



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Selección de personal y deserción laboral en una farmacia de
Lima, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

García Echevarría, Yoselin Cary (orcid.org/0000-0002-3433-2789)

Vidurrizaga Tuesta, Mery Sadith (orcid.org/0000-0003-0787-9348)

ASESORA:

Dra. Luna Gamarra, Magaly Ericka (orcid.org/0000-0002-7543-9275)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación está dedicado con tanto cariño a nuestra familia quienes apoyaron con su entendimiento para poder cumplir nuestro anhelado sueño de formarnos profesionalmente.

Agradecimiento

A Dios, por darnos la oportunidad de gozar de buena salud para poder estudiar y lograr nuestros propósitos, a nuestras familias y amistades que nos motivaron a seguir una carrera universitaria y a la Dra. Magaly Ericka Luna Gamarra, por brindarnos asesorías de calidad y entendimiento en cada clase impartida, con el único propósito de hacer realidad la culminación de nuestra tesis.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LUNA GAMARRA MAGALY ERICKA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESERCIÓN LABORAL EN UNA FARMACIA DE LIMA, 2023", cuyos autores son VIDURRIZAGA TUESTA MERY SADITH, GARCIA ECHEVARRIA YOSELIN CARY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 26 de Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LUNA GAMARRA MAGALY ERICKA DNI: 09629458 ORCID: 0000-0002-7543-9275	Firmado electrónicamente por: MLUNAG12 el 26-11- 2023 19:24:13

Código documento Trilce: TRI - 0665997



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, GARCIA ECHEVARRIA YOSELIN CARY, VIDURRIZAGA TUESTA MERY SADITH estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESERCIÓN LABORAL EN UNA FARMACIA DE LIMA, 2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
VIDURRIZAGA TUESTA MERY SADITH DNI: 09887506 ORCID: 0000-0003-0787-9348	Firmado electrónicamente por: MVIDURRIZAGAT1 el 26-11-2023 19:28:40
GARCIA ECHEVARRIA YOSELIN CARY DNI: 42960888 ORCID: 0000-0002-3433-2789	Firmado electrónicamente por: YGARCIAECH el 26-11-2023 19:29:57

Código documento Trilce: INV - 1400120

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	ii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad de los Autores.....	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de gráficos y figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización.....	19
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos.....	24
3.7. Aspectos éticos.....	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN.....	38
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	46
ANEXOS	55

Índice de tablas

Tabla 1. Correlación entre selección de personal y deserción laboral	34
Tabla 2. Correlación entre formación profesional y deserción laboral.....	35
Tabla 3. Correlación entre cualidades (talento) y deserción laboral	36
Tabla 4. Correlación entre desempeño (experiencia) y deserción laboral	37

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Diagrama de barras de la variable selección de personal	26
Figura 2. Diagrama de barras de la dimensión formación profesional.....	27
Figura 3. Diagrama de barras de la dimensión cualidades (talento).....	27
Figura 4. Diagrama de barras de la dimensión desempeño (experiencia).....	28
Figura 5. Diagrama de barras de la variable deserción laboral	29
Figura 6. Diagrama de barras de la dimensión abandono de obligaciones	30
Figura 7. Diagrama de barras de la dimensión abandono de responsabilidades	31
Figura 8. Grado de asociación de acuerdo al coeficiente de correlación Rho Spearman	32

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la asociación que existe entre la selección de personal y la deserción laboral en una farmacia de Lima 2023. La metodología que se llevó a cabo fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica intencionada, de diseño no experimental, de corte transversal con un nivel correlacional. Contó con una muestra censal constituida por los servidores de la farmacia de Lima 2023. Se utilizó la encuesta como técnica de recopilación de datos y al cuestionario como instrumento de medición. De los resultados obtenidos se evidenciaron que el 80% del grupo encuestado señalaron que la selección de personal se encuentra en un nivel malo, asimismo el 80% indicaron que la deserción laboral es alta. Con respecto a la correlación Rho Spearman se obtuvo $-.467$ y un p. valor de $0,038$. Se concluyó que existe una asociación negativa media entre la selección de personal y la deserción laboral en una farmacia de Lima,2023.

Palabras clave: Selección de personal, deserción laboral, teoría de la administración científica, teoría bifactorial, farmacia.

Abstract

The objective of this study was to determine the association that exists between personnel selection and job desertion in a pharmacy in Lima 2023. The methodology that was carried out was a quantitative approach, intentional basic type, non-experimental design, cross section with a correlational level. It had a census sample made up of the servers of the Lima 2023 pharmacy. The survey was used as a data collection technique and the questionnaire as a measurement instrument. From the results obtained, it was evident that 80% of the group surveyed indicated that personnel selection is at a bad level, and 80% indicated that job desertion is high. Regarding the Rho Spearman correlation, -0.467 and a p. value of 0.038 . It was concluded that there is a medium negative association between personnel selection and job desertion in a pharmacy in Lima 2023.

Keywords: Personnel selection, job desertion, scientific administration theory, two-factor theory, pharmacy.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional es considerado de gran relevancia el procedimiento de selección de personal en toda organización, puesto que, cuenta con la particularidad e importancia en el campo farmacéutico por tener especial cuidado en elegir un equipo de trabajo de calidad. Cabe mencionar que generalmente el área de Recursos Humanos de las farmacias realiza un proceso de selección de forma tradicional, accionando sin discernimiento, sin protocolos determinados, dando como resultados selección de personal inadecuado para el puesto en el área de farmacia, acrecentando la rotación del personal capacitado para apoyar o cubrir la función del colaborador inadecuado, poniendo en evidencia la imagen de la empresa (De la Fuente, 2018). En la actualidad la corporación farmacéutica Bayer es reconocida y valorada mundialmente, teniendo presencia en 83 países contando con 101.369 colaboradores al 2022 (Bayer, 2023). Su crecimiento empresarial ha dependido mucho del cuidado en realizar la búsqueda de forma de reclutamiento y selección de personal ya que, se realiza a través de su página web con disponibilidad para registrar el CV, para posteriormente ser evaluado antes de pasar a una entrevista personal con el departamento de Recursos Humanos de la corporación (Bayer, 2022). Seguidamente se selecciona el personal adecuado para cubrir los perfiles de puestos en las diferentes áreas de las farmacias a nivel mundial. Es por ello que ha sido calificada por la empresa internacional Profarma, como “Aceptable”. Así como también ha recibido 5 Premios Aspid de la revista PMFarma, por su creatividad en sus anuncios publicitarios de productos de farmacia (Bayer, 2022).

A nivel nacional, las postulaciones de procesos de selección de personal, la gran mayoría de organizaciones llevaron a cabo su procedimiento mediante plataformas virtuales. Si bien es cierto la pandemia y la tecnología nos han otorgado una solución acorde a las circunstancias como los canales digitales, sin embargo, esta tecnología es acertada para ciertos procesos o estudios académicos, debido a que al ser un campo poco explorado requiere la atención del entrevistado y del entrevistador (Moreira y De las Mercedes, 2021). El Perú, al ser un país con herramientas limitantes en la tecnología existe analfabetismo digital en la población (Picoy, 2020), es por ello

que no se adapta necesariamente para los procesos de selección. Una de las farmacias reconocidas a nivel nacional es “Farmacia Universal” ya que está especializada en el preparado de fórmulas magistrales acorde a la receta del paciente, y a la comercialización de medicamentos nacionales e importados, materiales quirúrgicos y productos de cuidado personal, entre otros. Asimismo, en cuanto la selección de personal esta farmacia, realiza su reclutamiento de personal a través de su página web, a fin de poder presentar el cv por este medio, para la evaluación en el área de recursos humanos (Farmacia Universal, s.f.). Para este año 2023 la Farmacia Universal tiene proyectado expandirse en las provincias de nuestro país, es una empresa que se encuentra a la vanguardia de la tecnología y a través del e-commerce anhela duplicar sus ventas, además de realizar aplicativos para que los pacientes realicen sus pedidos de manera más rápida (Ríos, 2022). El éxito de esta empresa y los más de 80 años presentes en el mercado farmacéutico, radica en el buen reclutamiento, evaluación y selección de personal capacitado para desempeñarse con calidad de servicio en el puesto requerido. Por esta razón también fue reconocida en el 2019 con cuatro Premios en el Festival Iberoamericano FIP Argentina, por realizar su campaña digital “#AUnClicDeTuSalud” junto a su canal e-commerce, con una producción audiovisual (Valcárcel, 2019).

A nivel local en una farmacia de Lima 2023, esta empresa encargada del preparado de fórmulas magistrales, cuenta con una-alta experiencia de aproximadamente 10 años en el entorno farmacéutico, el número de empleados es 20, entre técnicos, químicos, podólogos, cosmiatras, personal administrativos, asimismo, la empresa está encaminada a encaminada a cumplir con las exigencias de sus consumidores brindando productos de calidad destinados para el cuidado de la salud. Sin embargo, la empresa ha presentado ciertos problemas en el proceso del personal seleccionado, porque carece de un manual de perfil de personal requerido en este caso para las diferentes áreas de la farmacéutica, no cumplen con los procedimientos estandarizados. Las posibles causas de lo que se expone se debe a que, al momento de la selección los empresarios contratan al personal por afinidad (recomendados), o hacer uso de la intuición al momento de seleccionar un personal, o tambien generan

ascensos sin realizar una evaluación previa (Quispe, 2022). Otros posibles problemas asociados que se perciben es el no fomentar el desarrollo de habilidades, no generar identidad con la organización y no brindar confianza a los colaboradores para que puedan efectuar la solución de conflictos. Por lo antes expuesto al haber una mala selección de personal, estos mismos colaboradores son los que deciden abandonar la empresa, generandose una deserción laboral.

De lo anteriormente manifestado, se hayó como problema general ¿Qué asociación existe entre la selección de personal y la deserción laboral en una farmacia de Lima, 2023? Y como problemas específicos: (1) ¿Qué asociación existe entre la formación profesional del candidato y la deserción laboral en una farmacia de Lima, 2023? (2) ¿Qué asociación existe entre las cualidades del candidato y la deserción laboral en una farmacia de Lima, 2023? (3) ¿Qué asociación existe entre el desempeño del candidato y la deserción laboral en una farmacia de Lima, 2023?

La presente investigación se justifica porque cuenta con relevancia social ya que, le permitirá a la empresa farmacéutica beneficiarse y a todos los grupos que trabajan con la organización y sus stakeholders, tiene justificación teórica porque permitirá la investigación respecto al tema, asimismo, porque se apoya en bases teóricas con información científica con el propósito de aportar instrumentos de datos para futuras investigaciones sobre selección de personal y deserción laboral.

La justificación práctica del presente estudio proporciona información de calidad a la empresa estudiada en cuanto a que pueda mejorar su gestión en relación al tema investigado. La justificación metodológica, consiste en la elaboración de instrumentos de recolección para medir las variables que van a ser validados y confiables, para medir las definiciones profundizando en el desarrollo de un nuevo procedimiento científico.

Esta investigación tiene como objetivo general determinar la asociación que existe entre la selección de personal y la deserción laboral en una farmacia de Lima,

2023 y como objetivos específicos (1) Determinar la asociación que existe entre la formación profesional del candidato y la deserción laboral en una farmacia de Lima, 2023 (2) Determinar la asociación que existe entre las cualidades del candidato y la deserción laboral en una farmacia de Lima, 2023 (3) Determinar la asociación que existe entre el desempeño del candidato y la deserción laboral en una farmacia de Lima, 2023.

En cuanto a la hipótesis planteada en la presente investigación expresa que existe asociación entre la selección de personal y la deserción laboral en una farmacia de Lima, 2023. Y las hipótesis específicas: (1) Existe asociación entre la formación profesional del candidato y la deserción laboral en una farmacia de Lima, 2023; (2) Existe asociación entre las cualidades del candidato y la deserción laboral en una farmacia de Lima, 2023; (3) Existe asociación entre el desempeño del candidato y la deserción laboral en una farmacia de Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En este capítulo se desarrolla el soporte teórico de las variables estudiadas en el ámbito nacional e internacional a través de referencias confiables tales como artículos científicos, tesis, libros, con información relacionada entre la selección de personal y la deserción laboral, con el propósito de fundamentar la investigación.

Así se tiene a Smet, et al. (2021) en su investigación titulada '*Great Attrition*' or '*Great Attraction*'? *The choice is yours*', analizan la cantidad de trabajadores estadounidenses que renunciaron a sus centros laborales a partir del primer trimestre del 2021, siendo 15 millones de personas que tomaron esta decisión, afectando considerablemente a las empresas. Sin embargo, al no tomarse las organizaciones el verdadero tiempo para estudiar los motivos que causaron esta deserción, estas empresas acuden a soluciones rápidas, como el aumento de sueldo, otorgar beneficios de reconocimiento, entre otros, pero que no necesariamente son la solución, en vista que, en lugar de sentirse motivados, sienten que es un arreglo, no cubriendo sus necesidades reales. Lo que se pudo verificar en el último año y medio, es que los trabajadores requieren de transformación en aspecto humano, social, desarrollo personal, crecimiento profesional e identidad participativa, si bien es cierto es agradable tener una buena remuneración, por sobre todo desean sentirse valorados por sus jefes en sus organizaciones, en conclusión podemos decir sobre este artículo, que la gran deserción está ocurriendo, por la falta de investigación de las necesidades de los empleados, y de optar por soluciones inmediatas ineficaces. Asimismo, según el autor analiza que esta deserción se podría convertir en atracción si las organizaciones trabajan en atender aquellos aspectos que los empleados consideran significativos, como capacitarlos, otorgar crecimiento profesional, lugares de esparcimiento, creatividad donde puedan desarrollar sus capacidades reales con compromiso e identidad, de esta forma adquirir y retener el mejor talento humano para una empresa prospera.

Según (Engine, 2022) en el artículo '*Labor desertion alert*', este estudio sobre el impacto que tiene el crecimiento de desempleo alarmante, considerando la

deserción de los trabajadores como una revelación masiva, que los especialistas del departamento de recursos humanos lo han considerado como la “gran renuncia” y esto se vino dando debido a que las empresas no realizaron las estrategias necesarias para retener a sus trabajadores, tales como capacitación en sus habilidades técnicas y blandas, otorgar beneficios de flexibilidad en los horarios o la empatía en casos personales; analizaron que los trabajadores además de requerir su retribución monetaria, requieren de una paga emocional, esto se dio en Estados Unidos, el último trimestre del 2021 detectando diez millones de empleados listos para desertar laboralmente por los motivos expuestos anteriormente. Este mismo caso de deserción laboral se está efectuando también en la ciudad de México. Asimismo, la directora de Tutorel, organización encargada de realizar capacitación en recursos humanos concordó que la falta de motivación y el incumplir con las perspectivas laborales, hacen que las organizaciones mexicanas registren un 30% en sus ingresos, y en otros países en 5 y 15%. Por otro lado, para Latinoamérica por encima del 60% de los directivos informan que realizar el trabajo en equipo, tener desarrollado la inteligencia emocional y la comunicación positiva o asertiva, son las que se deben tener presente al momento de capacitar en habilidades blandas, sin dejar de lado las capacitaciones y/o actualizaciones en habilidades duras. Sin embargo, muchas empresas ven a la capacitación del personal como un gasto; y, la falta de conocimiento de ciertos sistemas o programas, que hacen sentir a los trabajadores inseguros, desmotivados por pensar que no lo pueden hacer, lo que los lleva a renunciar prontamente.

Por otra parte, Muhammad et al., (2018) en su artículo titulado “*An Adaptive Personnel Selection Expert System to Support Organization's Personnel Recruitment Decision Process*”, señala que las actividades de contratación de personal consisten en seleccionar al candidato idóneo para el puesto idóneo ya que es considerado como recurso humano primordial para el funcionamiento de la corporación. En cierto modo, la gestión de recursos humanos comprende diferentes aspectos operacionales, es así que, para poner en marcha la selección de personal se considera que, el reclutamiento es complejo y con el objetivo de reducir esta complejidad, diferentes estudios de investigación desarrollaron sistemas expertos de selección de personal contemplando

algunos comportamientos operacionales. Este análisis identificó un modelo adaptativo de selección de personal con la cualidad de cambio de comportamiento para la operación de reclutamiento. El mencionado prototipo de selección de personal adaptativo se desarrolló usando un C4.5 algoritmo de árbol de decisiones e investigación de patrones repetitivos y no repetitivos de un conjunto de datos, asimismo, dentro del árbol el nodo interno, la rama y la hoja representan los exámenes de atributos, así como también sus resultados y su distribución en el orden dado. Del C4.5 agrupación de datos operacionales de la selección de personal de mejor ordenación (Sivaram & Ramar, 2011), instrumento de minería de datos fue usado en la cimentación y evaluación del prototipo de árboles de decisión del trabajo de estudio realizado. De las cuales se extrajo un grupo de 17 reglas validadas que fueron de utilidad y que sirvieron de apoyo para las decisiones de contratación en la selección de personal. Como resultado de la investigación realizada se propuso se lleve a cabo la metodología experta de selección de personal.

King y Lawley (2022) ambos autores indican que, la medición de la personalidad en el proceso de selección de personal es, una compensación entre el tiempo disponible, la profundidad y riqueza del conocimiento sobre la personalidad de un postulante y que puede ser obtenida. Esta compensación se relaciona con los enfoques nomotéticos e ideográficos de la personalidad, ya que, el enfoque nomotético sugiere que las personalidades de los candidatos se pueden medir de forma eficaz empleando instrumentos como los cuestionarios de personalidad y respecto al enfoque ideográfico que ve la representación de personalidades a través de medios eficientes, se produce a expensas de la riqueza de datos de personalidad obtenidos de la complejidad y la comprensión de una personalidad individual.

