus superiores no tienen tiempo de desarrollarse en otras habilidades, lo cual conlleva a un factor de presión desfavorable.

2.2. Bases Teóricas

Variable 1 Proceso de Selección

A continuación, compartiremos diferentes teorías de diferentes autores sobre el tema de selección de personal:

Castaño Collado et al.,(2011) los autores de este libro primero relacionan el reclutamiento y selección de personal como procesos ligados e interdependientes a la actividad en el área de recursos humanos de una organización. Luego definen como un proceso de determinar decisiones de acuerdo a las necesidades de una empresa en incorporar talento humano para cubrir los puestos requeridos. Dicho reclutamiento y selección se rigen a las legislaciones laborales y a la obtención de beneficio económico de recursos invertidos. Así mismo para este proceso debe implicar a tres actores: el empleador, los candidatos y los profesionales que intervienen directamente en el proceso de reclutamiento y selección. También mencionan que

esta actividad de reclutamiento y selección de personal son asignados generalmente a un psicólogo el cual debe cumplir con los objetivos, (pp. 6-7)

Siendo más importantes los siguientes:

1. Debe garantizar en aplicar un rigor metodológico y científico de la evaluación de los postulantes de acuerdo a su competencia profesional.
2. Promover la calidad de vida de los colaboradores para que puedan desempeñarse satisfactoriamente en sus actividades.
3. Contribuir al resultado de la empresa en el mejoramiento del proceso de producción y distribución.

Chiavenato, (2007) el autor define el proceso de selección, al reclutamiento de un personal idóneo, para satisfacer las necesidades en el puesto requerido, manteniendo o aumentando la eficiencia de la organización. Así mismo solucionara la adecuación de la persona, buscando la eficiencia y eficacia del personal en el puesto de trabajo. También menciona que la importancia de la selección se basa en la variabilidad de las personas tanto en el plano físico como en el psicológico ya que de acuerdo al comportamiento de las personas, la percepción y el desempeño a situaciones son diferentes, por lo que menciona como variables el tiempo de aprendizaje y el nivel de realización como parte del proceso de selección. (p.169).

Mondy, (2010) en su libro Administración de Recursos humanos define la selección de personal como un proceso de elección a partir de un grupo de postulantes, al individuo que se adapte al puesto de trabajo y a la organización. Da importancia al postulante que mejor esté capacitado ya que si es deficiente es probable que abandona la empresa. La selección de un personal calificado beneficia

directamente a una empresa y la selección incorrecta para un puesto influye en los costos y hasta dañaría la moral de todo el personal. (p.158).

Etapas de Selección de personal:

Castaño Collado et al.,(2011) dan a conocer las siguientes etapas:

Etapas de planificación: Esta etapa generalmente se encarga el área de recursos humanos, el personal debe ser independiente e intermediario entre el empleador y el postulante. Debe realizar un documento de la demanda del empleo, análisis del puesto de trabajo, acuerdos de servicios y perfil del postulante. (p. 14)

Etapas de reclutamiento: El estudio de mercado es el inicio de esta etapa, ya que establecerá fuentes para la localización y atracción de postulantes potencialmente válidos. Para esta etapa la empresa debe ofrecer condiciones atractivas, definir su misión, tareas y responsabilidades del puesto a fin de incorporar candidatos con talento, en caso contrario rediseñar el proceso de reclutamiento. (p.15)

Etapas de selección: En esta prevalece el perfil elaborado rigurosamente por el empleador, teniendo en cuenta los criterios a evaluar y técnicas usadas para esta etapa. Después de tener la información recogida de los postulantes, se debe tener un informe de las características de cada uno de ellos, mencionando las observaciones importantes para la toma de decisiones y consideraciones si es que va a ocupar el puesto. Los reclutadores y evaluadores tal como lo denominan son los que darán la información cualificada de los resultados y asesorar para la mejor elección de los candidatos posibles. Esta etapa finaliza con la decisión y la formalización del postulante mediante la oferta de contratación, compromisos mutuos, cláusulas lo cual debe ser precisa y exhaustiva entre el empleador y el empleado y así evitar declinaciones. (pp.15,16)

Etapa de control: Para validar el proceso de selección, esta etapa es comprobar la eficacia y eficiencia del colaborador, lo cual puede realizarse mediante una auditoria certificada y garantizada. (p.16)

Técnicas de Selección:

Chiavenato, (2007) Presenta en su libro las técnicas clasificadas en cinco grupos:

Entrevista de selección: Siendo una técnica más utilizada y que no tiene sustento científico tiende a considerarse como la más imprecisa y subjetiva, pero tiene las mayores influencias en la decisión final del candidato. Se considera como un filtro inicial en el proceso de reclutamiento, selección, asesoría y orientación profesional. Esta técnica es comunicativa por lo que se debe tener en cuenta el lugar de la entrevista, un entrevistador capacitado, sin prejuicios, mencionar las preguntas entendibles, escuchar al entrevistado, evitar dar opiniones personales, motivar al entrevistado. Con estas premisas se debe estructurar y estandarizar el formato de preguntas y de respuestas y dejar al entrevistador realizar su trabajo de acuerdo a cuatro tipos de entrevista:

- a) Entrevista totalmente estandarizada, el cual es una entrevista que a partir de un guion pre establecido el candidato responde a respuestas de si o no, agradable o desagradable, verdadero, falso, es así que el entrevistador no necesita supervisar continuamente pero sirve de base para el siguiente tipo de entrevista.
- b) Entrevista estandarizada, en este tipo las preguntas que están ya elaboradas permiten dar respuestas abiertas o libres. La empresa le asigna al entrevistador una lista de preguntas afines a la solicitud del empleo y que tiene que dar al entrevistado para dar respuesta de manera estandarizada.
- c) Entrevista dirigida, en este caso no hay preguntas establecidas, pero si la respuesta es deseada, esto es para reconocer aspectos espontáneos del candidato.

Para lo cual las preguntas deben ser claras de acuerdo al desarrollo de la entrevista para que pueda obtener las respuestas requeridas.

- d) Entrevistas no dirigidas, a diferencia del anterior las preguntas que realiza el entrevistador es espontaneo y las respuestas son libres y corresponde a la calificación de acuerdo al criterio del entrevistador. Este tipo de entrevista suelen ser criticadas ya que no sigue la secuencia y se puede omitir algunas informaciones. (pp 177, 179)

Prueba o exámenes de conocimientos o habilidades: Es un proceso que aplica instrumentos de evaluación de los conocimientos y habilidades de un candidato, que fueron adquiridos a través de su grado de conocimientos, experiencias profesionales o técnicos que exige el puesto. Estas pueden ser escritas, orales o practicas directamente con la labor que pueda ocupar el entrevistado. (p.182)

Test Psicológico: Son pruebas que se designa a los entrevistados para evaluar su desarrollo mental, en principal las aptitudes, que a diferencia de la etapa anterior que mide las habilidades y conocimientos. El test aplicado mide el desempeño ya sea por medios de operaciones mentales o manuales, el cual se usa para conocer mejor al candidato en su elección del empleo, orientación, evaluación profesional y en el diagnóstico de su personalidad, todo esto de acuerdo a condiciones comparativos a modelos estandarizados basados en estudios estadísticos.

Es decir, el resultado de estos test psicológicos es comparado con patrones y se evalúan en porcentaje en relación al estándar de comparación. (p. 185).

Test de personalidad: Esta técnica permite distinguir los rasgos de la personalidad, carácter, temperamento del candidato que son característicos de un candidato. Para esto se usan los test expresivos corporales, así como el PMK (psicodiagnóstico miocinético de Mira y López) y los test proyectivos de personalidad como el

psicodiagnóstico de Rorschach y así como otros test existentes. Esta técnica determina o evalúa el equilibrio emocional, las frustraciones, los intereses, la motivación, por lo que un psicólogo es el que participa en este tipo de examen. (p.188).

Técnicas de simulación: Por último, esta técnica que en vez de ser individual es en grupo, es decir de manera verbal y acciones de parte del postulante. Para esto se simula un acto o acontecimiento real a una actividad de una empresa, y el postulante toma acción y realiza el trabajo según sus habilidades ya sea en forma individual o grupal. Este test les permite diagnosticar la conducta del postulante, analizar la interacción grupal ante un público o personas asistentes. Esta técnica se usa generalmente donde el puesto de trabajo tenga interacción con personas, situaciones y desafíos y debe ser evaluado por psicólogos conocedores del negocio. (pp. 188,189).

Dimensiones de Selección de Personal

Robbins & Judge, (2013), nos menciona en su libro “Comportamiento Organizacional” que el objetivo de un proceso de selección es identificar correctamente a los recursos humanos que cumplan con los requisitos del puesto y además que tengan cualidades individuales como habilidad y experiencia. Ante la demanda de personal y el desempleo en una sociedad, existen postulantes para cualquier puesto de trabajo, por lo que toda organización debe tomar importancia en contar con un método para captar a candidatos calificados. Es así que uno de modelo de procesos de selección de personal consiste en pasar por las siguientes etapas:

A. Selección inicial.

Como su mismo nombre lo indica es obtener una información inicial de un aspirante y obtener de ella una información básica en la cual es idóneo para el

puesto de trabajo requerido por la organización, entonces las herramientas que se usa para esta etapa es implementar un formato de solicitud en ella incluye las cartas de recomendación, otra es la comprobación de antecedente que también se puede usar en la selección de contingencia.

Documento de solicitud: Es peculiar que cualquier postulante haya enviado una solicitud en cualquier formato que le convenga a una empresa, algunas veces funciona y son llamados, pero en su mayoría no resulta, de todas maneras, es un filtro inicial ya que el receptor comprueba que el postulante es de la carrera a fin para el puesto y los que no lo elimina. Por otro lado hoy en día las empresas han optado por crear páginas web donde invitan a los postulantes a ingresar al portal y llenar un formato establecido, con ciertas preguntas de datos personales, experiencias afines al puesto, así en un tiempo establecido la corporación o personal receptora de recursos humanos pueden seleccionar a los postulantes.

Comprobación de antecedentes: Es una herramienta que la mayoría de las empresas verifican el antecedente del postulante, por lo cual recurren a la consulta de los ex empleadores de los postulantes y realizarle preguntas respecto a su labor, comportamiento y/o posible recomendación; en algunos casos no consiguen nada porque hay empleadores que no proporciona referencia de sus ex trabajadores por razones propias. Hoy en día lo que hacen los empleadores es buscar al candidato que presentó su formato en las redes sociales existentes, ver su historial crediticio y pueden obtener referencia buena o mala, no es una práctica ilegal, pero les sirve para obtener referencia de un postulante a ocupar un cargo potencialmente calificado.

B. **Selección sustantiva.** Seguidamente los postulantes que pasaron la primera etapa, son llamados para continuar con esta selección y pasar las siguientes pruebas:

Pruebas escritas: Es una herramienta que se usa desde hace décadas pasadas, lo han catalogado como discriminatorio ya que no tenía relación con el trabajo a realizar y el candidato lo ve menos válido y menos justas que las entrevistas por ser pruebas escritas. Sin embargo, las empresas lo consideran importantes ya que pueden predecir al candidato que desempeñara mejor las labores del puesto. Las pruebas que se usan son de inteligencia o habilidades cognitivas, pruebas de personalidad, honestidad e intereses. Cada una de estas suelen ser confiables y positivas para asegurar la selección de una persona ya que al ser una prueba de lápiz y papel miden los factores de confiabilidad, esmero, responsabilidad y honradez de los postulantes.

Pruebas de simulación del desempeño: Son las más complicadas y difíciles en estructurar, desarrollar y aplicar, pero tiene mayor validez ya que son pruebas prácticas. En este caso el postulante realiza una labor en el mismo lugar del puesto de trabajo con la finalidad de medir los conocimientos, las destrezas y las habilidades; por ser práctico este tipo de prueba se usa para la contratación de trabajadores calificados en mecánica, carpintería, electricista, construcción civil y montaje. En otros centros de evaluación se aplica esta simulación para personal ejecutivo en la cual el postulante puede realizar el papel de Gerente en un cierto tiempo y evaluar su potencial de decisión en ciertos actos o situaciones laborales. Al final suelen ser de bajo costo esta prueba de simulación y las organizaciones lo están aplicando para su selección.

