



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Selección del talento humano y rotación del personal de la
Municipalidad de Carabayllo, 2019**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Bachiller en Administración

AUTORA:

Apaza Chalco, Yesenia Lidia Carolina (ORCID: 0000-0002-1113-3066)

ASESORA:

MSc. Mairena Fox, Petronila Liliana (ORCID: 0000-0001-9402-5601)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2019

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación principalmente a Dios y a mis padres Enrique y Lidia, los cuales me apoyan en mis derrotas y celebran mis triunfos, a mis hermanos Enrique, Ricardo y Giuliana por todo el apoyo incondicional que me da, por su tiempo y porque gracias a ellos este trabajo es posible.

Agradecimiento

Gracias a esta casa de estudios Cesar Vallejo por permitir mi formación, a mis docentes quienes son mis guías en el aprendizaje y son parte de mi crecimiento profesional, dándome los últimos conocimientos para el buen desenvolvimiento en la sociedad, ambiente laboral y aportando para que culmine con éxito esta gran etapa. Y sobre todo gracias a la MSc. Petronila Liliana Mairena Fox por brindarme sus conocimientos y que ejerza esta investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	18
2.1. Tipo y diseño de investigación	18
2.2. Población, muestra	19
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
2.4. Procedimiento	21
2.5. Método de análisis de datos	23
2.6. Aspectos éticos	23
III. RESULTADOS	24
IV. DISCUSIÓN	33
V. CONCLUSIÓN	37
VI. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 2.3.1: Estructura dimensional de las variables de estudio.....	20
Tabla 2.3.2: Puntuación de Ítems en la escala de Likert.....	20
Tabla 2.3.1: Juicio de expertos.....	21
Tabla 2.4.1: Resumen de procedimiento de casos.....	22
Tabla 2.4.2: Estadísticos de fiabilidad.....	22
Tabla 2.4.3: Coeficientes de Alfa de Cronbach.....	22
Tabla 3.1.1: Nivel de selección del talento humano en la Municipalidad de Carabayllo.....	24
Tabla 3.1.2: Nivel de rotación personal en la Municipalidad de Carabayllo.....	25
Tabla 3.2.1: Promedios de acuerdo a cada dimensión de la prueba de las variables de la investigación.....	26
Tabla 3.3.1.1: Cuadro de coeficientes de correlación de Rho Spearman.....	27
Tabla 3.3.1.2: Correlación entre las variables selección del talento humano y rotación de personal.....	28
Tabla 3.3.2.1: Correlación entre la variable selección del talento humano y la dimensión retribución.....	29
Tabla 3.3.2.2: Correlación entre la variable selección del talento humano y la dimensión clima organizacional.	30
Tabla 3.3.2.3: Correlación entre la variable selección del talento humano y la dimensión evaluación de desempeño.....	31

Índice de figuras

Figura 1: Nivel de selección del talento humano en la Municipalidad de Carabaylo.....	24
Figura 2: Nivel de rotación personal en la Municipalidad de Carabaylo.....	25

Resumen

En el presente trabajo de investigación se efectúa la relación entre la apreciación de Murillo (2015) el cual señala que la selección de talento humano es la elección precisa de una persona que junta o está conformada por habilidades y características deseadas para el puesto correcto en el momento pertinente. En cuanto a la rotación de personal, Chourio (2017) nos comenta que es el movimiento tanto de las entradas como de las salidas de los empleados que tiene una empresa. Por otro lado, el objetivo de esta investigación es determinar la relación que existe entre la selección de talento humano y rotación de personal en la Municipalidad de Carabaylo, 2019. Con respecto a la metodología, se emplea un método hipotético – deductivo de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de corte transversal. En relación a su población, este estudio está constituido por 40 trabajadores de la Municipalidad de Carabaylo. Por otro lado, se aplicó como instrumento el cuestionario para la captación de información. De acuerdo a ello, se tiene como resultado que entre las variables selección del talento humano y rotación del personal si existe una correlación de manera positiva y moderada ($R=0.666$).

Palabras clave: Selección de talento humano, rotación de personal, retribución, clima organizacional, evaluación de desempeño

Abstract

In this research work the relationship between the assessment of Murillo (2015) is carried out, which indicates that the selection of human talent is the precise choice of a person who joins or is made up of desired skills and characteristics for the correct position in the relevant moment. Regarding staff turnover, Chourio (2017) tells us that it is the movement of both the entries and the departures of the employees that a company has. On the other hand, the objective of this research is to determine the relationship between the selection of human talent and staff turnover in the Municipality of Carabayllo, 2019. With respect to the methodology, a hypothetical - deductive method of quantitative approach is used, with a non-experimental cross-sectional design. In relation to its population, this study is made up of 40 workers from the Municipality of Carabayllo. On the other hand, the questionnaire for information gathering was applied as an instrument. Accordingly, it results in the selection of human talent and staff turnover variables if there is a positive and moderate correlation ($R = 0.666$).