Por último, indican los autores que, cualquier técnica de reclutamiento y selección de personal que se efectúe de forma aislada funcionará mal en su validez predictiva; es decir, que es fundamental que se obtenga una imagen precisa de personalidad del candidato para obtener un buen rendimiento laboral. Sin embargo, dados los costos y el tiempo asociados con el proceso de selección, es importante que

las organizaciones realicen un buen proceso de selección, de manera que, la persona adecuada se adapte al puesto de empleo.

Según Valeriano (2021) menciona que, en esta época de tecnología digital cambiante es importante que la gestión empresarial le otorgue un valor importante al talento humano ya que, es el activo laboral máspreciado de las empresas, asimismo, que las organizaciones deben actuar mediante la meritocracia en sus procedimientos de reclutamiento y selección de personal, facilitando las posibilidades laborales fundadas en la competitividad exigentes en el mercado. Puntualizando el autor citó a Dolan et al., (2007) señala que la selección de personal es el proceso que contiene la compilación del conjunto de datos de los postulantes a una plaza vacante además de decidir por la persona que se debe contratar.

Para Mendoza (2018) en su investigación, *Alto nivel de deserción laboral genera un sobre costo de 30%*, el motivo de este sobre costo recae en que aproximadamente el 17% de los individuos que se contratan en las empresas en general, opta por dejar sus empleos a los tres meses de haberse insertado. A través de los estudios realizados para la generación millennials, el tiempo que aproximadamente permanecen en su centro laboral es de dos años como máximo, generando un problema de deserción, al no poder retener el talento humano. Por otro lado, Pablo Mato, director general del cono sur de Meta4, expone que en la actualidad los tiempos se caracterizan por el cambio de generación siendo más corto y con menor lealtad empresarial, sin embargo, la deserción laboral va ser un problema para todas las edades. La gerente de marketing de América Latina de Meta4 Maribel Cano Fernández, explica sobre el procedimiento y presupuesto en la selección y entrenamiento que se utiliza para convocar a 80 aspirantes, si la persona contratada solo se queda durante los primeros 3 meses que son el periodo de prueba, se tendría que volver a ejecutar el procedimiento de selección, para lo cual se tiene que contabilizar aquello que dejó de percibir el desertor, generando el 30% de gastos adicionales, por eso los especialistas recomiendan para ahorrar tiempo y presupuesto, recurrir a instrumentos informáticos, tanto en el proceso de selección así como para el desarrollo de trabajo remoto.

La autora Polo (2023) en su artículo titulado *Deserción del personal y la gestión del talento humano en los call centers de la ciudad de Barranquilla*. Tuvo como objetivo investigar las dos variables descritas en el título. Fue un estudio de tipo descriptiva cuantitativa, contó con 100 trabajadores como muestra; la técnica empleada fue la encuesta y la herramienta utilizada fue el cuestionario, con preguntas y respuestas en una escala ordinal tipo Likert. Los resultados principales fueron para las variables un total de 3,01 lo que enlaza entre las dimensiones con cada indicador las expectativas fraccionadas obteniendo un resultado “moderado” y que la empresa estudiada debe realizar las correcciones a tiempo. Se concluyó que las variables investigadas están relacionadas con la motivación laboral, que la falta de atención a ciertos factores puede tener como resultado la rotación del personal.

Por tanto, Vargas y Encina (2021) la pesquisa tuvo como objetivo establecer la vinculación del proceso de inducción en los períodos de reclutamiento y selección con la deserción laboral con los colaboradores de hoteles prestigiosos de la ciudad de Moyobamba 2019. Se ciñó en una investigación con enfoque cuantitativo, con tipología básica y nivel correlacional, además consta de diseño no experimental, se contó con 65 trabajadores como muestra, como herramienta de obtención de datos se empleó un cuestionario. Los resultados certifican en virtud al 48% que el proceso de reclutamiento y selección no es el adecuado, por consiguiente, coexiste un índice alto de deserción laboral en las corporaciones estudiadas, ratificando el 55% de resultados. Finalmente llegaron a la conclusión sobre la existencia de una vinculación inversa entre las variables, debido a que presentó 0.000 de significación bilateral, en tanto que, el coeficiente de correlacional mostró -730, lo que quiere decir que cuanto más deficiente se realice el procedimiento de inducción dará lugar al incremento de deserción laboral. Siendo de esta forma, aceptada la (H_i), por consiguiente, se rechaza la H_o.

Por su parte, Vallarino (2021) en su investigación planteó como objetivo determinar la asociación entre “Emprendimiento y su relación con la Deserción laboral en una empresa del sector carpintería” la pesquisa es de naturaleza cuantitativa,

básica, correlacional, descriptivo y de diseño no experimental, transeccional. La herramienta que se usó para la obtención de datos fue el cuestionario las cuales fueron sometidos a juicio de expertos. Se obtuvo como principal conclusión una relación directa y significativa entre ambas variables de la corporación, materia de estudio.

Según Flores (2019) en su estudio el objetivo fue determinar la relación entre la gestión de compensaciones y la deserción laboral en los colaboradores de la empresa Atento S.A. Lima – 2017. La tipología de su investigación fue no experimental, de corte transversal, diseño descriptivo correlacional; considerando a 50 servidores como muestra censal a los que se le aplicó la herramienta cuestionario. Sus resultados evidencian la existencia de una correlación inversa alta entre las mencionadas variables, se concluye que es recomendable desarrollar estrategias orientadas en la mejora de la gestión de compensaciones.

Por otra parte, Escudero y Távara (2019) su investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la *Selección y rotación de personal en la EPS SEDALORETO S.A.C. con enfoque en gestión de riesgos*, fue un estudio de tipo no experimental, se empleó una muestra probabilística en 177 trabajadores utilizando como método la encuesta y la herramienta empleada fue el cuestionario. Se propuso el procesamiento de cuestionarios por medio de métodos de estadística descriptiva y análisis de correlación. Se aplicó el Rho de Spearman obteniendo como resultado del análisis una asociación inversa ($r = -0.95$; $p < 0.05$) y Sig. 0.000. Concluyen que, a mayor posibilidad de una selección de personal apropiada se aminora la probabilidad de rotación de personal.

Según Ramirez (2018) su estudio tuvo como objetivo determinar la vinculación que existe entre la motivación intrínseca y la deserción del personal en JAIPLAST S.R.L. de San Martín de Porres - 2018, el cual se basó en un diseño no experimental, transversal, y un cuestionario como herramienta, además contó con una muestra de 30 colaboradores y para llevar a cabo el procedimiento utilizó la estadística descriptiva e inferencial, asimismo, los resultados posibilitaron determinar la existencia de una

asociación significativa entre las variables.

Es fundamental tomar en consideración que, para poner en marcha una investigación se debe emplear teorías y criterios conceptuales que sean fiables para un estudio. Para la selección de personal, podemos mencionar que la Teoría Científica de la Administración sustentada por Frederick W. Taylor estableció los Principios Científicos de la Administración, asimismo, la variable de estudio selección de personal se apoya perfectamente en estos principios ya que, señala que el proceso de selección se debe llevar a cabo a través de un proceso científico y colocados en un puesto de empleo con condiciones de trabajo adecuados con la finalidad de cumplir con las políticas de la organización, asimismo (Chiavenato, 2019) manifiesta que Taylor fundamentó su teoría en cuatro principios: 1. Principio de planeación: Teniendo en cuenta una disciplina que sustituya los métodos empíricos tradicionales. 2. Principio de preparación: Elegir científicamente a los colaboradores tomando en cuenta sus competitividades. 3. Principio de control: Contribuye a que la realización del trabajo se desarrolle en el mayor grado posible. 4. Principio de ejecución: Cuyo propósito es que, la ejecución del trabajo se lleve a cabo disciplinadamente.

Por otra parte, hacemos mención a la Teoría Bifactorial de Frederick Irving Herzberg ya que, es considerada como la teoría motivacional, en la cual se apoya la variable deserción laboral, asimismo, esta teoría tiene por finalidad motivar el compromiso de los trabajadores con la organización, tal como lo indica (Chiavenato, 2019) que la teoría bifactorial está comprendida por los factores higiénicos o extrínsecos y los factores motivacionales o intrínsecos. Asimismo, considera que los factores higiénicos; comprenden el salario, beneficios sociales, el control de los colaboradores por parte de los jefes superiores, así como también el clima laboral entre la organización y los colaboradores, además en los estudios de Herzberg se evidenciaron que cuando los factores extrínsecos son extraordinarios, impiden la insatisfacción de los colaboradores; de igual modo, si aumenta la satisfacción no logran permanecer por bastante tiempo.

Agregando a lo anterior, los factores motivacionales o intrínsecos, se vinculan con lo que engloba el cargo y actividades que el colaborador hace y cumple, además comprenden sentimientos de prestigio profesional y desarrollo personal. Herzberg señala que los factores causantes de la satisfacción profesional de los individuos se encuentran separadas y son diversos de los factores responsables por la insatisfacción profesional, por lo que, lo contrario de la satisfacción profesional no es la insatisfacción, sino la carencia de satisfacción profesional, igualmente lo contrario de la insatisfacción profesional es su carencia y no la satisfacción.

En tanto, Domínguez (2020) cita a (Freeman 1984), sobre la Teoría de los Stakeholders de Freeman, son «cualquier grupo o individuo que puede afectar o ser afectado por la consecución de los objetivos de la empresa» quiere decir que la corporación se establece como el centro de los diferentes actores interesados, con el propósito de la persistencia de la organización en un futuro, estos actores específicos deben participar en la consecución de los objetivos, a través de su compromiso entre los demás actores, de lo contrario puede verse afectado entre ellos. Esta teoría apoya la variable deserción laboral, debido a que encontramos como uno de los actores internos a los “trabajadores” como una de las “partes interesadas” dentro de la organización, cuando no se encuentra satisfecho los objetivos comunes entre empleado y empleador, trae como consecuencia a lo que llamamos en esta investigación la deserción laboral.

Por otro lado Aiteco (2018) cita a (Adams, 1963), sobre la Teoría de la Equidad de Stacey Adams «explica la influencia que la percepción de un trato justo, tiene en la motivación de los individuos» dentro o fuera de nuestro centro de trabajo los seres humanos solemos compararnos con los demás, es allí donde analizamos sobre la percepción de lo que es justo o no, si como resultado sobre este análisis de comparación es justos, los individuos se siente motivados, por el contrario si el resultado es injusto, aparece la conducta de desmotivación. Esta teoría apoya a la variable selección de personal, al aplicar el trato justo al momento de realizar los

procedimientos respectivos para la selección de los postulantes, por consiguiente, en la incorporación de la persona en el puesto de trabajo y su desarrollo y remuneración por su desempeño profesional.

Por otra parte, Zayas (2010) citó a (Stantos, 1989) en sus Fundamentos Teórico Metodológicos de la Selección de Personal, proponiendo el principio de predicción del futuro fundamentado en el desempeño pasado; quiere decir que se debe otorgar lugar a una revisión exhaustiva sobre el desempeño que tuvo el candidato en anteriores puestos de trabajo además se debe tener en cuenta no sólo la experiencia, sino también la labor que desarrolló, los logros alcanzados durante el desempeño del cargo en donde laboró, con el propósito de tener una visión en cuanto a predecir el futuro desempeño del postulante

Es de significación fundamental precisar los conceptos primordiales relacionadas al tema de estudio, ya que proporciona un mejor entendimiento respecto al desarrollo del tema, para ello, se expondrán conceptos de la selección de personal. Así podemos señalar a Martínez (2022) menciona que la selección de personal es un procedimiento mediante el cual las empresas que realizan la convocatoria procuran hallar al candidato que se ajuste muy estrechamente al modelo solicitado, capaz de cubrir las expectativas del puesto de trabajo disponible. Cabe mencionar que las áreas de recursos humanos encargadas de la evaluación a postulantes tienen en cuenta no solo la formación profesional, aunado a ello valoran sus cualidades, el talento y desempeño que mostraron ante circunstancias y desafíos afrontados en sus trabajos anteriores.

Por otra parte, Bravo y Delgado (2022) citaron a (Ancassi, 2019) quien alude que la selección de personal es el principio, y el cimiento para los demás subsistemas, cuyo propósito es poder seleccionar al candidato idóneo entre la multitud de participantes al puesto de empleo, en concordancia con las cualidades fijadas por la corporación. Es significativo este procedimiento puesto que, una decisión inteligente de seleccionar al mejor candidato posibilitará en un futuro prevenir situaciones

laborales inapropiadas, que podrían presentarse a causa del absentismo, baja productividad, problemas con compañeros laborales.

Es así que, Charry (2020) expone que, el proceso de selección se inicia para cubrir un puesto disponible y que debe de realizarse un reclutamiento adecuado, sin embargo en algunas entidades no cuentan con personas capacitadas para realizar este proceso, trayendo como resultado la contratación de candidatos faltos de conocimiento y formación profesional para cubrir la plaza vacante; quiere decir que, cuando no se establecen procedimientos adecuados para la elección del personal, se pueden obtener resultados negativos tales como la contratación de personas con poca experiencia o la no contratación por no cubrir las expectativas del puesto vacante, generando gastos, baja productividad y otros problemas relacionados gestión del talento humano de la empresa.

Asimismo, Candelo-Viáfara (2020) citó a (Kristof, 2006), precisando que la selección de talento humano es un elemento esencial para la retención y el acuerdo de los colaboradores ante la corporación, de esta forma se logre enfrentar el contexto competitivo, por otra parte, citó también a Herriot (2002), o Morgeson y Dierdorff, (2011) quienes señalan que, con la finalidad de atraer y retener individuos de gran productividad organizacional se pueda fomentar un ambiente en donde se posibilite integrar las perspectivas de desarrollo personal del colaborador así como el trabajo en la organización.

Con respecto a Coba, et al., (2020) hacen mención que, para seleccionar al talento humano de mayor calificación en cada área laboral se ha elegido el patrón sugerido por la Asociación Americana de Sociedades de Ingeniería (AAES) y la oficina del departamento de los Estados Unidos (USDOL) del 2017, la cual comprende un diseño integro que desarrolla competencias duras y blandas de un próximo colaborador, prototipo que se adecuó a las exigencias del proyecto (CIV) Centro de Información Virtual, para los diferentes departamentos de ingeniería.

Según, Martínez y Vargas (2019) citaron a (Cuesta, 2010), quien opina que la selección de personal es un procedimiento llevado a cabo a través de conceptos y métodos seguros, congruente con el enfoque estratégico de la corporación y dirección de Gerencia de Recursos Humanos, provenientes, con el propósito de encontrar al candidato que de manera más conveniente se adecue con las cualidades contemporáneas y futuras predecibles de un puesto laboral y de una organización específica.

Por su parte, Pereda y Berrocal (2018) conceptúan a la selección de personal como un procedimiento sistémico de pruebas, de capacidades y habilidades que se realizan a los candidatos previamente incorporados, por consiguiente, se consideran tres características para efectuar la selección de personal: El primero es que, el proceso sistemático debe comprender un proceso de valuación y toma de decisiones que incluye un conjunto de etapas las cuales son minuciosamente preparadas cuya finalidad es que en cada una de las etapas se ejerza de acuerdo a los resultados recibidos al emplear los métodos y herramientas de evaluación más apropiadas. La segunda característica es de evaluación, las cuales pueden ser cualitativas o cuantitativas en donde se usarán los diferentes métodos e instrumentos adecuados, proporcionando información que ayude a tomar una decisión definitivamente valedera, fidedigna y potencialmente productiva, en cuanto a si se incorpora o no al aspirante. Como tercera característica se considera a la persona más adecuada, en este punto se tiene claro, en que no se elige al aspirante que obtuvo el mejor puntaje en todas las pruebas, lo que prevalece es que el candidato sea el más apropiado para desempeñar una labor en la organización considerando las necesidades y peculiaridades tanto de la empresa como la del colaborador

Por consiguiente, Alles (2019) conceptúa la selección de personal, como un conjunto de procesos que interactúan con el propósito de valorar sus capacidades y talento de los postulantes que serán elegidos sobre la base de ciertos métodos predeterminados que se relacionan para alcanzar objetivos definidos que permitan, posteriormente evaluar el desempeño de los postulantes; por consiguiente, mediante

este procedimiento se podrá tomar la decisión de seleccionar candidatos cuyo perfil exteriorice mayor probabilidad de adecuarse al puesto de empleo vacante, acorde con las exigencias de la organización.

Por su parte, Veintimilla y Velásquez (2017) citaron a (Hernández, 2012) indicando que la selección habitual concede atención a la experiencia con la que cuenta el candidato en un puesto laboral, sin considerar sus habilidades y actitudes, otorgándose el descarte de un candidato, que tal vez no tenga la experiencia pero que si cuenta con las competencias para desarrollar un puesto de empleo específico, incluso puede considerarse como un potencial humano que posee la actitud y el talento que posiblemente no posea el candidato que tiene experiencia (pp.5)

Asimismo, para determinar las ideas respectivas al tema de estudio, se entiende que la deserción laboral, “es, un fenómeno natural en las empresas, se presenta en distinta proporción según variables como el género, edad, escolaridad incluso según el estado de salud de las personas, que incitan la desvinculación voluntaria” (Terreros et al., 2019, p. 28). Se entiende por definición de esta variable al retiro voluntario de una persona de su centro laboral, la deserción afecta a cualquier tipo de individuo y que realizan esta acción de acuerdo estado actual que se encuentra viviendo la persona.