Entrevista: Esta etapa es la más común que usan las organizaciones para la elección del candidato. Estas entrevistas pueden ser estructuradas o casual con preguntas al azar, considerándose en cualquiera de los casos en entrevistas ineficaces ya que el entrevistador puede favorecer a quien comparte sus actitudes y aquel candidato que no ha tenido buenas respuestas en esta entrevista es descalificado sin importar su experiencia profesional. Por esta razón las empresas para validar los resultados de las entrevistas deben adoptar un método uniforme de preguntas, capacitar a sus entrevistadores para que las preguntas sean enfocadas a dimensiones específicas propios de la labor, deben usar las entrevistas conductuales, dejar describir situaciones y problemas específicos de una labor con ejemplos de su experiencia de empleos anteriores, dejar que el entrevistador emplea prejuicios, de esta forma se lograría predecir una conducta futura del postulante, detectar sus valores personales y que puedan con el tiempo comprometerse con la imagen y cultura de la organización.

C. Selección contingente.

En esta última etapa llegan los postulantes que aprobaron la selección sustantiva y están a un paso de la contratación, para lo cual tiene que pasar una última evaluación en este caso es prácticamente de una evaluación médica. La empresa para contratar personal tiene que estar seguro que el nuevo personal debe estar física y mentalmente apto para realizar las labores en el puesto designado.

Para lo cual deben pasar por una evaluación de consumo y abuso de drogas. En algunos casos los postulantes no aprueban esta evaluación, pero los empleadores están amparados ante las leyes de salud ocupacional aun así les demanda un costo en su proceso de selección de personal.

Por lo tanto, es un examen médico define finalmente la capacidad de un postulante.

Variable 2: Rotación de personal

Chiavenato, (2007) Define como un aspecto importante dentro de la dinámica de una organización, la rotación de personal es el incremento o reducción de personal entre una organización y su entorno. Esto puede expresarse en forma porcentual entre los ingresos y retiros de colaboradores de la empresa, tanto mensual como anual que les permite diagnosticar, prevenir y pronosticar causas de dicha rotación. Así mismo las empresas tienen un flujo de recursos necesarios para que funcionen sus operaciones o actividades tales como materias primas, maquinarias tecnología, financiamiento, etc., también el recurso humano es importante en la organización, por lo que debe haber un equilibrio dinámico entre tales recursos. Ante una descompensación en la salida de personal, los ejecutivos de recursos humanos son los encargados de compensar mediante nuevos ingresos este equilibrio para que siga funcionando el sistema de una organización. (pp. 135,136).

Alles, (2010) Relaciona el riesgo de la alta rotación de personal en una organización, con las retribuciones a ofrecer tales como motivación de remuneración, bonos, incentivos y capacitación, tal es así que debe ser como un plan de negocio comprometido, ya que por el contrario creara problemas de desagrado, desmotivación y conflictos legales. (p. 423)

Índice de rotación personal: Chiavenato, (2007, p.137)

Es el cálculo basado en una cantidad de ingresos (entrada) y separaciones (salida) de personas, relacionadas con el total de personal disponible en un lapso de tiempo dentro de una organización, lo cual se da en términos porcentuales. Se puede determinar el índice de rotación de personal de dos tres maneras:

1. Para determinar en base al efecto de la planeación se utiliza la ecuación siguiente:

$$\text{Índice de rotación de personal} = \frac{I + S}{2} \times \frac{100}{PE}$$

donde:

I = Ingresos de personal en el periodo considerado (entradas).

S = separaciones de personal (tanto por iniciativa de la empresa como por iniciativa de los empleados) en el periodo considerado.

PE = Personal empleado promedio en el periodo considerado. Se obtiene con la suma de valores existentes al inicio y al final del periodo, dividida entre dos.

Con esto se indicaría que un porcentaje de personas circulan en relación a un promedio de empleados. Un ejemplo si el *Irp* es de 3 % indica que la operación sería normal con el 97% de empleados trabajando.

2. Si se quiere determinar las pérdidas de personas y sus causas, se determinaría en base a las separaciones, para lo cual se utiliza la fórmula:

$$\text{Índice de rotación de personal} = \frac{S \times 100}{PE}$$

S = separaciones de personal (tanto por iniciativa de la empresa como por iniciativa de los empleados) en el periodo considerado.

PE = Personal empleado promedio en el periodo considerado.

Esto indicaría el porciento de personas separadas más no el disponible.

3. Esta opción de determinar el índice de rotación de personal se considera solamente al personal que han salido por iniciativa propia más no por lo que fueron separados por la organización. La fórmula es igual que del punto 2.

Movimiento de personal: Chiavenato, (2007, pp.357, 358)

En toda organización existe el flujo continuo de personal dentro de la estructura, tal es así que el movimiento de personal está compuesto por las admisiones, transferencias, ascensos, separaciones por jubilación, despidos y renunciaciones.

Dimensiones de Rotación de Personal

- a. **Transferencias:** Es el caso de movimiento lateral en la cual la organización designa el cambio de puesto de un personal a otra área por circunstancias de creación del puesto o reestructuración de área. Y que el personal cumplirá con los propósitos requeridos y será el puesto al mismo nivel que ocupaba. Esto permite a la organización a tener canales de ascenso de otros empleados.

(Robbins & Judge, 2013), menciona que la decisión de realizar una transferencia a un colaborador es parte de la evaluación de desempeño que favorece al colaborador para ganar experiencias.

Mondy, (2010), Indica que las transferencias sirven a varios propósitos, la primera es la a la necesidad de la empresas a reorganizarse por lo cual deciden ampliar oficinas, áreas de trabajo o talvez suprimir de acuerdo a sus necesidades y lo más común es transferir sin necesidad de promoverlos, así como en vez de despedirlo deciden esta necesidad; una segunda razón es que buscan que otro empleado productivo sea promovido y optan por transferir a un empleado menos productivo; otra razón de transferencia es por petición del mismo colaborador para satisfacer ciertas necesidades familiares, los cuales si no lo aceptan puede haber un retiro o renuncia y sería un riesgo de perder un empleado valioso. (p.428)

- b. **Ascensos:** Esto se refiere a un movimiento vertical en la organización, ya que un colaborador es ascendido a un puesto más alto con un salario adicional, con la cual representa un avance en su carrera profesional.

Mondy, (2010), lo define como promociones y hace referencia a una palabra de mayor carga emocional usado en los términos de recursos humanos. Generalmente un empleado tiene la oportunidad de ser ascendido o promovido a un puesto superior al que tenía y por consiguiente una recompensa de incremento de sueldo. Así mismo incentiva a otros colaboradores a mejorar su eficiencia para tener la oportunidad del ascenso o como también en el entorno de su área puede crearse un descontento al tener una promoción de un personal incorrecta. (p. 428)

- c. **Separación por jubilación:** Mondy, (2010), menciona que dentro de sus actividades del área de recursos humanos en una organización, realizan un pronóstico de disponibilidad de empleados, tales como escasez y exceso, por lo tanto cuando una empresa se sitúa en un exceso de personal recurre a una restricción en las contrataciones y entre ellas las jubilaciones por edad y tiempo de servicio o jubilación anticipadas. Lo cual para algunos es beneficioso ya que puedan gozar de una pensión y por otro lado un desacuerdo para aquellos que no tenían planeado un retiro total (p. 112). En este caso la organización decide separar a un colaborador por tener la edad límite o el tiempo laborado suficiente por ley, para jubilarse. Esto permite una oportunidad para que otros colaboradores sean transferidos o ascendidos según requerimientos de la organización.
- d. **Despidos:** Mondy, (2010) Define al cese o despido como una sanción severa que una empresa impone a un colaborador por alguna razón disciplinaria.

Lógico que esta experiencia es traumatizante y que pueden afectar en su moral del trabajador. Entonces este es el caso en la cual el empleador o la organización decide retirar a un colaborador por razones de recorte de personal, disciplina, incapacidad para adaptarse, reducción de costos, entre otros. Para lo cual existe políticas de despido que adopta la organización y que debe realizar con criterio para evitar problemas. Los despidos pueden ser a diferentes niveles en una organización, aunque parezca similar siempre existe diferencias en este proceso.

Para despidos de empleados no administrativos o no profesionales en las cuales son los operarios, obreros, el procedimiento se rige si la empresa esta sindicalizada, ya que no hay libertad de despedir en cualquier circunstancias, existen acuerdos entre el sindicato y la organización, tal es así que está bien definido las causantes de despido por ejemplo ingerir bebidas alcohólicas en horas de trabajo, ausencias injustificadas, entre otros, no sin antes hayan tenido las tres oportunidades de amonestación para luego ser despedidos.

Despido de ejecutivos: en este caso por pertenecer a un grupo de directores de la organización el despido es por acuerdo de la alta dirección de la empresa, siendo las causales la pérdida de confianza, decrecimiento en su producción. Para tal efecto este despido suele ser costoso ya que implica la reorganización a nivel de directorio y un riesgo potencial para la organización.

Despidos de administradores, profesionales: este es el grupo de los vulnerables ya que no tienen influencia como los ejecutivos y el causal de despido por lo general que son disciplinarios, puede ser por la actitud o el sentimiento negativo de su jefe inmediato. (pp. 425, 426, 427).

- e. **Renuncia:** Mondy, (2010) indica que siempre en una organización existirá personal que deciden buscar una oportunidad laboral con mejor ingreso salarial de lo que perciben y se retiraran para otras empresas, si este movimiento es de vez en cuando la empresa brinda rotación a otros colaboradores, pero cuando las renunciaciones son excesivas la empresa debe emprender un dialogo entre potras acciones correctivas.

Renuncias voluntarias, se considera como un problema en general que tienen los empresarios, ya que un empleado con experiencia y sobresaliente decide renunciar para trabajar en otra empresa, para esto la empresa debe aplicar una entrevista de salida y en esta brindara las verdaderas razones de abandono del trabajador, para luego poder corregir las causas y disminuir la rotación. Generalmente las causas de las renunciaciones son por falta de importancia de las responsabilidades del trabajador, no darle oportunidad en aprender otras habilidades, antes de interesarse en los aumentos salariales. (p.429).

2.3. Marco Conceptual.

Selección de personal: Es un proceso en la cual una empresa toma la decisión de reclutar y seleccionar personal o talento humano para cubrir las necesidades dentro de sus operaciones, para mantener o mejorar la eficiencia de la organización.

Planificación: Es la etapa inicial de un proceso de selección, en la cual el empleador realiza un requerimiento de un personal para un puesto determinado indicando el perfil del profesional.

Reclutamiento: Etapa en donde el empleador ofrecerá condiciones y atracciones de puestos de trabajo para poder captar talento humano, para lo cual dará a conocer las definiciones de la misión, tareas y responsabilidades del puesto de trabajo.

Selección: Es la parte final del proceso, ya que determina al postulante idóneo a ocupar el puesto y se formaliza su incorporación con los compromisos, cláusulas y acuerdos económicos con el empleador.

Control: Esta etapa más que nada es el seguimiento a la eficiencia y eficacia del nuevo empleado en el puesto de trabajo para verificar el cumplimiento de los objetivos en la organización.

Entrevista de selección: Es una técnica comunicativa entre el empleador y el postulante, puede ser con preguntas elaboradas, no establecidas o libres que da el personal a entrevistar al postulante y esperar de estas respuestas espontáneas y claras que sean válidas a lo requerido por la corporación.