Keywords: Selection of human talent, staff turnover, retribution, organizational climate, performance evaluation

1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad existen diversas organizaciones, tanto públicas como privadas que no son tan eficientes y escrupulosas en cuanto a la selección del talento humano, es decir, que el área de RR.HH., la cual está a cargo de esta gestión no capta a colaboradores idóneos para cubrir su necesidad de personal. A pesar, que es fundamental este capital humano, dado que tienen la capacidad racional, bienestar físico y ciertas habilidades que adicionen a la entidad para la realización de productos y servicios. Aunque para algunos también lo connotan como el mejor recurso estratégico ya que este será el medio para llegar al objetivo de la organización.

Sin embargo, es necesario recalcar que esta mala acción trae consigo una alta rotación de personal, el cual esto genera un costo administrativo, como los gastos por indemnización por despidos o ceses, al igual que otros conceptos. Así mismo este puede ser provocado por otros aspectos, como por ejemplo por una mala capacitación a los nuevos trabajadores u ingresantes, también se puede inferir por la falta de integración respecto a los objetivos que tiene los empleados correspondientes de acuerdo a la afinidad de la empresa. Dado que, si el personal y la filosofía de la organización no caminan de la mano, esto provocaría una descoordinación en cuanto a los logros que se espera, tanto a corto y largo plazo. Adicional a ello, el salario o remuneración influye mucho ya que de sea de manera se retribuye su trabajo u aportación hacia la entidad. Un aspecto clave en esto, es que no se debe olvidar que también las condiciones de trabajo contribuyen a este índice de rotación.

Para ello conoceremos distintos casos, en distintos contextos tanto internacional, nacional y así mismo locales, lo cual este nos ayudará a poder tener un amplio conocimiento de este tema; por el cual se podría decir que podremos tener una realidad más significativa a la que ya conocíamos en su momento.

En el contexto internacional, según Maurillo (2015) en su tesis, sujeta como objetivo general diseñar un proceso de reclutamiento y a su vez de selección de talento humano, teniendo como área estudiada las series de hipermercados en las entidades financieras de la Provincia de Pichancha con el fin de mejoramiento

del desempeño laboral. En donde, utiliza un enfoque cualitativo, ya que recolectará toda la información sobre su problemática. Y para ello su investigación contará con una población de 36 personas. Además, la autora tomó como instrumento para el gerente, lo que es la entrevista, ya que esto le permitirá saber más sobre el desempeño de sus colaboradores, mientras tanto para el personal utilizó lo que es la encuesta. Como resultado, se estableció que el 78% de los trabajadores no fueron sometidos por algún proceso de personal, ya sea entrevistas o también pruebas de admisión; es por ello que se puede inferir que la mayor parte ingresó por medio de recomendaciones. De acuerdo a los resultados, claramente se encuentra una insuficiencia en el análisis de los puestos y así mismo del perfil profesional que se necesita para cada puesto, lo cual provoca que la selección del talento humano sea totalmente inadecuada.

Paralelamente, Navarrete (2015) en su estudio realizado para su maestría, llegó a investigar una plantilla en relación a la selección y a su vez reclutamiento de los colaboradores de guardia y además el impacto en cuanto a su productividad de las organizaciones de seguridad en la ciudad de Guayaquil, en donde este proyecto tiene como objetivo general, diseñar un posible modelo de reclutamiento y selección en el cual ayude a mejorar el rendimiento de los trabajadores de la empresa dicha. Para determinar si hay o no impacto entre las variables, la autora utilizó el método cuantitativo, ya que se quería tener resultados de manera numérica. Así mismo su investigación es de tipo exploratoria y de campo, lo cual se podría decir que necesitó datos confiables y verídicos; para ello tuvo una muestra de 169 colaboradores. No obstante, el instrumento para este proyecto fue el cuestionario, a través de una encuesta. Ya realizada, se llegó al resultado de que el 76% de los encuestados no están de acuerdo con el tipo de reclutamiento que tiene la empresa y tan solo un 10 % señala que si están totalmente de acuerdo. En conclusión, se percibe que no existe un reclutamiento interno adecuado, dado que las personas ingresaron por medio de recomendaciones, además se infirió que el acuerdo laboral, solo lo han hecho de manera verbal, en sí, no existe un contrato en físico que les pueda respaldar.

Del mismo modo, Palacios (2018), en su tesis tiene como objetivo general analizar la repercusión del desarrollo en relación al reclutamiento y a la vez de la

selección en cuanto al clima social de lo laboral en el área de gerencia de RR. HH. y del bienestar en el Poder Judicial. En cuanto a su indagación es de tipo básica, además tiene como diseño no experimental de nivel correlacional – causal (de corte transversal) y de enfoque cuantitativo ya que se desea probar las hipótesis en base a una medición numérica y estadística; además de ello tiene como objeto de estudio a 86 trabajadores de acuerdo al muestreo probabilístico. Esta investigación nos dice que el 51.9% de la variable dependiente incide en el clima social laboral, es por ello que se recomendó mejorar el proceso y el modo de las convocatorias; además de utilizar pruebas psicométricas y de inducción, dado que, influye en el clima laboral.