Para Pimienta et al., (2016) la deserción laboral es al abandonar todas las obligaciones y responsabilidades que aceptó en un proceso de contratación para un patrón o empresa. Este abandono voluntario que realiza el trabajador, afectará directamente a la productividad de la empresa por ende disminuirá la fuerza laboral y el logro de objetivos organizacionales.

En tanto Real Academia Española (2023) se entiende por deserción a la acción de desertar, abandonar, retirarse o dejar atrás algo. Ligado a la situación laboral es la decisión de renunciar voluntariamente a las funciones que se tiene en una empresa, suele ser por problemas personales, de salud, estrés, o incentivos que motiven al

trabajador a querer continuar en la entidad.

Así pues Torres et al., (2022) estos autores señalan que, la deserción laboral se establece en un aspecto problemático para las corporaciones en relación con el capital humano la cual es parte de ellas, ya que puede comprenderse, como un desistimiento voluntario de los colaboradores a la organización en que trabajan. La deserción de trabajadores en una empresa puede traer problemas de imagen de la entidad debido a que no se ve bien que los trabajadores abandonen sus responsabilidades, pero estas pueden ser causadas por factores internos que está pasando dentro de la empresa o por factores externos presentados en la sociedad.

Por otro lado Recursos Humanos (2023) nos da a conocer que, abandonar el trabajo significa que te ausentaste de tus labores sin ningún justificativo y sin la intención de volver, sin dar explicaciones y sin darle importancia a tus funciones y responsabilidades. El pasar los días como máximo tres que el trabajador no asista a su centro laboral se considera como un abandono al trabajo, que pasa a ser un índice de aumento en la deserción laboral, esta acción que realiza el trabajador suele suceder posiblemente por no sentirse cómodo en el lugar de la prestación de sus servicios, por el exceso de horas laboradas, por una remuneración insuficiente, por el clima laboral, o por motivos propios del trabajador.

De otra parte Flores (2019) cita a (Rodríguez, 2010) conceptúa la deserción laboral como un fenómeno particular e ineludible del ámbito laboral, en cierto modo, en la ocasión en que las conductas de ausentismo de los colaboradores sobrepasen ciertos límites se produce un problema para la corporación.

III. METODOLOGÍA

A través de este capítulo se desarrolló la metodología seleccionada en cuanto al tipo y diseño de investigación, hasta los aspectos éticos.

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El tipo de pesquisa que se ejecutó fue de tipología básica intencionada u orientada, dado que, la finalidad de la investigación fue probar hipótesis, tal cual lo manifestó en su obra Baena (2017) quien citó a (Ander-Egg, 2011) señalando que la investigación básica orientada, estuvo enfocada en investigaciones que, en el seno del marco de las teorías sociales específicas, tuvieron la intención de estudiar hechos reales, la resolución de problemas, así como también la verificación de hipótesis.

Diseño de investigación

En tanto, Tamayo (2018) señaló que el diseño de investigación es un esquema a seguir en un estudio, ejercitando la verificación de la misma con el propósito de hallar resultados fiables y su asociación con las preguntas originarias de las hipótesis cuestionadas. Asimismo, el diseño de pesquisa que se efectuó para el análisis fue no experimental de corte transversal y transaccional, así pues, nos permitió investigar hechos reales en su entorno, sin manipulación de las variables.

Enfoque de investigación

El estudio se ciñó en un enfoque cuantitativo, dado que, nos facultó evaluar el problema estudiado, el mencionado enfoque incluyó la utilización de instrumentos matemáticos y estadísticos cuya finalidad fue obtener resultados (Padilla-Avalos y Marroquín-Soto , 2021).

Nivel de investigación

El informe fue de nivel correlacional, en virtud al análisis de vinculación a través de dos variables, selección de personal y deserción laboral.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Selección de personal

Definición conceptual: Martínez (2022) mencionó que la selección de personal es un procedimiento mediante el cual las empresas que realizan la convocatoria procuran hallar al candidato que se ajuste muy estrechamente al modelo solicitado, capaz de cubrir las expectativas del puesto de trabajo disponible. Cabe mencionar que las áreas de recursos humanos encargadas de la evaluación a postulantes tienen en cuenta no solo la formación profesional, aunado a ello valoran sus cualidades, el talento y desempeño que mostraron ante circunstancias y desafíos afrontados en sus trabajos anteriores.

Dimensión 1

Formación profesional

Es aquel aprendizaje que comprende diversos estudios que están direccionados a la inclusión laboral, asimismo, es un procedimiento pedagógico útil en la formación universitaria, especializado por su inclinación práctica con proximidad a las organizaciones (La Fp, 2018).

Indicadores

Nivel académico, considerado como el grado de estudios que se solicita para la postulación del candidato.

Conocimientos, información que tiene todo ser humano, que adquiere a través de la experiencia, estudios y otros.

Dimensión 2

Cualidades (talento)

Según los autores Marambio-Tapia et al., (2022) citaron a (Levy-Leboyer y Prieto, 2000, pp. 39), mencionan que las cualidades personales, posibilitan caracterizar a las personas y expresar la variación de sus conductas en la realización de faenas

específicas, por lo que se puede considerar como la esencia actitudinal que los colaboradores acogen con la finalidad de desempeñar competencias laborales que pueden incluir la interiorización de conocimiento, es decir incorpora a su propia manera de ser, ideas o acciones ajenas regularmente positivas.

Indicadores

Habilidades, son cualidades que posee un individuo para lograr alcanzar ciertas metas.

Aptitudes, capacidad con la que cuenta un individuo para efectuar ciertas funciones de manera adecuada.

Dimensión 3

Desempeño (experiencia)

Los autores Bohórquez et al., (2020) describe al desempeño como una herramienta que se usa para cerciorarse del nivel de cumplimiento de los objetivos planeados a nivel personal. Este procedimiento posibilita la medición sistemática y completa del comportamiento profesional, así como la productividad o la consecución de resultados.

Indicadores

Experiencia laboral, está constituido por los años de servicio con los que cuenta un colaborador en un determinado cargo.

Logros laborales, constituido por los resultados satisfactorios que obtuvo un trabajador en base a sus experiencias y conocimientos en determinadas actividades dentro de una organización.

Variable 2: Deserción laboral

Definición conceptual: Es al abandonar todas las obligaciones y responsabilidades que aceptó en un proceso de contratación para un patrón o empresa (Pimienta et al., 2016).

Dimensión 1

Abandono de obligaciones

Para Noval, (2020) citó a (Rodríguez, 2004) señalando que el abandono voluntario laboral consta de tres etapas: en la etapa inicial se hace presente la insatisfacción laboral, en la siguiente etapa el colaborador analiza opciones laborales internas en la organización, así como también de manera externa, en la tercera etapa se logra tomar la decisión en base a la utilidad o remuneración anhelada lo cual puede ocasionar el abandono voluntario de la empresa. Coincidiendo de esta forma que los factores mencionados son considerados de gran importancia para que el trabajador decida sobre su permanencia o abandono en la organización.

Indicadores

Insatisfacción laboral, es un efecto negativo que tiene un trabajador en relación a diferentes factores existentes en relación a su puesto laboral.

Análisis de opciones laborales internas, es el estudio que realiza el colaborador en relación a las opciones de crecimiento laboral dentro de la organización.

Análisis de opciones laborales externas, es la evaluación que realiza una persona en relación a las ofertas laborales fuera de la empresa.

Dimensión 2

Abandono de responsabilidades

Según Cota (2018) afirma que los intentos de abandono pueden ser concebidos como una táctica de protección de la persona ante los escasos recursos y el cansancio y alejamiento procedente de una exigencia desproporcionada.

Indicadores

Cansancio, es el agotamiento que tiene un individuo debido al exceso de actividades en la función que realiza en una empresa.

Exigencia desproporcionada, son situaciones forzosas (actividades laborales) impartidas por el personal con cargo superior en la empresa.

Escala de medición

Fue ordinal tipo Likert para las variables estudiadas.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

En tanto, Guzmán et al., (2019) citaron a (Hernández et al., 2010) manifestando que la población es la agrupación de todos los elementos que encajan con especificaciones definidas (p. 174). Asimismo, se contabilizó al total del fenómeno que se investigó en donde los elementos de la población tuvieron un rasgo común. En la investigación se consideró al total de trabajadores los cuales ascendieron a 20 y que se encontraban laborando en una Farmacia de Lima, 2023.

Criterios de inclusión

Se incluyó a los colaboradores que se encontraban trabajando en una Farmacia de Lima, 2023.

Criterios de exclusión

Se excluyó, a los servidores que se encontraba gozando del período vacacional y con licencia.

Muestra Censal

En la investigación que se desarrolló, no se consideró muestra y muestreo, ya que, trabajamos con el total de la población, de la cual se obtuvo una muestra censal.

Unidad de análisis

Se constituyó con los colaboradores de una Farmacia de Lima, 2023, por consiguiente, “la unidad de análisis es aquel objeto de estudio de quien se producen los datos o la

información para el análisis del estudio” (Arias et al., 2022, p. 96).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

Para realizar el informe se consideró como técnica de obtención de datos a la encuesta, de acuerdo con Cisneros-Caicedo et al., (2022) indican que en las investigaciones, las técnicas y herramientas de compilación de datos proveen información detallada de indagación, según Feria et al., (2020) conceptúa a la técnica de encuesta como el camino de búsqueda de nivel experimental y de carácter autoadministrado, que se emplea en un grupo de individuos, con el propósito de saber, por medio de un cuestionario, sus pensamientos o criterios, concerniente a las causas, las consecuencias, las probables soluciones y los autores directos e indirectos, de la investigación en cuestión.

Instrumentos de recolección de datos

Se eligió al cuestionario, para Cisneros-Caicedo et al., (2022) definen al cuestionario como una herramienta basada en un conjunto de preguntas ordenadas y específicas, las cuales posibilitan medir las variables objeto de estudio, contestando al problema e hipótesis formulada tal como lo expresa (Hernández et al., 2014). Asimismo, elaboramos el cuestionario de las variables selección de personal y deserción laboral, que contuvo las dimensiones y los ítems, las cuales fueron aplicadas a los colaboradores de una Farmacia de Lima, 2023.

Validez

Por su parte, Posso y Bertheau (2020) indicaron que, la validez de un estudio “Se refiere al grado en que un instrumento mide la variable que pretende medir” (Hernández, Fernández y Batista, 2014, p.201). Similarmente, la validez de contenido es una validez cualitativa que se realizó a través de juicio de expertos específicamente de tres expertos.

Confiabilidad

Según Manterola y Otzen (2022) mencionaron que una herramienta de medición se considera confiable, cuando las mensuraciones efectuadas con él, originan similitud en los resultados, en distintos períodos, contextos y poblaciones, si se aplica en situaciones similares, de tal manera que a mayor exactitud de la medición, mayor mensuración estadística en la muestra de investigación, por consiguiente, la confiabilidad o fiabilidad de los instrumentos de medición se realizó a través de una prueba piloto en atención a lo cual se aplicó Alfa de Cronbach como el estadígrafo para determinar el grado de fiabilidad. Ver anexo 5

3.5. Procedimientos

Se procedió a realizar las diligencias corporativas con el gerente de la organización asimismo, se llevó a efecto la práctica de herramienta de medición en las instalaciones de la empresa de manera presencial a los colaboradores de una farmacia de Lima, 2023, para ello se tomó en cuenta los principios éticos de beneficencia y no maleficencia, con el objetivo de complementar la información solicitada en relación a selección de personal y deserción laboral.

3.6. Método de análisis de datos

Fue la estadística descriptiva e inferencial que posibilitó el entendimiento de los resultados conseguidos, de acuerdo con Sucasaire (2021) cita a (Medenhall et al., 2010) definiendo a la estadística descriptiva como aquella porción de la estadística que brinda los medios para sintetizar y representar las particularidades de mayor relevancia de un conglomerado de observaciones, por otra parte, Contenido (2019) señala que la estadística inferencial se encarga de proporcionar los métodos para lograr difundir conclusiones válidas en relación a las cualidades de la población (especialmente, la manera de la distribución y sus correspondientes parámetros) mediante juicios de carácter probabilístico.

3.7. Aspectos éticos

Para la elaboración del presente informe se estimó al Código de Ética de la Universidad César Vallejo, en conformidad con los principios éticos, se contempló el consentimiento informado y la autonomía del participante encuestado, se acató con discreción su identidad, de la misma forma el principio de beneficencia. Asimismo, la compilación y englobado en los capítulos provinieron de fuentes fidedignas de artículos científicos, libros y tesis, se expresó y respetó los contenidos y derechos del autor. Además, se citó de acuerdo con las Normas APA 7ma. edición. Es importante señalar que el contenido y el análisis aportó autenticidad, cuyo propósito fue afianzar el valor ético al informe.

IV. RESULTADOS

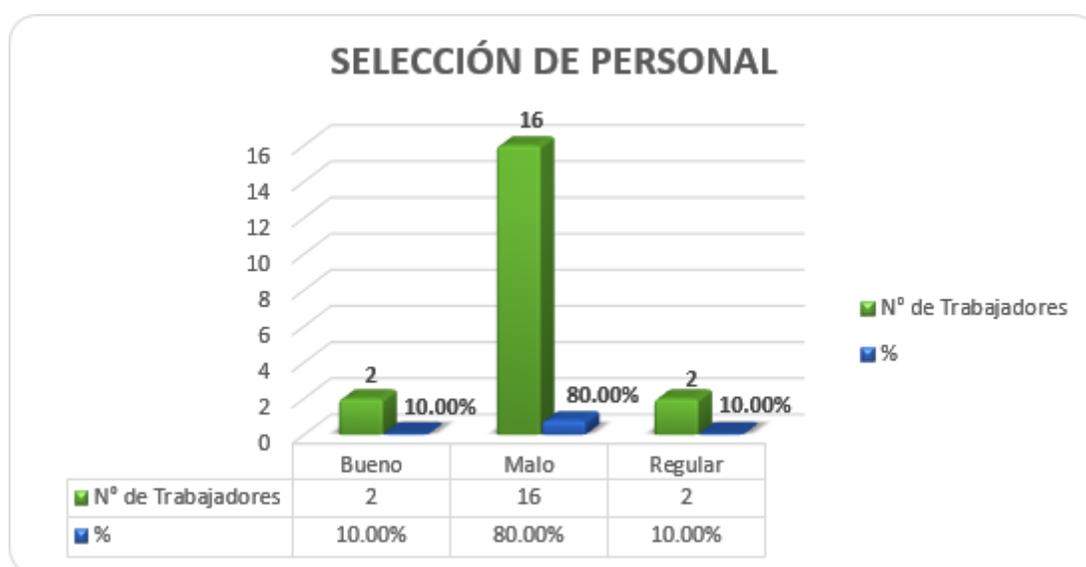
4.1. Análisis descriptivo

El respectivo análisis permitió recabar información relevante, así como también el organizar y mostrar gráficamente los datos compilados de manera estructurada, describiendo hallazgos encontrados y para ello se necesitó el apoyo de fórmulas matemáticas con la finalidad de caracterizar al grupo de estudio.

Variable 1. Selección de personal

Figura 1.

Diagrama de barras de la variable selección de personal



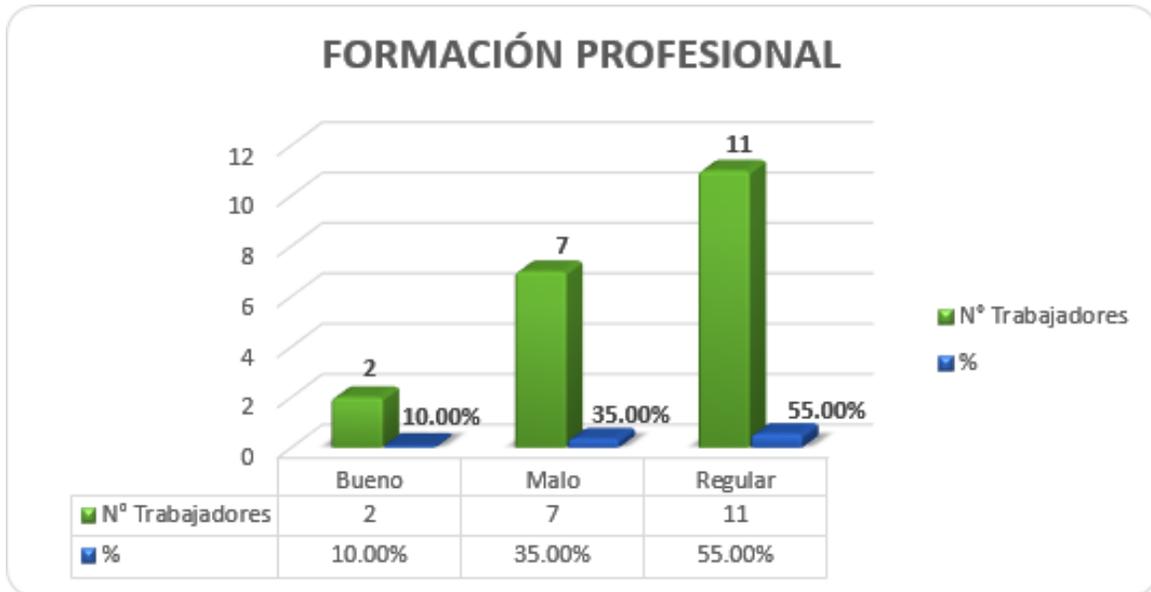
Nota: Elaboración propia basada en la variable selección de personal

En la figura 1, se visualiza que la variable Selección de personal se sitúa en un nivel malo de acuerdo al 80.00% del grupo analizado; por otra parte, el 10.00% indicaron que es regular y el otro 10.00% señalaron que es malo.

