



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Proceso de selección y rotación de personal en una empresa
retail del Cono Norte, 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Quijaite Casaverde, Jorge Luis (orcid.org/0000-0001-9666-1580)

ASESOR:

Mg. Trujillo Hinojosa, Cesar (orcid.org/0000-0002-6684-5749)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

El trabajo de investigación fue dedicado a mi esposa, madre y hermanos por el apoyo constante en mi etapa de universitaria, por el amor y motivación incondicional que tuvieron conmigo.

AGRADECIMIENTO

A los docentes, que enriquecieron mi conocimiento con su amplia experiencia cada uno en su materia, en especial a mi asesor de tesis por la dedicación constante y su paciencia para conmigo.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, TRUJILLO HINOJOSA CESAR, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Proceso de selección y rotación de personal en una empresa retail del cono norte, 2023", cuyo autor es QUIJAITE CASAVARDE JORGE LUIS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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, 11 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CESAR TRUJILLO HINOJOSA DNI: 10336856 ORCID: 0000 -0002-6684-5749	Firmado electrónicamente por: CTRUJILLOH el 11- 12-2023 15:31:08

Código documento Trilce: TRI - 0692581





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, QUIJAITE CASAVARDE JORGE LUIS estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Proceso de selección y rotación de personal en una empresa retail del cono norte, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
JORGE LUIS QUIJAITE CASAVARDE DNI: 42270029 ORCID: 0000-0001-9666-1580	Firmado electrónicamente por: JQUIJAITEC el 11-12- 2023 00:00:01

Código documento Trilce: TRI - 0692579



Índice de contenidos

Carátula	
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	iv
Declaratoria de originalidad del autor.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras	viii
Resumen.....	ix
Abstrac.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1.Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2.VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN.....	14
3.3.Población, muestra y muestreo.....	15
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5.Procedimientos de recolección de datos.....	16
3.6.Método de análisis de datos.....	17
3.7.Aspectos éticos.....	17
IV.RESULTADOS.....	18
4.1.Resultados descriptivos.....	18
4.2.Resultados inferenciales	21
V.DISCUSIÓN	25
VI.CONCLUSIONES	28
V.RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS.....	

Índice de tablas

<i>Tabla 1: Nivel de confiabilidad.....</i>	<i>16</i>
<i>Tabla 2: Distribución de frecuencia de la variable independiente.....</i>	<i>18</i>
<i>Tabla 3: Distribución de frecuencia de las dimensiones de la variable 1.....</i>	<i>19</i>
<i>Tabla 4: Distribución de frecuencia de la variable dependiente.....</i>	<i>20</i>
<i>Tabla 5: Distribución de frecuencia de las dimensiones de la variable 2.....</i>	<i>20</i>
<i>Tabla 6: Correlación entre la variable 1 y 2.....</i>	<i>21</i>
<i>Tabla 7: Correlación entre análisis de necesidades de empleo y la variable 2.....</i>	<i>22</i>
<i>Tabla 8: Correlación entre reclutamiento y la variable 2.....</i>	<i>23</i>
<i>Tabla 9: Correlación entre selección y la variable 2.....</i>	<i>23</i>
<i>Tabla 10: Correlación entre incorporación a la organización y la variable 2.....</i>	<i>24</i>
<i>Tabla 11: Tabla de operacionalización de la variable Proceso de selección.....</i>	
<i>Tabla 12: Tabla de operacionalización de la variable Rotación de personal.....</i>	

Índice de figuras

<i>Figura 1: Muestra.....</i>	<i>13</i>
<i>Figura 2: Pantallazo de Turnitin.....</i>	<i>.....</i>

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre el proceso de selección y la rotación de personal en una empresa retail del Cono Norte – 2023. La investigación fue de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, y nivel correlacional; la población fue de 70 clientes y la muestra de 59 clientes, con muestreo probabilístico ya que se eligió por conveniencia; los instrumentos fueron dos cuestionarios validados por juicio de expertos mediante la escala de Likert. Se determinó la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach, para la variable proceso de selección fue 0,967 y para la variable rotación de personal fue 0,922. Los resultados indicaron un Rho de Spearman=0, 679 determinando que existe relación significativa entre el proceso de selección y la rotación del personal. Las correlaciones entre las dimensiones del proceso de selección fueron: análisis de necesidades de empleo ($r_s=666$), reclutamiento ($r_s=660$), selección ($r_s=669$ e incorporación a la organización ($r_s=662$). Se recomienda mejorar el proceso de selección actual.

Palabras clave: Proceso de selección, rotación, necesidad de empleo, reclutamiento, incorporación.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship that exists between the selection process and personnel turnover in a retail company in the Northern Cone - 2023. The research was applied, with a quantitative approach, non-experimental design, and correlational level; The population was 70 clients and the sample was 59 clients, with probabilistic sampling since it was chosen for convenience; The instruments were two questionnaires validated by expert judgment using the Likert scale. Reliability was calculated through Cronbach's Alpha, for the selection process variable it was 0.967 and for the personnel rotation variable it was 0.922. The results indicated a Spearman's Rho = 0.679, determining that there is a significant relationship between the selection process and personnel turnover. The correlations between the dimensions of the selection process were: analysis of employment needs ($r_s=0.666$), recruitment ($r_s=0.660$), selection ($r_s=0.669$) and incorporation into the organization ($r_s=0.662$).

Keywords: Selection process, rotation, employment need, recruitment, incorporation.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años las empresas han tomado mucha importancia en la rotación de personal que existe y el impacto que está tiene en el desarrollo de la misma. Según (Mutuku et al., 2021) todas las organizaciones deben tratar a los colaboradores como el activo más valioso. Jabari y Ghazzawi (2019) Reconocen que cuando existe un compromiso organizacional, esto Influye significativamente en la retención de empleados y evita altas tasas de rotación. Esto a su vez reduce los costos de contratación y formación de un personal nuevo.

A nivel internacional, la estabilidad laboral en América Latina es un privilegio, ya que esto ocurre sólo en un pequeño grupo de empleados, la realidad es que la rotación de personal es alta y esto afecta a la contribución de los empleados (CEPAL, 2020).

La razón principal por la que existe la rotación del personal se evidencia porque el empleado quiere pasar a formar parte de otra empresa, convirtiéndose en un nuevo empleado, existen otras razones imprevistas por las que se da la rotación del personal, por ejemplo, un empleado al sufrir un accidente que le impide desempeñar sus funciones u otros imprevistos. (Harris et al., 2020).

En muchos casos la rotación se desarrolla de manera voluntaria por parte del personal, se inicia cuando el colaborador presenta su carta de renuncia a la organización, esta se puede dar por una mejora salarial, profesional, o conflictos en la empresa actual. (Heliyon, 2019). Las altas tasas de rotación son razones comunes por las cuales pueden llegar a cerrar áreas, departamentos, sedes, organizaciones, entre otros. (Mohammad et al., 2021). Así también la rotación de personal llega a perjudicar a las empresas dado que el reclutar un nuevo personal genera un impacto significativo en los costos que requiere la misma. (Costello et al., 2019)

Además, existen escenarios donde la empresa toma la decisión de rotar al

personal, existiendo una rotación interna con la finalidad de desempeñar otras funciones, así como también para desvincularlo laboralmente. (Mawere y Kwazi, 2018). La desvinculación laboral por parte de la empresa puede ser causada por la baja productividad, mal desempeño u otros (Skelton et ál., 2020).

Un estudio desarrollado en los países de Venezuela, Colombia y Chile, evidenció que el factor humano dentro de una organización debe de ser moderadamente estable, resaltando a la cultura organizacional o clima laboral, seguido de los rasgos y tendencia actual, y evitar fallas en el proceso de selección, ya que conlleva a la inestabilidad laboral del colaborador seguido del abandono laboral (Ramírez et al., 2019). Así también Chicaiza et al., (2018) en su investigación analiza el proceso de selección del personal y cómo esta afecta en una empresa ecuatoriana, sus resultados indican que es de suma importancia los procesos tales como la preselección, encuentro, pruebas de piso y la incorporación que finaliza con un contrato.

Por su parte Zolfagharian et al., (2018) menciona que las pruebas psicológicas que se les hace a los candidatos sirven para poder medir las aptitudes que el candidato tomaría en determinado trabajo. La búsqueda del candidato idóneo ha generado que el proceso de selección en las empresas se ha posicionado como una actividad importante, ya que al realizar un buen proceso de reclutamiento se logrará cumplir de manera exitosa los objetivos trazados por las empresas y así reducir la rotación del personal (Lata et al, 2021).

Por último, James (2021) en su estudio tuvo como objetivo investigar las motivaciones e incentivos que requieren los colaboradores, el autor concluye que el ganar dinero extra es importante para muchos, indica también que las motivaciones salariales y materiales son las más importantes y se requiere fomentarlas dentro de las estrategias de retención.

A nivel Nacional, en Lima Perú, exactamente en el Cono Norte de Lima existen diversas empresas que cuentan con la misma problemática, una de ellas es la empresa Financiera Oh!, siendo esta una empresa grande y de reconocimiento nacional con sedes en diferentes partes de nuestro Perú y principalmente en Lima; En esta ocasión nuestro foco de estudio fueron las sedes del cono norte que

cuentan con un alto índice de rotación de personal en el área comercial, debido a distintos factores externos, y factores internos (Dolores, 2020), así también se puede evidenciar que no existe un buen proceso de selección de personal, ya que en muchas ocasiones el área de GDH no se da abasto para cubrir todas las plazas demandadas por el índice bastante elevado de rotación, y en estas circunstancias es el mismo supervisor de agencia quien realiza el proceso de selección, incumpliendo varios elementos de este proceso como: el realizar un buen análisis de necesidades de empleo, el realizar un buen proceso de reclutamiento y selección y por último una inadecuada incorporación del colaborador nuevo a la organización (Amo, 2019).

Ante lo expuesto se plantea la problemática de la investigación que sirve como inicio y base para el desarrollo de la investigación, siendo la siguiente: ¿Cómo se relaciona el proceso de selección con la rotación del personal en una empresa retail del cono norte - 2023?. Siguiendo el orden se plantea los problemas específicos: a) ¿Cómo se relaciona el análisis de necesidades de empleo de empleo con la rotación del personal? b) ¿Cómo se relaciona el reclutamiento de un colaborador con la rotación del personal? c) ¿Cómo se relaciona la selección de un colaborador con la rotación del personal? d) ¿Cómo se relaciona el Incorporación de un colaborador con la rotación del personal?

Por otro lado, fué importante justificar el desarrollo de la presente investigación que tuvo como objetivo identificar si existe relación entre sus variables dependiente e independiente: proceso de selección y la rotación del personal, ante ello se expuso los tres tipos de justificación existentes:

a) Justificación teórica, para Hernández y Mendoza (2018) La justificación es teórica porque busca llenar un vacío del desconocimiento a través de una revisión exhaustiva de antecedentes. Está presente investigación es teórica ya que plasmamos la teoría de autores de libros como bases teóricas, seguido de revistas indexadas de alto impacto que brindaron importantes conocimientos a los lectores.

b) Justificación práctica, para Hernández y Mendoza (2018) la justificación es práctica cuando una investigación se basa en la recopilación de datos para obtener resultados. Ante ello la presente investigación es práctica ya que se aplicaron encuestas para la obtención de mejores resultados.

c) Justificación metodológica, para Hernández y Mendoza (2018) la justificación es metodológica porque permite describir la razón de utilizar la metodología planteada. La presente investigación tuvo una justificación metodológica, se desarrolló con base cuantitativa, de tipo aplicada, con un modelo no experimental y su nivel fue correlacional de corte transversal.

Se planteó como objetivo principal: determinar el nivel de relación que existe entre el proceso de selección y la rotación del personal en una empresa retail del cono norte - 2023. Considerando objetivos específicos: (a) Determinar el nivel de relación de análisis de necesidades de empleo con la rotación del personal; (b) Determinar el nivel de reclutamiento de un colaborador con la rotación del personal; (c) Determinar en nivel de relación de selección de un colaborador con la rotación del personal; (d) Determinar el nivel de relación de la incorporación de un colaborador con la rotación de personal.

Para finalizar el presente capítulo como hipótesis general se planteó que si existe un nivel de relación entre el proceso de selección y la rotación del personal en una empresa retail del cono norte - 2023. Considerando las siguientes hipótesis específicas: (a) Si existe un nivel de relación entre el análisis de necesidades de empleo con la rotación del personal; (b) Si existe un nivel de relación entre el reclutamiento de un colaborador con la rotación del personal; (c) Si existe un nivel de relación entre la selección de un colaborador con la rotación del personal; (d) Si existe un nivel de relación de la incorporación de un colaborador con la rotación de personal.