Prueba o exámenes de conocimientos o habilidades: Es el proceso en el cual el área de recursos humanos realiza una prueba de conocimientos y experiencia profesional a partir de un banco de preguntas preestablecidos que pueden ser orales o escritas y respondidas por el postulante en un tiempo establecido.

Test Psicológico: Son pruebas realizados por un psicólogo parte de la organización que mide el desempeño mental, diagnóstico de su personalidad dentro de sus aptitudes del postulante, y son comparados con modelos estandarizados para su calificación.

Test de personalidad: Al igual que el anterior test, son pruebas que también lo realiza un psicólogo de la empresa, pero en este caso les permite diagnosticar el carácter, temperamento y la personalidad del postulante.

Simulación: Esta técnica de prueba es más que nada práctico, ya que el postulante tiene que realizar una actividad propia del cargo en el lugar de trabajo y será evaluado de las interacciones, situaciones y desafíos que se le presenta.

Selección inicial: Es la etapa en obtener una información inicial básica de un postulante a un puesto de trabajo requerido por una empresa, dicha información se obtiene brindando un formato de solicitud en páginas web o portales donde ingresan los postulantes y envían una vez llenadas. Luego son verificados y comprobados los antecedentes respectivos, incurriendo en algunos casos en redes sociales.

Selección sustantiva: Son los postulantes que han pasado la selección inicial, en esta serán evaluados por una prueba escrita, pruebas de simulación de desempeño y entrevista para luego ser seleccionados a ocupar el cargo requerido.

Selección contingente: Los postulantes en este medio ya están a un paso de la contratación para lo cual son llamados a pasar un examen médico ocupacional amparados ante las leyes y así asegurar que son sanos y aptos para desempeñarse en sus labores.

Rotación de personal: Es una alteración de personal que ingresa o sale de una organización, por lo cual si hay ingreso beneficia positivamente en las operaciones y si hay salida de personal por alguna circunstancia es negativa ya que afecta la operación y se tiene que buscar un reemplazo para la continuidad.

Índice de rotación: Es un indicador que representa el movimiento de personal en una organización tanto de ingreso y salidas en un lapso de tiempo. Se puede calcular por el ingreso, renuncias voluntarias y despidos de personal en base al promedio en el periodo establecido.

Movimiento de personal: Está definido como un flujo continuo de personal en una organización, ya que está compuesto por admisiones, transferencias, ascensos, jubilaciones, despidos y renuncia

Transferencias: Es el caso de movimiento que decide una empresa en realizar una rotación o cambio de puesto de trabajo dentro de la misma corporación y al mismo nivel que ocupa.

Ascenso: Es cuando una empresa promueve a un personal a un puesto superior de lo que ocupaba dentro de la corporación para un crecimiento profesional.

Jubilación: En este caso hace que el empleador decide separar a un colaborador por haber cumplido años de servicio o edad límite de trabajo en cumplimiento de las leyes laborales.

Despido: Es el caso en el cual el empleador decide prescindir del servicio de un personal por razones de incapacidad, disciplina o reducción de costos y aplica el pago de sus servicios dentro del marco de ley.

Renuncia: En este caso de movimiento de personal, el colaborador decide por su propia cuenta retirarse de la empresa ya sea por estar disconforme en su entorno social o económico y así buscar nuevas oportunidades.

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS

3.1 Hipótesis General

Existe relación significativa entre el proceso de selección y rotación del personal en la Empresa AYC Operador Logístico SAC en la ciudad de Lima.

3.2 Hipótesis Específicas

- a) Existe relación significativa entre selección inicial y rotación del personal en la Empresa AYC Operador Logístico SAC en la ciudad de Lima.
- b) Existe relación significativa entre selección sustantiva y rotación del personal en la Empresa AYC Operador Logístico SAC en la ciudad de Lima.
- c) Existe relación significativa entre selección contingente y rotación del personal en la Empresa AYC Operador Logístico SAC en la ciudad de Lima.

3.3. Variables (definición conceptual y operacional)

Definición conceptual.

Proceso de Selección.

Robbins & Judge, (2013), nos menciona en su libro “Comportamiento Organizacional” que el objetivo de un proceso de selección es identificar correctamente a los recursos humanos que cumplan con los requisitos del puesto y además que tengan cualidades individuales como habilidad y experiencia.

Rotación de Personal.

Chiavenato, (2007) Define como un aspecto importante dentro de la dinámica de una organización, la rotación de personal es el incremento o reducción de personal entre una organización y su entorno.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Proceso de Selección	Robbins & Judge, (2013), nos menciona en su libro “Comportamiento Organizacional” que el objetivo de un proceso de selección es identificar correctamente a los recursos humanos que cumplan con los requisitos del puesto y además que tengan cualidades individuales como habilidad y experiencia.	Para elegir a la persona idónea que ocupe el puesto, es imprescindible seguir procedimientos para la recolección de información, tomando en cuenta que la primera etapa es la selección inicial, seguido de la selección sustantiva y finalizando en la selección contingente.		Presenta la institución lineamientos para el proceso de selección	
			Selección inicial	Existe requisitos para los puestos de trabajo	
				Presenta documentos principales como postulante	
			Selección sustantiva	Aplica diferentes pruebas para la selección de personal	
				Considera la empresa labores de prueba para la selección de personal	
				Reconoce que las entrevistas personales son importantes para la selección de personal	
				Existe evaluación médica para la selección de personal	
				Reconoce que se contrata personal discapacitado	
			Selección contingente		
				Considera importante las referencias de un trabajo anterior	

Likert:
1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. casi siempre
5. Siempre

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Rotación del Personal	Chiavenato, (2007) Define como un aspecto importante dentro de la dinámica de una organización, la rotación de personal es el incremento o reducción de personal entre una organización y su entorno.	Al determinar la salida ya sea voluntaria o involuntaria del personal, se tomará en cuenta procedimientos para la recolección de información respecto a la variable y considerando los motivos de la rotación tal como la transferencia, jubilación, ascenso, despido y renuncia del personal.		Existe cambio de puestos de trabajo en la empresa	Likert: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. casi siempre 5. Siempre
			Transferencia	Cambios de puestos deben ser evaluados	
				Existe reducción de puestos de trabajo	
				Promueven el ascenso en la empresa	
			Ascenso	Existe recompensa por ascenso de puesto	
				Existe preferencias para los ascensos de puesto	
			Jubilación	La edad es limitante para las labores en la empresa	
				Realizan pronóstico de disponibilidad de empleados en la empresa	
			Despido	Reconoce como acciones disciplinarias los despidos del personal	
				Reconoce que los despidos son por falta de adaptabilidad del colaborador	
	Reconoce que las renuncias en por el sueldo				
Renuncia	Existe correcciones para disminuir las renuncias				
	Reconoce que las renuncias son por falta de capacitaciones				

CAPITULO IV: METODOLOGIA

4.1 Método de Investigación

Método General.

En cuanto al método de investigación, se desarrolló en el método científico, de acuerdo a la identificación del problema de estudios se buscaron información que llevó a demostrar la relación que existe entre la selección de personal y rotación laboral en la Empresa AYC Operador Logístico SAC.

Así mismo los métodos específicos que se utilizaron, fueron el deductivo, para lo cual se tomó en cuenta teorías relevantes que permitió respaldar el estudio, considerando aspectos generales a específicos. En cuanto al inductivo se compararon resultados de investigaciones específicas lo cual llevaron al estudio en un ámbito generalizando dicha comparación. Por último, en el método analítico se descompuso las variables en dimensiones, para su mejor comprensión de selección de personal y rotación laboral.

4.2 Tipo de Investigación

El estudio fue de tipo básica, a fin de que, los resultados contribuyan en el incremento de los conocimientos respecto al procesos de selección de personal para evitar excesiva rotación de personal, esto sin contrastarlo con ningún aspecto práctico. Al respecto (Ñaupas et al., 2018)

“Indican que este tipo de investigación denominada básica o sustantiva motiva la curiosidad de descubrir nuevos conocimientos científicos siendo el amor a la ciencia para la ciencia y sirve de base a la investigación aplicada” (p.91).

4.3 Nivel de Investigación

El alcance de la investigación se realizó en el tipo correlacional porque se buscó el grado de relación que existe entre las variables de estudio como es selección de personal y rotación laboral. Tomando en cuenta la teoría de Hernández & Mendoza, (2018) al explicar que: Las investigaciones que pretenden asociar conceptos, fenómenos, hechos o variables. Miden las variables y su relación en términos estadísticos. Este tipo de estudios tiene la finalidad de conocer la relación o grado de asociación entre dos o más variables en un contexto particular. (p. 155)

4.4 Diseño de la Investigación.

Para la investigación se tomaron en cuenta el diseño no experimental en vista que no se manipularon ninguna de las variables de estudio, así mismo fue de corte transversal ya que se tomaron en cuenta un solo periodo de estudio y descriptivo correlacional debido a que se demostró el grado de relación que existe entre la selección de personal y rotación laboral.

Es importante considerar la versión de Hernández & Mendoza, (2018) cuando indican que; los diseños no experimentales se realizan sin la necesidad de manipular las variables, solo se observa tal como se encuentra en un ambiente natural. En cuanto al periodo de estudios es un solo momento por lo tanto es transversal o transaccional.

4.5 Población y Muestra

Población

Para Ñaupas et al., (2014) “al referirse de la población específica que es el conjunto de personas que conforman el universo que apoyaran en la investigación” (p. 247)

En cuanto a la población se tomaron de referencia al personal que labora en la Empresa AYC Operador Logístico SAC siendo un total de 49 según se explica en la tabla.

Tabla 1
Población

N°	DESCRIPCIÓN POR NIVEL JERÁRQUICO	N° COLABORADORES
1	Nivel Estratégico	2
2	Nivel Táctico	9
3	Nivel Operativo	38

Muestra.

En cuanto a la muestra Ñaupas et al., (2014) “indica que es el subconjunto, o parte del universo que fue seleccionado” (p. 247). Para la investigación se tomaron en cuenta el total de 49 colaboradores en vista que es pequeña la población, por lo tanto, será una muestra censal.

4.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

En cuanto a la técnica que se aplicaron para la recolección de datos fue, la más usual en las investigaciones de las ciencias sociales como es, la encuesta. Así mismo el instrumento que se utilizó fue el cuestionario que consta de ítems coherentes referentes a las variables y dimensiones de estudios, los cuales fueron validados con juicio de expertos y pasó por la confiabilidad según el coeficiente de Cronbach.

4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento de datos se realizó como primer paso la recolección de datos, luego con la ayuda del excel se tabularon y luego se procesaron las contrastaciones

de la hipótesis al SPSS Ver. 25. Presentándose en tablas y figuras para su interpretación respectiva de los resultados.

4.8 Aspectos éticos de la Investigación.

La investigación se desarrolló bajo los lineamientos del reglamento de grados y títulos de la Universidad Peruana Los Andes. Así mismo no se vulneraron la privacidad de los participantes en el estudio, llevando formalmente un registro de las actividades ordenadas y conservando la discreción de la información, así como del respeto, ética profesional en todos los hechos.

CAPITULO V: RESULTADOS

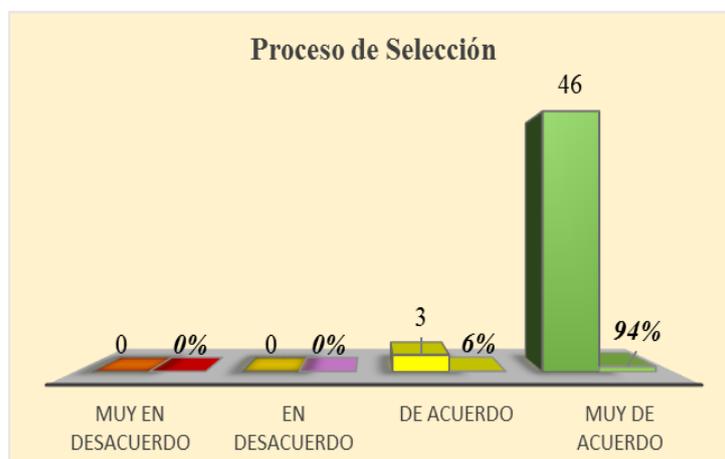
5.1 Descripción de resultados.