Dimensión 1. Formación profesional

Figura 2.

Diagrama de barras de la dimensión formación profesional



Nota: Elaboración propia basada en la dimensión formación profesional

En la figura 2, se visualiza que la dimensión Formación profesional se sitúa en un nivel regular de acuerdo al 55.00% del grupo estudiado; por otra parte, el 35.00% dijeron que es regular y el 10.00% mencionaron que es bueno.

Dimensión 2. Cualidades (talento)

Figura 3.

Diagrama de barras de la dimensión cualidades (talento)



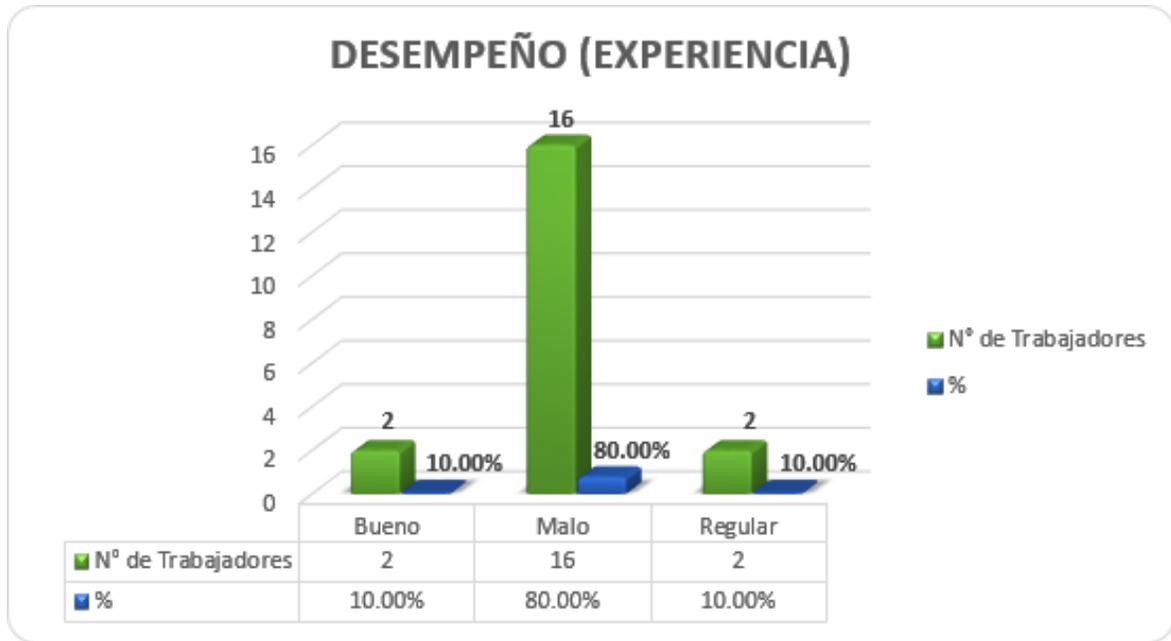
Nota: Elaboración propia basada en la dimensión cualidades (talento)

En la figura 3, se visualiza que la dimensión Cualidades (talento) se sitúa en un nivel malo de acuerdo al 70.00% de los encuestados; por otra parte; el 20.00% destacaron que es regular y el 10.00% dijeron que es malo.

Dimensión 3. Desempeño (experiencia)

Figura 4.

Diagrama de barras de la dimensión desempeño (experiencia)



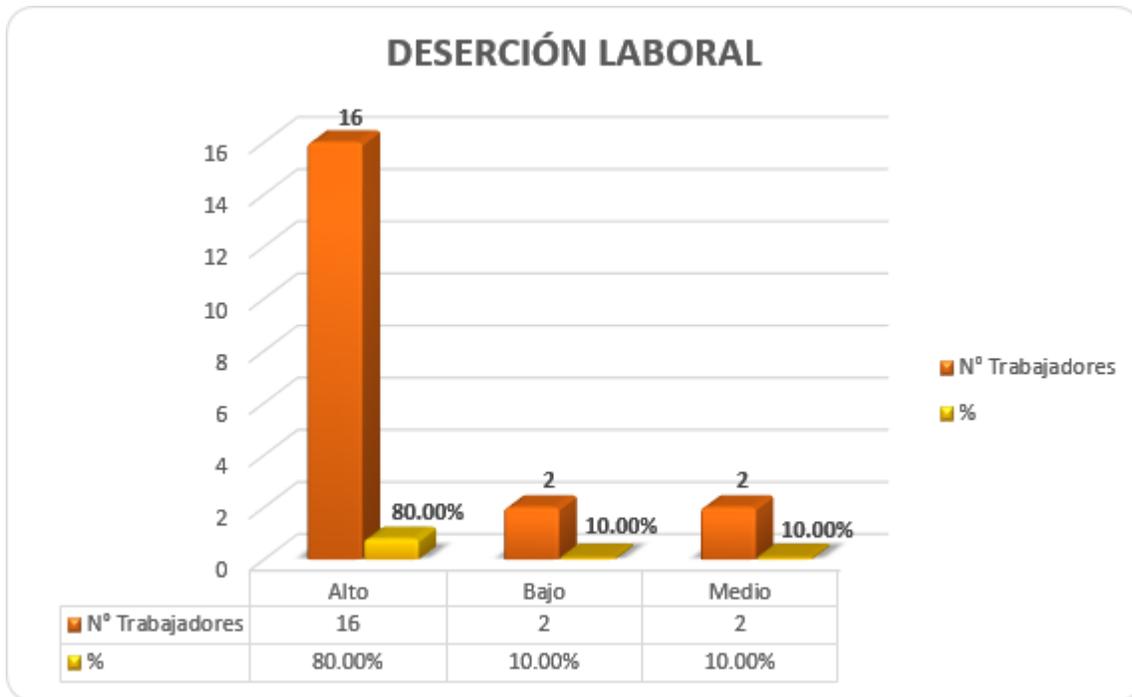
Nota: Elaboración propia basada en la dimensión desempeño (experiencia)

En la figura 4, se visualiza que la dimensión Desempeño (experiencia) se sitúa en un nivel malo de acuerdo al 80.00% del grupo de estudio; por otra parte, el 10.00% revelaron que es regular y el otro 10.00% aludieron que es bueno.

Variable 2. Deserción laboral

Figura 5.

Diagrama de barras de la variable deserción laboral



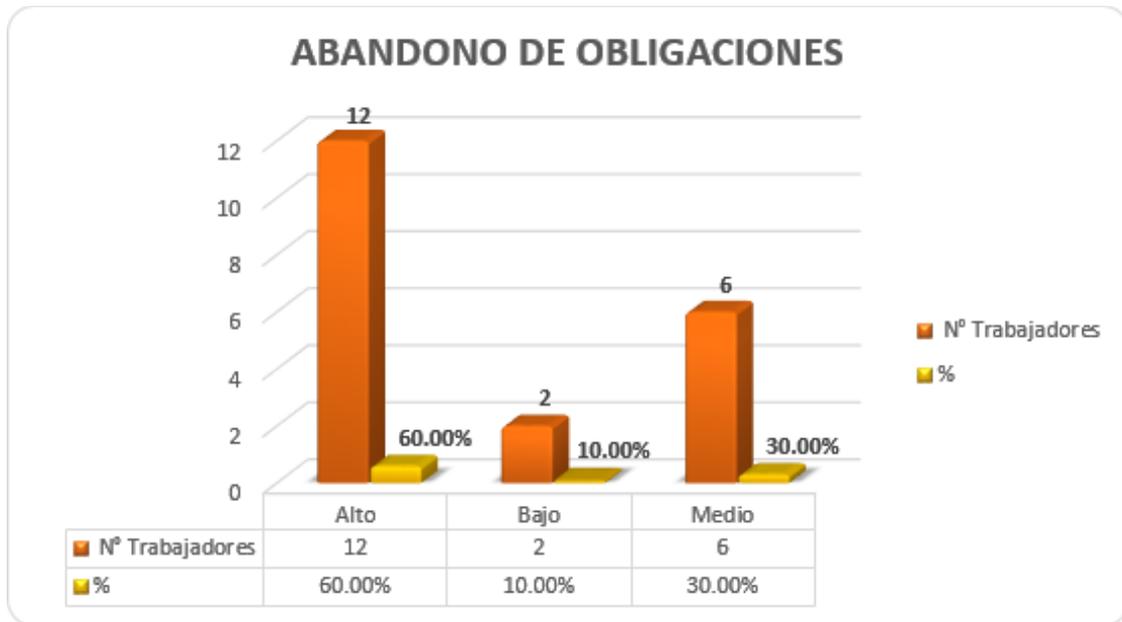
Nota: Elaboración propia basada en la variable deserción laboral

En la figura 5, se visualiza que la variable Deserción laboral se sitúa en un nivel alto de acuerdo al 80.00% de los encuestados; por otra parte, el 10.00% indicaron que se sitúa en un nivel medio, en tanto el otro 10.00% señalaron que es bajo.

Dimensión 1. Abandono de obligaciones

Figura 6.

Diagrama de barras de la dimensión abandono de obligaciones



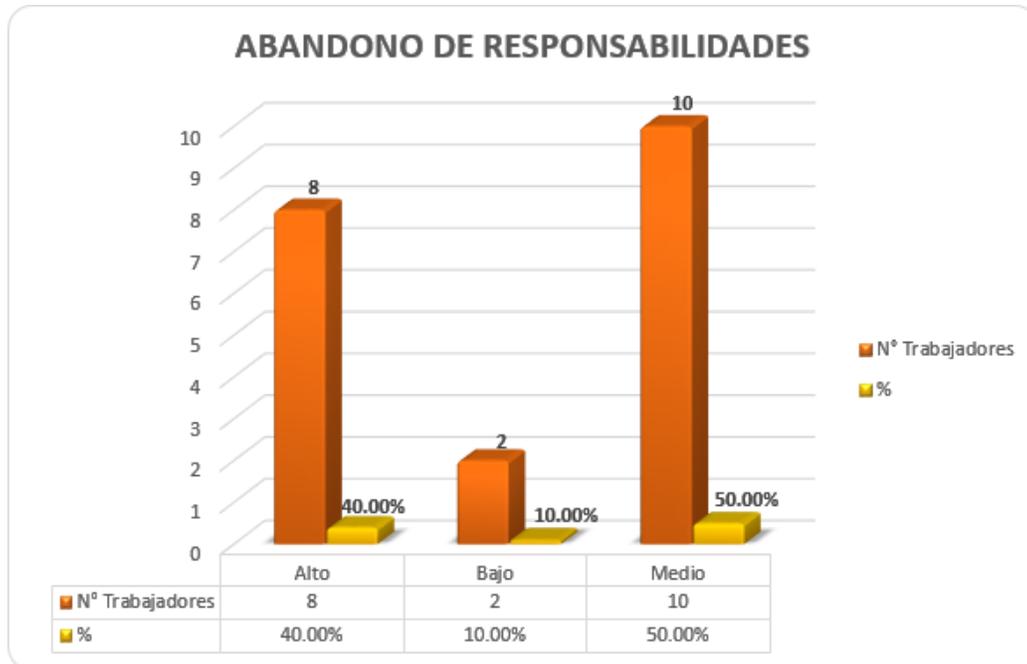
Nota: Elaboración propia basada en la dimensión abandono de obligaciones

En la figura 6, se visualiza que la dimensión Abandono de obligaciones se posiciona en un nivel alto de acuerdo al 60.00% del grupo investigado; por otra parte, el 30.00% indicaron que se sitúa en un nivel medio y el 10.00% determinaron que es bajo.

Dimensión 2. Abandono de responsabilidades

Figura 7.

Diagrama de barras de la dimensión abandono de responsabilidades



Nota: Elaboración propia basada en la dimensión abandono de responsabilidades

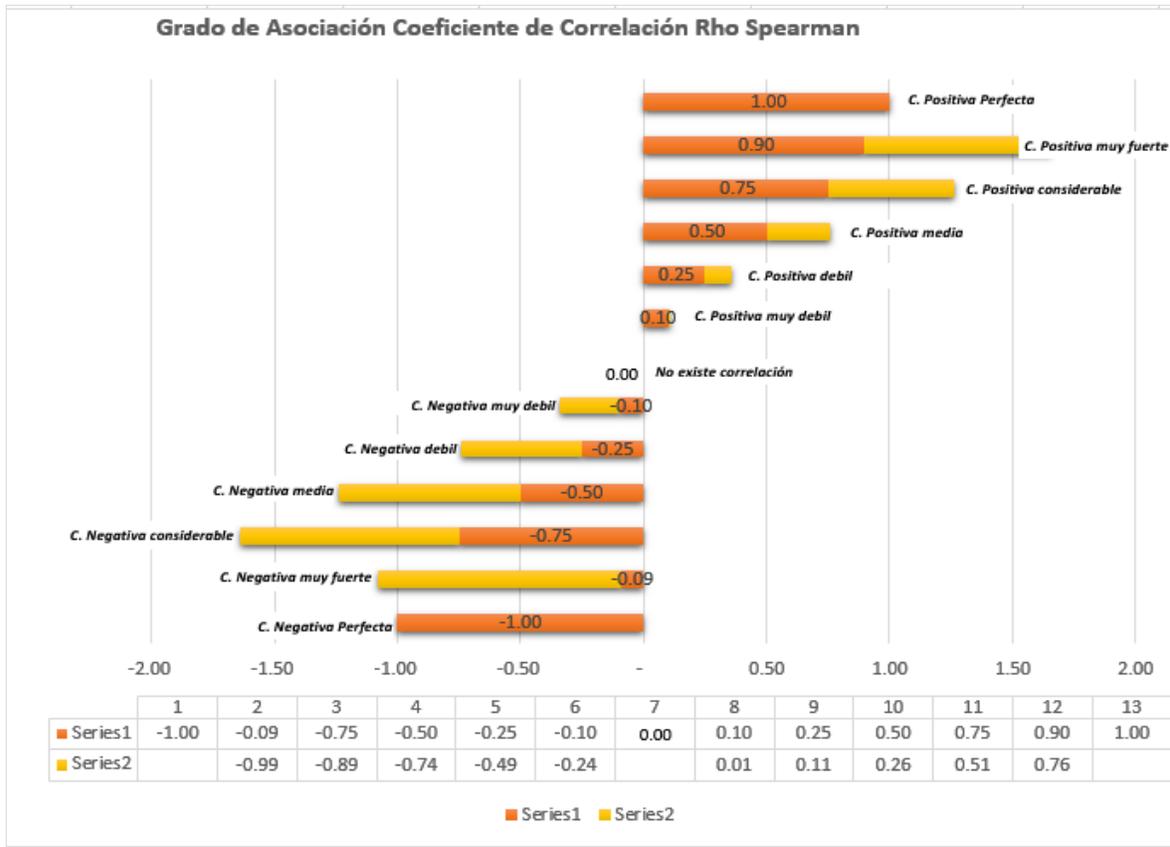
En la figura 7, se visualiza que la dimensión Abandono de responsabilidades se sitúa en un nivel alto de acuerdo al 40.00% del grupo analizado; por otra parte, el 50.00% revelaron que se sitúa en un nivel medio y el 10.00% manifestaron que es bajo.

4.2. Análisis inferencial

El respectivo análisis proporcionó una metodología que permitió difundir conclusiones válidas en correspondencia con las cualidades de la población, por consiguiente, aplicamos estadística inferencial para comprobar hipótesis.

Figura 8.

Grado de asociación de acuerdo al coeficiente de correlación Rho Spearman



Nota: Elaboración propia basada en Hernández y Mendoza (2018)

Nivel de significancia

Regla de decisión: Si Sig. Bilateral $\leq 0,05$ se rechaza la Hipótesis nula (H_0) y se acepta la Hipótesis alterna (H_1). Si Sig. Bilateral $> 0,05$ se acepta la H_0 y se rechaza la H_1 .

Prueba de la hipótesis general

H_0 . No existe asociación entre la Selección de personal y la deserción laboral en una farmacia de Lima, 2023.

H_1 . Existe asociación entre la Selección de personal y la deserción laboral en una farmacia de Lima, 2023.

Tabla 1.*Correlación entre selección de personal y deserción laboral*

			Selección de personal	Deserción laboral
Rho de Spearman	Selección de personal	Coef.	1,000	-,467*
		Sig.	.	0,038
		N	20	20
	Deserción laboral	Coef.	-,467*	1,000
		Sig.	0,038	.
		N	20	20

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Se visualiza en la tabla que el p. valor es de 0,038, por lo que se acepta la hipótesis alterna (H1) el cual es inferior al nivel de 0,05. De tal manera que existe asociación inversa entre la Selección de personal y la deserción laboral en una farmacia de Lima, 2023. Además, el coeficiente de correlación -0,467 es de correlación negativa media, es decir, a una mejor selección del personal, implica que la deserción laboral disminuye medianamente.

Prueba de hipótesis específica 1

H0. No existe asociación entre la Formación profesional del candidato y la deserción laboral en una farmacia de Lima, 2023.

H1. Existe asociación entre la Formación profesional del candidato y la deserción laboral en una farmacia de Lima, 2023.