II. MARCO TEÓRICO

Para el desarrollo del capítulo II, se tomó como base artículos científicos indexados nacionales e internacionales con enfoque cuantitativo donde evidenciaron ambas variables de estudio: Proceso de selección y rotación de personal, estos estudios ayudaron en la base de la tesis, y son presentados a continuación.

A continuación, se tomaron en cuenta los siguientes antecedentes internacionales:

Kanagavalli et al., (2019) realizaron un estudio en donde tuvieron como objetivo analizar el reclutamiento y la selección, utilizaron una metodología cuantitativa para abordar este tema. Concluyeron que la adaptación de nuevas tecnologías es una manera más efectiva para encontrar a la persona ideal o candidato final, ya que son más rápidas formas y efectivas. Sin embargo, también señalaron que existen desafíos en la selección del candidato adecuado, ya que muchas empresas no lo consideran relevante, aspectos como la adaptación a la cultura empresarial, las cualidades personales, la experiencia, las aptitudes. He considerado este artículo científico porque las variables presentadas por los autores tienen relación con mis variables de estudio.

En su investigación Liu et al., (2021) tuvieron como objetivo principal examinar el proceso de selección para poder reclutar, personal altamente capacitados, considerándolos un talento para la empresa a un costo reducido. Exploraron la relación entre la efectividad de los empleados y los canales de reclutamiento utilizados para ingresar a la empresa, así como las preferencias de diferentes personas al elegir estos canales y su relación con las ocupaciones. Tuvo un enfoque metodológico cuantitativo. Llegaron a concluir que los canales de selección más efectivos para diferentes ocupaciones son el reclutamiento a través de cazatalentos, el reclutamiento interno, los medios de comunicación, el reclutamiento en línea y el reclutamiento en el ámbito académico. Se consideró este artículo científico porque las variables presentadas por el autor tienen relación con mis variables de estudio.

En la investigación de Kulal (2020) se tuvo como objetivo investigar las cuestiones éticas relacionadas con la selección y sus empleados en los Government First Grade Colleges, su impacto en la satisfacción laboral. Para lograr esto, se empleó una metodología cuantitativa. Se concluye que es importante ética profesional en el proceso de reclutación ya que se realiza una aplicación de criterios de evaluación similares a todos los postulantes potenciales, realizar publicidad con mayor alcance, el cumplimiento de normas documentadas, el establecimiento de una política de contratación, la implementación de la ética profesional y exigencia de que los entrevistadores declaren posibles conflictos de interés durante este proceso de incorporación. Como recomendación final, los investigadores del presente estudio sugieren seguir los aspectos legales de contratación, ya que su incumplimiento puede afectar tanto el desempeño organizacional como el interés público. Se consideró este artículo científico porque las variables presentadas por el autor tienen relación con mis variables de estudio.

En su investigación, Reuter (2020) se propuso investigar el grado de realidad y potencialidad del internet en el proceso de selección. Reuter utilizó una investigación cuantitativa y trabajó con una población de 621 individuos encuestados, Reuter concluye en que es necesario incluir a las redes sociales como parte del proceso de selección y búsqueda del nuevo talento, esto con el fin de mejorar el proceso de reclutamiento, porque es posible que esta tendencia siga creciendo. Además, destacó que la combinación de métodos de reclutamiento tradicionales y digitales plantea nuevos desafíos y oportunidades tanto para la empresa como para el empleado. Se consideró este artículo científico porque las variables presentadas por el autor tienen relación con mis variables de estudio.

En su estudio, Lochner y Preub (2018) Se intenta identificar tras una visión general el proceso de la contratación en el pasado, presente y así como analizar el efecto globalizado en el proceso de contratación. Realizaron el estudio con una base cuantitativa. Se concluye que la digitalización está generando cambios significativos en la contratación laboral y el desarrollo profesional, teniendo un efecto positivo. Se consideró este artículo científico porque las variables presentadas por el autor tienen relación con mis variables de estudio.

En su estudio, Sangeeta y Ahlawat (2018) tuvieron como objetivo investigar el perfil psicográfico de los profesionales, y examinar cómo el reclutamiento a través de sitios web difiere de las prácticas tradicionales de contratación. Para lograrlo, utilizaron un enfoque cuantitativo y trabajaron con una muestra de 400 encuestados. Se concluye que el reclutamiento a través de las plataformas digitales resulta efectivo en la gestión del proceso de talento, ya que aprovecha el boca a boca para así poder conseguir trabajadores de mayor calidad. Se consideró este artículo científico porque las variables presentadas por el autor tienen relación con mis variables de estudio.

Martinez y Vargas (2019) En su investigación tuvo un enfoque cuantitativo, desarrollada en un contexto de empleabilidad en Cuba, donde los autores concluyeron que los procesos indispensables en una organización es la incorporación y selección del personal nuevo, estos procesos son claves en la administración del talento humano. Se consideró este artículo científico porque las variables presentadas por el autor tienen relación con mis variables de estudio.

En su estudio, Martínez et al., (2021) tuvieron como objetivo examinar el tiempo de permanencia de un colaborador en la empresa y su relación con el proceso de reclutamiento. Se concluye que las empresas deben mejorar el ciclo de gestión del talento, invirtiendo más en estos recursos, ello conlleva a que la empresa sea más sólida. Como recomendación final, los autores sugirieron que las organizaciones necesitan invertir en la retención de talento para evitar la desvinculación del empleado con la empresa, de manera que puedan responder rápidamente y aprovechar nuevas oportunidades en el mercado. Se consideró este artículo científico porque las variables presentadas por el autor tienen relación con mis variables de estudio.

Caldera y Arredondo (2019) en su investigación cuyo objetivo se tiene que identificar los factores que incitan en la rotación del personal en una empresa en la Ciudad de Guanajato, México, los autores resaltan una debilidad en el proceso de selección, sienten un indicador que incita a la rotación del personal, ante ello se propone mejorar el proceso de reclutamiento y selección dentro de la organización, con la finalidad de disminuir la deserción laboral. Se consideró este artículo

científico porque las variables presentadas por el autor tienen relación con mis variables de estudio.

Flores y Abregu (2017) En su investigación basada en identificar a los factores que originan la rotación de personal, desarrollada en México D.F. cuyo objetivo es identificar las causales que fomentan la rotación del personal en dicho País, concluyendo que el mal proceso de selección es un causal que genera la rotación del personal.

A continuación, se describen a las investigaciones nacionales:

Vásquez et al., (2022) En su estudio se intenta validar si el clima laboral tiene relación con la rotación del personal, cuya población fue los trabajadores de la empresa Teleatento, seleccionando una muestra de 372 personas. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo. Los autores concluyen que el clima laboral tiene relación significativa con la rotación de personal. Se consideró este artículo científico porque las variables presentadas por el autor tienen relación con mis variables de estudio.

Asmat (2023) Este estudio investigó la relación entre la rotación de sus colaboradores, y el éxito académico, en este estudio se identifican a la población quienes son los docentes de la institución, se utilizó un enfoque cuantitativo para examinar esta relación. Se utilizó un cuestionario y el análisis de correlación de Spearman para la recopilación de datos para evaluar las relaciones entre las variables. En resumen, este estudio proporciona evidencia de que existe una relación negativa entre la rotación docente y el éxito académico, y los hallazgos indican que una mayor rotación docente se asocia con un rendimiento académico deficiente. Se consideró este artículo científico porque una de las variables presentadas por el autor tiene relación con mis variables de estudio.

Guerra (2021) estudió tuvo como finalidad analizar el proceso de selección de coordinadores en un contexto educativo. El estudio fue cuantitativo y tuvo un diseño de investigación de campo a nivel descriptivo. La técnica fue una encuesta y los instrumentos fueron cuestionarios y escalas Likert. Se encontró que el proceso de selección no se realizó de acuerdo con las reglas pertinentes, ya que la

institución fue seleccionada a mano alzada por los profesores de la clase, por lo que se hicieron correcciones de acuerdo con las reglas. Se consideró este artículo científico porque una de las variables presentadas por el autor tiene relación con mis variables de estudio.

A continuación, se describen las bases teóricas sobre la variable proceso de selección.

Para Amo (2019) El proceso de selección no es necesariamente la selección de los mejores candidatos, entendidos como los más talentosos, sino la búsqueda de candidatos cuyas características sean las más adecuadas para el puesto deseado. El perfil debe adaptarse a las habilidades, conocimientos y talentos requeridos, así como a su posible integración en un entorno laboral que refleje aspectos físicos y sociales.

Se puede subdividir a la variable proceso de selección en las siguientes dimensiones, presentadas a continuación: a) Análisis de necesidades de empleo, b) Reclutamiento, c) Selección y d) Incorporación a la organización:

a) Análisis de necesidades de empleo: Según Amo (2019) Esta es la etapa donde se analiza y evalúa la situación laboral en la empresa. Incluye el proceso de codificar y procesar información relacionada con el contenido del puesto y sus componentes a través de la observación, la investigación para determinar los atributos del puesto. Se tiene como indicadores: Descripción del puesto, perfil requerido, Indicaciones.

- *Descripción del puesto:* Se detallan las funciones del puesto a cubrir, así como también la ubicación del mismo.
- *Perfil requerido:* Se describen los requisitos indispensables que se debe de cumplir y o tener para cubrir la vacante disponible.
- *Indicaciones:* Se detalla el proceso de postulación ya sea interno o por algún portal de empleo.

b) *Reclutamiento*: García et al (1994) citado en Amo (2019), El reclutamiento es un proceso en el que la organización intenta descubrir empleados potenciales que cumplan con los requisitos adecuados para un puesto a cubrir, así como también atraer a un número suficiente de postulantes, indicadores: reclutamiento interno, reclutamiento externo y reclutamiento mixto.

- *Reclutamiento interno*: Se centra en seleccionar candidatos ideales para el puesto entre los propios empleados de la empresa. Este tipo de contratación implica períodos más cortos de formación en el puesto de trabajo que ayudan a mantener y/o mejorar la motivación de los empleados.
- *Reclutamiento externo*: Son las fuentes de reclutamiento externas a la empresa para ubicar al mejor candidato, estas pueden ser: agencias de empleo, consultoras, centros de formación, ferias de empleo, internet, redes sociales, etc.
- *Reclutamiento mixto*: En este método de contratación, tanto el reclutamiento externo como el interno se realizan al mismo tiempo, la idea es llenar el vacío y cubrir la vacante disponible por el mejor postulante.

c) *Selección*: Amo (2019), La etapa de selección es un proceso que implica recopilar información sobre los postulantes de empleo e identificar al candidato final.

- *Formación*: Grado académico y/o documentación complementaria requerida para cubrir la vacante.
- *Experiencia*: Determina el periodo de tiempo, responsabilidad y tareas desarrolladas.
- *Competencias personales*: Son las competencias necesarias para el desempeño óptimo del puesto a cubrir.

d) *Incorporación a la organización*: Amo (2019), Esta etapa también se denomina "socialización", que es el proceso de integración de los nuevos empleados en la

organización. Se tiene como indicadores: *Variable comparativa* y *variable decisoria*.

- *Variable comparativa*: se establece una comparación entre los requisitos del cargo y el perfil de características del candidato.
- *Variable decisoria*: Interviene una vez finalizada la comparación

A continuación, se describen las teorías de la variable rotación de personal.

Para Dolores (2020) la rotación de personal se refiere a la desvinculación laboral que determina un colaborador dejando a la organización con un vacío en la fuerza de trabajo ya que produce una vacante no esperada, representando un problema para la organización.

Para Chiavenato (2019) rotación de personal lo define como la variación que existe en una empresa de entrada de trabajadores por contratación y salidas por diferentes motivos tanto internos como externos.

Según Dolores (2020) la variable rotación de personal se puede subdividir en las siguientes dimensiones: *a) factores internos*, *b) factores externos*.

a) Factores internos: en lo interno se refiere a la movilidad del capital humano a diferentes áreas, departamentos o puestos de la organización (Lacalle et al, 2012 citado en Dolores, 2020), cuando se produce una vacante o cuando se crea un puesto para satisfacer las necesidades de la empresa, o cuando el capital humano se separa por conveniencia de la empresa, o cuando el capital humano carece de satisfacción y motivación dando lugar a un retiro voluntario.

Para Dolores (2020) los *Factores internos* se pueden subdividir en los siguientes indicadores:

- *Capacidad económica de la empresa*: Este factor depende de la situación financiera de la empresa, las capacidades productivas y comerciales y el desempeño general y la eficiencia de los empleados, lo que también puede reflejarse en los salarios y beneficios de los empleados.
- *Negociación colectiva*: Al celebrar un contrato de trabajo se determina el sueldo y salario que recibirá el trabajador durante la vigencia del convenio colectivo, así como los beneficios y asignaciones a los que tiene derecho el

trabajador.