Además, Altamirano (2016) nos comenta en su proyecto de investigación posee como objetivo general definir un planteamiento ligado a un patrón de proceso y de selección de personal en relación a las competencias para el área de RR. HH. de la identidad financiera de Guayaquil para que de esta manera disminuya la rotación de personal y haya una adecuada selección de personal, según el perfil que se necesita y las capacidades como habilidades que se requiere. Esta investigación es de manera descriptiva, dado que consiste en conocer las actitudes, situaciones y así mismo las costumbres de los objetos u personas; éste también ha sido de manera exploratoria por lo que se recolectó datos para saber cuáles son los factores que influyen al problema. Cabe mencionar que es de tipo no experimental, por ende, no se manipula las variables; asimismo se tuvo una muestra de 131 personas, a las cuales se les hará una encuesta y se observará para poder evaluar su comportamiento. Los hallazgos de los participantes de la encuesta manifestaron que el 47% tuvieron dos entrevistas para ingresar a trabajar al banco, mientras el 25% solo tuvo una. Este resultado nos lleva a decir que se debe poner más vigor a la hora de desarrollar el modelo de selección de personal o implementar un nuevo modelo, en donde sea por competencias ya que de eso dependerá que se logre los objetivos de la organización.

Hay que mencionar también que, en cuanto a nuestra segunda variable, según Castillo y Sabando (2018) en su trabajo de titulación realizó una investigación respecto al efecto u influencia que tiene la rotación de trabajadores en la productividad de la Compañía Exportadora del Sur durante el periodo del 2014 al 2017, además de ello el autor considera como objetivo general demostrar y

examinar la incidencia que tiene la variable (rotación de personal) respecto a la productividad de la entidad Exportadora del Sur. La cual esta investigación tiene un enfoque mixto y es de tipo descriptiva y tiene un nivel correlacional; por otro lado, se utilizó una población en la cual se le realizó una encuesta con preguntas abiertas. En cuanto a lo evaluado se pudo determinar que existe una relación baja entre las variables ya dichas, la cual fue de un 17%; es por ello que se infiere decir que otras variables están afectando la productividad.

Y en cuanto a la retribución o también llamado remuneración, este es un factor esencial para el personal de una empresa u organización, y esto es porque es el pago por la contribución de su trabajo. Es por eso que Montalvo (2018) realiza un trabajo de investigación en relación al salario de modo emocional y a su vez en la rotación de personal en la organización Consulting and Tax, en donde, comenta que tiene como objetivo plantear un diseño que les permita reducir el indicativo de la rotación de personal de la empresa ya dicha. Por otra parte, este estudio es de tipo no experimental y descriptiva; en donde, se tiene como objeto de estudio a 27 personas la cual para obtener la información respectiva se utilizó como instrumento, el cuestionario y como técnica una encuesta.

De acuerdo a la recopilación de datos, se llegó a tener como resultados que las causas por las que hay cierto índice de rotación es por la falta atención, en cuanto a sus reclamos o sugerencias, asimismo la mala comunicación interna, la falta de prestación y la poca capacitación que tiene el personal.

Como se sabe, la remuneración influye mucho en el desempeño del trabajador y por ende hay una posibilidad que este influye en el clima que puede haber dentro de la organización; es por ello que veremos cómo es la relación que existe entre estos dos temas importantes. Para conocer ello, conoceremos la investigación realizada por Villadiego y Alzate (2017), en donde, considera oportuno estudiar a la empresa de PETROLEUM LOGISTICS S.A.S respecto a su clima organizacional y la relación que hay con el desempeño laboral y además en las relaciones interpersonales correspondiente al primer trimestre del año 2016.

Este proyecto tiene como objetivo general el análisis respectivo de ello, con el fin de manifestar posibles soluciones que conlleven a un mejor clima de dicha

organización; por ello los autores consideraron realizarla de una manera descriptiva con un enfoque mixto (cuali – cuanti), además tomaron a toda la población para efectuar el cuestionario para la recolección de información; la cual, nos arroja que el desempeño laboral no influye en el clima a comparación de otras variables, pero si es necesario recalcar que se debe dar soluciones para poder reducir el riesgo; pero si hablamos en cuanto a las relaciones interpersonales, esta nos proporciona que si hay una influencia y muy notoria con el clima organizacional. Por ello se les sugiere que los jefes o encargados tengan más participación.