Tabla 2.*Correlación entre formación profesional y deserción laboral*

			Formación profesional	Deserción laboral
Rho de Spearman	Formación profesional	Coef.	1,000	-,630**
		Sig.	.	0,003
		N	20	20
	Deserción laboral	Coef.	-,630**	1,000
		Sig.	0,003	.
		N	20	20

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

Se visualiza en la tabla que el p. valor es de 0,003, por lo que se acepta la hipótesis alterna (H1) el cual es inferior al nivel de 0,01. De tal manera que existe asociación inversa entre la Formación profesional del candidato y la deserción laboral en una farmacia de Lima, 2023. Además, según el coeficiente de correlación -0,630 es de correlación negativa considerable, es decir, a una mejor selección del personal, implica que la deserción laboral disminuye considerablemente.

Prueba de hipótesis específica 2

H0. No existe asociación entre las Cualidades (talento) del candidato y la deserción laboral en una farmacia de Lima, 2023.

H1. Existe asociación entre las Cualidades (talento) del candidato y la deserción laboral en una farmacia de Lima, 2023.

Tabla 3.*Correlación entre cualidades (talento) y deserción laboral*

			Cualidades (talento)	Deserción laboral
Rho de Spearman	Cualidades (talento)	Coef.	1,000	-,510*
		Sig.	.	0,022
		N	20	20
	Deserción laboral	Coef.	-,510*	1,000
		Sig.	0,022	.
		N	20	20

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla se visualiza que el p. valor es de 0,022, por lo que se acepta la hipótesis alterna (H1) el cual es inferior al nivel de 0,05. De tal manera que existe asociación inversa entre las Cualidades (talento) del candidato y la deserción laboral en una farmacia de Lima, 2023. Además, según el coeficiente de correlación -0.510 es de correlación negativa considerable, es decir, a una mejor selección del personal, implica que la deserción laboral disminuye considerablemente.

Prueba de hipótesis específica 3

H0. No existe asociación entre Desempeño (experiencia) del candidato y la deserción laboral en una farmacia de Lima, 2023.

H1. Existe asociación entre Desempeño (experiencia) del candidato y la deserción laboral en una farmacia de Lima, 2023.

Tabla 4.*Correlación entre desempeño (experiencia) y deserción laboral*

			Desempeño (experiencia)	Deserción laboral
Rho de Spearman	Desempeño (experiencia)	Coef.	1,000	-,591**
		Sig.	.	0,006
		N	20	20
	Deserción laboral	Coef.	-,591**	1,000
		Sig.	0,006	.
		N	20	20

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

Se visualiza en la tabla que el p. valor es de 0,006, por lo que se acepta la hipótesis alterna (H1) el cual es inferior al nivel de 0,01. De tal manera que existe asociación inversa entre el Desempeño (experiencia) del candidato y la deserción laboral en una farmacia de Lima, 2023. Además, según el coeficiente de correlación -0.591 es de correlación negativa considerable, es decir, a una mejor selección del personal, implica que la deserción laboral disminuye considerablemente.

V. DISCUSIÓN

El presente informe se desarrolló planteando como hipótesis general que existe asociación entre la selección de personal y la deserción laboral en una farmacia de Lima, 2023. Se usó la contrastación de Rho Spearman en virtud del cual, reveló un p. valor de 0,038, mostrando un nivel inferior a 0,05, por lo que, se acepta la hipótesis alterna (H1). Además, presenta el coeficiente de correlación $-0,467$ evidenciándose una correlación negativa media. De tal manera que existe asociación inversa entre la Selección de personal y la deserción laboral en una farmacia de Lima, 2023. Es decir, a una mejor selección del personal, implica que la deserción laboral disminuye medianamente.

De acuerdo a los estudios encontrados, es importante mencionar a Vargas y Encina (2021) la pesquisa tuvo como objetivo establecer la vinculación del proceso de inducción en los períodos de reclutamiento y selección con la deserción laboral a los servidores de los hoteles prestigiosos de la ciudad de Moyobamba 2019. Se ciñó en una investigación con enfoque cuantitativo y nivel correlacional, de diseño no experimental, asimismo, se aplicó como herramienta de obtención de datos un cuestionario. Los resultados fueron 0.000 de significación bilateral, en tanto que, el coeficiente de correlación mostró $-0,730$, lo que quiere decir que cuanto más deficiente se realice el procedimiento de inducción y selección dará lugar al incremento de deserción laboral. En tanto, Escudero y Távara (2019) en su estudio tuvo como objetivo establecer la vinculación entre la *Selección y rotación de personal con enfoque en gestión de riesgos en la ciudad de Iquitos*. Fue de tipología no experimental, se utilizó como herramienta el cuestionario, además se propuso el procesamiento de cuestionarios por medio de métodos de estadística descriptiva y análisis de correlación. Se aplicó el Rho de Spearman, obteniendo como resultado del análisis una asociación inversa ($r = -0.95$; $p < 0.05$) y Sig. 0.000 Concluyendo que, una selección de personal apropiada disminuye la probabilidad de rotación de personal.

Los referidos resultados señalan que no se está realizando un procedimiento de selección de personal idóneo, por lo que, es necesario hacer referencia Martínez

y Vargas (2019) quienes citan a (Cuesta, 2010), en la que señala que la selección de personal es un procedimiento llevado a cabo con métodos seguros, con el propósito de encontrar al candidato que de manera más conveniente se adecue con las cualidades contemporáneas y futuras predecibles de un puesto laboral para una organización específica, siendo así podemos agregar que el mencionado concepto busca que el candidato elegido se quede en la organización a mediano y largo plazo, asimismo, si se desarrolla un procedimiento de selección adecuado en el presente con miras hacia el futuro, implica que se minimice la aparición de la deserción laboral, según Pimienta et al, (2016) la deserción laboral es el abandonar todas las obligaciones y responsabilidades que se aceptó en un proceso de contratación en una empresa. Este abandono voluntario que realiza el trabajador, afectará directamente a la productividad de la empresa por ende, disminuirá la fuerza laboral y el logro de objetivos organizacionales, de acuerdo con Terreros et al, (2019) cita a (Amaya et al, 2018) quienes indican que la deserción laboral es una problemática que se enlaza con el despilfarro o descuido de utilización de los recursos de la empresa en el mediano o largo periodo, porque incide en el crecimiento de los costos y el detrimento del valor agregado a la organización, lo cual se manifiesta por no llevar a cabo un procedimiento de selección apropiada en las organizaciones.

Respecto a la hipótesis específica uno, se utilizó la prueba de Rho Spearman en virtud de lo cual, reveló $-.630$ con un p. valor de $0,003$, evidenciándose una correlación negativa considerable. De tal manera que, existe asociación inversa entre la formación profesional del candidato y la deserción laboral en una farmacia de Lima, 2023. Los resultados se confrontaron con los estudios de Flores (2019) en una empresa de Lima – 2017, consignando una tipología de investigación no experimental, de corte transversal, con diseño descriptivo correlacional; considerando a 50 servidores como muestra censal a los que se les aplicó la herramienta cuestionario; en donde se aprecia que existe una correlación negativa moderada entre liderazgo y deserción laboral en la empresa señalada, con Sig. $.000$, y coeficiente correlacional Rho de Spearman de $-.691$. Por otro parte, Ramirez (2018) su estudio realizado en

una empresa del distrito de San Martín de Porres - 2018, se basó en un cuestionario de Likert conteniendo 24 preguntas, contó con una muestra de 30 colaboradores y para llevar a cabo el procedimiento utilizó la estadística descriptiva e inferencial, asimismo, en su análisis se aprecia que existe una correlación negativa muy débil entre la competitividad y la deserción del personal en la empresa señalada, con Sig. ,000 ($0,000 < 0,05$) y coeficiente correlacional Rho Spearman de $-,911$. Los mencionados resultados se apoyan en la conceptualización de Charry (2020) quien expone que, el proceso de selección se inicia para cubrir un puesto disponible y que debe de realizarse un reclutamiento adecuado, sin embargo en algunas entidades no cuentan con personas capacitadas para realizar este proceso, trayendo como resultado la contratación de candidatos faltos de conocimiento y formación profesional para cubrir la plaza vacante; quiere decir que, cuando no se establecen procedimientos adecuados para la elección del personal, se pueden obtener resultados negativos tales como la contratación de personas con poca experiencia o con poca formación profesional lo que finalmente va a generar la deserción, ya que, al no realizar bien sus labores se van a ir de la organización o serán despedidos.

En relación a la hipótesis específica dos, se verificó que existe asociación entre las cualidades (talento) del candidato y la deserción laboral en una farmacia de Lima, 2023 siendo el p. valor de 0,022, es inferior al nivel de 0,05. por lo que se acepta la hipótesis alterna (H_1). Además, según el coeficiente de correlación $-,510$ es de correlación negativa de tal manera que existe asociación inversa considerable. Los respectivos resultados se confrontaron con los estudios de Flores (2019) en una empresa de Lima – 2017, consignando una tipología de investigación no experimental, de corte transversal, con diseño descriptivo correlacional; considerando a 50 servidores como muestra censal a los que se les aplicó la herramienta cuestionario, en donde se aprecia que existe una correlación negativa moderada entre la fase de lanzamiento y la deserción laboral en la empresa señalada, con un Sig. .000, y coeficiente correlacional Rho de Spearman de $-,744$. Los resultados señalados se apoyan en la conceptualización citada por Veintimilla y Velásquez (2017), quienes

citan a (Hernández, 2012), indicando que la selección habitual concede atención a la experiencia con la que cuenta el candidato en un puesto laboral, sin considerar sus habilidades y actitudes, otorgándose el descarte de un candidato, que tal vez no tenga la experiencia pero que si cuenta con las competencias para desarrollar un puesto de empleo específico, incluso puede considerarse como un potencial humano que posee la actitud y el talento que posiblemente no posea el candidato que tiene experiencia (pp.5). En esa misma línea, Bravo y Delgado (2022), citaron a (Ancassi, 2019), aludiendo que la selección de personal es el principio, y el cimiento para los demás subsistemas, cuyo propósito es poder seleccionar al candidato idóneo entre la multitud de participantes al puesto de empleo, en concordancia con las cualidades fijadas por la corporación. Es significativo este procedimiento puesto que, una decisión inteligente de seleccionar al mejor candidato posibilitará en un futuro prevenir situaciones laborales inapropiadas, que podrían presentarse a causa del absentismo, baja productividad, problemas con compañeros laborales, por consiguiente, no otorgándose lugar a la deserción laboral.

En relación a la hipótesis específica tres, se verificó que existe asociación entre el desempeño (experiencia) del candidato y la deserción laboral en una farmacia de Lima, 2023 siendo el p. valor de ,006, el cual es inferior al nivel de 0,01, por lo que se acepta la hipótesis alterna (H1). Además, según el coeficiente de correlación $-0,591$ es de correlación negativa considerable de tal manera que, existe asociación inversa considerable. Los resultados concernientes se contrastaron con los estudios de Vallarino (2021) realizado en una empresa del sector carpintería en la ciudad de Chincha, Ica - 2020, la pesquisa es de naturaleza cuantitativa, básica, correlacional, descriptivo y de diseño no experimental, transeccional, contó con 20 servidores en su muestra y la herramienta que se usó para la obtención de datos fue el cuestionario, se aprecia que existe una correlación moderada entre el desarrollo humano y la deserción laboral de la empresa señalada, con un p. valor $< 0,05$ y coeficiente correlacional Rho de Spearman $,651$ concluyendo que se encuentran correlacionadas de manera significativa para los servidores de la empresa del ámbito de carpintería, a diferencia de los resultados obtenidos entre el desempeño y la deserción laboral los cuales se

relacionan de manera inversa. Los resultados señalados se apoyan Zayas (2010) cita a (Stantos, 1989), quien propone el principio de predicción del futuro fundamentado en el desempeño pasado, quiere decir que se debe otorgar lugar a una revisión exhaustiva sobre el desempeño que tuvo el candidato en anteriores puestos de trabajo además se debe tener en cuenta no sólo la experiencia, sino también la labor que desarrolló, los logros alcanzados durante el desempeño del cargo donde laboró, con el propósito de tener una visión en cuanto a predecir el futuro desempeño del postulante, es así que, Bravo y Delgado (2022) cita a (Ancassi, 2019), en el cual indica que, para la elección del personal es fundamental tomar en consideración la realización de una metódica evaluación y gradualmente analizar la experiencia laboral, nivel de formación y los aspectos psicológicos del candidato evaluado; siendo así, al indagar aspectos psicológicos, evaluando la experiencia laboral, además de tener en cuenta los logros laborales obtenidos en el desempeño de sus cargos aportarían mucho en el grado de conocer mejor al candidato, cuya finalidad es que se reduzca toda acción que pueda provocar el surgimiento de la deserción laboral, de esta manera, el procedimiento de selección de personal estaría decidiendo por incorporar personas en un puesto de empleo que permanezcan a mediano y largo plazo en las organizaciones.

VI. CONCLUSIONES

Primera

En el estudio se determinó la asociación inversa entre la selección de personal y la deserción laboral en una farmacia de Lima, 2023. Verificándose que mediante la contrastación Rho Spearman se obtuvo el coeficiente de correlación $-0,467$, con un p. valor de $0,038$, evidenciándose una correlación negativa media, quiere decir que, a una mejor selección del personal, la deserción laboral disminuye medianamente.

Segunda

En el estudio se determinó la asociación inversa entre la formación profesional del candidato y la deserción laboral en una farmacia de Lima, 2023. Verificándose que mediante la contrastación Rho Spearman se obtuvo el coeficiente de correlación $-0,630$, con un p. valor de $0,003$, evidenciándose una correlación negativa considerable, quiere decir que, a una mejor selección del personal, la deserción laboral disminuye considerablemente.

Tercera

En el estudio se determinó la asociación inversa entre las Cualidades (talento) del candidato y la deserción laboral en una farmacia de Lima, 2023. Verificándose que mediante la contrastación Rho Spearman se obtuvo el coeficiente de correlación $-0,510$, con un p. valor de $0,022$, evidenciándose una correlación negativa considerable, quiere decir que, a una mejor selección del personal, la deserción laboral disminuye considerablemente.

Cuarta

En el estudio se determinó la asociación inversa entre el Desempeño (experiencia) del candidato y la deserción laboral en una farmacia de Lima, 2023. Verificándose que mediante la contrastación Rho Spearman se obtuvo el coeficiente de correlación $-0,591$, con un p. valor de $0,006$, evidenciándose una correlación negativa considerable, quiere decir que, a una mejor selección del personal, la deserción laboral disminuye considerablemente.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

En virtud al estudio se determinó que existe una asociación inversa entre la selección de personal y la deserción laboral en una farmacia de Lima, 2023, por tales hallazgos, se recomienda al Gerente General de la farmacia, encargar al administrador, elaborar un manual de selección de personal, con el propósito de tener una herramienta de orientación y consulta donde se establezca lineamientos y procedimientos que debe cumplir el administrador o el encargado de reclutar al personal para los puestos que requiera cubrir la empresa; así como también, elaborar los perfiles de puesto que se adecuen a las diferentes áreas que presenta la farmacia, o en su defecto, contratar a una empresa especializada en gestión de talento humano, para que realice el estudio respectivo y elabore los manuales mencionados. La recomendación señalada conllevará a mejorar los procedimientos de selección de personal, disminuyendo medianamente la deserción laboral.

Segunda

Se recomienda al Gerente General de la farmacia, encargar al administrador o a la empresa especializada en la gestión de talento humano y selección, que antes de efectuarse los procedimientos de selección de personal, como fase inicial se debe tener en cuenta el manual de selección de personal y el manual de los perfiles de puestos establecidos para las diferentes áreas de la farmacia, para posteriormente a lo indicado, se continúe con la realización del procedimiento de selección, con especial énfasis en la evaluación de la formación profesional de los postulantes a fin de cumplir con el perfil de puesto para el empleo solicitado. La recomendación señalada conllevará a mejorar los resultados de la selección de personal, disminuyendo considerablemente la deserción laboral.

Tercera

Se recomienda al Gerente General de la farmacia, encargar al administrador o a la empresa especializada en la gestión de talento humano y selección, que antes de efectuarse los procedimientos de selección de personal, como fase inicial se debe tener en cuenta el manual de selección de personal y el manual de los perfiles de puestos establecidos para las diferentes áreas de la farmacia, para posteriormente a lo indicado, se continúe con la realización del procedimiento de selección, con especial énfasis en la evaluación de las habilidades y aptitudes con las que cuentan los postulantes a fin de cumplir con el perfil de puesto para el empleo solicitado. La recomendación señalada conllevará a elegir al mejor candidato en el procedimiento de selección de personal, disminuyendo considerablemente la deserción laboral.

Cuarta

Se recomienda al Gerente General de la farmacia, encargar al administrador o a la empresa especializada en la gestión de talento humano y selección, que antes de efectuarse los procedimientos para la selección de personal, como fase inicial se debe tener en cuenta el manual de selección de personal y el manual de los perfiles de puestos establecidos para las diferentes áreas de la farmacia, para posteriormente a lo indicado, se continúe con la realización del procedimiento de selección, con especial énfasis en la evaluación de la experiencia adquirida por los postulantes con el propósito de considerar el desempeño y logros alcanzados en trabajos precedentes, a fin de tener una visión futura de su desempeño. La recomendación señalada conllevará a elegir al mejor candidato en el procedimiento de selección de personal, disminuyendo considerablemente la deserción laboral.