Variable Proceso de Selección

Tabla 2
Proceso de Selección

Proceso de Selección		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
De acuerdo	3	6%
Muy de acuerdo	46	94%
Total	49	100%

Figura 1
Proceso de Selección



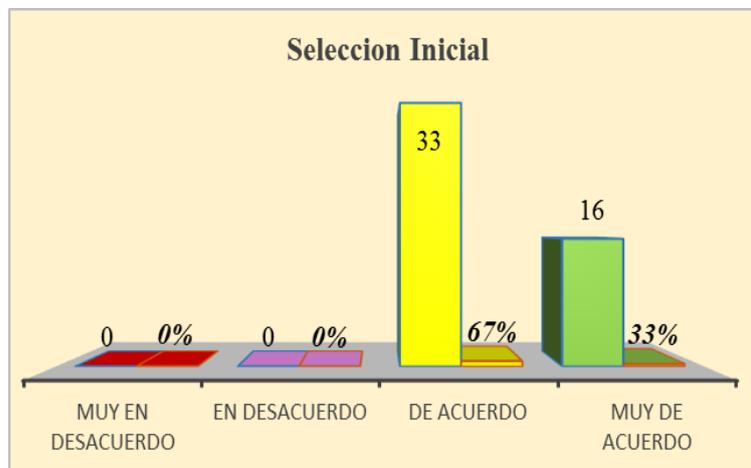
El resultado de la tabla 2 y la figura 1 muestra que una mayoría representado en un 94 % conformado por 46 personas encuestadas están muy de acuerdo con el proceso de selección en la Empresa, así como un 6% que representa a 3 encuestado están de acuerdo, ninguno en desacuerdo y muy en desacuerdo.

Dimensión Selección Inicial

Tabla 3
Selección Inicial

Selección Inicial		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
De acuerdo	33	67%
Muy de acuerdo	16	33%
Total	49	100%

Figura 2
Selección Inicial



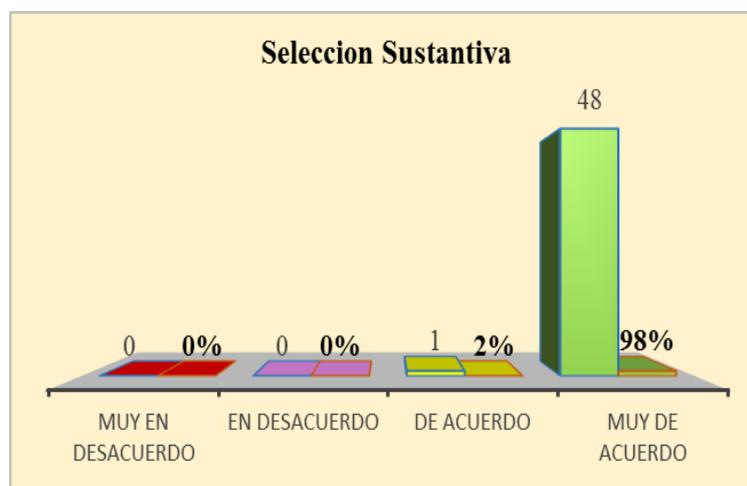
La encuesta representada en la tabla 3 y la figura 2 , demuestra que un 67 % que representa a 33 personas están de acuerdo con la selección inicial, así mismo 16 encuestados que representa un 33 % están muy de acuerdo, seguido de 0 % que manifiestan su desacuerdo.

Dimensión Selección Sustantiva

Tabla 4
Selección Sustantiva

Selección Sustantiva		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
De acuerdo	1	2%
Muy de acuerdo	48	98%
Total	49	100%

Figura 3
Selección Sustantiva



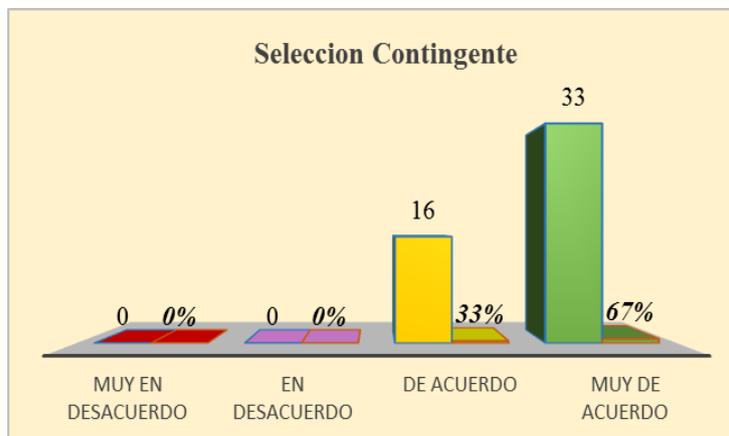
La tabla 4 y la figura 3, demuestran que 48 personas encuestados que representa el 98 % están muy de acuerdo con la selección sustantiva, seguido de una persona que representa el 2% está de acuerdo y ningún encuestado está en desacuerdo.

Dimensión Selección Contingente

Tabla 5
Selección Contingente

Selección Contingente		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
De acuerdo	16	33%
Muy de acuerdo	33	67%
Total	49	100%

Figura 4
Selección Contingente



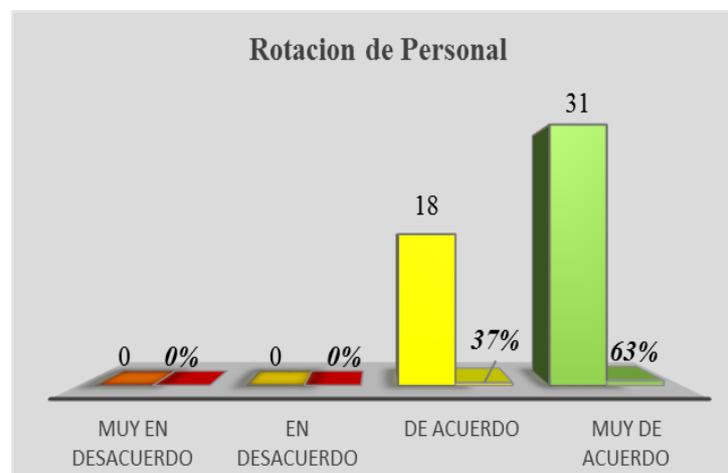
En base a la tabla 5 y la figura 4 se observa que 33 personas encuestadas que representan el 67 % están muy de acuerdo con la selección contingente, así mismo 16 personas que representa a 33 % de los encuestados se encuentran de acuerdo y cabe mencionar que ningún encuestado da a conocer el desacuerdo en dicha selección.

Variable Rotación de Personal

Tabla 6
Rotación de Personal

Rotación de Personal		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
De acuerdo	18	37%
Muy de acuerdo	31	63%
Total	49	100%

Figura 5
Rotación de Personal



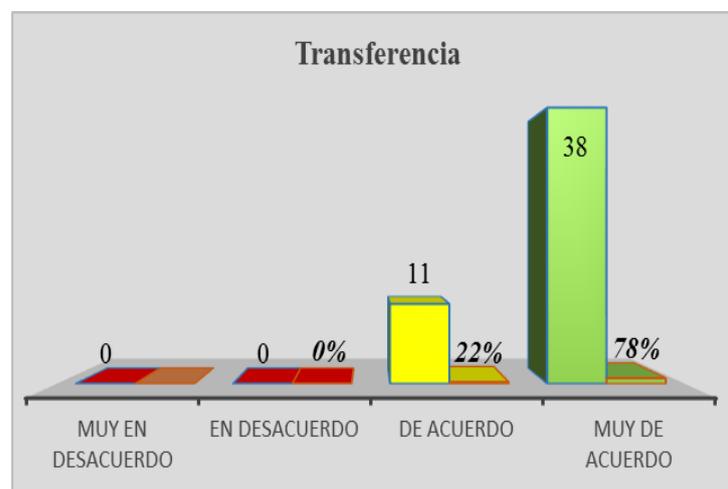
La tabla 6 y la figura 5 respectivamente demuestran que 31 encuestados que representan el 63 % están en muy de acuerdo que existe rotación de personal, así mismo un 31 % de los encuestados están de acuerdo y no hay encuestados que mencionen algún desacuerdo.

Dimensión Transferencia

Tabla 7
Transferencia

Transferencia		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
De acuerdo	11	22%
Muy de acuerdo	38	78%
Total	49	100%

Figura 6
Transferencia



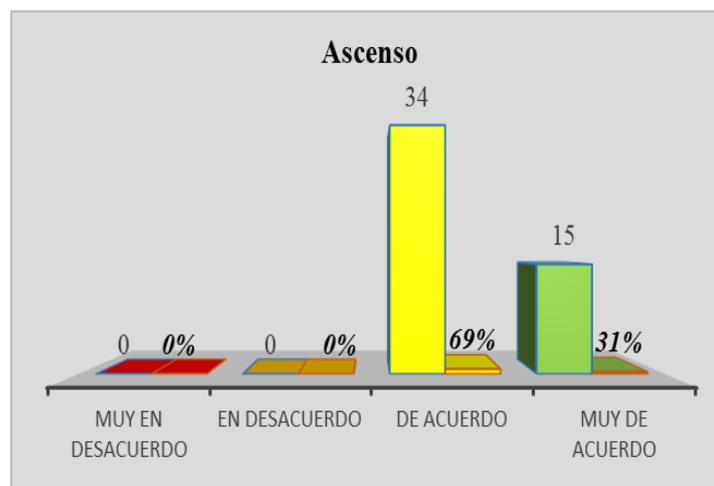
De acuerdo a la tabla 7 y la figura 6 respectivamente se puede observar que hay un 78 % de los encuestados, es decir 38 personas están muy de acuerdo con las transferencias, un 22 % que representan a 11 personas están en de acuerdo y ningún encuestado están en desacuerdo.

Dimensión Ascenso

Tabla 8
Ascenso

Ascenso		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
De acuerdo	34	69%
Muy de acuerdo	15	31%
Total	49	100%

Figura 7
Ascenso



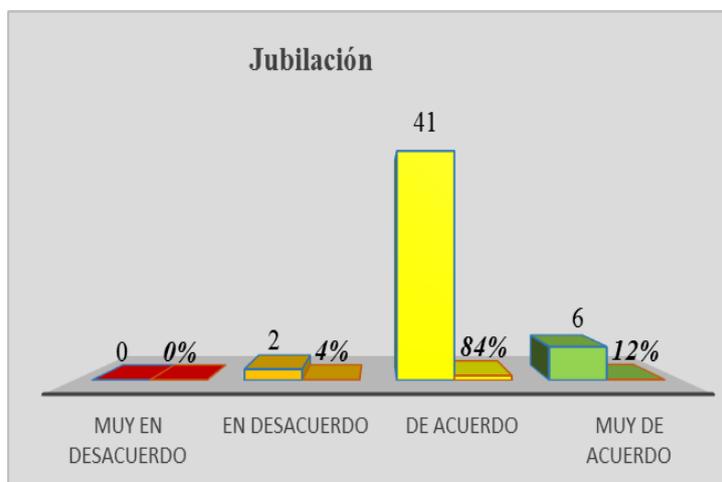
De la tabla 8 y figura 7, se puede apreciar que 34 encuestados que representa el 69% están de acuerdo con los ascensos en la empresa, así mismo 15 encuestados que representa el 31 % de los encuestados están muy de acuerdo con los ascensos. Cabe mencionar que no hay personas que se encuentran en desacuerdos.