- *Valor relativo del puesto:* Esto se determina a través de la evaluación de puestos, técnica que determina el sueldo adecuado para un puesto en función de su complejidad.
- *la cultura laboral.* Analizar la cultura organizacional es un elemento esencial para desarrollar estrategias o gestionar una compensación efectiva. El concepto de cultura de trabajo es el primer factor a analizar porque debe ser consistente con cualquier propuesta de política de compensación e incluir otros elementos como: valores actuales, estructura organizacional, recursos humanos, comportamiento de los empleados, metas, visión, organización y método de trabajo. Por nombrar algunos, para la toma de decisiones.

Siguiendo con la investigación se describe la siguiente dimensión.

b) Factores Externos: En lo externo, los colaboradores pueden abandonar la organización porque las ofertas de otras organizaciones son atractivas para el colaborador, mientras que otra razón para la rotación voluntaria son las condiciones económicas en capital humano o mejores oportunidades. (Chiavenato, 2009 citado en Dolores (2020)

Para Dolores (2020) los indicadores en la variable Factores Externos serían los siguientes:

- *Costo de la vida:* es el parámetro más utilizado; Por lo general, se mide mediante el índice oficial de precios al consumidor, que se basa en los hábitos de gasto generales de un país. Los empleadores respondieron a estos aumentos del índice de precios aumentando equilibradamente en los salarios y beneficios durante un período de tiempo.
- *Oferta y demanda:* En el mercado laboral la oferta y demanda se ve reflejada en que algunos empleadores a menudo se limitan a formas redundantes de comprender las condiciones del mercado y son ellos los que ofrecen los salarios laborales.

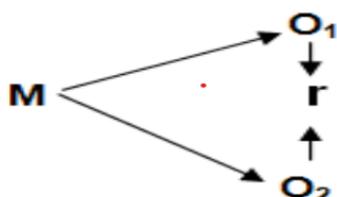
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Este proyecto de investigación fue de tipo aplicada ya que su finalidad será resolver un problema práctico, utilizando nuevos conocimientos. Tiene un diseño no experimental porque no existe ninguna posibilidad ni intento de manipulación de las variables debido a que las manifestaciones de ambas variables ya son existentes, solo se realizará las observaciones y análisis para ambas, así también con corte transversal ya que el método de obtención de datos solo se realiza una sola vez y en tiempo determinado, aplicando una medición de entrevistas o encuestas. Por último, su diseño también tiene un nivel correlacional ya que puede identificar una causal o control entre la variable independiente y la variable dependiente (Hernández y Mendoza, 2018).

Para este proyecto de investigación se realizará una recolección de los datos, para ello se utilizarán cuestionarios (encuestas), en un momento y lugar determinado, siendo el escenario las sedes de Financiera Oh, que se encuentran en los Plaza Vea del Cono Norte, con el objetivo de encontrar relación existente entre la variable independiente y la variable dependiente: proceso de reclutamiento y rotación de personal.

Imagen 1: Muestra



Donde:

M = Muestra

O1 = variable 01

O2 = variable 02

r = relación entre las variables

3.2. Variables y Operacionalización

Según, Ríos (2017) la operacionalización de las variables inicia desde una recopilación de estudios en un contexto el cual ayuda a concluir a la investigación de una manera correcta.

Ante este concepto la operacionalización de las variables se basa en la definición conceptual como inicio seguido por la definición operacional que engloban los recursos que se necesitan para el desarrollo de una búsqueda exitosa, así como también identificar el resultado de la hipótesis. Así también se hace la medición en escala ordinal.

Variable O1: Proceso de selección

Definición Conceptual: Para Amo (2019) El proceso de selección no es necesariamente la selección de los mejores candidatos, entendidos como los más talentosos, sino la búsqueda de candidatos cuyas características sean las más adecuadas para el puesto deseado. El perfil debe adaptarse a las habilidades, conocimientos y talentos requeridos, así como a su posible integración en un entorno laboral que refleje aspectos físicos y sociales.

Definición Operacional: Se mide la variable de proceso de selección utilizando las dimensiones: análisis de necesidades de empleo, reclutamiento, selección, incorporación a la organización; aplicando el cuestionario (técnica e instrumento de medición).

Variable O2: Rotación del Personal

Definición Conceptual: Para Dolores (2020) la rotación de personal se refiere a la desvinculación laboral que determina un colaborador dejando a la organización con un vacío en la fuerza de trabajo ya que produce una vacante no esperada, representando un problema para la organización.

Definición Operacional:

Se mide la variable de rotación de personal utilizando las dimensiones: factores internos y factores externos, aplicando el cuestionario (técnica e instrumento de medición).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Según Condori (2020) se entiende por población al grupo de individuos que poseen ciertas características iguales, la población en este estudio serán los colaboradores de la empresa Financiera Oh que trabajan en las Finan tiendas del Cono Norte ubicadas en los Plaza Veá, siendo un total de 70 ejecutivos de ventas, entre hombres y mujeres.

Muestra: Según Hernández y Mendoza (2018) menciona que la muestra en un subgrupo de la población, a quienes se les aplicará las encuestas. Estos individuos que son partícipes como muestra poseen características idénticas (Arias y Covinos, 2021). Considerando lo antes mencionado, en esta presente investigación, la muestra fue de 59 ejecutivos de ventas, entre hombres y mujeres.

Muestreo: Es no probabilístico. Tamayo y Tamayo (2006) El muestreo se aplicará por conveniencia.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Es la manera de como el investigador recopila información e indaga sobre los datos recogidos, los mismos que serán utilizados para el posterior análisis del trabajo de investigación (Arias 2020). En este caso la técnica empleada será la encuesta.

De esta manera las encuestas recopilan datos y conoce sobre las motivaciones, gustos, preferencias y actitudes los mismos sirven para la investigación. El instrumento de recolección son los cuestionarios, además un cuestionario es un conjunto de preguntas en base a las variables de estudio. (Hernández y Mendoza, 2018).

Validez:

Se refiere al nivel del instrumento para medir lo que tiene como finalidad ser medido o cuantificado (Carrasco, 2019). Los cuestionarios fueron validados por el juicio de tres expertos son tipo Likert, y estos se desarrollaron de manera transparente, una vez obtenido el resultado se subió a un Excel y para validar la fiabilidad del instrumento se aplicó el Alpha de Cronbach en el programa estadístico SPSS.

Confiabilidad:

Para determinar la confiabilidad, se consideró como límites los valores de 0 y 1. Siendo más confiable el número más cercano a 1 (Carrasco, 2019). En este estudio el valor obtenido fue cercano a 1, por lo tanto, se demuestra la confiabilidad del instrumento.

Tabla 1

Nivel de confiabilidad

Variable	Nº de encuestas	Confiabilidad
Proceso de selección	59	0,967
Rotación de personal	59	0,922

Nota: Elaboración propia

3.5 Procedimientos de recolección de datos

En este punto, se aplican herramientas para la recopilación de los datos, en el estudio presentado lo que se tuvo que realizar fue: en primer lugar, seleccionar las muestras (ejecutivos de ventas), en segundo lugar, se solicita a los encuestados que sean lo más sinceros posibles al momento de contestar y que se desarrolle de preferencia en un ambiente imparcial y tranquilo, se esta manera se asegura la concentración del encuestado.

3.6 Método de análisis de datos

La respuesta de los cuestionarios se medirá en una escala de Likert basada en 5 categorías:

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

Los resultados serán analizados de manera cuantitativa, utilizando Microsoft Excel y para determinar la confiabilidad del instrumento se utilizó el método estadístico Alpha de Cronbach, para ello se utilizará el programa estadístico SPSS.

Además, se tuvo en cuenta el análisis inferencial para dar conformidad a las hipótesis planteadas, donde se utilizó el coeficiente de Spearman (R_s) ya que el presente estudio fue correlacional.

3.6 Aspectos éticos

El presente proyecto se desarrolla bajo los principios y valores éticos. Los resultados de la presente investigación permitirán aportar a la mejora de la empresa y no para dañar la imagen de la misma. Así también, se tiene de respaldo a las tesis y revistas científicas, citadas de forma adecuada, considerando las citas de los autores según las normas APA, se utilizaron artículos científicos como bases internacionales y nacionales.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados Descriptivos

Tabla 2

Distribución de frecuencia de la variable independiente proceso de selección

		vel de Frecuencia	%	% acumulado
Válido	Inadecuado	35	59,3	59,3
	Moderado	20	33,9	93,2
	Adecuado	4	6,8	100,0
	Total	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia

Según la tabla 2 se evidenció que el 59.3% estuvo en un nivel inadecuado, probablemente no hubo un buen proceso de selección o el proceso de selección no fue el adecuado; mientras que el 33.9% estuvo en un nivel moderado y el 6.8% obtuvo un nivel alto. La variable descrita posee tendencia negativa.

Tabla 3**Distribución de las frecuencias según las dimensiones de la variable Proceso de selección**

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Análisis de necesidades de empleo	Inadecuado	30	50,8
	Moderado	24	40,7
	Adecuado	5	8,5
Reclutamiento	Inadecuado	37	62,7
	Moderado	18	30,5
	Adecuado	4	6,8
Selección	Inadecuado	34	57,7
	Moderado	20	33,9
	Adecuado	5	8,5
Incorporación a la organización	Inadecuado	34	57,6
	Moderado	19	32,2
	Adecuado	6	10,2

Nota: Elaboración propia

Según la tabla 3 en la dimensión Análisis de necesidades empleo de los encuestados el 50.8% fue inadecuado porque probablemente no se analizó de manera adecuada las necesidades de empleo, el 40.7% fue moderado, el 8.5% fue adecuado, la dimensión descrita posee tendencia negativa. En la segunda dimensión Reclutamiento de los encuestados el 62.7% fue inadecuado porque probablemente no se adaptan al proceso de reclutamiento; el 30.5% fue moderado; el 6.8% fue adecuado por lo tanto hay tendencia negativa en la dimensión. En la tercera dimensión Selección de los encuestados el 57.6% fue Inadecuado, probablemente el proceso de selección no es adecuado, el 33.9% fue moderado, el 8,5% fue adecuado, hay tendencia negativa en la dimensión evaluada. En la cuarta dimensión Incorporación a la Organización el 57.6% fue inadecuado, probablemente a los candidatos no se les hace fácil incorporarse a la organización,

el 32.2% fue moderado, el 10.2% fue adecuado, lo cual indica que hay tendencia negativa en la dimensión mencionada

Tabla 4

Distribución frecuencia de la variable dependiente Rotación de personal

	Nivel de Frecuencia	%	% Acumulado
Válido	Inadecuado	24	40,7
	Moderado	29	49,2
	Adecuado	6	10,2
	Total	59	100,0

Nota: Elaboración propia

En la tabla 4 se observó que el 40.7% estuvo en un nivel inadecuado, probablemente no hubo un buen proceso de retención de personal; mientras que el 49.2% estuvo en un nivel moderado y el 10.2% obtuvo un nivel adecuado. La variable descrita asegura una tendencia negativa.

Tabla 5

Distribución de las frecuencias según las dimensiones de la variable Rotación de personal

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Factores internos	Inadecuado	25	42,4
	Moderado	26	44,1
	Adecuado	8	13,6
Factores Externos	Inadecuado	12	20,3
	Moderado	36	61,0
	Adecuado	11	18,6

Nota: Elaboración propia

En la tabla 5 en la dimensión Factores internos se observó que el 40.7% estuvo en un nivel inadecuado, probablemente no hubo un buen proceso de retención de personal; mientras que el 49.2% estuvo en un nivel moderado y el 10.2% obtuvo un nivel adecuado, la variable descrita asegura una tendencia negativa. En la dimensión Factores externos se observó que el 20.3% estuvo en un nivel inadecuado, mientras que el 61.0% estuvo en un nivel moderado y el 18.6% obtuvo un nivel adecuado. La dimensión descrita posee tendencia negativa.

4.2. Resultados inferenciales

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el proceso de selección y la rotación del personal en una empresa retail del Cono Norte.

H₀: No existe relación entre el proceso de selección y la rotación del personal en una empresa retail del Cono Norte.

H₁: Existe relación entre el proceso de selección y la rotación del personal en una empresa retail del Cono Norte.

Tabla 6

Correlaciones entre el proceso de selección y la rotación de personal

Proceso de selección	Coefficiente de correlación Spearman	,679
	Sig. (bilateral)	,000
	N	59

Nota: Elaboración propia

De la tabla 6 presentada, se demostró el objetivo general, al verificar que se cumple la hipótesis alterna, ya que el valor de significancia es < que el punto crítico (< 0.05). De acuerdo a ello, la rotación del personal se asocia de forma significativa (p-valor= .000) y alta (rs= .679) con rotación del personal en una empresa retail del Cono Norte

Objetivo específico 1

Establecer la relación que existe entre el análisis de necesidades de empleo y la rotación de personal una empresa retail del Cono Norte.