REFERENCIAS

- Aiteco, C. (20 de Setiembre de 2018). *Aiteco Consultores*. Teoría de la Equidad: Motivación y Desmotivación: <https://www.aiteco.com/teoria-de-la-equidad/>
- Alles, M. A. (2019). *Elija al mejor. la entrevista en selección de personas. La entrevista por competencias*. (Tercera edición actualizada: julio de 2017 ed.). Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
https://www.google.com.pe/books/edition/Elija_al_mejor_Nueva_Edici%C3%B3n/bcOgDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=inauthor:%22Alles,+Martha%22&printsec=frontcover
- Arias Gonzáles, J. L., Holgado Tisoc, J., Tafur Pittman, T. L., & Vasquez Pauca, M. J. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para realizar un proyecto de tesis* (1ra. ed.). Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. doi:DOI: <https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la investigación* (3ra. ed.). México: Grupo Editorial Patria.
<https://books.google.com.pe/books?id=6aCEBgAAQBAJ&lpg=PP1&hl=es&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>
- Bayer. (23 de Junio de 2022). <https://www.bayer.com/es/es/bayer-gana-5-premios-aspid-por-las-campanas-de-supradyn-energy-y-bepanthol-tattoo#:~:text=Bayer%20gana%205%20Premios%20Aspid%20con%20Supradyn%20AE%20Energy%20y%20Bepanthol%20AE%20Tattoo&text=Barcelona%2C%2023%20de%20junio%20d>
- Bayer. (19 de Abril de 2022). <https://www.conosur.bayer.com/es/ser-parte-de-bayer>
- Bayer. (17 de Abril de 2023). <https://www.bayer.com/en/worldwide/bayer-worldwide>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La Motivación y el Desempeño Laboral: El capital humano como factor clave en

una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es.

Bravo Ross, W. A., & Delgado Litardo, B. I. (2022). Selección de personal: Relevancia de las entrevistas vs. las pruebas psicológicas. *Revista Publicando*, 9(34), 41-56. doi:<https://doi.org/10.51528/rp.vol9.id2324>

Candelo-Viáfara, J. M. (2020). La educación y la distribución del tiempo laboral como variables para la selección de personal y la eficiencia organizacional . *Revista escuela de administración de negocios*((88)), 49-62.
doi:<https://doi.org/10.21158/01208160.n88.2020.2695>

Charry Vargas, S. (2020). *Selección de personal* [Trabajo de grado, Fundación Universidad de América]. Repositorio Institucional Lumieres.
<https://hdl.handle.net/20.500.11839/8066>

Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración* (10ma. ed.). McGraw-Hill . <https://dokumen.pub/qdownload/introduccion-a-la-teoria-general-de-la-administracion-decima-edicion-9781456269821-1456269828-9781456271824-1456271822.html>

Cisneros-Caicedo, A. J., Guevara-García, A. F., Urdánigo-Cedeño, J. J., & Garcés-Bravo, J. E. (2022). Técnicas e instrumentos para la recolección de datos que apoyan a la investigación científica en tiempo de pandemia. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 8(1), 1165-1185.
doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i41.2546>

Coba, P., Carrión, J., Pérez, M., & Ibarra, F. (2020). Reclutamiento y selección de talento humano basado en competencias para proyectos tecnológicos, caso práctico proyecto CIV. *Revista Ibérica de Sistemas y Tecnologías de la Información*, 31-46.
<https://www.proquest.com/docview/2350123209/abstract/FBE7F05FF2384A80>

PQ/1?accountid=37408

Contento Rubio, M. R. (2019). *Estadística con aplicaciones en R*. Utadeo.

<http://hdl.handle.net/20.500.12010/21660>

Cota Vazquez, M. R. (2018). *Actitudes hacia el trabajo y su efecto en al abandono laboral: El caso de una empresa Silanoense* [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de Sinaloa] . Universidad Autónoma de Sinaloa, México.

<https://mae.posgrado.fca.uas.edu.mx/wp-content/uploads/2020/07/Mois%C3%A9s-Ram%C3%B3n-Cota-Vazquez.pdf>

De la Fuente, L. (2018). Cómo acertar en la selección del personal de la farmacia.

elfarmacéutico. https://www.elfarmaceutico.es/soy-farmaceutica/gestion-360/gestion/como-acertar-en-la-seleccion-del-personal-de-la-farmacia_109165_102.html

Domínguez, C. M. (2020). Introducción a la Teoría de los Stakeholders y el Desarrollo Sostenible. *Revista Utesiana de la Facultad Ciencias y Humanidades*, 5(5), 32-37.

http://utesa.edu/Webutesa/documentos/Revistas/Humanidades/2020_RUFCH%20Humanidades.pdf

Engine, C. (16 de octubre de 2022). Labor desertion alert. *CE Noticias Financieras, English ed.; Miami*. Miami, Estados Unidos: ContentEngine LLC, a Florida limited liability company. <https://www.proquest.com/wire-feeds/labor-desertion-alert/docview/2579588927/se-2?accountid=37408>

Escudero Contreras, J. J., & Távara Landauro, J. D. (2019). *Selección y rotación de personal en la EPS Sedaloretto S.A. con enfoque en gestión de riesgos* [Grado de Maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio de la Universidad de Ciencias Aplicadas.

<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/651597>

Farmacia Universal. (s.f.). <https://farmaciauniversal.com/conocenos>

- Feria Avila, H., Matilla González, M., & Mantecón Licea, S. (2020). La Entrevista y la Encuesta: ¿Métodos o Técnicas de Indagación Empírica? *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, 11(3), 62–79.
<https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/article/view/992>
- Flores Sare, I. P. (Junio de 2019). *Gestión de las compensaciones y deserción laboral en los colaboradores de la empresa Atento S.A. Lima – 2017* [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/845>
- Guzmán Valle, M. d., Arbulú Ballesteros, M. A., Ramos Ubillús, N. D., & Sánchez Gamarra, A. P. (2019). Las Experiencias Insatisfactorias en la Cadena de Snack Dorubi – Jayanca 2017. *Horizonte Empresarial*, 6(2), 1-10.
doi:<https://doi.org/10.26495/rhe196.6804>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación* (6a. ed.). McGRAW-HILL.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008>
- King, D., & Lawley, S. (2022). *Organizational Behaviour [Comportamiento Organizacional]* (4 ed.). Oxford University Press, USA.
https://books.google.com.pe/books?id=4qu1EAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- La Fp, D. (20 de Julio de 2018). *¿Qué es la Formación Profesional?* Recuperado el 24 de Mayo de 2023, de Fundacion Atresmedia:
https://www.descubrelafp.org/informate/que-es-la-fp/que-formacion-profesional_201807195b51a5c30cf21a384233e16d.html
- Manterola D., C., & Otzen H., T. (2022). Confiabilidad de una escala de valoración de resúmenes para congresos. *Revista de Cirugía*, 74(5).
doi:<http://dx.doi.org/10.35687/s2452-454920220051518>
- Marambio-Tapia, A., Cubillos-Almendra, J., & Barraza, S. F. (2022). "Nosotros somos

más toscos": Valoraciones de trabajadoras/es migrantes en el sector hotelero del Maule (Chile) de parte de sus empleadores * ['We are more uncouth': Employer's assessment of hospitality migrant workers in Maule, Chile] . *Atenea*(526), 61-85. doi:<https://doi.org/10.29393/At526-3NSMF30003>

Martínez Reinoso, O. L., & Vargas Fernández, T. (2019). Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección de personal en función del desarrollo local. *Cooperativismo y desarrollo*, 7(2), p. 225-242. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2019000200225&lang=es#B5

Martínez Salvador, S. (2022). *Animación turística*. España: Ediciones Paraninfo, S.A. <https://www.agapea.com/Sandra-Martinez-Salvador/Animacion-turistica-9788413661780-i.htm>

Mendoza, M. R. (26 de Setiembre de 2018). *El Comercio*. Alto nivel de deserción laboral genera un sobrecosto de 30%: <https://elcomercio.pe/economia/ejecutivos/desercion-laboral-genera-costo-30-contratacion-personal-noticia-561462-noticia/>

Moreira, S. M., & De las Mercedes Giadas, M. (2021). La entrevista virtual, ¿la nueva forma de la administración de las técnicas cualitativas?. *XIV Jornadas de Sociología*. <https://www.aacademica.org/stella.maris.moreira/23>

Mucha-Hospinal, L. F., Chamorro-Mejía, R., Oseda-Lazo, M. E., & Alania-Contreras, R. D. (2020). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Desafíos*, 12(1), 50-57. doi:<https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.253>

Muhammad, A. S., Haruna, A., Abdulwahab, A. J., & Hussein, U. (2018). An Adaptive Personnel Selection Expert System to Support Organization's Personnel Recruitment Decision Process [Un sistema experto de selección de personal adaptativo para apoyar el proceso de decisión de contratación de personal de

- la organización]. *i-Manager's Journal on Computer Science*, 6(3), 25-33.
doi:<https://doi.org/10.26634/jcom.6.3.15700>
- Noval, M. P. (2020). Naturaleza, espacio social y paisaje *. *Política y Cultura*(53), 219-223. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/naturaleza-espacio-social-y-paisaje/docview/2425868402/se-2?accountid=37408>
- Padilla-Avalos, C.-A., & Marroquín-Soto, C. (2021). Enfoques de Investigación en Odontología: Cuantitativa, Cualitativa y Mixta. *Rev Estomatol Herediana*, 31(4), 338-340. doi:DOI: <https://doi.org/10.20453/reh.v31i4.4104>
- Pereda Marín, S., & Berrocal Berrocal, F. (2018). *Dirección y gestión de recursos humanos por competencias*. Editorial Universitaria Ramón Areces.
https://www.google.com.pe/books/edition/Direcci%C3%B3n_y_gesti%C3%B3n_de_recursos_humano/9o5yDwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0
- Picoy, J. A. (22 de Noviembre de 2020). *Sites google*.
<https://sites.google.com/site/sistemasdeinformacionanto/Aporttes-Antonio-Picoy/analfabetismo-digital-en-per%C3%BA?pli=1>
- Pimienta Jiménez, J., Carvajal Cabrera, J., & Calderón Pérez, J. L. (2016). Análisis de los factores que inciden en la deserción laboral de pilotos y tecnólogos pertenecientes al área de aviación policial. *Psicoespacios*, 10(16), 89-101. doi: <https://doi.org/10.25057/21452776.715>
- Polo Góngora, A. M. (2023). *Deserción del Personal y la Gestión del Talento Humano en los Call Centers de la Ciudad de Barranquilla*. Repositorio Universidad de la Costa. <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/10294>
- Posso Pacheco, R. J., & Bertheau, E. L. (2020). Validez y confiabilidad del instrumento determinante humano en la implementación del currículo de educación física. *Revista educare*, 24(3), 205-223.
<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/23885>

Quispe Moreno, L. P. (2022). *Dirección por valores en la implementación del proceso de selección de personal en una empresa de estacionamiento de Trujillo, 2020* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo . <https://hdl.handle.net/20.500.12692/55611>

Ramirez Saavedra, N. Y. (2018). *La motivación intrínseca y su relación con la deserción del personal en Jaiplast S.R.L. San Martín de Porres -2018*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/24976>

Real Academia Española. (13 de 04 de 2023). Real Academia Española: <https://dle.rae.es/deserci%C3%B3n>

Recursos Humanos. (12 de 04 de 2023). <https://recursoshumanos.tv/articulos/causas-del-abandono-laboral/>

Ríos, M. (21 de Noviembre de 2022). Farmacia Universal abrirá locales en provincias a partir del 2023. *Gestión*. <https://gestion.pe/economia/empresas/farmacia-universal-abrira-locales-en-provincia-a-partir-del-2023-empresas-peruanas-noticia/>

Smet, A. D., Dowlin, B., Mugayar-Baldocchi, M., & Schaninge, B. (8 de Setiembre de 2021). *'Great Attrition' or 'Great Attraction' The choice is yours*. McKinsey & Company: <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/great-attrition-or-great-attraction-the-choice-is-yours>

Sucasaire Pilco, J. (2021). *Estadística descriptiva para trabajos de investigación: presentación e interpretación de los resultados* (1ra. ed.). Sucasaire Pilco, Jorge. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/CONC_de876695785e56564e0f1ecf45cd2506

Tamayo, M. (2018). *El proceso de la investigación científica* (5ta. ed.). Limusa.

https://www.todostuslibros.com/libros/proceso-de-la-investigacion-cientifica-el_978-607-05-0138-8

Terreros, A., Vega, A., & Pupo, J. (2019). Aplicación del Teorema de Bayes en la selección de personal para disminuir la deserción laboral. *Digital Publisher CEIT*, 27-40. doi:<https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.140>

Torres Correa, J. E., Pulgarin Bedoya, L. M., Gonzales Suarez, M. I., & Padilla Cuartas, V. C. (2022). *Principales causas de desercion laboral del personal medico en el contexto regional, durante los años 2016 al 2021* [Tesis de Licenciatura, Universidad CES]. Repositorio de la Universidad CES. <https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/6150/Causas%20%20de%20desercion%20laboral%20personal%20medico.pdf?sequence=1>

Universidad César Vallejo. (2022, 19 de julio). *Resolución de Consejo Universitario N° 0470-2022/UCV. actualización del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo. Oficio N°0283-2022-VI-UCV*. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/RCUN%C2%B0470-2022-UCV-Aprueba-actualizacion-del-Codigo-de-Etica-en-Investigacion-V01.pdf>

Valcárcel, N. (Agosto de 2019). *Mercado negro*. <https://www.mercadonegro.pe/medios/digital/farmacia-universal-gana-4-premios-fip-argentina-2019/>

Valeriano Ortiz, L. F. (2021). Reclutamiento y selección virtual por competencias. *Gestión en el Tercer Milenio*, 24(48), 145-152. doi:<https://doi.org/10.15381/gtm.v24i48.21827>

Vallarino Almeyda, J. E. (2021). *Emprendimiento y su relación con la deserción laboral en una empresa del sector carpintería* [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio institucional Universidad Autónoma de Ica. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/894>

- Vargas Lozada, P. J., & Encina Calle, J. L. (2021). *Evaluación del proceso de inducción en las etapas de reclutamiento - selección y su relación con la deserción laboral de los trabajadores de hoteles tres estrellas de Moyobamba 2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto]. Repositorio Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto. <http://hdl.handle.net/11458/4094>
- Veintimilla Ruiz, J. E., & Velásquez Beltrán, P. A. (2017). Modelos de reclutamiento y selección de personal para el área comercial de instituciones financieras. *Revista Boletín Redipe*, 6(3), 172–193. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/217>
- Villasís-Keever, M. Á., Márquez-González, H., Zurita-Cruz, J. N., Miranda-Novales, G., & Escamilla-Núñez, A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Revista Alergia México*, 65(4), 414-421. doi: 10.29262/ram.v65i4.560
- Zayas Agüero, P. M. (2010). *Los fundamentos teórico metodológicos de la selección de personal*. Eumed.net. <https://www.eumed.net/libros/index.html>

ANEXOS

ANEXO 1. TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Selección de personal	Martínez (2022) menciona que la selección de personal es un procedimiento mediante el cual las empresas que realizan la convocatoria procuran hallar al candidato que se ajuste muy estrechamente al modelo solicitado, capaz de cubrir las expectativas del puesto de trabajo disponible. Cabe mencionar que las áreas de recursos humanos encargadas de la evaluación a postulantes tienen en cuenta no solo la formación profesional, aunado a ello valoran sus cualidades, el talento y desempeño que mostraron ante circunstancias y desafíos afrontados en sus trabajos anteriores.	La variable selección de personal se mide a través de sus dimensiones: formación profesional, cualidades (talento) y desempeño (experiencia).	Formación profesional	- Nivel de estudios - Conocimientos	Ordinal tipo Likert
			Cualidades (talento)	- Habilidad - Aptitudes	
			Desempeño (experiencia)	- Experiencia laboral - Logros laborales	
Deserción Laboral	Es al abandonar todas las obligaciones y responsabilidades que aceptó en un proceso de contratación para un patrón o empresa (Pimienta et al., 2016)	La variable deserción laboral se mide a través de sus dimensiones: abandono de obligaciones y abandono de responsabilidades.	Abandono de obligaciones	- Insatisfacción laboral - Análisis de opciones laborales internas - Análisis de opciones laborales externas	
			Abandono de responsabilidades	- Cansancio - Exigencia desproporcionada	

ANEXO 2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

“SELECCIÓN DE PERSONAL Y DESERCIÓN LABORAL EN UNA FARMACIA DE LIMA, 2023”

OBJETIVO: El siguiente cuestionario tiene como objetivo recabar la siguiente información sobre la investigación titulada “selección de personal y la deserción laboral en una farmacia de Lima, 2023” para lo cual se solicita su colaboración.