Ahora veremos si la motivación tiene relación con el desempeño laboral, el cual es un tema muy importante, ya que muchos hoy en día no consideran que es importante. Dado esto, que está compuesta por 34 colaboradores, de los cuales 12 son mujeres y 22 son hombre. El autor tomará a toda la población para realizar este estudio, que por consiguiente es de tipo descriptivo y se utilizó la metodología estadística. Todo ello nos arrojó como resultado que 73% está de acuerdo con la motivación que le brinda la empresa, pero a su vez el 38% reconoce que no les otorgan ningún incentivo por su buen desempeño. Entonces podemos decir que su nivel de motivación es alto y a la par se finiquita que, si existe un vínculo entre ellos, es decir, que la motivación tiene influencia respecto al desempeño de los colaboradores de manera directa de la empresa ya expresada.

En el contexto nacional, Colca (2016) en su tesis de grado se enfoca en investigar el desarrollo de la selección de participantes y la repercusión en el desempeño laboral, teniendo como ambiente a la Municipalidad distrital de Atuncolla, este estudio es realizado solo durante el periodo del 2015, en donde, se planteó como objetivo general o principal determinar el proceso de la selección del talento humano y su incidencia en cuanto al desempeño de estos. Se aplicó un enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva – explicativa; además se empleó el método deductivo y tiene un diseño no experimental. Por otro lado, su muestra está constituida por 14 servidores públicos, en donde a cada uno de ellos se le pidió colaborar con una encuesta y de acuerdo a la tabulación de los datos, estos arrojaron que el 57% considera que las evaluaciones tanto teóricas como prácticas se realizan de manera eficiente ya que tampoco utilizan las herramientas necesarias para una buena elección. Además, el 50 % expresa que el proceso u

modelo de reclutamiento es defectuoso y el 64% de los investigados estima una cualificación pésima en cuanto a la estructura. Por ello se llega a inferir que existe un imperfecto respecto al proceso de reclutamiento y selección del personal.

Por otra parte Cusacani (2017) realiza un estudio en cuanto al giro de personal que hay en la empresa Productos pesqueros del sur s.a. y productividad de esa durante el período de noviembre 2015 hasta abril 2016 dispone como objetivo general determinar la relación que hay entre estos dos temas tan importantes para una organización, es por ello que para este proyecto el autor se basa en una investigación teoría o también llamada básica, además optó por un nivel correlacional en el cual consiste en la evaluación de las dos variables con el fin de ver si existe una relación entre ellas. De acuerdo al diseño, se empleó lo que es la observación lo cual es un estudio descriptivo, en donde también se destina la técnica de la encuesta a una parte de la población, en donde consta de 100 trabajadores con el propósito de conocer el por qué deciden retirarse de la entidad. Luego de tabular los datos, se tiene como resultado que el 9.34% en algunas áreas no se encuentra rotación y que tiene una productividad notable; es necesario mencionar que los factores por la cual sucedía estas rotaciones son porque el 22% era por salud, el 21% es porque tuvieron mejores oportunidades, al igual que el 18% es por un mejor sueldo y por último el 9% ha sido por maltrato. De acuerdo a los datos se puede llegar a la terminación de que, en sí, si existe una correlación y se puede manifestar que de manera inversa entre las variables ya expresadas de dicha empresa.

Así mismo, Redon y Barriga (2016) de acuerdo a la tesis realizada, el cual se enfoca en el impacto que atribuye a la remuneración percibida respecto a la satisfacción laboral correspondientes a las familias de nivel socioeconómico C en el distrito de Arequipa, para obtener el grado de bachiller tiene como objetivo general determinar el impacto que tiene la retribución de su trabajo o servicio sobre la satisfacción laboral. En donde, el estudio respectivo es de tipo descriptivo y a su vez correlacional, ya que se quiere medir su grado de relación y también ver cómo interactúan las variables. Así mismo con lleva un diseño no experimental y de corte transversal; teniendo como muestra de 382 familias pertenecientes al distrito; en donde para poder analizarlas se utiliza el instrumento del cuestionario. De modo

que este dio como resultado que un porcentaje mínimo consideran en sí que es mejor la remuneración no monetaria antes que la cotidiana, además que a pesar que no están satisfechas con la retribución de su trabajo no se retirarían de la organización dado que este le permite tener una estabilidad laboral y económica.

Por otro lado, para conocer mejor sobre el clima organizacional, Solano (2017) en su trabajo de investigación se orienta el clima organizacional y a su vez en el desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia Territorial Huallaga Central, en donde estipula que el objetivo general es definir la relación de estas dos variables. Cabe señalar que este proyecto es de tipo descriptivo y a la vez correlacional, teniendo como objeto de estudio a 20 trabajadores, en el cual se evaluó por medio de una encuesta; dando este como resultado que existe una deficiencia en cuanto al clima organizacional y sus ejecuciones por mejorarlas, es ahí donde se puede visualizar que éste influye en la variable dependiente. En otras palabras, existe una correlación significativa.