H0: No existe relación entre el análisis de necesidades de empleo y la rotación de personal una empresa retail del Cono Norte.

H1: Existe relación entre el análisis de necesidades de empleo y la rotación de personal una empresa retail del Cono Norte.

Tabla 7

Correlaciones entre el análisis de las necesidades de empleo y la rotación de personal

Coeficiente de correlación Spearman	,666
Sig. (bilateral)	,000
N	59

Nota: Elaboración propia

De la tabla presentada, se demostró el primer objetivo específico, al evidenciar que se cumple la hipótesis alterna, ya que el valor de significancia es $<$ que el punto crítico (< 0.05). Es así, que el análisis de necesidades de empleo se relacionó de forma significativa (p -valor= .000) y moderada ($r_s = .666$) con la variable independiente.

Objetivo específico 2

Establecer la relación que existe entre el reclutamiento y la rotación de personal en una empresa retail del Cono Norte.

H0: No existe relación entre el reclutamiento y la rotación de personal en una empresa retail del Cono Norte.

H1: Existe relación entre el reclutamiento y la rotación de personal en una empresa retail del Cono Norte.

Tabla 8

Correlaciones entre el reclutamiento y la rotación de personal

Coeficiente de correlación Spearman	,660
Sig. (bilateral)	,000
N	59

Nota: Elaboración propia

De la tabla presentada, se demostró el segundo objetivo específico, al evidenciar que se cumple la hipótesis alterna, ya que el valor de significancia es $<$ que el punto crítico (< 0.05). Es así, que el reclutamiento se relacionó de forma significativa (p -valor= .000) y moderada ($r_s = .660$) con la variable independiente.

Objetivo específico 3

Establecer la relación que existe entre la selección y la rotación de personal en una empresa retail del Cono Norte.

H0: No existe relación entre la selección y la rotación de personal una empresa retail del Cono Norte.

H1: Existe relación entre la selección y la rotación de personal una empresa retail del Cono Norte.

Tabla 9

Correlaciones entre la selección y la rotación de personal

Coeficiente de correlación Spearman	,669
Sig. (bilateral)	,000
N	59

Nota: Elaboración propia

De la tabla presentada, se demostró el tercer objetivo específico, al evidenciar que se cumple la hipótesis alterna, ya que el valor de significancia es $<$ que el punto crítico (< 0.05). Es así, que la selección se relacionó de forma significativa (p -valor= .000) y moderada ($r_s = .660$) con la variable independiente.

Objetivo específico 4

Establecer la relación que existe entre la incorporación a la organización y la rotación de personal una empresa retail del Cono Norte.

H0: No existe relación entre la incorporación a la organización y la rotación de personal una empresa retail del Cono Norte.

H1: Existe relación entre la incorporación a la organización y la rotación de personal una empresa retail del Cono Norte.

Tabla 10

Correlaciones entre la incorporación a la organización y la rotación de personal

Coefficiente de correlación Spearman	,548
Sig. (bilateral)	,000
N	59

Nota: Elaboración propia

De la tabla presentada, se demostró el cuarto objetivo específico, al evidenciar que se cumple la hipótesis alterna, ya que el valor de significancia es $<$ que el punto crítico (< 0.05). Es así, que incorporación a la organización se relacionó de forma significativa (p -valor= .000) y moderada ($r_s = .548$) con la variable independiente

V. DISCUSIÓN

El presente estudio relacionó al proceso de selección y a la rotación de personal, se trabajó con una muestra de 59 colaboradores de la empresa desempeñando la función de ejecutivos de ventas entre mujeres y hombres, esta muestra se obtuvo de forma aleatoria. La información se recolectó a través de dos cuestionarios validados y confiables con un total de 30 preguntas. El estudio fue correlacional en el que se buscó asociar a la variable independiente con la dependiente, para lo cual se usó Rho de Spearman. El análisis se desarrolló de forma descriptiva e inferencial.

En el objetivo general se buscó identificar la relación entre el proceso de selección y la rotación del personal, en donde se demostró el objetivo general, al verificar que se cumple la hipótesis alterna, ya que el valor de significancia bilateral es $<$ que el punto crítico (< 0.05). De acuerdo con ello, el proceso de selección se asocia de forma significativa (p -valor= .000) y alta ($r_s = .679$) con rotación del personal en una empresa retail del Cono Norte. Por su lado Hammoud et al., (2020) evidencia en su investigación quien ha considerado que la relación entre las variables de estudio fue significativa siendo proporcional, evidenciando un alto nivel de correlación entre sus variables. Así también Caldera y Arredondo (2019) en su investigación cuyo objetivo se tiene que identificar los factores que incitan en la rotación del personal en una empresa en la Ciudad de Guanajuato, México, los autores resaltan una debilidad en el proceso de selección, siendo un factor que incita a la rotación del personal. Por último, en la investigación de Flores y Abregu (2017) en donde se plantea identificar a los factores que originan la rotación de personal, aplicado en un contexto en México D.F. los autores concluyen que el mal proceso de selección es un factor que genera la rotación del personal. Por último en el estudio de Zabala et al., (2021) se evidenció en su investigación que la implementación en el proceso de selección pueden ser documentados y reinterpretados para contribuir a la toma de decisiones y a la mejora de los procesos de Gestión del Capital Humano y del Conocimiento en las empresas con la finalidad de reducir a la rotación de personal confirmando la relación causa- consecuencia en ambas variables de estudios.

En el primer objetivo específico se buscó identificar la relación entre el análisis de necesidades de empleo y la rotación de personal, teniendo en cuenta como necesidades de empleo (*Descripción del puesto, perfil requerido, indicaciones*), en donde se demostró el primer objetivo específico, al verificar que se cumple con la hipótesis alterna, ya que el valor de significancia es de .000) y alta ($r_s = .666$) con la rotación del personal en una empresa retail del Cono Norte. Así también, en la investigación de Kulal (2020) quien concluye en que es importante la ética profesional al momento de cubrir las necesidades del empleo ya que se realiza una aplicación de criterios de evaluación similares a todos los candidatos potenciales, se realiza publicidad con mayor alcance, el cumplimiento de normas documentadas, el establecimiento de una política de contratación, la y implementación de la ética profesional. Por último, Amo (2019) identificó al análisis de necesidades de empleo como parte fundamental en el proceso de selección.

En el segundo objetivo específico se buscó identificar la relación entre el reclutamiento y la rotación de personal; teniendo en cuenta como reclutamiento (*reclutamiento interno, reclutamiento externo y reclutamiento mixto*), en donde se demostró el segundo objetivo específico, al verificar que se cumple con la hipótesis alterna, ya que el valor de significancia es de .000) y alta ($r_s = .660$) con la rotación del personal en una empresa retail del Cono Norte. Así también la investigación de Liu et al., (2021) Llegaron a concluir que los canales de selección más efectivos para diferentes ocupaciones son el reclutamiento a través de cazatalentos, el reclutamiento interno, los medios de comunicación, el reclutamiento en línea y el reclutamiento en el ámbito académico. Por último, Amo (2019) identificó al reclutamiento como parte fundamental en el proceso de selección.

En el tercer objetivo específico se buscó identificar la relación entre la selección y la rotación de personal; teniendo en cuenta como selección (*formación, experiencia y competencias personales*), en donde se demostró el segundo objetivo específico, al verificar que se cumple con la hipótesis alterna, ya que el valor de significancia es de .000) y alta ($r_s = .669$) con la rotación del personal en una empresa retail del Cono Norte. Caldera & Arredondo (2019) los autores resaltan una debilidad en el proceso de selección, sienten un factor que incita a la rotación del personal, ante ello se propone realizar una mejora en el proceso de selección del

personal, para disminuir la deserción laboral. Así también Flores y Abregu (2017) En su investigación basada en identificar a los factores que originan la rotación de personal, desarrollada en México D.F. Se plantea como objetivo de la investigación identificar los causales que fomentan la rotación del personal en dicho País, concluyendo que el mal proceso de selección es un factor que genera la rotación del personal. Por último, Amo (2019) identificó a la selección como parte fundamental en el proceso de selección.

En el cuarto objetivo específico se buscó identificar la relación entre la incorporación y la rotación de personal; teniendo en cuenta como incorporación (Ia variable comparativa y la variable decisoria), en donde se demostró el segundo objetivo específico, al verificar que se cumple con la hipótesis alterna, ya que el valor de significancia es de .000) y alta ($r_s = .578$) con la rotación del personal en una empresa retail del Cono Norte. Martinez y Vargas (2019) En su investigación tuvo un enfoque cuantitativo, desarrollada en un contexto de empleabilidad en Cuba, donde los autores concluyeron que la incorporación de un colaborador nuevo es uno de los procesos indispensables en una organización, siendo claves en la administración del talento humano. Por último, Amo (2019) identificó a la incorporación como parte fundamental en el proceso de selección.

VI. CONCLUSIONES

Tras la presente investigación se concluye que existe una relación significativa entre las variables de estudio (proceso de selección y rotación de personal respectivamente) puesto que la significancia es menor a 0,050 (P- valor = 0,000) y la correlación ($r_s = 0,679$) bastante alta y ello deja como resultado la relación estrecha que hay entre ambas variables donde podemos también decir que a mejor proceso de selección menor será la rotación del personal.

Respecto al primer objetivo específico se concluye que el análisis de necesidades de empleo fue inadecuado ya que un 50.8% de encuestados así lo evidenciaron (Entendiéndose a análisis de necesidades de empleo al perfil requerido, a la descripción del puesto y las indicaciones del puesto a cubrir) esto quiere decir que al momento de realizar el análisis del puesto requerido se evidenciaron varias falencias; además se demostró que si existe relación con una significancia $<$ al punto crítico (0,05) esto quiere decir que el análisis del primer objetivo específico se relacionó con la rotación de personal de forma significativa (p- valor = 0,000) y alta ($r_s = 666$).

En el segundo objetivo específico se concluyó que el Reclutamiento es inadecuado porque el 62.7% de encuestados así lo evidenciaron, (entendiéndose reclutamiento tanto al interno como el externo y al mixto) esto quiere decir que no se está realizando un adecuado reclutamiento del personal a contratar ya sea interno o externo; además se demostró que si existe relación con una significancia $<$ al punto crítico (0,05) esto quiere decir que el análisis del segundo objetivo específico se relacionó con la rotación de personal de forma significativa (p- valor = 0,000) y alta ($r_s = 660$)

En el tercer objetivo específico se concluyó que la Selección es inadecuada ya que el 57.6% de encuestados así lo evidenciaron, (entendiéndose Selección a la formación, experiencia y competencias personales) esto quiere decir que no se está seleccionando al personal de acuerdo al puesto requerido; además se demostró que si existe relación con una significancia $<$ al punto crítico (0,05) esto quiere decir que el análisis del tercer objetivo específico se relacionó con la rotación de personal de forma significativa (p- valor = 0,000) y alta ($r_s = 669$)

En el cuarto objetivo específico se concluyó que la Incorporación a la organización es inadecuada porque el 57.6% de encuestados así lo evidenciaron, (entendiendo Incorporación a la organización a la variable comparativa y la variable decisoria) esto quiere decir que existe una falencia en el proceso de Incorporación del colaborador nuevo en la adaptación del puesto; así también se demostró que si existe relación con una significancia $<$ al punto crítico (0.05) esto quiere decir que el análisis del cuarto objetivo específico se relacionó con la rotación de personal de forma significativa (p- valor= 0,000) alta (rs= 548).

VII. RECOMENDACIONES

Tras la investigación realizada se sugiere se tomen las siguientes recomendaciones ya que se realizó con un fin de mejora para la organización. Al momento de seleccionar un personal se debe tener siempre en cuenta, que se está buscando, cual es perfil adecuado del candidato así también validar si lo podemos seleccionar de manera interna o externa, cuál es su formación académica, que experiencia tiene, que competencias posee y si una vez que ingrese a la organización cuanto es el tiempo de adecuación o socialización, para poder tener un adecuado proceso de selección.

A las jefaturas de ventas que al momento de analizar la necesidad de empleo de un puesto se detalle bien las funciones del puesto, la ubicación del mismo, que perfil se necesita para el puesto requerido, como se hará el proceso de postulación si por web, por redes o presencial.

Al coordinador de gestión de desarrollo humano que al momento del reclutamiento no solo vea personal externo sino también personal interno que cumple con el perfil requerido o hacer un mix al mismo tiempo y buscar tanto personal interno como externo para cubrir las diferentes vacantes solicitadas teniendo en cuenta el perfil requerido con el fin de llenar el vacío disponible con el mejor candidato.