INSTRUCCIONES: Marque con una **X** la alternativa que usted considera válida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
N	CN	AV	CS	S

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		N	CN	AV	CS	S
1	En la selección de personal la empresa evalúa los grados académicos y títulos de los candidatos					
2	Los trabajadores cuentan con la formación académica para el puesto al que postularon					
3	En la selección de personal la empresa evalúa los conocimientos técnicos que tienen los candidatos					
4	Los trabajadores cuentan con los conocimientos necesarios para el puesto que ocupan					
5	En la selección de personal, se evaluaron las habilidades duras de los candidatos					
6	En la selección de personal, se evaluaron las habilidades sociales de los candidatos					
7	En la selección de personal se evalúa al candidato más idóneo para cada puesto de trabajo					
8	Sus compañeros cuentan con la capacidad adecuada para el desarrollo de su puesto de trabajo.					
9	Ha percibido usted, si en la selección de personal tuvo un peso significativo sus años de experiencia laboral					
10	Las funciones desempeñadas por usted corresponden con su formación profesional					
11	En la selección de personal se midieron sus logros laborales como candidato					
12	En la selección de personal la experiencia tiene un peso significativo					

13	Sus compañeros de trabajo se sienten insatisfechos con el trabajo que realizan					
14	Sus compañeros de trabajo se encuentran satisfechos con el salario recibido por el trabajo que realizan					
15	Sus compañeros de trabajo están conformes con el espacio donde realizan sus labores					
16	Los trabajadores están analizando cambiarse de área o local de trabajo dentro de la empresa					
17	Sus compañeros de trabajo están buscando ascender a otro puesto de trabajo dentro de la empresa					
18	Percibe usted, conflicto entre compañeros de trabajo que los impulse a analizar trasladarse a otras sedes de la empresa					
19	Percibe que los trabajadores están analizando otras propuestas de trabajo fuera de la empresa					
20	Ha percibido usted, si sus compañeros evalúan otras ofertas externas con miras a crecimiento profesional					
21	Ha percibido usted, si sus compañeros de trabajo están indagando en el mercado sobre la existencia de atractivos laborales con mejor remuneración					
22	Los trabajadores sienten que las funciones realizadas, le demandan mucho esfuerzo físico					
23	Los trabajadores sienten que las funciones realizadas, le demandan mucho desgaste mental					
24	Ha percibido usted, si sus compañeros de trabajo se encuentran últimamente estresados					
25	Los trabajadores sienten demasiada carga laboral					
26	Los trabajadores han manifestado irritabilidad por la carga laboral					
27	Los trabajadores sienten exigencia por sus superiores para cumplir sus funciones					

ANEXO 3. MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO



CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Nº062-2023-VI-UCV

Titulo de la investigación: Selección de personal y deserción laboral en una farmacia de Lima, 2023

Investigadoras principales: García Echevarría Yoselin Cary / Vidurizaga Tuesta Mery Sadith

Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: Selección de personal y deserción laboral en una farmacia de Lima, 2023, cuyo propósito es determinar la asociación entre la selección de personal y la deserción laboral. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre la asociación entre la selección de personal y la deserción laboral, en particular en una farmacia de Lima en el año 2023.

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta donde se recogerá información con algunas preguntas sobre la investigación titulada: Selección de personal y deserción laboral en una farmacia de Lima, 2023
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en las instalaciones de la farmacia estudiada. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de no maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadoras: García Echevarría Yoselin Cary / Vidurizaga Tuesta Mery Sadith al email ygarciaeche@ucvvirtual.edu.pe o mvidurizaga1@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesora: Luna Gamarra Magaly Ericka email: mlunag12@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: *Silvana Watanabe Montedano*

Fecha y hora: *22/09/23 - 10:00 am*

Firma: *[Firma manuscrita]*

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

** Obligatorio a partir de los 18 años*

ANEXO 4. EVIDENCIAS Y PROCEDIMIENTO DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Validación juicio de experto: Dra. Verónica Margarita Fernández Pinedo

← 📁 ⌚ 🗑️ 📧 ⌚ 🔄 📎 🗑️ ⋮ 1 de 877 < >

SOLICITUD DE APOYO PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS Recibidos x ⌵ 🖨️ 📧

YOSELIN CARY GARCIA ECHEVARRIA 📧 sáb, 17 jun, 17:01 (hace 2 días) ☆
 Dra. VERÓNICA MARGARITA FERNÁNDEZ PINEDO El presente es para saludarla cordialmente y manifiestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prest...

VERONICA MARGARITA FERNANDEZ PINEDO 📧 sáb, 17 jun, 23:27 (hace 2 días) ☆ ↶ ⋮
 para mí ▾

Un archivo adjunto • Analizado por Gmail ⓘ 🗑️



Formato 2 Evalua...

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
FERNANDEZ PINEDO, VERONICA MARGARITA DNI 32974995	DOCTORA EN CONTABILIDAD Fecha de diploma: 14/01/15 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (****) Fecha egreso: Sin información (****)	UNIVERSIDAD SAN PEDRO PERU
FERNANDEZ PINEDO, VERONICA MARGARITA DNI 32974995	MAGISTER EN CONTABILIDAD CON MENCION EN TRIBUTACION Fecha de diploma: 29/10/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (****) Fecha egreso: Sin información (****)	UNIVERSIDAD SAN PEDRO PERU
FERNANDEZ PINEDO, VERONICA MARGARITA DNI 32974995	CONTADOR PUBLICO Fecha de diploma: 14/12/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA DE SAN PEDRO PERU
FERNANDEZ PINEDO, VERONICA MARGARITA DNI 32974995	BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 23/07/2002 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (****) Fecha egreso: Sin información (****)	UNIVERSIDAD PRIVADA DE SAN PEDRO PERU

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Selección de personal y deserción laboral en una farmacia de Lima, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando información importante para la investigación. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	DRA. VERONICA MARGARITA FERNANDEZ PINEDO		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Contabilidad , Educación		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <u>3 años</u> ()		
	Más de 5 años ()		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario
Autores:	- García Echevarría Yoselin Cary - Vidurrizaga Tuesta Mery Sadith
Procedencia:	Lima
Administración:	
Tiempo de aplicación:	10 – 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Instalaciones de la empresa
Significación:	5.- Siempre 4.- Casi siempre 3.- A veces 2.- Casi nunca 1.- Nunca



4. Soporte teórico
(describir en función al modelo teórico)

Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
Selección de personal	-Formación profesional -Cualidades (talento) -Desempeño (experiencia)	Martínez (2022) menciona que la selección de personal es un procedimiento mediante el cual las empresas que realizan la convocatoria procuran hallar al candidato que se ajuste muy estrechamente al modelo solicitado, capaz de cubrir las expectativas del puesto de trabajo disponible. Cabe mencionar que las áreas de recursos humanos encargadas de la evaluación a postulantes tienen en cuenta no solo la formación profesional, aunado a ello valoran sus cualidades, el talento y desempeño que mostraron ante circunstancias y desafíos afrontados en sus trabajos anteriores.
Deserción Laboral	-Abandono de obligaciones -Abandono de responsabilidades	Es al abandonar todas las obligaciones y responsabilidades que aceptó en un proceso de contratación para un patrón o empresa (Pimienta, et al., 2016)

6. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los trabajadores de una Farmacia de Lima, 2023 Elaborado por García Echevarría Yoselin Cruz y Vidurizaga Tuesta Mery Soledad, en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

**Dimensiones del instrumento: Variable 1 "Selección de personal".**

- Primera dimensión: Formación profesional
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador nivel de estudios y conocimientos

Indicadores	Items	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de estudios	En la selección de personal la empresa evalúa los grados académicos y títulos de los candidatos	4	4	4	
	Los trabajadores cuentan con la formación académica para el puesto al que postularon	4	4	4	
Conocimientos	En la selección de personal la empresa evalúa los conocimientos técnicos que tienen los candidatos	4	4	4	
	Los trabajadores cuentan con los conocimientos necesarios para el puesto que ocupan	4	4	4	

- Segunda dimensión: Cualidades (talento)
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en habilidades y aptitudes

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades	En la selección de personal, se evaluaron las habilidades duras de los candidatos	4	4	4	
	En la selección de personal, se evaluaron las habilidades sociales de los candidatos	4	4	4	
Aptitudes	En la selección de personal se evalúa al candidato más idóneo para cada puesto de trabajo	4	4	4	
	Sus compañeros cuentan con la capacidad adecuada para el desarrollo de su puesto de trabajo.	4	4	4	



- Tercera dimensión: Desempeño (Experiencia)
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en experiencia laboral y logros laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Experiencia laboral	Ha percibido usted, si en la selección de personal tuvo un peso significativo sus años de experiencia laboral	4	4	4	
	Las funciones desempeñadas por usted corresponden con su formación profesional	4	4	4	
Logros laborales	En la selección de personal se midieron sus logros laborales como candidato	4	4	4	
	En la selección de personal la experiencia tiene un peso significativo	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Variable 2. "Deserción laboral"

- Primera dimensión: Abandono de obligaciones
- Objetivos de la Dimensión: Medir la insatisfacción laboral, análisis de opciones laborales internas Y análisis de opciones laborales externas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Insatisfacción laboral	Sus compañeros de trabajo se sienten insatisfechos con el trabajo que realizan	4	4	4	
	Sus compañeros de trabajo se encuentran satisfechos con el salario recibido por el trabajo que realizan	4	4	4	
	Sus compañeros de trabajo están conformes con el espacio donde realizan sus labores	4	4	4	
	Los trabajadores están analizando cambiarse de área o local de trabajo dentro de la empresa	4	4	4	



Análisis de opciones laborales internas	Sus compañeros de trabajo están buscando ascender a otro puesto de trabajo dentro de la empresa	4	4	4	
	Percibe usted, conflicto entre compañeros de trabajo que los impulse a analizar trasladarse a otras sedes de la empresa	4	4	4	
Análisis de opciones laborales externas	Percibe que los trabajadores están analizando otras propuestas de trabajo fuera de la empresa	4	4	4	
	Ha percibido usted, si sus compañeros evalúan otras ofertas externas con miras a crecimiento profesional	4	4	4	
	Ha percibido usted, si sus compañeros de trabajo están indagando en el mercado sobre la existencia de atractivos laborales con mejor remuneración	4	4	4	

* Segunda dimensión: Abandono de responsabilidades



* Objetivos de la Dimensión: Medir el cansancio y la exigencia desproporcionada

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cansancio	Los trabajadores sienten que las funciones realizadas, le demandan mucho esfuerzo físico	4	4	4	
	Los trabajadores sienten que las funciones realizadas, le demandan mucho desgaste mental	4	4	4	
	Ha percibido usted, si sus compañeros de trabajo se encuentran últimamente estresados	4	4	4	

Exigencia desproporcionada	Los trabajadores sienten demasiada carga laboral	4	4	4	
	Los trabajadores han manifestado irritabilidad por la carga laboral	4	4	4	
	Los trabajadores sienten exigencia por sus superiores para cumplir sus funciones	4	4	4	

DNI: 32974995

Teléfono: 914082055



Firma del evaluador
DNI 32974995

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y ~~Wobb~~ (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras ~~Goble~~ y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1988) (citados en ~~McGowan~~ et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 ~~expertos~~, ~~Wobb~~ et al. (2003) manifiestan que 10 ~~expertos~~ brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (~~Voukoko~~ & ~~Lubiano~~, 1995, citados en ~~Wobb~~ et al. (2003).

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

Validación juicio de experto: Mg. EDISON WILLIAMS RAMOS MORENO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Externo Recibidos x



MERY SADITH VIDURRIZAGA TUESTA

jue, 15 jun, 15:11 (hace 4 días) ☆

Mgtr.: Edison Williams Ramos Moreno El presente es para saludarlo cordialmente y manifiestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docen...



Edison Williams Ramos Moreno

13:20 (hace 7 horas) ☆ ↶ ⋮

para mí ▾

Buenas tardes, envío lo solicitado, saludos

Mgtr. Edison W. Ramos Moreno
C. 992 133 316

2 archivos adjuntos • Analizado por Gmail ⓘ



REGISTRO NACIONAL DE

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Aplicativo

Guía

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
RAMOS MORENO, EDISON WILLIAMS DNI 09664818	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 11/04/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 22/04/2017 Fecha egreso: 28/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
RAMOS MORENO, EDISON WILLIAMS DNI 09664818	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 13/12/16 Modalidad de estudios: A DISTANCIA	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU
RAMOS MORENO, EDISON WILLIAMS DNI 09664818	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 27/01/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL PERU

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Selección de personal en una farmacia de Lima, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando información importante para la investigación. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Magr.: Edison Williams Ramos Moreno
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social <u> </u> Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Ciencias Administrativas
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <u> </u> Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación	Asesoría de Tesis en Pregrado y Posgrado Gestión Pública.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario selección de personal
Autores:	- García Echevarría <u>Yoselin Cary</u> - Vidurizaga Tuesta Mery Sadith
Procedencia:	Cuestionario de adaptación propia
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	10 – 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Instalaciones de la empresa
Significación:	El cuestionario de la variable selección de personal está compuesto de 3 dimensiones que son: Formación profesional, cualidades (talento), desempeño (experiencia). El objetivo de esta medición es establecer la relación de la selección de personal y deserción laboral en una farmacia de Lima, 2023



4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
Selección de personal	-Formación profesional -Cualidades (talento) -Desempeño (experiencia)	Martínez (2022) menciona que la selección de personal es un procedimiento mediante el cual las empresas que realizan la convocatoria procuran hallar al candidato que se ajuste muy estrechamente al modelo solicitado, capaz de cubrir las expectativas del puesto de trabajo disponible. Cabe mencionar que las áreas de recursos humanos encargadas de la evaluación a postulantes tienen en cuenta no solo la formación profesional, aunado a ello valoran sus cualidades, el talento y desempeño que mostraron ante circunstancias y desafíos afrontados en sus trabajos anteriores.
Deserción Laboral	-Abandono de obligaciones -Abandono de responsabilidades	Es al abandonar todas las obligaciones y responsabilidades que aceptó en un proceso de contratación para un patrón o empresa (Pimienta, et al., 2016)

5. Presentación de Instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los trabajadores de una Farmacia de Lima, 2023 Elaborado por García Echevarría Yosejin Gary y Vidurizaga Tuesta Mery Sadith, en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento: Variable 1 "Selección de personal".

- Primera dimensión: Formación profesional
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador nivel de estudios y conocimientos

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de estudios	En la selección de personal la empresa evalúa los grados académicos y títulos de los candidatos	✓	✓	✓	
	Los trabajadores cuentan con la formación académica para el puesto al que postularon	✓	✓	✓	
Conocimientos	En la selección de personal la empresa evalúa los conocimientos técnicos que tienen los candidatos	✓	✓	✓	
	Los trabajadores cuentan con los conocimientos necesarios para el puesto que ocupan	✓	✓	✓	

- Segunda dimensión: Cualidades (talento)
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en habilidades y aptitudes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades	En la selección de personal, se evaluaron las habilidades duras de los candidatos	✓	✓	✓	
	En la selección de personal, se evaluaron las habilidades sociales de los candidatos	✓	✓	✓	
Aptitudes	En la selección de personal se evalúa al candidato más idóneo para cada puesto de trabajo	✓	✓	✓	
	Sus compañeros cuentan con la capacidad adecuada para el desarrollo de su puesto de trabajo.	✓	✓	✓	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Tercera dimensión: Desempeño (Experiencia)
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en experiencia laboral y logros laborales

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Experiencia laboral	Ha percibido usted, si en la selección de personal tuvo un peso significativo sus años de experiencia laboral	✓	✓	✓	
	Las funciones desempeñadas por usted corresponden con su formación profesional	✓	✓	✓	
Logros laborales	En la selección de personal se midieron sus logros laborales como candidato	✓	✓	✓	
	En la selección de personal la experiencia tiene un peso significativo	✓	✓	✓	

Dimensiones del Instrumento: Variable 2. "Deserción laboral"

- Primera dimensión: Abandono de obligaciones
- Objetivos de la Dimensión: Medir la insatisfacción laboral, análisis de opciones laborales internas y análisis de opciones laborales externas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Insatisfacción laboral	Sus compañeros de trabajo se sienten insatisfechos con el trabajo que realizan	✓	✓	✓	
	Sus compañeros de trabajo se encuentran satisfechos con el salario recibido por el trabajo que realizan	✓	✓	✓	
	Sus compañeros de trabajo están conformes con el espacio donde realizan sus labores	✓	✓	✓	
Análisis de opciones laborales internas	Los trabajadores están analizando cambiarse de área o local de trabajo dentro de la empresa	✓	✓	✓	
	Sus compañeros de trabajo están buscando ascender a otro puesto de trabajo dentro de la empresa	✓	✓	✓	
	Percibe usted, conflicto entre compañeros de trabajo que los impulse a analizar trasladarse a otras sedes de la empresa	✓	✓	✓	
Análisis de opciones laborales externas	Percibe que los trabajadores están analizando otras propuestas de trabajo fuera de la empresa	✓	✓	✓	
	Ha percibido usted, si sus compañeros evalúan otras ofertas externas con miras a crecimiento profesional	✓	✓	✓	
	Ha percibido usted, si sus compañeros de trabajo están indagando en el mercado sobre la existencia de atractivos laborales con mejor remuneración	✓	✓	✓	

- Segunda dimensión: Abandono de responsabilidades
- Objetivos de la Dimensión: Medir el cansancio y la exigencia desproporcionada

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cansancio	Los trabajadores sienten que las funciones realizadas, le demandan mucho esfuerzo físico	✓	✓	✓	
	Los trabajadores sienten que las funciones realizadas, le demandan mucho desgaste mental	✓	✓	✓	
	Ha percibido usted, si sus compañeros de trabajo se encuentran últimamente estresados	✓	✓	✓	
Exigencia desproporcionada	Los trabajadores sienten demasiada carga laboral	✓	✓	✓	
	Los trabajadores han manifestado irritabilidad por la carga laboral	✓	✓	✓	
	Los trabajadores sienten exigencia por sus superiores para cumplir sus funciones	✓	✓	✓	

-Observaciones (preclar si hay suficiencia): *Existe suficiencia en el instrumento de trata sobre la selección de personal presentado.*

-Observaciones (preclar si hay suficiencia): *Existe suficiencia en el instrumento de trata sobre la deserción laboral presentado.*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: *Ramos Moreno Edison Williams* DNI: 09664818

Especialidad del validador: *Mg. en Gestión Pública (Docente universitario de la cátedra de Desarrollo de Investigación)*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

19.de Junio del 2023



Mg. Edison W. Ramos Moreno
052-157389

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

Ver: <https://www.rivistasociologia.com/estad2017/estad2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Validación juicio de experto: Mg. CARMEN CABRERA ARMAS



YOSELIN CARY GARCIA ECHEVARRIA <ygarciaech@ucvvirtual.edu.pe>

para devcarmen ▾

📧 lun, 19 jun, 11:33 (hace 3 días)



Mg. CARMEN CABRERA ARMAS

El presente es para saludarla cordialmente y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocida trayectoria de trabajo en áreas Recursos Humanos y/o Talento Humano, hemos considerado solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaremos en la investigación denominada: "Selección de personal y deserción laboral en una farmacia de Lima, 2023"

Asimismo, mencionarle que este instrumento fue revisado por la Dra. Magaly Ericka Luna Gamarra, Asesora de nuestro curso de proyecto de investigación.