Es muy importante mencionar que la evaluación de desempeño es un factor importante en una organización, es por ello que para poder entender mejor este tema vamos a indagar la investigación de Montoya y Neyra (2015) en el cual nos habla de la evaluación de desempeño de los trabajadores para determinar el nivel de competencia que tiene en la Empresa metal mecánica L&S NASSI que se encuentra en la ciudad de Trujillo en el periodo del 2013 en donde tiene como propósito determinar si cada puesto de la empresa tiene el nivel que se requiere o se espera. Se debe agregar que para obtener la información necesaria y poder analizar las variables de este proyecto, del cual es un estudio descriptivo, no experimental y de corte transversal; tomó como instrumento el cuestionario considerando a toda la población, la cual está conformada por 11 trabajadores. Ya hecho esto se tiene como resultado que los trabajadores no llegan al nivel que se espera. Para ello se le recomienda aplicar en sí, un formato para evaluar el desempeño de cada personal.

En el contexto local, Príncipe (2019) en su tesis de posgrado nos señala que respecto a la selección de personal y a su vez del desarrollo organizacional en la oficina general de gestión de RR.HH. del Ministerio de Agricultura y Riego, tiene como objetivo general analizar la relación entre la selección de personal y el

desarrollo organizacional de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Agricultura y Riego, en el año 2016. En donde, el método que utilizó para esa investigación fue el inductivo, ya que lo que quería era llevar los hechos de lo particular a lo general; al igual es de nivel descriptivo correlacional y de diseño no experimental de corte transversal. Para la recolección de datos el autor utilizó como instrumento el cuestionario, en donde se tuvo como resultado que el 26.67% presenta un nivel inadecuado en cuanto a la selección personal y el 48.33% tiene un nivel mediamente adecuado y en cuanto al nivel adecuado tiene un 25%. Por otro lado, de acuerdo a la variable desarrollo organizacional un 21.67% visualiza un nivel eficiente, el 51.67% un nivel poco eficiente y por último el 26.67% un nivel deficiente. Para ello concluye manifestando que si existe una correlación entre las variables.

Hay que mencionar también que para conocer un poco más en cuanto a los tipos de selección y a su proceso, Monar (2016) realiza un estudio para un mejor plan para el desarrollo del proceso en relación a la selección de personal, en donde, este estudio se realizó en una empresa de servicios situada en el distrito de San Juan de Lurigancho, esta investigación tiene como objetivo general proponer un proyecto para mejorar este sistema. Cabe resaltar que éste tiene un enfoque mixto, lo cual se puede decir que es tanto cualitativa como cuantitativa, así mismo es de tipo aplicada dado que resuelve problemas prácticos; además consiste en un diseño longitudinal de corte transversal. Para su recolección de datos el autor recurrió como instrumentos: la entrevista y el cuestionario, este último se le realizó a toda la población, el cual consta de 25 trabajadores. De acuerdo a las respuestas de cada participante se llegó a diagnosticar que el 8% de los encuestados no conocen las características de su puesto, mientras el 92% indican que sí. Además, comentaron que no se les realizó ningún examen ni pruebas psicológicas; es por ello que se sugiere que haya una reingeniería en su proceso de selección.

Así mismo Atalaya (2014) en su artículo de "Nuevos enfoques en selección de personal", nos explica como el personal es el capital más valioso que tiene una organización y que gracias a ellos dependerá del éxito y del cumplimiento del propósito que la empresa se planteó. Por ello el autor concluye que el proceso de selección de personal incide directamente, es por ello que nos dice que este tiene

siete etapas; comenzando con el planeamiento del proceso, seguidamente el reclutamiento, la etapa de selección, decisión, inducción y por último el control y así mismo el seguimiento del proceso.

Este proceso es necesario para escoger a la persona con el perfil correcto, de acuerdo a lo que se necesita para el puesto. Además, el autor nos comenta que está comprobado que cuando hay cierta discrepancia entre el clima y la cultura organizacional; por ende, se da un bajo rendimiento por parte del trabajador, lo cual esto conlleva a que los colaboradores puedan sentirse insatisfechos en su ambiente de trabajo. Esto en sí, es un punto negativo ya que, lo que se busca es que el personal sea compatible con su puesto de trabajo y pueda llegar a cumplir los objetivos de la empresa, así como sus objetivos personales.

Se debe agregar también que hay un factor muy importante como se habló en los contextos anteriores; como se sabe esto ocurre en muchas organizaciones, por ende, veremos cómo es la relación entre la rotación de los colaboradores de la empresa Call Center en el área de clientes del banco BBVA y su clima laboral, en donde, tiene como autores a Vargas y Meza (2017). Esta investigación es de tipo descriptiva, además tiene un enfoque cualitativo y a la vez cuantitativo, por ello podemos decir que es un mixto, ya que tienen como instrumento la entrevista y el cuestionario; al igual este estudio es de diseño no experimental dado que no se manipulará las variables. Considerando todo lo anterior al realizar la respectiva técnica de recolección de datos a los 80 colaboradores, este nos arrojó un Rho Spearman de 0.938, lo que quiere decir que si existe una correlación entre las variables y esta tiene una fuerte influencia.