Al analista de GDH que en la selección del personal validen bien la información de los candidatos tales como formación, grado académico, experiencia en el puesto, cuánto tiempo tuvo qué tareas desarrollo, que competencias tiene, cuáles son sus skills, de esa manera conoceremos más al postulante y sabremos si es apto para el puesto.

A los supervisores de finan tienda que en la incorporación a la organización entendamos que no todos los candidatos se adaptan o adecuan a su puesto de trabajo al mismo tiempo, algunos les puede tomar mucho más tiempo así también entender que en el proceso de socialización es cuando necesitan más de los supervisores y son quienes le deben dar todo el soporte.

REFERENCIAS:

- Amo Arturo, A. (2019). Reclutamiento y Selección de personal. Editorial Elearning S.L.
- Arias , J. L. (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica (1ra ed.). Enfoques consulting: Perú
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la Investigación. Enfoque Consulting EIRL. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Asmat Girao , W. R. (2023). Rotación de personal docente y los logros de aprendizaje en la Facultad de Administración de la Universidad Peruana de los Andes 2018, sede Jesús María. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7(3), 5335-5346. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6554
- Caldera, D. y Arredondo, M. (2019). Rotación de personal en la industria hotelera en el estado de Guanajuato, México. Revista Ibero-Americana de Estrategia, ISSN: 2176-0756.
- Carrasco, S. (2019). Metodología de la investigación. Editorial San Marcos. Lima: Perú.
- CEPAL. (2020). El desafío social en tiempos del Covid-19 (N.o 3). CEPAL. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45527/5/S2000325_es.pdf
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano (3era ed.). México: Mc Graw- Hill Editores.
- Chiavenato, I. (2019). Gestión del talento humano. (13° ed.) McGRAWHILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Chicaiza, O., Bastidas, M., Llano, A., Moreno, P., y Hernández, M. (2018). Políticas de selección del personal y satisfacción del cliente en hospitales públicos del Ecuador. Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas, 37(1), 116-120. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03002018000100012&lng=es&tlng=es
- Condori-Ojeda, Porfirio (2020). Universo, población y muestra. Curso Taller.
- Costello, H., Cooper, C., Marston, L., & Livingston, G. (2019). Burnout in UK care home staff and its effect on staff turnover: MARQUE English national care

home longitudinal survey, *Age and Ageing*, Volume 49, Issue 1, January 2020, Pages 74–81, <https://doi.org/10.1093/ageing/afz118>

Dolores Guadalupe Alvarez Orozco (2020) ROTACIÓN DE PERSONAL ¿Qué es y cómo combatirla?. Editorial: Plaza y Valdés editores ISBN: 9786078624621

Flores & Abregu. (2017). Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas. México D.F.: International Journal of Good Conscience. ISSN: 0120-4319

García, T. y Pintrich, P. R. (1994). Regulating motivation and cognition in the classroom: The role of self-schemas and self-regulatory strategies. En D. H. Schunk y B. J. Zimmerman (Eds.), *Self-regulation of learning and performance. Issues and educational applications*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Guerra, J. J. (2021). Proceso de selección de los coordinadores de nivel de una institución educativa. *Revista Peruana De Educación*, 2(4), 88–104. <https://doi.org/10.33996/repe.v2i4.237>

Hammoud, M., Andrews, J., y Skochelak, S. (2020). Improving the residency application and selection process: an optional early result acceptance program. *Jama*, 323(6), 503-504.

<https://jamanetwork.com/journals/jama/article-abstract/2759409>

Harris, C., Lavelle, J., y McMahan, G. (2020). The effects of internal and external sources of justice on employee turnover intention and organizational citizenship behavior toward clients and workgroup members. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(17), 2141-2164. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1441163>

Heliyon, J. (2019). A qualitative case study of employee turnover in retail business. *Journal List*, 5(6), 30-45.

<https://dx.doi.org/10.1016%2Fj.heliyon.2019.e01796>

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.

- Jabari, B., & Ghazzawi, I. (2019). Organizational Commitment: A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda. *International Leadership Journal*, 11(1), 78-119. <http://internationalleadershipjournal.com/wpcontent/uploads/2019/07/Winter-2019-Vol.-11-No.-1.pdf#page=79>
- James, T. (2021). Electoral administration and the problem of poll worker recruitment: Who volunteers, and why? *Public Policy and Administration*, 1-21. doi:<http://dx.doi.org/10.1177/09520767211021203>
- Kanagavalli, G., Seethalakshmi, R. & Sowdamini, T. (2019). A systematic review of the literature on the recruitment and selection process. *Agora: a journal of the humanities and the social sciences*, 7 (2), 01-09.
- Kulal, A. (2020). Ethical issues in recruitment, selection and its impact on job satisfaction a study with reference to the permanent teachers of government 80 first grade colleges in Dakshina Kannada district. *Social science research*, 18(1), 12-17
- Lacalle, G., Caldas, E., & Carrión, R. (2012). La provisión de personal. *Planificación de recursos humanos*. EDITEXT.
- Lata, L., Mohamed, S., Jan, G., & Memon, U. (2021). The nexus of physical, cognitive, and emotional engagement with academic staff turnover intention: The moderating role of organizational politics. *Global Business and Organizational Excellence*, 40(3), 36-49. DOI: 10.1002/joe.22077
- Liu, J., Chang, S., Xu, Y., Wu, G. & Chang, S. (2021, March). Using AI to Enhance Recruitment Effect. *Journal of Physics: Conference Series*, 1827(1), 01-04. DOI: 10.1088/1742-6596/1827/1/012150
- Lochner, K. & Preub, A. (2018). Digitales Recruiting. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für angewandte organisationspsychologie (GIO)*, 49(3), 193–202. <https://doi.org/10.1007/s11612-018-0425-7>

- Martinez, O. y Vargas T. (2019). Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local. *Coodes*, 7(2), pp.225-242. ISSN 2310-340X.
- Martínez, P., Urgoiti, J., Díez, F. & Solabarrieta, J. (2021). The Digital Transformation of the Talent Management Process: A Spanish. *Sustainability*, 13(4), 01-16. <https://doi.org/10.3390/su13042264>
- Mawere, S., y Kwazi, O. (2018). Factores causing employee turnover in the public service, South África. *Journal of Managemente & Administration*, 1(1), 77-100. <https://journals.co.za/doi/abs/10.10520/EJC-110784ed03>
- Mohammad, M., Asayesh, H., Amaniyan, S., Sharififard, F., Elahi, A., & Yaghoubi, S. (2021). Role conflict and role ambiguity as predictors of turnover intention among nurses. *Journal of Nursing and Midwifery Sciences*, 8(1), 49-53. Obtenido de https://www.jnmsjournal.org/temp/JNursMidwiferySci8149-7504961_205049.pdf
- Mutuku, A., Arasa, R., & Kinyili, J. (2021). Influence of staff recruitmen and selection practices on academic perfomance of secondary schools in machakos county, Kenya. *Business Administration and Management Research Journal*, 3(2), 264-290. Obtenido de https://www.academicresearchinsight.com/baamrj/baamrj_3_2_264_290.pdf
- Ramírez, R., Espíndola, C., Ruíz, G. y Hugueth, A., (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176 <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>.
- Reuter, K. (2020). Social Media for Clinical Trial Recruitment: ¿How Real is the Potential? *Innovations in clinical neuroscience*, 4(1), 34-39. <https://doi.org/10.33590/emjinnov/19-00121>.
- Ríos, R. (2017). Metodología para la investigación y redacción. Universidad de Málaga; España. Editorial: Servicios académicos intercontinentales S.L.

ISBN-13: 978-84-17211-23-3

- Sangeeta y Ahlawat, M. (2018). E-recruitment Via Social Networking Sites: A Comparative Study with Traditional Recruitment Methods. *International journal for research in applied science and engineering technology*, 4(4), 605-615.
- Skelton, A., Nattress, D., & Dwyer, R. (2020). Predicting manufacturing employee turnover intentions. *Journal of Economics, Finance and Administrative*, 25(49), 100-115. <http://dx.doi.org/10.1108/jefas-07-2018-0069>
- Tamayo y Tamayo (2006). *Técnicas de investigación*. (2a edición). México editorial Mc Graw Hill.
- Vásquez Robles Franchesca, Napán Ana Cecilia, Tejedo Nelly Miranda (2022) *Clima laboral y su relación con la rotación del personal en la empresa de call center teleatento del Perú*, Lima 2021. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2022.009.02.029>
- Zaballa Gomaríz, Pablo Enrique, Assafiri Ojeda, Yusef El, Medina Nogueira, Yuly Esther, Nogueira Rivera, Dianelys, & Medina León, Alberto. (2021). Procedimiento para el análisis de la rotación del personal. *Academo (Asunción)*, 8(1), 29-41. Epub June 00, 2021. <https://doi.org/10.30545/academo.2021.ene-jun.3>
- Zolfagharian, M., Rajamma, R., Naderi, I., y Torkzadeh, S. (2018). Determinants of medical tourism destination selection process. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 27(7), 775-794. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/19368623.2018.1444527>

ANEXOS

ANEXO 1: TABLAS DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 11: Tabla de operacionalización de la variable Proceso de selección

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Proceso de selección	Amo (2019), El proceso de selección no es necesariamente la selección de los mejores candidatos, entendidos como los más talentosos, sino la búsqueda de candidatos cuyas características sean las más adecuadas para el puesto deseado. El perfil debe adaptarse a las habilidades, conocimientos y talentos requeridos, así como a su posible integración en un entorno laboral que refleje aspectos físicos y sociales.	Se mide la variable de Proceso de selección utilizando las dimensiones: Análisis de necesidades de empleo, Reclutamiento, Selección, Incorporación a la organización; aplicando el cuestionario (técnica e instrumento de medición).	Análisis de necesidades de empleo	de Descripción del puesto	Ordinal
				de Perfil requerido	
				Indicaciones	
			Reclutamiento	Reclutamiento interno	
				Reclutamiento externo	
				Reclutamiento mixto	
		selección	Formación		
			Experiencia		
			Competencias personales		
		Incorporación a la organización:	Variable comparativa		
			Variable decisoria		

Tabla 12: Tabla de operacionalización de la variable Rotación del personal

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Rotación de Personal	Dolores (2020), la rotación de personal se refiere a la desvinculación laboral que determina un colaborador dejando a la organización con un vacío en la fuerza de trabajo ya que produce una vacante no esperada, representando un problema para la organización.	Se mide la variable de Rotación de Personal utilizando las dimensiones: Factores internos y factores externos, aplicando el cuestionario (técnica e instrumento de medición).	Factores internos Factores Externos	Capacidad económica de la empresa Negociación colectiva Valor relativo del puesto La cultura laboral Costo de la vida Oferta y demanda	Ordinal

ANEXO 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE PROCESO DE SELECCIÓN Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN UNA EMPRESA RETAIL DEL CONO NORTE - 2023

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: Proceso de Selección y rotación de personal en una empresa retail del Cono Norte – 2023. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Cuestionario para la variable Proceso de Selección

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis “X”, considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Nunca (N)	Casi nunca (CN)	A veces (A)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

Nº	Dimensión	Ítem	1	2	3	4	5
1	Análisis de necesidades de empleo	Le es fácil a usted convencer a la gente o influir en los demás.					
2		Le gusta trabajar jornadas enteras de trabajo de pie.					
3		Considera usted que es una persona introvertida y poco sociable.					
4		Considera usted que le es difícil socializar con otras personas.					
5		Considera usted que el proceso de reclutamiento fue el más adecuado.					
6		Considera usted que el proceso de reclutamiento es mucho más efectivo de manera personal que virtual.					
7	Reclutamiento	Considera usted que al referir a un candidato perjudicaría su vínculo laboral.					
8		Usted se siente preparado para poder ocupar otro puesto de trabajo dentro de la organización.					
9		Usted vio el anuncio de postulación, por redes, agencia de empleos o periódicos.					
10		La empresa donde labora actualmente debe contratar personal externo (y no apostar por el personal interno) para ocupar otros puestos de trabajo.					
11		Considera usted que los anuncios de postulación ya sea de manera interna o externa son los adecuados.					
12	Selección	Usted tiene la formación académica idónea para el puesto de trabajo.					
13		Considera usted que la formación académica es indispensable para desempeñar sus funciones.					
14		Usted contaba con experiencia en el puesto de trabajo al momento de realizar su postulación.					
15		Considera usted que la experiencia laboral es indispensable para desempeñar sus funciones.					
16		Usted se considera una persona conformista					
17		Usted carece de orientación al logro.					
18	Incorporación a la organización	Usted se adecuó rápidamente al puesto de trabajo.					
19		Le tomó en promedio 1 mes adecuarse al nuevo puesto de trabajo.					

¡Muchas gracias por su participación!