Agradeciendo anticipadamente su gentil atención.

Atentamente;

García Echevarría, Yoselin Cary

Vidurrizaga Tuesta, Mery Sadith

Alumnas de la Universidad César Vallejo

Programa de Formación para Adultos - PFA

2 archivos adjuntos • Analizado por Gmail ⓘ



GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CABRERA ARMAS, CARMEN DNI 43944383	MAGÍSTER EN ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE PERSONAS Fecha de diploma: 24/11/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 15/12/2017 Fecha egreso: 11/07/2020	UNIVERSIDAD ESAN <i>PERU</i>
CABRERA ARMAS, CARMEN DNI 43944383	LICENCIADA EN ADMINISTRACION CON MENCIÓN EN ADMINISTRACION PUBLICA Fecha de diploma: 04/12/14 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
CABRERA ARMAS, CARMEN DNI 43944383	BACHILLER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 09/03/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Selección de personal y deserción laboral en una farmacia de Lima, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando información importante para la investigación. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. CARMEN CABRERA ARMAS
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Administración y Talento Humano
Institución donde labora:	RENIEC
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario
Autores:	- García Echevarría Yoselin Cary - Vidurizaga Tuesta Mery Sadith
Procedencia:	Lima
Administración:	
Tiempo de aplicación:	10 – 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Instalaciones de la empresa
Significación:	5.- Siempre 4.- Casi siempre 3.- A veces 2.- Casi nunca 1.- Nunca



4. Soporte teórico
(describir en función al modelo teórico)

Variable	Subescala (dimensiones)	Definición
Selección de personal	-Formación profesional -Cualidades (talento) -Desempeño (experiencia)	Martínez (2022) menciona que la selección de personal es un procedimiento mediante el cual las empresas que realizan la convocatoria procuran hallar al candidato que se ajuste muy estrechamente al modelo solicitado, capaz de cubrir las expectativas del puesto de trabajo disponible. Cabe mencionar que las áreas de recursos humanos encargadas de la evaluación a postulantes tienen en cuenta no solo la formación profesional, aunado a ello valoran sus cualidades, el talento y desempeño que mostraron ante circunstancias y desafíos afrontados en sus trabajos anteriores.
Deserción Laboral	-Abandono de obligaciones -Abandono de responsabilidades	Es al abandonar todas las obligaciones y responsabilidades que aceptó en un proceso de contratación para un patrón o empresa (Pimienta, et al., 2016)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los trabajadores de una Farmacia de Lima, 2023 Elaborado por García Echevarría Yoselin Cary y Vidurizaga Tuesta Mery Sadith, en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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



Dimensiones del instrumento: Variable 1 "Selección de personal".

- Primera dimensión: Formación profesional
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador nivel de estudios y conocimientos

Indicadores	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nivel de estudios	En la selección de personal la empresa evalúa los grados académicos y títulos de los candidatos	4	3	3	
	Los trabajadores cuentan con la formación académica para el puesto al que postularon	4	4	3	
Conocimientos	En la selección de personal la empresa evalúa los conocimientos técnicos que tienen los candidatos	4	3	3	
	Los trabajadores cuentan con los conocimientos necesarios para el puesto que ocupan	4	3	3	

- Segunda dimensión: Cualidades (talento)
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en habilidades y aptitudes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Habilidades	En la selección de personal, se evaluaron las habilidades duras de los candidatos	4	3	4	
	En la selección de personal, se evaluaron las habilidades sociales de los candidatos	4	4	4	
Aptitudes	En la selección de personal se evalúa al candidato más idóneo para cada puesto de trabajo	4	3	3	
	Sus compañeros cuentan con la capacidad adecuada para el desarrollo de su puesto de trabajo.	4	3	3	

- Tercera dimensión: Desempeño (Experiencia)
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador en experiencia laboral y logros laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Experiencia laboral	Ha percibido usted, si en la selección de personal tuvo un peso significativo sus años de experiencia laboral	3	3	4	
	Las funciones desempeñadas por usted corresponden con su formación profesional	3	3	3	
Logros laborales	En la selección de personal se midieron sus logros laborales como candidato	3	4	4	
	En la selección de personal la experiencia tiene un peso significativo	3	3	4	

Dimensiones del instrumento: Variable 2. "Deserción laboral"

- Primera dimensión: Abandono de obligaciones
- Objetivos de la Dimensión: Medir la insatisfacción laboral, análisis de opciones laborales internas Y análisis de opciones laborales externas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Insatisfacción laboral	Sus compañeros de trabajo se sienten insatisfechos con el trabajo que realizan	4	4	4	
	Sus compañeros de trabajo se encuentran satisfechos con el salario recibido por el trabajo que realizan	4	4	4	
	Sus compañeros de trabajo están conformes con el espacio donde realizan sus labores	4	4	4	
	Los trabajadores están analizando cambiarse de área o local de trabajo dentro de la empresa	4	4	4	

Análisis de opciones laborales internas	Sus compañeros de trabajo están buscando ascender a otro puesto de trabajo dentro de la empresa	4	4	4	
	Percibe usted, conflicto entre compañeros de trabajo que los impulse a analizar trasladarse a otras sedes de la empresa	4	4	4	
Análisis de opciones laborales externas	Percibe que los trabajadores están analizando otras propuestas de trabajo fuera de la empresa	4	4	4	
	Ha percibido usted, si sus compañeros evalúan otras ofertas externas con miras a crecimiento profesional	4	4	4	
	Ha percibido usted, si sus compañeros de trabajo están indagando en el mercado sobre la existencia de atractivos laborales con mejor remuneración	4	4	4	

- Segunda dimensión: Abandono de responsabilidades
- Objetivos de la Dimensión: Medir el cansancio y la exigencia desproporcionada

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cansancio	Los trabajadores sienten que las funciones realizadas, le demandan mucho esfuerzo físico	4	4	4	
	Los trabajadores sienten que las funciones realizadas, le demandan mucho desgaste mental	4	4	4	
	Ha percibido usted, si sus compañeros de trabajo se encuentran últimamente estresados	4	4	4	



Exigencia desproporcionada	Los trabajadores sienten demasiada carga laboral	4	4	4	
	Los trabajadores han manifestado irritabilidad por la carga laboral	4	4	4	
	Los trabajadores sienten exigencia por sus superiores para cumplir sus funciones	4	4	4	

DNI: 43944383

Teléfono: 984957760

Firma del evaluador

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

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

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

ANEXO 4. AUTORIZACION DE LA EMPRESA, APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo EDMUNDO PALINHO MANCILLA OCHOA, identificado con DNI 10248586, en mi calidad de Gerente General de la Gerencia General de la empresa CORPORACIÓN FARMANCHAN S.A.C. con R.U.C N°20601105226, ubicada en la ciudad de Lima

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la señorita Yoselin Cary García Echevarría, identificada con DNI N°42960888, y a la señora Mery Sadiñ Vidurizaga Tuesta identificada con DNI N° 09887506 de la Carrera profesional Administración, para realizar la investigación titulada: "**Selección de personal y deserción laboral en una farmacia de Lima, 2023**" con la finalidad de que pueda desarrollar la Tesis, para optar el Título Profesional.

Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
 Mencionar el nombre de la empresa.



Edmundo P. Mancilla Ochoa
Gerente General
Corporación Farmanchan S.A.C.
RUC: 20601105226

EDMUNDO PALINHO MANCILLA OCHOA

DNI: 10248586

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Yoselin Cary García Echevarría

DNI: 42960888



Mery Sadiñ Vidurizaga Tuesta

DNI: 09887506

ANEXO 5. MATRIZ DE DATOS (Prueba Piloto IX ciclo)

COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD VARIABLE "SELECCIÓN DE PERSONAL"													
Sujeto	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	TOTAL
1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	56
4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	3	54
5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	56
6	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	51
7	5	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	5	51
8	2	3	3	2	4	4	2	4	2	3	3	3	35
9	3	3	3	4	4	4	4	3	5	5	3	5	46
10	4	4	3	3	3	2	4	4	5	4	3	5	44
11	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	39
12	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
Varianzas	0.83333	0.41	0.5	0.639	0.91	0.91	0.854	0.521	0.854	0.472	0.4722	0.5208	49.243

Alfa de Cronbach	
$k =$	12
$V_i =$	7.896
$V_t =$	49.24
$\alpha =$	0.916

Alfa de Cronbach

Análisis de la consistencia

Muy baja Baja Moderada Buena Alta

0 0.2 0.4 0.6 0.8 1

Alfa de Cronbach

i. Mediante la varianza de los ítems

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

α : Alfa de Cronbach
 k : Número de ítems
 V_i : Varianza de cada ítem
 V_t : Varianza del total

Para la variable Selección de personal, el Alfa de Cronbach calculado fue: 0.916, considerándose como un análisis de la consistencia: Alto.

MATRIZ DE DATOS (X ciclo)

VARIABLE 1: SELECCIÓN DE PERSONAL																
DIMENSIONES																
N°	Formación Profesional				Totales	Cualidades (Talento)				Totales	Desempeño (Experiencia)				Totales	SELECCIÓN
	item1	item2	item3	item4		item5	item6	item7	item8		item9	item10	item11	item12		
1	1	1	1	2	5	1	2	1	2	6	1	1	1	2	5	16
2	2	2	3	2	9	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	25
3	2	2	2	3	9	3	2	2	3	10	3	2	1	2	8	27
4	2	2	2	4	10	1	2	2	2	7	2	3	1	2	8	25
5	3	3	3	2	11	2	1	2	2	7	3	3	1	2	9	27
6	1	2	3	1	7	1	1	1	1	4	1	1	2	1	5	16
7	2	2	2	2	8	2	1	2	3	8	4	2	4	1	11	27
8	3	2	2	2	9	2	1	3	2	8	3	1	2	3	9	26
9	2	3	3	3	11	2	2	2	3	9	1	1	1	2	5	25
10	3	2	3	3	11	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	34
11	3	3	2	2	10	2	1	3	2	8	3	2	2	2	9	27
12	3	3	3	2	11	3	1	2	3	9	3	2	1	2	8	28
13	3	2	3	2	10	3	1	2	2	8	2	3	1	3	9	27
14	3	3	2	2	10	3	2	3	2	10	2	2	1	2	7	27
15	3	3	2	2	10	2	1	2	3	8	2	3	1	3	9	27
16	3	5	5	5	18	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	57
17	3	3	3	2	11	3	2	2	3	10	1	2	1	2	6	27
18	3	3	3	1	10	2	1	2	3	8	2	3	1	3	9	27
19	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	3	5	4	5	17	56
20	3	2	1	2	8	1	2	1	1	5	1	1	1	1	4	17

ANEXO 7. MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION
¿Qué asociación existe entre la selección de personal y la deserción laboral en una farmacia de Lima, 2023?	Determinar la asociación que existe entre la selección de personal y la deserción laboral en una farmacia de Lima, 2023	Existe asociación entre la selección de personal y la deserción laboral en una farmacia de Lima, 2023	Selección de personal	Formación profesional	Nivel de estudios	1,2	ESCALA ORDINAL TIPO LIKERT Nunca = 1 Casi Nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICOS			Conocimientos	3,4	
¿Qué asociación existe entre la formación profesional del candidato y la deserción laboral en una farmacia de Lima, 2023?	Determinar la asociación que existe entre la formación profesional del candidato y la deserción laboral en una farmacia de Lima, 2023	Existe asociación entre la formación profesional del candidato y la deserción laboral en una farmacia de Lima, 2023		Cualidades (talento)	Habilidad	5,6	
					Aptitudes	7,8	
¿Qué asociación existe entre las cualidades del candidato y la deserción laboral en una farmacia de Lima, 2023?	Determinar la asociación que existe entre las cualidades del candidato y la deserción laboral en una farmacia de Lima, 2023	Existe asociación entre las cualidades del candidato y la deserción laboral en una farmacia de Lima, 2023		Desempeño (experiencia)	Experiencia laboral	9,10	
				Logros laborales	11,12		
			Deserción Laboral	Abandono de obligaciones	Insatisfacción laboral	13,14,15	
					Análisis de opciones laborales internas	16,17,18	
					Análisis de opciones laborales externas	19,20,21	
¿Qué asociación existe entre el desempeño del candidato y la deserción laboral en una farmacia de Lima, 2023?	Determinar la asociación que existe entre el desempeño del candidato y la deserción laboral en una farmacia de Lima, 2023.	Existe asociación entre el desempeño del candidato y la deserción laboral en una farmacia de Lima, 2023		Abandono de responsabilidades	Cansancio	22,23,24	
					Exigencia desproporcionada	25,26,27	

ANEXO 7. OTRAS EVIDENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

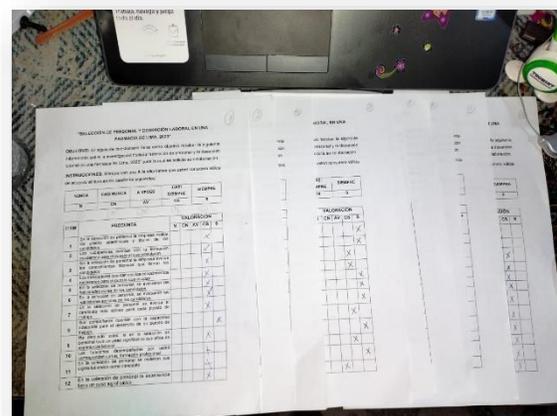
Aplicación de prueba piloto



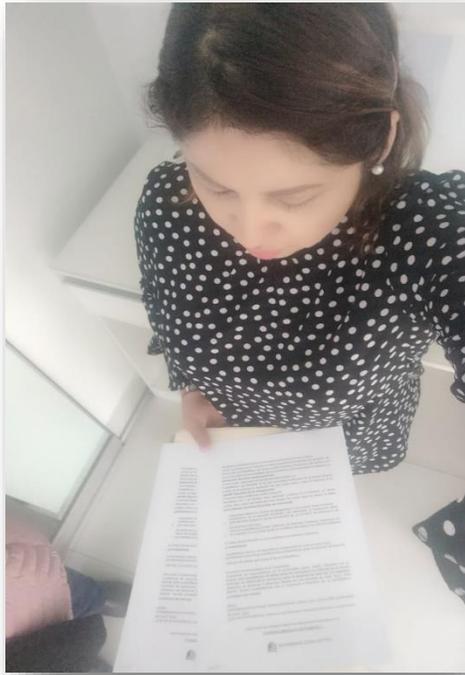
Instrumento de medición



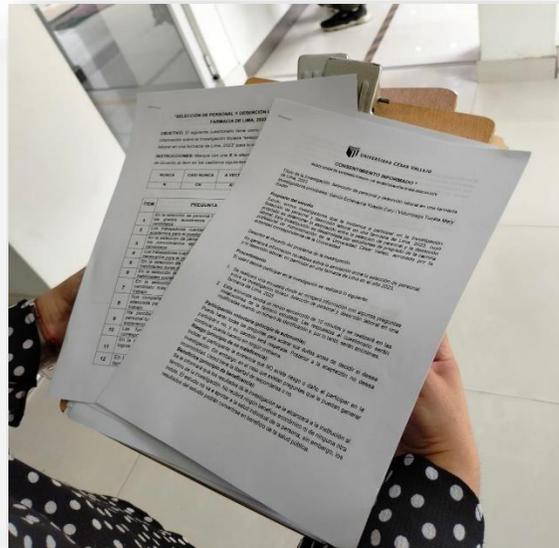
Proceso de información



Aplicación de instrumento en la farmacia de Lima



Instrumento de medición y consentimiento informado



ANEXOS COMITÉ DE ÉTICA



Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

Título del proyecto de Investigación: Selección de personal y deserción laboral en una farmacia de Lima, 2023

Autor(es): García Echevarría Yosefín Cary - Vidurizaga Tuesta Mery Sadith

Especialidad del autor principal del proyecto (Línea de inv): Gestión de organizaciones

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto:

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Lima, Perú

Código de revisión del proyecto: 2023-1_SUBE_PL_LN_B2_05

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: mlunag12@ucvvirtual.edu.pe

N°	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
I. Criterios metodológicos				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
II. Criterios éticos				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.			X
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Victor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Badales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucía Husmani Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgar Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

DICTAMEN DEL COMITÉ DE ÉTICA

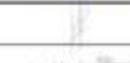


Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la EP de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Selección de personal y deserción laboral en una farmacia de Lima, 2023", presentado por los autores García Echevarría Yoselin Cary , Vidurizaga Tuesta Mery Sadith, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamani Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

favorable () observado () desfavorable.

Lima, 14 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamani Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	