Y en cuanto a la retribución, Medina (2017) en su tesis para obtener su tesis por obtener su maestría en gestión pública respecto a la gestión de la retribución y su vez de la satisfacción laboral del servidor teniendo como lugar el área de la administración pública en la Red Lima.

A través de esta investigación tipo aplicada, además de tener un diseño no experimental y de corte transversal; tiene como objetivo general instaurar la relación que existe entre sus dos variables. Para ello el autor consta con una muestra de 123 colaboradores; en donde se les realizó un sondeo a todos ellos para conocer y

tener cierta información que le ayudará a confirmar o a negar la hipótesis que ha sido planteada. De acuerdo a ello los resultados de esta técnica que se manejó se expuso o se concluye que si existe una relación y esta es de manera significativa entre la gestión de la retribución y la satisfacción laboral dado que tiene un Rho Spearman de 0.299.

Además de ello, Cabrea y Bustos (2018) en su investigación por conocer a relación que hay entre el clima de la organización y la satisfacción laboral en los trabajadores de una institución Pública Peruana a través del cuestionario que se les realizó, dio como resultado que es muy favorable, la cual se puede decir que existe una relación muy positiva. Este estudio de investigación posee como muestra a 56 trabajadores, el 37% fueron mujeres y el 63% hombres; al igual esta investigación es de tipo cuantitativo y tiene un diseño descriptivo correlacional.

Es importante recalcar que este puede influenciar en el desempeño de los colaboradores, es por eso que veremos una investigación para poder ver como su relación. Montoya (2016) en su estudio busca determinar y así mismo determinar el vínculo que hay entre el clima organizacional y a su vez la evaluación del desempeño, lo cual es infiere que es una correlacional de corte transversal y además es una investigación no experimental.

Para esta investigación se utilizó técnicas de enfoque cualitativo, que son la entrevista y el Focus Group, además también se empleó un cuestionario en cuanto al enfoque cuantitativo; por ello se puede decir que es de modo mixto; en donde, se concluye que existe una relación entre estas dos variables y además con sus respectivas dimensiones de manera directa.

Internacionalmente, los aportes encontrados como **antecedentes** mediante los hallazgos; Cancinos (2015) en su investigación relacionada a la selección del talento humano y el desempeño laboral, teniendo como lugar de estudio Azucarero de la Costa Sur, tiene como objetivo general identificar la relación que existe entre las dos variables. Este estudio tiene como diseño experimental, esto quiere decir que se busca ver la relación de causa y efecto entre las variables. Por otro lado, se utilizó una muestra de aproximadamente de 36 personas, empleando como instrumento el cuestionario, con la escala de Likert. Al realizar

ciertas encuestas, se detectó que se tiene un 71.15% en la efectividad respecto al proceso de selección del talento humano, en donde, se establece que si existe incidencia entre el proceso de selección y en el desempeño de los colaboradores. Además, se constituyó que, si hay un rango sobresaliente en cuanto al proceso, esto por consecuente haría que mejore el desempeño de los integrantes de la organización.

De igual manera Maldonado (2018) en su estudio para obtener su título profesional con su título selección de personal y motivación intrínseca en un área administrativa y a la vez operativa de una empresa financiera en Quetzaltenango; en donde su objetivo general es analizar la relación que existe entre estas dos variables importantes en una organización. Conforme a ello, el autor opta por realizar una investigación descriptiva, de enfoque cuantitativo y utiliza la encuesta para los 52 colaboradores como técnica para recoger toda la información por parte de ellos. En donde se infiere que, si existe relación, además el 75% se sienten motivados con el método u desarrollo respecto a la selección de personal que la organización maneja.

Consecutivamente Medina (2017) en su proyecto decidió colocar como objetivo general determinar la incidencia que tiene la selección del talento humano, respecto al desempeño laboral de los trabajadores de la organización LO&LO. No obstante, es necesario comentar que esta investigación es de enfoque cualitativo dado que hubo una descripción, pero a su vez para obtener todos los datos requeridos se basó en una encuesta, lo cual quiere decir que también es de enfoque cuantitativo. Éste tiene un nivel de investigación exploratoria-descriptiva y como se desea ver la asociación que tiene estas dos variables, será de manera correlacional. La cual participaron toda la población, que consta de 50 colaboradores, en donde se concluye diciendo que el desarrollo del proceso de selección influye de una manera intensa en el desempeño laboral, pero a la par se pudo observar que no existe un buen proceso de reclutamiento.

En el Perú, Huamaní (2017) en su proyecto de investigación que comenta sobre el proceso de selección y reclutamiento y además de la incidencia que tiene rotación de personal sobre ella en la empresa contratista los magníficos S.A.C situada en Caraveli, nos explica que sostiene como objetivo general, el determinar

la medida del desarrollo de reclutamiento o también llamado proceso de selección que recae en la rotación del capital humano de la empresa. Además de ello este estudio es de tipo básica y sostiene que posee un nivel descriptivo y a la vez explicativo; cabe señalar que éste comprendió con una muestra de 152 trabajadores, a las cuales, se les encuestó para obtener información. Donde, los resultados arrojaron que sí existe incidencia muy directa y asimismo significativa entre las dos variables de esta investigación.