Cuestionario para la variable rotación de personal

Estimado(a), se agradece su apertura a la participación de este cuestionario, el cual tiene un objetivo netamente académico. Este cuestionario es anónimo, por favor sírvase a indicar la frecuencia de acción de su organización marcando con una equis "X", considerando la siguiente escala para cada enunciado:

Nunca (N)	Casi nunca (CN)	A veces (A)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

N°	Dimensión	Ítem	1	2	3	4	5
20	Factores externos	Considera usted que tiene una retribución salarial acorde con el trabajo que desempeña.					
21		La empresa donde labora actualmente está en crecimiento constante.					
22		Se siente conforme con la remuneración salarial que recibe actualmente.					
23		Considera usted que la empresa valora su trabajo desempeñado.					
24		Usted debería ser mejor remunerado por el trabajo que desempeña.					
25		Considera que la organización donde labora es una buena empresa para laboral.					
26		La organización incentiva la cultura organizacional entre sus trabajadores.					
27	Factores internos	La empresa le permite tener un balance entre su vida personal y laboral.					
28		Considera usted que su remuneración salarial cubre sus necesidades básicas.					
29		Si le ofrecen una mejor propuesta laboral, usted dejaría su puesto actual.					
30		Si le ofrecen una mejor propuesta salarial, usted dejaría su puesto actual.					

ANEXO 3: MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Anexo 1.

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

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

Título de la investigación: Proceso de selección y rotación de personal en una empresa retail de cono norte, Lima 2023

Investigador (a) (es): Jorge Luis Quijaite Casaverde

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Proceso de selección y rotación de personal en una empresa retail del cono norte, Lima 2023”, cuyo objetivo es Determinar la relación entre el Proceso de selección y la rotación de personal en una empresa retail del cono norte, Lima 2023 Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Callao, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo el proceso de selección se relaciona con la rotación de personal, en particular en una empresa retail del cono norte en Lima en el año 2023).

Procedimiento

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

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Proceso de selección y rotación de personal en una empresa retail del cono norte, Lima 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de no maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

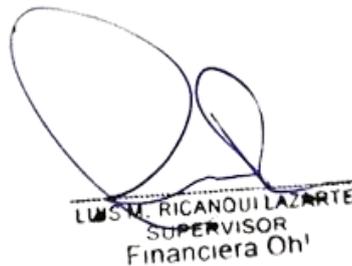
Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) [**Quijaite Casaverde, Jorge Luis**] email jquijaitec@ucvvirtual.edu.pe

y Docente asesor Trujillo Hinojosa, Cesar email: ctrujilloh@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

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



LUIS M. RICANQUI LAZARTE
SUPERVISOR
Financiera Oh!

Nombre y apellidos: Luis Miguel Ricanqui Lazarte

Fecha y hora: 10/11/2023

[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 2.

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

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: Proceso de selección y rotación de personal en una empresa retail del cono norte, Lima 2023.

Autor(es): Jorge Luis Quijaite Casaverde

Especialidad del autor principal del proyecto: Administración de empresas

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto: Jorge Luis Quijaite Casaverde

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

Código de revisión del proyecto: 2023-2_ PREGRADO_PI_LN_C1_08

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: juijaitec@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Trujillo Hinojosa, Cesar email: ctrujilloh@ucvvirtual.edu.pe

N.º	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, 10 de noviembre 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 Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

Anexo 3.

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 "Proceso de selección y rotación de personal en una empresa retail del cono norte, Lima Metropolitana, 2023", presentado por los autores Jorge Luis Quijaite Casaverde, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní 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:

(X)favorable () observado () desfavorable.

Lima, 10 de noviembre 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 Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

ANEXO 4: EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Evaluación por juicio de expertos RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°862-2023-VI-UCV

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Proceso de selección y rotación de personal en una empresa retail del cono norte 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 al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	<i>Rafael Lopez Latorre</i>	
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional <input checked="" type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de Organizaciones	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Proceso de selección y rotación de personal en una empresa retail del cono norte 2023
Autor:	Quijano Casaverde, Jorge Luis
Procedencia:	Calleo
Administración:	Quijano Casaverde, Jorge Luis
Tiempo de aplicación:	5 minutos
Ámbito de aplicación:	Cono Norte de Lima
Significación:	El proceso de selección será medido por análisis de necesidades de empleo (descripción del puesto, perfil requerido, indicaciones), reclutamiento (reclutamiento interno, reclutamiento externo, reclutamiento mixto), selección (formación, experiencia, competencias personales) e incorporación a la organización (variable comparativa, variable dicotómica)

Significación	El proceso de Rotación de personal será medido por los Factores internos (Capacidad económica de la empresa, Negociación colectiva, Valor relativo del puesto, La cultura laboral) y los factores externos (Costo de la vida, Oferta y demanda)
---------------	---

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Proceso de reclutamiento	Análisis de necesidades de empleo	Según Amo (2019) Esta es la etapa donde se analiza y evalúa la situación laboral en la empresa. Incluye el proceso de codificar y procesar información relacionada con el contenido del puesto y sus componentes a través de la observación, la investigación para determinar los atributos del puesto.
	Reclutamiento	García et al (1994) citado en Amo (2019). El reclutamiento es un proceso en el que la organización intenta descubrir empleados potenciales que cumplan con los requisitos adecuados para un puesto a cubrir, así como también atraer a un número suficiente de postulantes.
	Selección	Amo (2019). La etapa de selección es un proceso que implica recopilar información sobre los postulantes de empleo e identificar al candidato final.
	Incorporación a la organización	Amo (2019). Esta etapa también se denomina "socialización", que es el proceso de integración de los nuevos empleados en la organización.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Rotación de personal	Factores internos	En lo interno se refiere a la movilidad del capital humano a diferentes áreas, departamentos o puestos de la organización, esto sucede cuando se produce una vacante o cuando se crea un puesto para satisfacer las necesidades de la empresa, o cuando el capital humano se separa por conveniencia de la empresa, o cuando el capital humano carece de satisfacción y motivación dando lugar a un retiro voluntario. (Lacalle et al, 2012 citado en Dolores, 2020)

	Factores Externos	En lo externo, los colaboradores pueden abandonar la organización porque las ofertas de otras organizaciones son atractivas para el colaborador, mientras que otra razón para la rotación voluntaria son las condiciones económicas en capital humano o mejores oportunidades. (Chavenato, 2007 citado en Dulores, 2020)
--	-------------------	--

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario "Medición de la Gestión del Talento Humano" elaborado por Guerrero Calderón, Junior Antonio y Martínez Gusquín, Gyna Rosa 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 brindar sus observaciones que considere pertinente

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

Dimensiones del Instrumento: Medición de Proceso de Selección

- Primera dimensión: **Análisis de necesidades de empleo**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el análisis de necesidades de empleo**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Descripción del puesto	1) Le es fácil a usted convencer a la gente o influir en los demás.	/	/	/	
	2) Le gusta trabajar jornadas enteras de trabajo de pie.	/	/	/	
Perfil requerido	3) Considera usted que es una persona introversa y poco sociable.	/	/	/	
	4) Considera usted que le es difícil socializar con otras personas.	/	/	/	
Indicaciones	5) Considera usted que el proceso de reclutamiento fue el más adecuado.	/	/	/	
	6) Considera usted que el proceso de reclutamiento es mucho más efectivo de manera personal que virtual.	/	/	/	

- Segunda dimensión: **Reclutamiento**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el Reclutamiento**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reclutamiento interno	7) Considera usted que si referir a un candidato perjudicaría su vínculo laboral.	/	/	/	
	8) Usted se siente preparado para poder ocupar otro puesto de trabajo dentro de la organización.	/	/	/	
Reclutamiento externo	9) Usted vio el anuncio de postulación, por redes, agencia de empleo o periódicos.	/	/	/	
	10) La empresa donde labora actualmente debe contratar personal externo (y no apostar por el personal interno) para ocupar otros puestos de trabajo.	/	/	/	
Reclutamiento mixto	11) Considera usted que los anuncios de postulación ya sea de manera interna o externa son los adecuados.	/	/	/	

- Tercera dimensión: **Selección**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la selección**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Formación	12) Usted tiene la formación académica idónea para el puesto de trabajo.	/	/	/	
	13) Considera usted que la formación académica es indispensable para desempeñar sus funciones.	/	/	/	
Experiencia	14) Usted contaba con experiencia en el puesto de trabajo al momento de realizar su postulación.	/	/	/	
	15) Considera usted que la experiencia laboral es indispensable para desempeñar sus funciones.	/	/	/	
Competencias personales	16) Usted se considera una persona conformista.	/	/	/	
	17) Usted carece de orientación al logro.	/	/	/	

- Cuarta dimensión: **Incorporación a la organización**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la incorporación a la organización**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Variable comparativa	18) Usted se adaptó rápidamente al puesto de trabajo.	/	/	/	
Variable decisoría	19) Le tomó en promedio 1 mes adecuarse al nuevo puesto de trabajo.	/	/	/	

Dimensiones del instrumento: Rotación de personal

- Primera dimensión: **Factores internos**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentran los factores internos**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad económica de la empresa	20) Considera usted que tiene una retribución salarial acorde con el trabajo que desempeña.	/	/	/	
	21) La empresa donde labora actualmente está en crecimiento constante.	/	/	/	

Negociación colectiva	22) Se siente conforme con la remuneración salarial que recibe actualmente.	/	/	/	
Valor relativo del puesto	23) Considera usted que la empresa valora su trabajo desempeñado.	/	/	/	
	24) Usted debería ser mejor remunerado por el trabajo que desempeña.	/	/	/	
La cultura laboral	25) Considera que la organización donde labora es una buena empresa para laboral.	/	/	/	
	26) La organización incentiva la cultura organizacional entre sus trabajadores.	/	/	/	

- Segunda dimensión: **Factores externos**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentran los actores externos**

INDICADORES	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Costo de la vida	27) La empresa le permite tener un balance entre su vida personal y laboral.	/	/	/	
	28) Considera usted que su remuneración salarial cubre sus necesidades básicas.	/	/	/	
Oferta y demanda	29) Si le ofrecen una mejor propuesta laboral, usted dejaría su puesto actual.	/	/	/	
	30) Si le ofrecen una mejor propuesta salarial, usted dejaría su puesto actual.	/	/	/	

Firma del evaluador

DNI: 05273208

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 Goble y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarían 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 Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <http://www.mnistaassociates.com/cfe/2017/rvse/2017-21.pdf> entre otra bibliografía

Evaluación por juicio de expertos
RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Proceso de selección y rotación de personal en una empresa retail del cono norte 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 al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	LUIS ENRIQUE DÍAZ ZÁRATE	
Grado profesional:	Maestría (A)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de Organizaciones	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Proceso de selección y rotación de personal en una empresa retail del cono norte 2023
Autor:	Quispe Casaverde, Jorge Luis
Procedencia:	Callao
Administración:	Quispe Casaverde, Jorge Luis
Tiempo de aplicación:	5 minutos
Ámbito de aplicación:	Cono Norte de Lima
Significación:	El proceso de selección será medido por análisis de necesidades de empleo (descripción del puesto, perfil requerido, indicaciones), reclutamiento (reclutamiento interno, reclutamiento externo, reclutamiento mixto), selección (formación, experiencia, competencias personales) e incorporación a la organización (variable comparativa, variable decisoria).