Dimensión Jubilación

Tabla 9
Jubilación

Jubilación		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	2	4%
De acuerdo	41	84%
Muy de acuerdo	6	12%
Total	49	100%

Figura 8
Jubilación



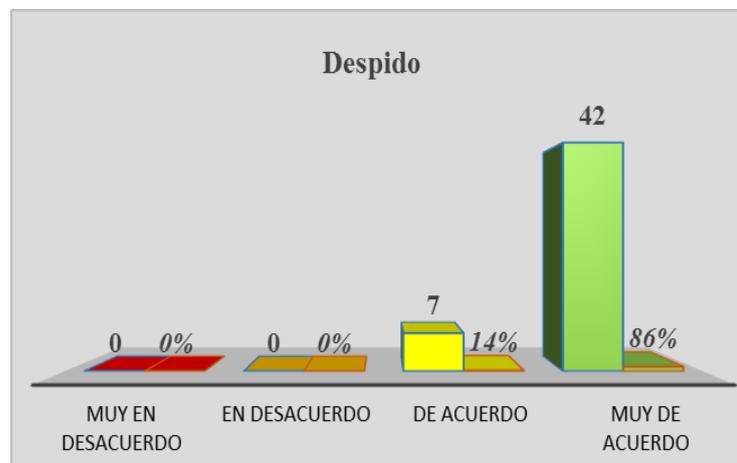
Se observa en la tabla 9 y figura 8 respectivamente, que una mayoría de 84 % representado por 41 personas encuestados están de acuerdo con la Jubilación, así mismo un 12 % conformado por 6 encuestados indican estar muy de acuerdo, por otro lado 2 encuestados que representa el 4% están en desacuerdo y ningún encuestado menciona el muy en desacuerdo.

Dimensión Despido

Tabla 10
Despido

Despido		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
De acuerdo	7	14%
Muy de acuerdo	42	86%
Total	49	100%

Figura 9
Despido



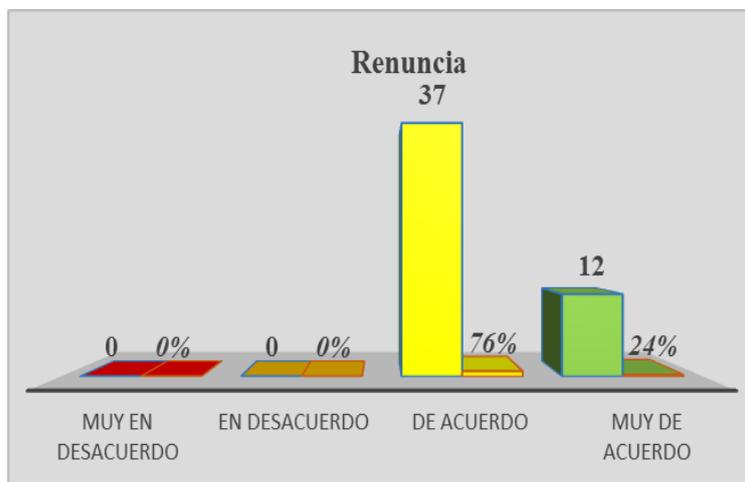
La tabla 10 y su respectiva figura 9, dan a conocer que hay 42 personas encuestadas que representa un 86 % que están muy de acuerdo con las pautas que puedan ocasionar el despido, seguido de 7 personas que representa el 14 % están de acuerdo y ningún encuestado menciona los desacuerdos.

Dimensión Renuncia

Tabla 11
Renuncia

Renuncia		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy en desacuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
De acuerdo	37	76%
Muy de acuerdo	12	24%
Total	49	100%

Figura 10
Renuncia



La tabla 11 y la figura 10 dan a conocer el resultado de la encuesta de términos que pudieran causar la renuncia de un trabajador, es así que una mayoría de 76 % que representa a 37 personas están de acuerdo con dichos términos, así mismo un 24 % que es 12 personas están muy de acuerdo y no hay encuestados que están en algún desacuerdo.

5.2 Contrastación de hipótesis.

Hipótesis general

Paso 1: Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre el proceso de selección y rotación del personal en la Empresa AYC Operador Logístico SAC en la ciudad de Lima.

Hi: Existe relación significativa entre el proceso de selección y rotación del personal en la Empresa AYC Operador Logístico SAC en la ciudad de Lima.

Paso 2: Estadístico de prueba

La investigación fue desarrollada estadísticamente con la prueba de Rho de Spearman para datos no paramétricos, siendo un estadístico de prueba que determina la correlación que existe entre variables de estudio, con un grado de significancia de $\alpha=0,05$.

Paso 3: Calculo estadístico

Para el cálculo estadístico de las variables de estudio proceso de selección y rotación del personal en la Empresa AYC Operador Logístico SAC en la ciudad de Lima se realizó con la ayuda del SPSS v.25 tal como indica la tabla 12

Tabla 12
Rotación de personal y Proceso de selección

			Correlaciones	
			Proceso de selección	Rotación de personal
Rho de Spearman	Proceso de selección	Coeficiente de correlación	1,000	,682**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	49	49
	Rotación de personal	Coeficiente de correlación	,682**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	49	49

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Paso 4: Conclusión

A un grado de significancia menor a 0,05 se demuestra que existe relación significativa y positiva de 0,682 esto indica que es una relación positiva moderada entre proceso de selección y rotación del personal en la Empresa AYC Operador Logístico SAC en la ciudad de Lima.

Hipótesis específica 1**Paso 1: Formulación de la hipótesis**

Ho: No existe relación significativa entre selección inicial y rotación del personal en la Empresa AYC Operador Logístico SAC en la ciudad de Lima.

Hi: Existe relación significativa entre selección inicial y rotación del personal en la Empresa AYC Operador Logístico SAC en la ciudad de Lima.

Paso 2: Estadístico de prueba

La investigación fue desarrollada estadísticamente con la prueba de Rho de Spearman para datos no paramétricos, siendo un estadístico de prueba que determina la correlación que existe entre variables de estudio, con un grado de significancia de $\alpha=0,05$.

Paso 3: Cálculo estadístico

El cálculo estadístico para la dimensión selección inicial y rotación del personal en la Empresa AYC Operador Logístico SAC en la ciudad de Lima se realizó con la ayuda del SPSS v.25 tal como indica la tabla 13

Tabla 13
Rotacion de personal y Seleccion Inicial

			Correlaciones	
			Selección Inicial	Rotación de personal
Rho de Spearman	Selección Inicial	Coeficiente de correlación	1,000	,702**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	49	49
	Rotación de personal	Coeficiente de correlación	,702**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	49	49

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Paso 4: Conclusión

A un grado de significancia menor a 0,05 se demuestra que existe relación significativa y positiva de 0,705 esto indica que es una relación positiva moderada entre la selección inicial y rotación del personal en la Empresa AYC Operador Logístico SAC en la ciudad de Lima.

Hipótesis específica 2

Paso 1: Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre selección sustantiva y rotación del personal en la Empresa AYC Operador Logístico SAC en la ciudad de Lima.

Hi: Existe relación significativa entre selección sustantiva y rotación del personal en la Empresa AYC Operador Logístico SAC en la ciudad de Lima.

Paso 2: Estadístico de prueba

La investigación fue desarrollada estadísticamente con la prueba de Rho de Spearman para datos no paramétricos, siendo un estadístico de prueba que determina la

correlación que existe entre variables de estudio, con un grado de significancia de $\alpha=0,05$.

Paso 3: Cálculo estadístico

El cálculo estadístico para la dimensión selección sustantiva y rotación del personal en la Empresa AYC Operador Logístico SAC en la ciudad de Lima se realizó con la ayuda del SPSS v.25 tal como indica la tabla 14

Tabla 14
Rotación de personal y Selección sustantiva

			Correlaciones	
			Rotación de personal	Selección Sustantiva
Rho de Spearman	Rotación de personal	Coeficiente de correlación	1,000	,654**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	49	49
	Selección Sustantiva	Coeficiente de correlación	,654**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	49	49

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Paso 4: Conclusión

A un grado de significancia menor a 0,05 se demuestra que existe relación significativa y positiva de 0,654 esto indica que es una relación positiva moderada entre la selección sustantiva y rotación del personal en la Empresa AYC Operador Logístico SAC en la ciudad de Lima.

Hipótesis específica 3

Paso 1: Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre selección contingente y rotación del personal en la Empresa AYC Operador Logístico SAC en la ciudad de Lima.

Hi: Existe relación significativa entre selección contingente y rotación del personal en la Empresa AYC Operador Logístico SAC en la ciudad de Lima.

Paso 2: Estadístico de prueba

La investigación fue desarrollada estadísticamente con la prueba de Rho de Spearman para datos no paramétricos, siendo un estadístico de prueba que determina la correlación que existe entre variables de estudio, con un grado de significancia de $\alpha=0,05$.

Paso 3: Cálculo estadístico

El cálculo estadístico para la dimensión selección contingente y rotación del personal en la Empresa AYC Operador Logístico SAC en la ciudad de Lima se realizó con la ayuda del SPSS v.25 tal como indica la tabla 14

Tabla 15
Rotación de personal y Selección contingente

			Rotación de personal	Selección Contingente
Rho de Spearman	Rotación de personal	Coeficiente de correlación	1,000	,712**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	49	49
	Selección Contingente	Coeficiente de correlación	,712**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	49	49

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Paso 4: Conclusión

A un grado de significancia menor a 0,05 se demuestra que existe relación significativa y positiva de 0,712 esto indica que es una relación positiva moderada entre la selección contingente y rotación del personal en la Empresa AYC Operador Logístico SAC en la ciudad de Lima.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El estudio realizado de la empresa AYC Operador Logístico SAC fue con la finalidad de establecer la relación entre el proceso de selección y rotación del personal, hoy en día es relevante tratar sobre estos temas ya que las organizaciones cuidan el potencial humano, así como los gerentes dedican un tiempo para gestionar la rotación voluntaria o no voluntaria de su personal, al respecto se encontró teorías que respaldaron la investigación. El proceso de recolección de datos permitió analizar claramente la percepción que tienen los colaboradores respecto al proceso de selección tal como indica los resultados que en un 94 % conformado por 46 personas encuestadas están muy de acuerdo con el proceso de selección que debe haber en la empresa considerando que se debe respetar las normativas internas de la organización, así mismo plantear acertadamente el perfil del puesto sobre todo en el área de ventas, ahora en cuanto a la rotación de personal consideran 31 encuestados que representan el 63 % están en muy de acuerdo que existe rotación de personal esto porque la forma como los contratan en la empresa, por otro lado no les brindan programas de inducción y capacitaciones.

Por lo cual los resultados obtenidos al momento de hacer la contrastación de la hipótesis indican claramente que existe relación significativa y positiva entre el proceso de selección y rotación del personal de la empresa AYC Operador Logístico SAC en el año 2021, dicho resultado coincide con Chacón, (2017) presenta la Tesis *“Análisis del proceso de selección y su impacto en la rotación del personal de la Empresa Market line Perú SAC”* llega a la conclusión que al no realizar procedimientos técnicos para el proceso de reclutamiento y selección del personal aplicando evaluaciones de criterios particulares para cada candidato, causa deserción o rotación del personal perjudicando la productividad y reducción de grupos e trabajo en la empresa. Por su parte Rubio & Villagrán, (2017), realizaron el estudio de *“La rotación de personal y su incidencia en el*

desempeño del talento humano en la Corporación Fiales” de la Universidad de Guayaquil, concluyen que el bajo rendimiento de los colaboradores se debe a que existe un nivel alto de rotación, tomando en cuenta estos resultados proponen los investigadores nuevas estrategias como un plan de acción para evitar ausentismo del personal.