Por otro lado, Quijano y Silva (2016) nos comenta qué en su tesis para obtener su título, considera como objetivo general identificar la incidencia que existe entre sus variables (Selección del talento humano y desempeño laboral) de los trabajadores que tiene la empresa de transporte CIVA. En donde se aplica un enfoque cuantitativo, dado que se analizan la información de manera estadística; de igual manera tiene un diseño ex postfacto ya que se presentarán de acuerdo a la realidad. Es importante señalar que esta investigación es descriptiva y que emplea el cuestionario de manera que se recoge todos los datos necesarios; de los cuales se llega a la conclusión de que si existe una relación entre la selección de personal y el desempeño laboral.

Además de ello, veremos si existe una relación entre la selección del talento humano y su desempeño en el trabajo en los trabajadores de la oficina registral SUNARP. Para ello Galindo (2015) realiza una investigación descriptiva y relacional, al igual tiene un enfoque cuantitativo y tiene un diseño no experimental. En cuanto a la recolección de datos, éste utilizó el cuestionario como instrumento y la encuesta como técnica; en donde, al realizarla por los 80 trabajadores, se llegó a la conclusión de que si existe una relación entre estas dos variables. Así que podemos decir que la selección de personal, al igual que su proceso de selección influye en el ambiente del trabajo.

En el aporte teórico, Taylor nos indica que existen tres tipos de apartamiento en las empresas, una de ellas es la rotación laboral involuntaria que es por iniciativa del mismo trabajador ya no laboral en la institución. Esta decisión puede ser por varios motivos, por ejemplo: querer tener más tiempo para pasar con su familia, baja remuneración, mal clima laboral, mal ambiente de trabajo, entre otros. Por otro lado, también se tiene la rotura laboral voluntaria, pero de una

manera inevitable, en donde, el empleador no tiene control de ello y por último nos indica que hay que la ruptura laboral involuntaria, en el cual este es cuando el director decide que el colaborador ya no seguirá trabajando porque no tiene la solvencia para remunerar su servicio.

Así mismo, Porter indica que la rotación de personal está vinculada con la satisfacción del trabajador y así mismo con el estímulo que otorga la organización. De igual manera Herzberg tiene una teoría que consiste en dos factores importantes que orienta a la conducta de las personas. Primero es el factor extrínseco que se encuentra en el ambiente del trabajador como los beneficios sociales, el sueldo, etc. Segundo, es el factor intrínseco que sobre todo son factores inclinados a la motivación personal, la autorrealización, entre otros.

Adicional a ello, McGregor compara 2 estilos de administrar, el cual si lo llevamos a la selección del talento humano se podría observar que muchas entidades no quieren actualizarse o modernizarse, por ello se tiene como primera teoría de la conducta humana (Teoría X), la cual es tradicional ya que se cierra a los cambios, no asume responsabilidades y es más de sentirse dependiente a los demás y así mismo evita el trabajo pesado. Por otro lado, la segunda teoría (Teoría Y) es más moderna, las personas están motivadas, son pasivas, trabajan sin ningún disgusto y además asumen responsabilidades.

Por último, tenemos la teoría del desarrollo organizacional (DO), el cual está relacionado con el cambio y adaptación de la organización hacia las variaciones que puede existir. Esta teoría tiene como objetivo principal crear la identificación ente trabajador y empresa para que puedan compartir los objetivos y llegar a las metas planteadas, además de fomentar el trabajo en equipo e integración entre los participantes de la entidad.

En el aporte conceptual, Murillo (2015) nos indica que la primera variable, selección de talento humano es la elección precisa de una persona que junta o está conformada por habilidades y características deseadas para el puesto correcto en el momento pertinente. Además de ello, define que la selección inicial está compuesta por la primera información que presentan los candidatos y de acuerdo a ello se va decidiendo quienes cumplen los requisitos; de igual manera recalca

que la selección sustantiva es en sí, el proceso de selección, las cuales incluyen la entrevista personal y distintas pruebas para verificar su desempeño. Cabe señalar que este autor también nos comenta que la selección contingente es la evaluación final, en donde, por lo general son pruebas médicas, como la prueba para saber si consumen algunas sustancias ilícitas.

Por otro lado, dentro de la dimensión de selección inicial tenemos como indicador a las formas de solicitud, donde Murillo (2015) señala que es un filtro inicial, en donde, en sí no es muy útil para la medición del desempeño, pero es esencial para la captación de candidatos. Además de ello nos comenta que la verificación de antecedentes, que también forma parte de un indicador, es saber cómo fue su desempeño de los aspirantes en sus trabajos pasados y con ello conocer si recomendarían la contratación los antiguos empleadores. Y por último este autor nos indica que las cartas de recomendación nos proporcionan información selectiva donde se validará si la declaración es efectiva o tiene un secreto entre las líneas.