Significación	El proceso de Rotación de personal será medido por los Factores internos (Capacidad económica de la empresa, Negociación colectiva, Valor relativo del puesto, La cultura laboral) y los factores externos (Costo de la vida, Oferta y demanda)
---------------	---

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Proceso de reclutamiento	Análisis de necesidades de empleo	Según Amo (2019) Esta es la etapa donde se analiza y evalúa la situación laboral en la empresa. Incluye el proceso de codificar y procesar información relacionada con el contenido del puesto y sus componentes a través de la observación, la investigación para determinar los atributos del puesto.
	Reclutamiento	García et al (1994) citado en Amo (2019). El reclutamiento es un proceso en el que la organización intenta descubrir empleados potenciales que cumplan con los requisitos adecuados para un puesto a cubrir; así como también atraer a un número suficiente de postulantes.
	Selección	Amo (2019). La etapa de selección es un proceso que implica recopilar información sobre los postulantes de empleo e identificar al candidato final.
	Incorporación a la organización	Amo (2019). Esta etapa también se denomina "socialización", que es el proceso de integración de los nuevos empleados en la organización.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Rotación de personal	Factores internos	En lo interno se refiere a la movilidad del capital humano a diferentes áreas, departamentos o puestos de la organización, esto sucede cuando se produce una vacante o cuando se crea un puesto para satisfacer las necesidades de la empresa, o cuando el capital humano se separa por conveniencia de la empresa, o cuando el capital humano carece de satisfacción y motivación dando lugar a un retiro voluntario. (Lacalle et al, 2012 citado en Dolores, 2020)

	Factores Externos	En lo externo, los colaboradores pueden abandonar la organización porque las ofertas de otras organizaciones son atractivas para el colaborador; mientras que otra razón para la rotación voluntaria son las condiciones económicas en capital humano o mejores oportunidades. (Chiavenato, 2007 citado en Dolores, 2020)
--	-------------------	---

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario "Medición de la Gestión del Talento Humano" elaborado por Guerrero Calderón, Junior Antonio y Martínez Guasquán, Gyna Rosa 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 brindar sus observaciones que considere pertinentes

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

Dimensiones del instrumento: Medición de Proceso de Selección

- Primera dimensión: **Análisis de necesidades de empleo**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el análisis de necesidades de empleo**

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Descripción del puesto	1) Le es fácil a usted convencer a la gerencia o influir en los demás.	4	4	4	
	2) Le gusta trabajar jornadas enteras de trabajo de día.	4	4	4	
Perfil requerido	3) Considera usted que es una persona introvertida y poco sociable.	4	4	4	
	4) Considera usted que le es difícil socializar con otras personas.	4	4	4	
Indicaciones	5) Considera usted que el proceso de reclutamiento fue el más adecuado.	4	4	4	
	6) Considera usted que el proceso de reclutamiento es mucho más efectivo de manera personal que virtual.	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Reclutamiento**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el Reclutamiento**

INDICADORES	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reclutamiento interno	7) Considera usted que al referir a un candidato perjudicaría su vínculo laboral.	4	4	4	
	8) Usted se siente preparado para poder ocupar otro puesto de trabajo dentro de la organización.	4	4	4	
Reclutamiento externo	9) Usted vio el anuncio de postulación, por redes, agencias de empleos o periódicos.	4	4	4	
	10) La empresa donde labora actualmente debe contratar personal externo (y no apostar por el personal interno) para ocupar otros puestos de trabajo.	4	4	4	
Reclutamiento mixto	11) Considera usted que los anuncios de postulación ya sea de manera interna o externa son los adecuados.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Selección
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra la selección

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Formación	12) Usted tiene la formación académica idónea para el puesto de trabajo.	4	4	4	
	13) Considera usted que la formación académica es indispensable para desempeñar sus funciones.	4	4	4	
Experiencia	14) Usted contaba con experiencia en el puesto de trabajo al momento de realizar su postulación.	4	4	4	
	15) Considera usted que la experiencia laboral es indispensable para desempeñar sus funciones.	4	4	4	
Competencias personales	16) Usted se considera una persona conformista	4	4	4	
	17) Usted carece de orientación al logro.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Incorporación a la organización
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentra la Incorporación a la organización

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Variable comparativa	18) Usted se adecuó rápidamente al puesto de trabajo	4	4	4	
Variable decisoria	19) Le tomó en promedio 1 mes adecuarse al nuevo puesto de trabajo.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Rotación de personal

- Primera dimensión: Factores internos
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentran los factores internos

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad económica de la empresa	20) Considera usted que tiene una retribución salarial acorde con el trabajo que desempeña.	4	4	4	
	21) La empresa donde labora actualmente está en crecimiento constante.	4	4	4	

Negociación colectiva	22) Se siente conforme con la remuneración salarial que recibe actualmente.	4 ₁	4 ₁	4 ₁	
Valor relativo del puesto	23) Considera usted que la empresa valora su trabajo desempeñado.	4 ₁	4 ₁	4 ₁	
	24) Usted debería ser mejor remunerado por el trabajo que desempeña.	4 ₁	4 ₁	4 ₁	
La cultura laboral	25) Considera que la organización donde labora es una buena empresa para laboral.	4 ₁	4 ₁	4 ₁	
	26) La organización incentiva la cultura organizacional entre sus trabajadores.	4 ₁	4 ₁	4 ₁	

- Segunda dimensión: **Factores externos**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentran los actores externos**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Costo de la vida	27) La empresa le permite tener un balance entre su vida personal y laboral.	4 ₁	4 ₁	2 ₁	
	28) Considera usted que su remuneración salarial cubre sus necesidades básicas.	4 ₁	4 ₁	4 ₁	
Oferta y demanda	29) Si le ofrecen una mejor propuesta laboral, usted dejaría su puesto actual.	4 ₁	4 ₁	4 ₁	
	30) Si le ofrecen una mejor propuesta salarial, usted dejaría su puesto actual.	4 ₁	4 ₁	4 ₁	


 Firma del evaluador
 DDT
 03757441

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 juicios que se debe emplear en un juicio depende del nivel de expertise y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1998) (citados en McGarland 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 (Youtainen & Luukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaspacis.com/doi/10.21717/rev2017.20.pdf> entre otra bibliografía

Evaluación por juicio de expertos
RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°862-2023-VI-UCV

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Proceso de selección y rotación de personal en una empresa retail del cono norte 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 al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	JUAN MORENO CAMPOS HUAYAN		
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor	<input type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clinica <input type="checkbox"/>	Social	<input type="checkbox"/>
	Educativa <input type="checkbox"/>	Organizacional	<input checked="" type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de Organizaciones		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	<input type="checkbox"/>	
	Más de 5 años	<input checked="" type="checkbox"/>	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Proceso de selección y rotación de personal en una empresa retail del cono norte 2023
Autor:	Quijote Casaverde, Jorge Luis
Procedencia:	Callao
Administración:	Quijote Casaverde, Jorge Luis
Tiempo de aplicación:	5 minutos
Ámbito de aplicación:	Cono Norte de Lima
Significación:	El proceso de selección será medido por análisis de necesidades de empleo (descripción del puesto, perfil requerido, indicaciones), reclutamiento (reclutamiento interno, reclutamiento externo, reclutamiento mixto), selección (formación, experiencia, competencias personales) e incorporación a la organización (variable comparativa, variable decisoria)

Significación	El proceso de Rotación de personal será medido por los Factores internos (Capacidad económica de la empresa, Negociación colectiva, Valor relativo del puesto, La cultura laboral) y los factores externos (Costo de la vida, Oferta y demanda)
---------------	---

4. Soporte teórico:

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Proceso de reclutamiento	Análisis de necesidades de empleo	Según Amo (2019) Esta es la etapa donde se analiza y evalúa la situación laboral en la empresa. Incluye el proceso de codificar y procesar información relacionada con el contenido del puesto y sus componentes a través de la observación, la investigación para determinar los atributos del puesto.
	Reclutamiento	García et al (1994) citado en Amo (2019). El reclutamiento es un proceso en el que la organización intenta descubrir empleados potenciales que cumplan con los requisitos adecuados para un puesto a cubrir, así como también atraer a un número suficiente de postulantes.
	Selección	Amo (2019). La etapa de selección es un proceso que implica recopilar información sobre los postulantes de empleo e identificar al candidato final.
	Incorporación a la organización	Amo (2019). Esta etapa también se denomina "socialización", que es el proceso de integración de los nuevos empleados en la organización.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Rotación de personal	Factores internos	En lo interno se refiere a la movilidad del capital humano a diferentes áreas, departamentos o puestos de la organización, esto sucede cuando se produce una vacante o cuando se crea un puesto para satisfacer las necesidades de la empresa, o cuando el capital humano se separa por conveniencia de la empresa, o cuando el capital humano carece de satisfacción y motivación dando lugar a un retiro voluntario. (Lacalle et al, 2012 citado en Dolores, 2020)

	Factores Externos	En lo externo, los colaboradores pueden abandonar la organización porque las ofertas de otras organizaciones son atractivas para el colaborador, mientras que otra razón para la rotación «voluntaria» son las condiciones económicas en capital humano o mejores oportunidades. (Chiavenato, 2007 citado en Dolores, 2020)
--	-------------------	---

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, le presentamos el cuestionario "Medición de la Gestión del Talento Humano" elaborado por Guerrero Calderón, Junior Antonio y Martínez Guequín, Gyna Rosa en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem es comprensible, es decir, su sintaxis 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: Medición de Proceso de Selección

- Primera dimensión: **Análisis de necesidades de empleo**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el análisis de necesidades de empleo**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Descripción del puesto	1) Le es fácil a usted convencer a la gente o influir en los demás.	/	/	/	
	2) Le gusta trabajar jornadas enteras de trabajo de pie.	/	/	/	
Perfil requerido	3) Considera usted que es una persona introversa y poco sociable.	/	/	/	
	4) Considera usted que le es difícil socializar con otras personas.	/	/	/	
Indicaciones	5) Considera usted que el proceso de reclutamiento fue el más adecuado.	/	/	/	
	6) Considera usted que el proceso de reclutamiento es mucho más efectivo de manera personal que virtual.	/	/	/	

- Segunda dimensión: **Reclutamiento**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el Reclutamiento**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reclutamiento interno	7) Considera usted que al referir a un candidato perjudicaría su vínculo laboral.	/	/	/	
	8) Usted se siente preparado para poder ocupar otro puesto de trabajo dentro de la organización.	/	/	/	
Reclutamiento externo	9) Usted vio el anuncio de postulación, por redes, agencia de empleos o periódicos.	/	/	/	
	10) La empresa donde labora actualmente debe contratar personal externo (y no apostar por el personal interno) para ocupar otros puestos de trabajo.	/	/	/	
Reclutamiento mixto	11) Considera usted que los anuncios de postulación ya sea de manera interna o externa son los adecuados.	/	/	/	

- Tercera dimensión: **Selección**

- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la selección**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Formación	12) Usted tiene la formación académica idónea para el puesto de trabajo.	/	/	/	
	13) Considera usted que la formación académica es indispensable para desempeñar sus funciones.	/	/	/	
Experiencia	14) Usted contaba con experiencia en el puesto de trabajo al momento de realizar su postulación.	/	/	/	
	15) Considera usted que la experiencia laboral es indispensable para desempeñar sus funciones.	/	/	/	
Competencias personales	16) Usted se considera una persona conformista.	/	/	/	
	17) Usted carece de orientación al logro.	/	/	/	

- Cuarta dimensión: **Incorporación a la organización**

- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra la incorporación a la organización**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Variable comparativa	18) Usted se adecuó rápidamente al puesto de trabajo.	/	/	/	
Variable decisoría	19) Le tomó en promedio 1 mes adecuarse al nuevo puesto de trabajo.	/	/	/	

Dimensiones del instrumento: Rotación de personal

- Primera dimensión: **Factores internos**

- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentran los factores internos**

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad económica de la empresa	20) Considera usted que tiene una retribución salarial acorde con el trabajo que desempeña.	/	/	/	
	21) La empresa donde labora actualmente está en crecimiento constante.	/	/	/	

Negociación colectiva	22) Se siente conforme con la remuneración salarial que recibe actualmente.	/	/	/	
Valor relativo del puesto	23) Considera usted que la empresa valora su trabajo desempeñado.	/	/	/	
	24) Usted debería ser mejor remunerado por el trabajo que desempeña.	/	/	/	
La cultura laboral	25) Considera que la organización donde labora es una buena empresa para laboral.	/	/	/	
	26) La organización incentiva la cultura organizacional entre sus trabajadores.	/	/	/	

- Segunda dimensión: Factores externos
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel en que se encuentran los actores externos

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Costo de la vida	27) La empresa le permite tener un balance entre su vida personal y laboral.	/	/	/	
	28) Considera usted que su remuneración salarial cubre sus necesidades básicas.	/	/	/	
Oferta y demanda	29) Si le ofrecen una mejor propuesta laboral, usted dejaría su puesto actual.	/	/	/	
	30) Si le ofrecen una mejor propuesta salarial, usted dejaría su puesto actual.	/	/	/	


 Firma del evaluador
 DNI: 85676460

Pdt.: 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 (Vuotainen & Lükkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).
 Ver : <https://www.repositorio.cepal.org/bitstream/handle/2017/04/17/23.pdf> entre otra bibliografía