Para tomar acciones acertadas es importante tomar en cuenta la teoría que respalda toda acción organizacional tal como indica Chiavenato, (2007) el autor define el proceso de selección, al reclutamiento de un personal idóneo, para satisfacer las necesidades en el puesto requerido, manteniendo o aumentando la eficiencia de la organización. Así mismo solucionar la adecuación de la persona, buscando la eficiencia y eficacia del personal en el puesto de trabajo, tomando en cuenta que el proceso de selección tiene etapas relevantes para el logro pleno del propósito organizacional. El mismo autor Chiavenato, (2007) define como un aspecto importante dentro de la dinámica de una organización, la rotación de personal es el incremento o reducción de personal entre una organización y su entorno. Esto puede expresarse en forma porcentual entre los ingresos y retiros de colaboradores de la empresa, tanto mensual como anual que les permite diagnosticar, prevenir y pronosticar causas de dicha rotación.

En tal sentido se considera que el proceso de selección va de la mano con la rotación del personal en vista que el primero debe ser muy bien gestionado cumpliendo los procedimientos normativos de la empresa, así como legalmente para garantizar que el personal que trabaja cuenta con el perfil del puesto de trabajo y evitar rotundamente la ausencia o rotación del personal.

CONCLUSIONES

1. A un grado de significancia menor a 0,05 se demuestra que existe relación significativa y positiva de 0,682 esto indica que es una relación positiva moderada entre proceso de selección y rotación del personal en la Empresa AYC Operador Logístico SAC en la ciudad de Lima. Esto indica que la selección del personal va de acuerdo al perfil del puesto y todo el proceso se desarrolla tomando en cuenta las normativas internas de la empresa y con la veracidad que corresponde, con la finalidad de evitar el ausentismo, rotación del personal de la organización.
2. A un grado de significancia menor a 0,05 se demuestra que existe relación significativa y positiva de 0,705 esto indica que es una relación positiva moderada entre la selección inicial y rotación del personal en la Empresa AYC Operador Logístico SAC en la ciudad de Lima. Se puede interpretar que en la selección inicial los requerimientos van acorde al perfil del puesto por lo tanto se evitará contratar al personal que no tenga la experticia que se requiere evitando la rotación en la empresa.
3. A un grado de significancia menor a 0,05 se demuestra que existe relación significativa y positiva de 0,654 esto indica que es una relación positiva moderada entre la selección sustantiva y rotación del personal en la Empresa AYC Operador Logístico SAC en la ciudad de Lima. Es importante resaltar que la evaluación del postulante, así como la entrevista es sustancial para tomar decisiones que personal es el indicado para el puesto, siendo a largo plazo evitar la rotación del personal de la empresa.
4. A un grado de significancia menor a 0,05 se demuestra que existe relación significativa y positiva de 0,712 esto indica que es una relación positiva moderada entre la selección contingente y rotación del personal en la Empresa AYC

Operador Logístico SAC en la ciudad de Lima. Esto indica que al momento de contratar al personal idóneo es necesario solicitar contingencias tal como referencias de recomendaciones para evitar posteriormente la rotación del personal de la empresa.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la empresa AYC Operador Logístico SAC, mejorar los procedimientos de selección del personal, sobre todo elaborando un manual de organización y funciones con la finalidad de esclarecer los puestos de trabajo y tengan claro el perfil de dichos puestos para cuando realicen convocatorias de nuevo personal y evitando el ausentismo, deserción o rotación del personal.
2. Al momento de elaborar el perfil del puesto debe intervenir el jefe de recursos humanos para delinear el requerimiento que necesita el postulante y seleccionar los candidatos de acuerdo a requisitos mínimos, así mismo diseñar una entrevista inicial breve, con la finalidad de asegurarse de que el interesado está realmente comprometido y aprenda sobre el trabajo.
3. La oficina de recursos humanos debe aplicar diversos métodos tal como entrevistas, pruebas prácticas y psicológicas con la finalidad de evaluar la experiencia, las habilidades y destrezas a profundidad que cuenta el postulante para el puesto de trabajo.
4. Se recomienda que deben aplicar estrategias contingentes antes de la firma de contrato ya que la empresa no solo requiere que la persona contratada demuestre competencias y profesionalismo, sino también algunas referencias médicas, económicas, entre otros con el propósito de evitar futuros problemas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2010). *Desarrollo del Talento Humano: Basado en competencias* (Editorial Graniza S.A. (ed.); Tercera ed).
- Baque, M., & Cevallos, Y. (2017). Estudio del proceso de reclutamiento, selección y contratación de la empresa Sajador S.A. y su incidencia en el nivel de productividad del Año 2016. In *Universidad de Guayaquil*.
- Castaño Collado, M., Lopez Montalvo, G., & Prieto Zamora, J. M. (2011). *Guía Técnica y de Buenas Prácticas en Reclutamiento y Selección de Personal*.
- Chiavenato, I. (2007a). *Administración de recursos humanos* (8°).
- Chiavenato, I. (2007b). *Administración de recursos humanos* (McGraw-Hill Interamericana (ed.); 8va. Edici).
- <http://www.itescam.edu.mx/principal/sylabus/fpdb/recursos/r91760.PDF>
- Dayana, G. C. D. (2017). Efecto de rotacion de personal en la rentabilidad de la empresa Prosegur Vigilancia y Seguridad Privada. In *Universidad Corporacion Universitaria Minuto de Dios* (Vol. 11, Issue 1). Corporacion Universitaria Minuto de Dios.
- Guevara, K., & Guevara, N. (2020). Rotacion de personal y su relacion con la satisfaccion del cliente en Financiera Crediscotia Jaen - 2019. In *Universidad Señor de Sipan*.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación* (7ma. (ed.); Mc Graw Hi).
- Isaac, M. de P. F. (2018). Rotacion de personal y clima organizacional. In *Universidad Rafael Landivar, Guatemala*. URL Guatemala.
- Luis, C. R. J. (2017). Analisis de Proceso de seleccion y su impacto en la rotacion del personal de la empresa market line. In *Universidad Nacional del Callao*. UNAC

CALLAO.

Mondy, R. W. (2010). *Administracin de recursos humanos*.

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigacion* (Ediciones de la U (ed.); 4ta.).

Ñaupas, H., Valdibivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. In Ediciones de la U (Ed.), *Journal of Chemical Information and Modeling* (5ta., Vol. 53, Issue 9).
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (E. 15va (ed.); PEARSON).

Rocio Magaly, G. C., & Leidy Anali, V. C. (2019). Selección de Personal y Desempeño Laboral en la Empresa tiendas exclusiva S.R.L. en la ciudad de Cajamarca, 2019. In *Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo*. UPAGU CAJAMARCA.

Rubio, J. del R., & Villagrán, D. A. (2017). La Rotacion de personal y su incidencia en el desempeño del talento humano en la Corporacion Fiales. In *Universidad de Guayaquil* (Vol. 42, Issue 4).

Sobeida Alvarado Leon, S. J. T. L. (2016). Evaluacion del Proceso de seleccion de personal y su incidencia en el rendimiento laboral en la Empresa Distribuidora Megatri SAC. In *Universidad Nacional de San Martin - Tarapoto*.

ANEXOS:

Anexo 1: Matriz de consistencia

Proceso de selección y rotación del personal en la Empresa AYC Operador Logístico SAC - Lima				
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	MÉTODOS
<p>Problema general: ¿Cómo se relaciona el proceso de selección y rotación del personal en la Empresa AYC Operador Logístico SAC en la ciudad de Lima ?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>a) ¿De qué manera se relaciona la selección inicial y rotación del personal en la Empresa AYC Operador Logístico SAC en la ciudad de Lima?</p> <p>b) ¿Cómo se relaciona la selección sustantiva y rotación del personal en la Empresa AYC Operador Logístico SAC en la ciudad de Lima?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación de la selección contingente y rotación del personal en la Empresa AYC Operador Logístico SAC en la ciudad de Lima?</p>	<p>Objetivo general: Establecer la relación entre el proceso de selección y rotación del personal en la Empresa AYC Operador Logístico SAC en la ciudad de Lima</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>a) Identificar la relación entre selección inicial y rotación del personal en la Empresa AYC Operador Logístico SAC en la ciudad de Lima</p> <p>b) Establecer la relación entre selección sustantiva y rotación del personal en la Empresa AYC Operador Logístico SAC en la ciudad de Lima</p> <p>c) Identificar la relación entre selección contingente y rotación del personal en la Empresa AYC Operador Logístico SAC en la ciudad de Lima.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre el proceso de selección y rotación del personal en la Empresa AYC Operador Logístico SAC en la ciudad de Lima</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>a) Existe relación significativa entre selección inicial y rotación del personal en la Empresa AYC Operador Logístico SAC en la ciudad de Lima</p> <p>b) Existe relación significativa entre selección sustantiva y rotación del personal en la Empresa AYC Operador Logístico SAC en la ciudad de Lima</p> <p>c) Existe relación significativa entre selección contingente y rotación del personal en la Empresa AYC Operador Logístico SAC en la ciudad de Lima</p>	<p>V: Selección</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Selección inicial 2. Selección sustantiva 3. Selección contingente <p>V: Rotación de personal</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Transferencia 2. Ascensos 3. Jubilación 4. Despido 5. Renuncia 	<p>Método de investigación: Científico</p> <p>Métodos específicos: Inductivo, deductivo, analítico</p> <p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Nivel de investigación: Correlacional</p> <p>Diseño de investigación: No experimental, transversal, descriptivo correlacional.</p> <p>Población: 49 colaboradores Muestra: 49 colaboradores muestran censal Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Proceso de Selección	Robbins & Judge, (2013), nos menciona en su libro “Comportamiento Organizacional” que el objetivo de un proceso de selección es identificar correctamente a los recursos humanos que cumplan con los requisitos del puesto y además que tengan cualidades individuales como habilidad y experiencia.	Para elegir a la persona idónea que ocupe el puesto, es imprescindible seguir procedimientos para la recolección de información, tomando en cuenta que la primera etapa es la selección inicial, seguido de la selección sustantiva y finalizando en la selección contingente.		Presenta la institución lineamientos para el proceso de selección	
			Selección inicial	Existe requisitos para los puestos de trabajo	
				Presenta documentos principales como postulante	
				Aplica diferentes pruebas para la selección de personal	
			Selección sustantiva	Considera la empresa labores de prueba para la selección de personal	
				Reconoce que las entrevistas personales son importantes para la selección de personal	
				Existe evaluación médica para la selección de personal	
		Selección contingente	Reconoce que se contrata personal discapacitado		
			Considera importante las referencias de un trabajo anterior		

Likert:
 1. Nunca
 2. Casi nunca
 3. A veces
 4. casi siempre
 5. Siempre

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Rotación del Personal	Chiavenato, (2007) Define como un aspecto importante dentro de la dinámica de una organización, la rotación de personal es el incremento o reducción de personal entre una organización y su entorno.	Al determinar la salida ya sea voluntaria o involuntaria del personal, se tomará en cuenta procedimientos para la recolección de información respecto a la variable y considerando los motivos de la rotación tal como la transferencia, jubilación, ascenso, despido y renuncia del personal.	Transferencia	Existe cambio de puestos de trabajo en la empresa	Likert: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. casi siempre 5. Siempre
				Cambios de puestos deben ser evaluados	
			Ascenso	Existe reducción de puestos de trabajo	
				Promueven el ascenso en la empresa	
			Jubilación	Existe recompensa por ascenso de puesto	
				Existe preferencias para los ascensos de puesto	
			Despido	La edad es limitante para las labores en la empresa	
				Realizan pronóstico de disponibilidad de empleados en la empresa	
			Renuncia	Reconoce como acciones disciplinarias los despidos del personal	
				Reconoce que los despidos son por falta de adaptabilidad del colaborador	
Reconoce que las renuncias en por el sueldo					
	Existe correcciones para disminuir las renuncias				
	Reconoce que las renuncias son por falta de capacitaciones				