ANEXO 5: BASE DE DATOS

VARIABLE 1 : PROCESO DE SELECCIÓN																								
DIMENSIÓN 1						DIMENSIÓN 2						DIMENSIÓN 3						DIMENSIÓN 4				V1		
P1	P2	P3	P4	P5	P6	D1	P7	P8	P9	P10	P11	D2	P12	P13	P14	P15	P16	P17	D3	P18	P19	D4	V1	
4	2	4	4	2	2	18	1	2	1	3	2	9	3	1	2	2	2	2	12	1	2	3	42	
4	2	3	2	1	2	14	1	2	2	1	2	8	1	3	2	2	3	2	13	3	2	5	40	
5	3	3	3	2	3	19	2	2	1	3	3	11	3	3	1	3	3	2	15	2	3	5	50	
5	2	2	2	2	3	16	1	3	2	3	3	12	3	3	2	2	2	2	14	2	2	4	46	
5	3	3	3	3	2	19	3	2	3	3	4	15	3	3	2	3	1	3	15	3	2	5	54	
2	1	2	2	2	1	10	1	5	1	2	1	10	3	4	1	2	1	1	12	2	2	4	36	
3	1	3	3	5	5	20	2	1	2	5	5	15	3	5	3	5	3	5	24	3	3	6	65	
5	5	5	5	5	5	30	5	1	5	5	5	21	5	5	5	5	5	5	30	5	5	10	91	
3	1	2	2	1	1	10	1	5	1	2	3	12	3	4	1	1	1	1	11	1	1	2	35	
1	1	1	1	1	1	6	1	5	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	2	1	3	24	
1	1	1	1	1	1	6	1	5	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	1	1	2	23	
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	10	95	
5	2	3	3	2	3	18	3	5	2	2	3	15	3	3	2	2	3	3	16	2	2	4	53	
2	4	3	2	3	4	18	3	2	2	3	4	14	3	2	3	4	2	2	16	3	2	5	53	
5	3	3	4	1	5	21	1	2	1	3	2	9	2	4	3	2	1	3	15	3	4	7	52	
3	1	2	1	1	3	11	1	1	1	1	3	7	1	2	1	1	1	1	7	1	2	3	28	
1	1	1	1	1	1	6	1	5	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	6	1	1	2	23	
5	2	1	1	1	5	15	1	2	1	1	1	6	3	5	1	1	2	1	13	2	1	3	37	
1	1	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	6	1	1	2	20	
1	1	3	2	1	1	9	1	3	1	2	1	8	3	3	1	1	3	2	13	2	1	3	33	
1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	2	3	20	
1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	2	3	20	
3	3	2	3	2	3	16	3	3	3	2	2	13	3	1	2	2	2	1	11	2	3	5	45	
3	3	3	3	3	5	20	3	3	2	3	3	14	3	3	2	3	2	3	16	3	2	5	55	
3	3	2	2	2	5	17	2	2	2	2	4	12	3	2	3	3	3	2	16	2	2	4	49	
4	2	2	2	1	2	13	1	1	2	3	2	9	3	2	2	3	2	2	14	2	2	4	40	
4	1	2	3	2	1	13	2	1	2	2	2	9	3	2	1	2	2	2	12	2	3	5	39	
1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	5	6	23	
1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	2	19	
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	1	6	91	
4	3	2	3	3	2	17	2	3	3	3	2	13	3	3	3	3	3	3	18	2	1	3	51	
3	3	2	3	2	5	18	3	1	2	3	2	11	3	3	3	2	3	2	16	3	5	8	53	
4	2	1	2	1	3	13	1	1	2	3	3	10	1	1	1	1	1	3	8	3	2	5	36	
1	2	1	1	2	1	8	1	2	1	2	1	7	1	1	1	1	1	1	6	1	2	3	24	
1	2	1	1	1	1	7	2	1	1	1	1	6	1	2	1	1	1	2	8	1	4	5	26	
4	2	3	2	1	2	14	2	2	1	2	1	8	3	2	2	3	2	3	15	2	2	4	41	
1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	2	19	
1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	2	19	
2	3	2	2	2	1	12	1	1	2	1	3	8	4	1	2	1	1	2	11	2	1	3	34	
1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	2	19	
1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	2	3	20	
1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	2	3	20	
3	3	2	2	3	2	15	2	2	1	2	3	10	3	3	3	3	2	3	17	3	3	6	48	
1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	2	3	20	
5	3	3	4	1	5	21	3	1	3	2	2	11	4	3	2	1	3	3	16	4	2	6	54	
4	1	2	2	1	2	12	1	2	2	2	2	9	2	1	3	2	3	1	12	2	2	4	37	
5	2	1	3	1	5	17	1	1	1	1	3	7	5	2	1	2	1	2	13	1	3	4	41	
1	1	3	2	1	1	9	3	1	2	1	3	10	3	1	1	3	2	2	12	3	5	8	39	
5	3	3	2	3	5	21	3	1	4	3	3	14	5	1	3	3	3	4	19	2	1	3	57	
1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	2	19	
1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	6	1	1	2	19	
1	2	3	3	2	3	14	2	5	5	1	2	15	3	3	2	3	2	3	16	3	5	8	53	
2	5	3	2	2	2	16	3	3	2	2	2	12	2	3	2	5	2	2	16	3	2	5	49	
2	5	3	1	3	5	19	4	3	4	3	4	18	3	3	3	3	3	5	20	3	2	5	62	
3	3	3	2	3	3	17	3	3	2	3	2	13	3	3	3	2	2	5	18	2	4	6	54	
3	4	4	4	3	4	22	4	3	3	3	4	17	4	3	3	4	2	4	20	3	2	5	64	
2	1	2	1	2	2	10	3	3	3	2	2	13	4	2	2	2	1	2	13	1	1	2	38	
2	3	2	2	1	1	11	2	4	4	1	1	12	4	1	2	3	2	1	13	2	1	3	39	
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	10	95	

VARIABLE 2: ROTACIÓN DE PERSONAL													
DIMENSIÓN 1								DIMENSIÓN 2					V2
P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	D1	P27	P28	P29	P30	D2	
2	2	2	1	2	2	2	13	2	2	2	2	6	19
3	3	3	3	3	3	4	22	3	2	3	3	8	30
3	2	1	2	1	1	1	11	2	2	2	2	6	17
2	2	3	2	3	2	2	16	2	2	2	3	7	23
2	2	2	2	2	2	2	14	2	3	2	3	8	22
2	2	1	2	1	1	1	10	2	2	2	2	6	16
1	1	2	1	3	1	1	10	1	1	2	1	4	14
5	5	2	5	2	3	3	25	2	5	2	3	10	35
3	2	3	2	3	2	3	18	3	3	2	2	7	25
1	2	2	2	1	1	1	10	1	1	2	1	4	14
2	2	1	1	5	1	1	13	1	2	1	3	6	19
3	3	3	4	4	3	4	24	4	3	3	4	10	34
3	3	3	1	5	2	3	20	3	3	3	2	8	28
2	3	3	3	3	3	3	20	2	3	2	2	7	27
2	2	2	3	2	2	2	15	2	2	2	3	7	22
3	2	1	2	3	5	1	17	1	1	1	2	4	21
1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	2	2	5	12
4	1	4	1	4	1	1	16	1	3	1	3	7	23
2	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	3	11
3	1	2	2	2	3	2	15	2	2	2	2	6	21
1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	3	10
1	3	1	3	3	2	3	16	2	2	2	2	6	22
3	4	3	4	3	4	3	24	4	3	3	2	8	32
2	3	3	3	3	3	3	20	2	3	2	2	7	27
2	3	2	2	1	3	3	16	2	2	3	2	7	23
3	3	2	3	3	3	3	20	4	3	3	3	9	29
3	2	3	3	2	3	3	19	3	3	3	2	8	27
2	2	2	2	1	2	2	13	2	2	2	2	6	19
1	2	2	2	1	1	1	10	2	2	2	2	6	16
4	5	4	5	5	3	5	31	3	4	4	4	12	43
3	4	3	4	3	2	3	22	3	3	3	4	10	32
4	4	4	3	5	5	4	29	3	3	4	5	12	41
3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	9	30
2	1	3	1	3	3	1	14	1	1	1	2	4	18
1	2	2	2	1	2	1	11	2	2	2	3	7	18
2	2	2	2	2	2	2	14	3	3	1	2	6	20
2	2	2	1	2	2	2	13	2	2	2	2	6	19
3	2	1	2	1	1	3	13	2	2	2	2	6	19
2	2	3	2	3	2	2	16	2	2	2	3	7	23
2	1	1	1	1	1	2	9	1	1	1	1	3	12
2	2	1	2	1	2	1	11	2	2	2	2	6	17
1	1	2	3	3	1	1	12	1	1	2	3	6	18
3	2	3	2	3	2	3	18	3	3	2	2	7	25
1	2	2	2	1	3	1	12	1	1	2	2	5	17
3	3	3	4	4	3	4	24	4	3	3	4	10	34
3	3	3	1	5	2	3	20	3	3	3	2	8	28
2	2	2	3	2	3	2	16	2	2	2	3	7	23
3	2	1	2	3	5	1	17	2	1	1	2	4	21
4	1	4	1	4	3	1	18	1	3	1	3	7	25
2	1	1	1	3	1	1	10	1	1	1	1	3	13
1	1	1	2	1	1	1	8	2	1	1	1	3	11
3	4	3	4	3	4	3	24	4	3	3	2	8	32
2	2	2	2	2	2	2	14	3	3	1	2	6	20
2	2	2	3	3	3	3	18	2	3	2	2	7	25
2	2	2	1	1	1	3	12	2	2	3	2	7	19
2	3	2	3	3	2	3	18	2	3	3	3	9	27
3	3	3	4	4	2	2	21	4	3	3	3	9	30
2	3	3	3	3	2	2	18	3	3	3	2	8	26
3	4	3	4	3	5	5	27	4	3	4	3	10	37

ANEXO 6: RECOLECCIÓN DE CORREO ELECTRÓNICO DE LA MUESTRA

Marca temporal	Dirección de correo electrónico
22/11/2023 10:20	marlozadas@gmail.com
22/11/2023 10:20	rayzazorrilla95@gmail.com
22/11/2023 10:26	viviana.albinoibarra@gmail.com
22/11/2023 10:27	cb.edersantos@gmail.com
22/11/2023 10:28	angelodioses1210@gmail.com
22/11/2023 10:41	ric.rodas001@gmail.com
22/11/2023 10:48	enzosaavedratk@gmail.com
22/11/2023 11:43	lrdf22@gmail.com
22/11/2023 12:12	madyvilcatoma@gmail.com
22/11/2023 20:07	karvanxd@gmail.com
22/11/2023 20:13	leydy.jyjb@gmail.com
23/11/2023 08:33	rarentalesr@gmail.com
23/11/2023 08:33	lucris3145@gmail.com
23/11/2023 08:34	kimicitaluna@gmail.com
23/11/2023 08:36	luis.guerrero.orozco@gmail.com
23/11/2023 09:10	marquito1723@gmail.com
23/11/2023 09:10	josechris.2304@gmail.com
23/11/2023 09:13	oscar.acv78@gmail.com
23/11/2023 09:14	betancurt.p.ww@gmail.com
23/11/2023 09:20	andrecavero1230@gmail.com
23/11/2023 09:21	cesar29lu@gmail.com
23/11/2023 09:25	rocioreynagafajardo@gmail.com
23/11/2023 09:29	tsmkaizenmitsui@gmail.com
23/11/2023 09:52	marisol.llagas.p15@gmail.com
23/11/2023 10:00	jazminrv24@gmail.com
23/11/2023 10:12	torresgonzalesvictor2@gmail.com
23/11/2023 10:15	arleth200801@gmail.com
23/11/2023 10:36	koalitaconyapa@gmail.com
23/11/2023 10:40	cintiajimenez251327@gmail.com
23/11/2023 10:53	mario.linares.ga@gmail.com
23/11/2023 11:17	luismin3m@gmail.com
23/11/2023 11:23	nancy.gonza999@gmail.com
23/11/2023 11:58	alejandramarchena12@gmail.com
23/11/2023 12:13	franco.rori03@gmail.com
23/11/2023 12:24	jhojanoscardelacruz Zapana@gmail.com
23/11/2023 13:15	vasquezholger340@gmail.com
23/11/2023 13:29	ctinta.cardenas@gmail.com
23/11/2023 14:00	alejandro.trujillo@somosoh.pe
23/11/2023 14:15	bmoralesc2608@gmail.com
23/11/2023 14:25	jwilder8425@gmail.com
23/11/2023 14:32	jguizado21@gmail.com
23/11/2023 14:35	elneneytu@outlook.com
23/11/2023 14:50	evernavarrojm@gmail.com
23/11/2023 15:05	lesliefernandezgamarra@gmail.com
23/11/2023 17:03	jazmid2012@gmail.com
23/11/2023 17:12	kcoronelm@gmail.com
23/11/2023 17:25	ruestapaola@gmail.com
23/11/2023 19:09	pavelwyn@gmail.com
23/11/2023 19:16	castilloray80@gmail.com
23/11/2023 19:19	jhcarrion19@gmail.com
23/11/2023 19:19	ricardomamani96@gmail.com
23/11/2023 19:37	ge081789@gmail.com
23/11/2023 19:39	angel.mendoza.angulo@gmail.com
23/11/2023 19:42	jorgemarquinasosa74@gmail.com
23/11/2023 20:07	joselynescandon20@gmail.com
23/11/2023 20:24	leslyandrea.30.07.2003@gmail.com
23/11/2023 20:54	jhonatan17estrada@gmail.com
23/11/2023 20:58	hardycasamayor@gmail.com
23/11/2023 21:23	yelena.2210lu@gmail.com