Anexo 3: Matriz de Construcción del Instrumento

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Proceso de Selección	SELECCIÓN INICIAL	Presenta la empresa lineamientos para el proceso de selección	1	Considera que se cumple las normas de la empresa para el proceso de selección	Likert: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. casi siempre 5. Siempre
		Existe proceso de reclutamiento de personal	2	Se respeta el cronograma de fechas para la presentación de documentos para postular a un puesto de trabajo	
			3	La empresa utiliza diferentes medios de comunicación para publicar el requerimiento de personal	
		Presenta documentos principales como postulante	4	La empresa pública claramente los requisitos relevantes para postular a un puesto de trabajo	
			5	Para la empresa es indispensable la presentación del CV del postulante	
		6	Para la empresa es indispensable la presentación de una carta de recomendación		
	SELECCIÓN SUSTANTIVA	Aplica diferentes pruebas para la selección de personal	7	La empresa aplica pruebas de conocimiento a los aspirantes al puesto de trabajo	
		Es importante las labores de prueba para la selección de personal	8	La empresa aplica pruebas psicológicas a los aspirantes al puesto de trabajo	
			9	La empresa aplica pruebas de habilidades y destrezas a los aspirantes al puesto de trabajo	
		Reconoce que las entrevistas personales son importantes para la selección de personal	10	La empresa aplica trabajo de prueba por un tiempo determinado	
			11	considera que a la entrevista personal es indispensable para la selección de personal	
		12	Considera que las entrevistas deben ser estructuradas para el proceso de selección del personal		
	SELECCIÓN CONTINGENTE	Existe evaluación médica para la selección de personal	13	La empresa solicita certificado médico a los postulantes para el puesto de trabajo	
		Reconoce que se contrata personal discapacitado	14	Considera que es importante solicitar certificado de consumo de estupefacientes	
			15	La empresa considera una prueba especial para el personal con discapacidad	
		Considera importante las referencias de un trabajo anterior	16	Se busca incluir a las personas con discapacidad de acuerdo a sus habilidades	
			17	Como documento adicional es importante solicitar las referencias de trabajos anteriores	
		18	La empresa solicita antecedentes judiciales de familia como documento adicional		

Rotación de Personal	TRANSFERENCIA	Existe cambio de puestos de trabajo en la empresa	1	Frecuentemente hay cambios de personal en los puestos de trabajo en la empresa	Likert: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. casi siempre 5. Siempre
		Cambios de puestos deben ser evaluados	2	Considera que los cambios de puestos deben ser evaluados	
		Existe reducción de puestos de trabajo	3	La situación de la emergencia sanitaria hizo que la empresa reduzca los puestos de trabajo	
	ASCENSO	Promueven el ascenso en la empresa	4	Considera usted que merece un ascenso en la empresa	
		Existe recompensa por ascenso de puesto	5	Si hay preparación del colaborador debe haber ascensos en la empresa	
		Existe preferencias para los ascensos de puesto	6	Todo ascenso considera que debe haber una bonificación especial	
	JUBILACIÓN	La edad es limitante para las labores en la empresa	7	En la empresa predomina las preferencias familiares para los ascensos	
		Realizan pronóstico de disponibilidad de empleados en la empresa	8	Si hay un colaborador en la empresa que pasa de 60 años invitan al retiro	
			9	Considera que la experiencia es más importante que la edad para cumplir labores asignadas en la empresa	
	DESPIDO		10	La empresa realiza anticipos de disponibilidad de colaboradores para los puestos de trabajo	
		Reconoce como acciones disciplinarias los despidos del personal	11	Usted cumple sus labores como indica las normativas de la empresa para evitar el despido	
			12	La empresa otorga memorándum si hay constante falta a sus labores	
		Reconoce que los despidos son por falta de adaptabilidad del colaborador	13	Usted percibe que los despidos son por falta de adaptabilidad de los colaboradores en la empresa	
	RENUNCIA		14	La empresa debe capacitar a los colaboradores para evitar despidos que perjudica a la empresa	
		Reconoce que las renunciaciones en por el sueldo	15	Considera que el personal renuncia porque no están conformes con el sueldo que ganan	
		Existe correcciones para disminuir las renunciaciones	16	La empresa evita las renunciaciones porque considera que debe hacer correcciones laborales	
			17	Recibe invitaciones de capacitaciones sobre la labor que realiza en la empresa	
		Reconoce que las renunciaciones son por falta de capacitaciones	18	Usted opina que debe ser frecuente las capacitaciones para evitar las renunciaciones en la empresa	

Anexo 4: Cuestionario

La finalidad del cuestionario es contar con la información que proporciona los colaboradores de la empresa AYO Operador Logístico SAC respecto al proceso de selección y rotación del personal. Por lo cual se solicita leer y marcar la respuesta con un X en el casillero tomando en cuenta la escala siguiente:

- 1 Nunca
- 2 Casi nunca
- 3 A veces
- 4 Casi siempre
- 5 Siempre

N°	ÍTEMS PROCESO DE SELECCIÓN	ESCALA				
	SELECCIÓN INICIAL	1	2	3	4	5
1	Considera que se cumple las normas de la empresa para el proceso de selección					
2	Se respeta el cronograma de fechas para la presentación de documentos para postular a un puesto de trabajo					
3	La empresa utiliza diferentes medios de comunicación para publicar el requerimiento de personal					
4	La empresa pública claramente los requisitos relevantes para postular a un puesto de trabajo					
5	Para la empresa es indispensable la presentación del CV del postulante					
6	Para la empresa es indispensable la presentación de una carta de recomendación					
	SELECCIÓN SUSTANTIVA	1	2	3	4	5
7	La empresa aplica pruebas de conocimiento a los aspirantes al puesto de trabajo					
8	La empresa aplica pruebas psicológicas a los aspirantes al puesto de trabajo					
9	La empresa aplica pruebas de habilidades y destrezas a los aspirantes al puesto de trabajo					
10	La empresa aplica trabajo de prueba por un tiempo determinado					
11	considera que a la entrevista personal es indispensable para la selección de personal					
12	Considera que las entrevistas deben ser estructuradas para el proceso de selección del personal					
	SELECCIÓN CONTINGENTE	1	2	3	4	5
13	La empresa solicita certificado médico a los postulantes para el puesto de trabajo					
14	Considera que es importante solicitar certificado de consumo de estupefacientes					
15	La empresa considera una prueba especial para el personal con discapacidad					
16	Se busca incluir a las personas con discapacidad de acuerdo a sus habilidades					
17	Como documento adicional es importante solicitar las referencias de trabajos anteriores					
18	La empresa solicita antecedentes judiciales de familia como documento adicional					

N°	ÍTEMS ROTACIÓN DE PERSONAL	ESCALA				
		1	2	3	4	5
TRANSFERENCIA						
1	Frecuentemente hay cambios de personal en los puestos de trabajo en la empresa					
2	Considera que los cambios de puestos deben ser evaluados					
3	La situación de la emergencia sanitaria hizo que la empresa reduzca los puestos de trabajo					
ASCENSO						
4	Considera usted que merece un ascenso en la empresa					
5	Si hay preparación del colaborador debe haber ascensos en la empresa					
6	Todo ascenso considera que debe haber una bonificación especial					
7	En la empresa predomina las preferencias familiares para los ascensos					
JUBILACIÓN		1	2	3	4	5
8	Si hay un colaborador en la empresa que pasa de 60 años invitan al retiro					
9	Considera que la experiencia es más importante que la edad para cumplir labores asignadas en la empresa					
10	La empresa realiza anticipos de disponibilidad de colaboradores para los puestos de trabajo					
DESPIDO		1	2	3	4	5
11	Usted cumple sus labores como indica las normativas de la empresa para evitar el despido					
12	La empresa otorga memorándum si hay constante falta a sus labores					
13	Usted percibe que los despidos son por falta de adaptabilidad de los colaboradores en la empresa					
14	La empresa debe capacitar a los colaboradores para evitar despidos que perjudica a la empresa					
RENUNCIA		1	2	3	4	5
15	Considera que el personal renuncia porque no están conformes con el sueldo que ganan					
16	La empresa evita las renunciaciones porque considera que debe hacer correcciones laborales					
17	Recibe invitaciones de capacitaciones sobre la labor que realiza en la empresa					
18	Usted opina que debe ser frecuente las capacitaciones para evitar las renunciaciones en la empresa					

Anexo 5: Confiabilidad y validez del instrumento

Sobre la Variable Proceso de Selección

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
1.055	18

Sobre la Variable Rotación de Personal

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
1.054	18

Tabla de validez según la escala de 0 a 1	
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy Confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "Proceso de Selección y Rotación del Personal en la Empresa AYC Operador Logístico SAC - Lima, 2021"

ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

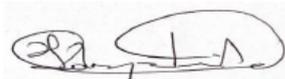
Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																				95
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																				94
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia.																				95
4. Organización	Existe una organización lógica.																				94
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				95
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																				94
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																				94
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																				94
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				94
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																				94

PROMEDIO DE VALORACIÓN

94

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena

Nombres y Apellidos:	Yuliana Vargas Ariste	DNI N°	20122105
Dirección domiciliaria:	Calle Neptuno 241 San Carlos	Teléfono/Celular:	943033600
Título Profesional	Licenciada en Administración		
Grado Académico:	Maestra		



Firma

Lugar y fecha: Huancayo 12/12/2021

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "Proceso de Selección y Rotación del Personal en la Empresa AYC Operador Logístico SAC - Lima, 2021"

ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado																			90		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				90	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia.																					91
4. Organización	Existe una organización lógica.																					91
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					95
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																					90
7. Consistencia	Basado en aspectos técnicos científicos																					90
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																					90
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																					90
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

91

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena **e) Muy buena**

Nombres y Apellidos:	Graciela Soledad Verástegui Velásquez	DNI N°	20019805
Dirección domiciliar:	Calle San Juan 210 San Antonio Huancayo	Teléfono/Celular:	958601040
Título Profesional	Licenciada en Administración de Empresas		
Grado Académico:	Magister		



Firma

Lugar y fecha: Huancayo 28/11/2021

FICHAS DE VALIDACIÓN

INFORME DE OPINIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO

DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "Proceso de Selección y Rotación del Personal en la Empresa AYC Operador Logístico SAC - Lima, 2021"

ASPECTOS DE VALIDACIÓN.

Indicadores	Criterios	Deficiente				Baja				Regular				Buena				Muy bueno			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado																			90	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables																				91
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia.																				91
4. Organización	Existe una organización lógica.																				91
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				91
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																				91
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos																				91
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores																				90
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				90
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación																				90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

91

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena Muy buena

Nombres y Apellidos:	Gina Ursula Liñan Ramirez	DNI N°	20055692
Dirección domiciliaria:	CC HH Juan Parra del Riego G-1 Dpto 301	Teléfono/Celular:	964791625
Título Profesional	Licenciada en Administración de Empresas		
Grado Académico:	Magister		



Firma

Lugar y fecha: Huancayo 02/12/2021

Anexo 6: Data de procesamiento de datos

VARIABLE 1 : PROCESO DE SELECCIÓN																						
Muestra	SELECCIÓN INICIAL						SELECCIÓN SUSTANTIVA						SELECCIÓN CONTINGENTE						Total	D1	D2	D3
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18				
1	4	4	5	5	5	2	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	76	25	27	24
2	4	5	4	5	4	1	5	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	74	23	26	25
3	5	4	4	4	5	2	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	78	24	27	27
4	4	4	4	5	5	1	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	77	23	27	27
5	4	4	4	5	4	2	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	71	23	26	22
6	5	5	4	5	4	2	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	73	25	26	22
7	5	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	72	23	25	24
8	5	5	5	4	4	2	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	5	4	76	25	26	25
9	4	5	5	4	3	2	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	75	23	27	25
10	4	5	4	4	3	1	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	75	21	28	26
11	4	5	4	5	3	1	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	73	22	26	25
12	5	5	5	4	4	1	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	77	24	27	26
13	5	4	5	5	5	1	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	79	25	27	27
14	5	3	5	5	5	3	4	5	5	4	5	4	4	3	4	3	4	5	76	26	27	23
15	5	3	5	4	3	1	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	76	21	29	26
16	5	4	4	4	4	2	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	77	23	27	27
17	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	73	21	25	27
18	4	5	4	4	5	2	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	76	24	26	26
19	5	5	5	5	4	2	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	78	26	26	26
20	4	4	5	5	5	2	4	5	4	4	5	5	4	3	4	3	5	5	76	25	27	24
21	5	4	4	5	5	1	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	78	24	27	27
22	4	4	5	5	5	2	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	80	25	27	28
23	4	4	4	4	5	2	5	4	5	4	5	4	5	3	5	3	4	5	75	23	27	25
24	4	5	5	4	4	1	5	4	5	5	4	5	5	3	4	3	4	4	74	23	28	23
25	4	5	4	5	4	1	5	5	5	5	4	4	5	3	4	3	4	4	74	23	28	23
26	5	5	4	4	4	1	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	5	4	76	23	29	24
27	5	5	5	4	4	2	4	5	4	5	4	5	4	3	5	3	5	5	77	25	27	25
28	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	79	26	28	25
29	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	4	4	3	4	3	4	5	75	25	27	23
30	4	4	5	4	4	2	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	78	23	28	27
31	5	5	5	4	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	81	26	29	26
32	4	4	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	77	25	28	24
33	3	5	5	5	5	2	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	77	25	27	25
34	4	4	4	5	4	1	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	74	22	26	26
35	4	5	4	5	5	1	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	79	24	28	27
36	5	4	4	5	4	1	5	4	4	5	5	4	5	4	3	3	5	4	74	23	27	24
37	5	5	4	4	5	1	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	73	24	27	22
38	4	4	5	4	4	1	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	5	5	71	22	26	23
39	4	5	5	4	5	1	4	5	4	4	5	5	5	3	3	4	4	5	75	24	27	24
40	5	4	5	4	4	1	5	5	5	4	5	5	5	3	3	4	4	5	76	23	29	24
41	5	4	5	5	5	1	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	77	25	27	25
42	4	4	4	4	5	1	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	73	22	26	25
43	5	3	4	5	5	2	4	4	5	5	4	4	5	3	4	3	5	5	75	24	26	25
44	4	4	5	4	5	2	5	4	3	5	4	4	4	4	4	3	5	5	74	24	25	25
45	5	3	5	5	5	1	4	5	3	4	4	5	5	4	4	3	5	5	75	24	25	26
46	5	5	4	3	5	1	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	75	23	27	25
47	5	5	4	3	4	1	4	5	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	74	22	27	25
48	4	5	5	3	4	2	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	76	23	28	25
49	4	3	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	5	74	25	24	25

VARIABLE 2 : ROTACIÓN DE PERSONAL																								
Muestra	TRANSFERENCIA			ASCENSO				JUBILACIÓN			DESPIDO				RENUNCIA				Total	D1	D2	D3	D4	D5
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18						
1	4	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	73	13	16	11	16	17
2	4	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	73	13	16	11	16	17
3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	74	13	16	11	17	17
4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	79	14	17	13	18	17
5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	5	78	15	16	12	18	17
6	4	5	5	4	5	5	3	4	5	3	4	3	4	5	4	4	4	5	76	14	17	12	16	17
7	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	5	79	15	17	13	17	17
8	4	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	79	13	18	13	18	17
9	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	4	5	5	3	4	4	5	81	15	17	14	19	16
10	4	4	5	5	4	5	2	5	5	4	5	4	5	5	3	4	4	5	78	13	16	14	19	16
11	4	5	5	5	4	5	2	5	4	3	4	4	5	5	3	3	5	5	76	14	16	12	18	16
12	4	4	5	5	5	5	1	5	4	3	4	4	5	5	3	3	5	5	75	13	16	12	18	16
13	4	5	5	5	5	5	1	5	4	3	4	4	5	5	3	4	5	5	77	14	16	12	18	17
14	5	4	5	4	5	5	1	5	4	3	4	4	5	5	3	3	5	5	75	14	15	12	18	16
15	3	5	5	4	4	5	1	5	4	2	4	4	4	5	2	3	5	5	70	13	14	11	17	15
16	5	4	5	4	4	5	2	4	5	2	5	4	4	5	2	4	4	5	73	14	15	11	18	15
17	5	4	4	4	5	5	2	4	5	2	5	4	4	5	2	4	4	5	74	13	17	11	18	15
18	5	4	4	5	5	5	2	4	4	1	5	3	4	5	1	4	4	5	70	13	17	9	17	14
19	4	4	4	5	4	5	2	4	5	1	5	3	4	4	2	4	4	5	69	12	16	10	16	15
20	4	5	4	4	4	4	2	5	4	1	5	3	4	5	2	4	4	5	70	13	15	10	17	15
21	4	5	4	4	4	4	5	2	5	5	1	4	3	5	5	1	4	4	70	13	15	11	17	14
22	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	1	4	4	5	5	1	3	5	70	12	16	10	18	14
23	4	4	4	4	4	3	3	5	5	3	4	4	5	5	1	3	5	4	70	12	14	13	18	13
24	4	5	5	4	5	5	2	5	4	3	4	4	5	5	2	3	5	5	75	14	16	12	18	15
25	5	4	5	4	5	4	1	5	4	3	4	4	5	5	2	4	5	5	74	14	14	12	18	16
26	5	5	5	4	5	4	1	5	4	3	5	4	5	5	2	4	5	5	76	15	14	12	19	16
27	5	4	5	4	5	4	1	5	4	3	5	4	5	5	4	4	5	5	77	14	14	12	19	18
28	3	5	5	4	5	4	1	5	5	2	5	4	5	5	4	4	5	5	76	13	14	12	19	18
29	3	4	4	5	4	4	2	4	5	3	5	4	5	5	3	4	5	5	74	11	15	12	19	17
30	3	5	4	5	4	4	2	4	5	2	5	4	4	5	3	4	4	5	72	12	15	11	18	16
31	4	4	4	5	4	4	3	3	5	3	5	4	4	5	3	4	4	5	73	12	16	11	18	16
32	3	5	4	4	4	4	3	3	5	2	5	4	4	5	3	3	4	5	70	12	15	10	18	15
33	4	4	5	4	4	4	3	3	5	3	5	4	4	5	3	3	4	5	72	13	15	11	18	15
34	3	4	5	4	4	4	4	3	5	3	5	4	4	5	2	3	4	5	71	12	16	11	18	14
35	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	2	4	4	5	74	13	17	11	18	15
36	5	4	4	4	5	5	4	4	4	2	5	4	4	4	2	4	4	5	73	13	18	10	17	15
37	5	5	5	4	5	5	3	4	4	2	4	3	4	5	1	4	4	5	72	15	17	10	16	14
38	5	5	5	4	5	5	3	4	5	2	4	3	4	5	2	4	4	5	74	15	17	11	16	15
39	4	5	4	5	5	5	3	4	5	3	4	3	4	5	1	4	4	5	73	13	18	12	16	14
40	4	5	4	5	4	5	3	4	5	3	4	5	4	5	2	3	4	5	74	13	17	12	18	14
41	4	4	5	4	4	5	3	4	5	3	5	4	4	5	1	3	4	5	72	13	16	12	18	13
42	4	5	5	4	4	5	2	4	4	3	5	4	4	5	2	3	4	5	72	14	15	11	18	14
43	4	5	5	4	4	4	2	4	4	3	5	4	4	5	1	4	4	5	71	14	14	11	18	14
44	4	3	5	4	4	4	2	3	4	1	5	4	4	5	2	4	4	4	66	12	14	8	18	14
45	5	5	4	4	4	4	3	5	5	2	5	4	5	5	2	4	4	5	75	14	15	12	19	15
46	4	5	4	4	5	5	3	5	5	2	5	4	5	5	3	4	4	5	77	13	17	12	19	16
47	3	4	4	4	5	5	2	5	5	2	4	4	4	5	3	4	4	5	72	11	16	12	17	16
48	3	4	4	5	5	4	2	4	5	2	4	5	4	5	1	4	4	5	70	11	16	11	18	14
49	3	5	5	5	5	4	3	4	5	3	4	5	5	5	3	4	4	5	77	13	17	12	19	16

*Datos correlacion.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

23 :

	V2	V1	D1	D2	D3	var							
1	73	76	25	27	24								
2	73	74	23	26	25								
3	74	78	24	27	27								
4	79	77	23	27	27								
5	78	71	23	26	22								
6	76	73	25	26	22								
7	79	72	23	25	24								
8	79	76	25	26	25								
9	81	75	23	27	25								
10	78	75	24	28	26								
11	76	73	22	26	25								
12	75	77	24	27	26								
13	77	79	25	27	27								
14	75	76	26	27	23								
15	70	76	25	29	26								
16	73	77	23	27	27								
17	74	73	24	25	27								
18	70	76	24	26	26								
19	69	78	26	26	26								
20	70	76	25	27	24								
21	70	78	24	27	27								
22	70	80	25	27	28								
23	70	75	23	27	25								

Vista de datos Vista de variables

*Datos correlacion.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	V2	Numérico	8	0	Rotación de personal	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	V1	Numérico	8	0	Proceso de selección	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	D1	Numérico	8	0	Selección Inicial	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	D2	Numérico	8	0	Selección Sustantiva	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	D3	Numérico	8	0	Selección Continge...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6											
7											
8											
9											
10											
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											

Vista de datos Vista de variables

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

SOLICITO: Permiso para aplicación del instrumento
de recolección de información

**SEÑOR Vladimir Capcha Prudencio Gerente general de la Empresa AYC OPERADOR LOGÍSTICO SAC.
SG**

YO, Darling Stefani Osorio Guidotti DNI N° 70993072 bachiller de la carrera profesional de Administración y Sistemas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la prestigiosa Universidad Peruana Los Andes, con domicilio en Asociación de Vivienda. Raucana Mz. "H" Lt. 48 en el distrito de Ate, colaboradora de su digna empresa ante Ud. Con el debido respeto me presento y digo:

Con la finalidad de obtener mi título profesional de Licenciado en Administración vengo realizando la investigación titulada:

PROCESO DE SELECCIÓN Y ROTACIÓN DEL PERSONAL DE LA EMPRESA AYC OPERADOR LOGÍSTICO SAC- Lima, 2021. En tal sentido solicito a su digno despacho me otorgue el permiso respectivo para la aplicación del instrumento de recolección de información que ayude a determinar los resultados del estudio.

POR LO EXPUESTO:

Pido a usted acceder a mi solicitud y se sirva ordenar a quién corresponda por ser justo.

Huancayo, 14 de Julio de 2021



Darling Stefani Osorio Guidotti
DNI N° 70993072
Celular: 960266993



Jonathan Gianino
JEFE DE OPERACIONES
GRUPO AC



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Srta.

OSORIO GUIDOTTI DARLING STEFANI

DNI N° 70993072

Presente

Estimada Señorita.

Me pongo en contacto con Ud. Como gerente general de la empresa AYC OPERADOR LOGISTICO SAC, donde la gerencia brinda todas las facilidades necesarias, en respuesta a la Solicitud enviada por la Srta. OSORIO GUIDOTTI DARLING STEFANI.

Por lo cual, mediante el presente hago constar que la Srta. Osorio Guidotti Darling Stefani, identificado con DNI N° 70993072. Ha sido aceptada para realizar su trabajo de investigación, requisito para optar el grado de LICENCIADO EN ADMINISTRACION, durante el periodo necesario para el fin ya mencionado, desarrollando el trabajo de investigación en “Proceso de Selección y Rotación del Personal en la Empresa AYC Operador Logístico SAC - Lima, 2021”

Atentamente.


AyC OPERADOR LOGÍSTICO S.A.C.
Vladimir E. Capcha Prudencio
GERENTE GENERAL

DIRECCION: CALLE LAS BRISAS 134, URB. ALTO LOS FICUS, SANTA ANITA
TELÈFONO: 3624792

Anexo 8: Fotos de aplicación del instrumento