Además de ello, dentro de los indicadores de nuestra segunda dimensión Rodríguez (2014) nos indica que las pruebas escritas son herramientas que nos ayuda a recopilar toda la información del postulante y conocer sus capacidades psicomotoras, mecánicas y a su vez cognitivas. De igual manera, Robbins y Coulter (2014) manifiesta que las pruebas de simulación de desempeño, representan cómo será su comportamiento real del candidato en el puesto donde podría laborar. Otro método de selección, son las entrevistas, en donde, Domínguez (2015) señala que es un proceso de selección que nos ayuda averiguar cómo es en sí la persona de manera personal (físicamente) y si es apta para la posición en que se necesita.

De igual manera dentro de la dimensión de selección contingente, podemos encontrar el examen médico, en el cual Grados (2013) nos comenta que una prueba para conocer si está en la capacidad física para ejercer el puesto, ya que, si es de lo contrario, podría ser un factor negativo en la compañía. Al igual que se tiene esa prueba muchas empresas realizan también la prueba de detección de drogas, en donde, Murillo (2015) se refiere a que es una verificación si el participante ha consumido droga u otros alucinógenos. Se debe agregar que dentro de esta selección también encontramos la admisión para discapacitados, para ello Dolan,

Valle y Schuler (2007) explica que es un procedimiento algo complejo y a su vez una de las funciones más importantes de RR. HH. ya que se debe conocer si a pesar de las deficiencias que puede tener el candidato es apto para el puesto.

En relación a la segunda variable, la cual es rotación de personal, Chourio (2017) indica que es el movimiento tanto de las entradas como de las salidas de los empleados que tiene una empresa. Dentro de ella se tiene tres dimensiones, en donde la primera es la retribución en el cual, Carmona (2018) nos ilustra diciendo que es la suma de dinero que se les abona al colaborador por su servicio y/o labor que realizan, dentro de ella se tiene dos indicadores, percepción salarial donde el mismo autor señala que son cantidades que el empleador paga por un servicio o por el trabajo realizado en especies y/o dinero. Y en cuanto a la percepción no salarial comenta que son cantidades que tiene los trabajadores, pero no retribuye el trabajo hecho ni los descansos.

En la segunda dimensión el cual es clima organizacional, Domínguez (2013) menciona que son moldes de comportamiento, actitudes y a su vez sentimientos que caracteriza la institución. Cabe señalar que esta dimensión está constituida por tres dimensiones, la primera es la motivación, en donde, Martín (2018) especifica que son comportamientos que tiene la persona para que llegue al propósito final o conseguir las metas planteadas. Así mismo, se tiene también el ambiente de trabajo en el cual Robledo (2017) indica que éste enfoca a las condiciones de trabajo para que se desempeñe o realice el trabajo encargado. Por último, se tiene el compromiso donde Palacios (2017) nos comenta que es la vinculación o relación emocional que tiene el colaborador con la empresa, en donde el trabajador se pone la camiseta y tiene la misma visión de la institución.

Por otro lado, en la tercera dimensión evaluación de desempeño Alles (2019) comenta que es un instrumento para lograr el objetivo esperado de la organización ya que el evaluar permite conocer como está rindiendo mi capital de trabajo y aspectos es necesario mejorar. Al igual que las otras dimensiones, esta consta de tres indicadores. La primera, que es evaluación vertical la misma autora indica que son pruebas realizadas por un superior o jefe a cargo y que para sea una evaluación completa, es necesario que el colaborador se autoevalúe. Además de ello tenemos la evaluación 360° como segundo indicador, donde los autores Fernández,

Rodríguez y Jiménez (2015) señalan que también es conocida como una evaluación, pero de manera integral y que este modelo es realizada por todo el personal que se encuentra en el área. Por último, tenemos a la evaluación 180° en donde, Carlos (2016) comenta que este modelo es bidireccional dado que, así como el jefe a cargo evalúa al colaborado, este también lo evalúa a él, en otras palabras, hay una evaluación mutua entre ellos.

La investigación abordó la **problemática** orientada a conocer ¿Cuál es la relación que existe entre la selección del talento humano y la rotación de personal en la Municipalidad de Carabayllo, 2019?, así mismo, se establecieron problemas específicos determinados (a) ¿Cuál es la relación que existe entre la selección del talento humano y la retribución en la Municipalidad de Carabayllo, 2019?, (b) ¿Cuál es la relación que existe entre la selección del talento humano y el clima organizacional en la Municipalidad de Carabayllo, 2019? y (c) ¿Cuál es la relación que existe entre la selección del talento humano y la evaluación de desempeño en la Municipalidad de Carabayllo, 2019?

La investigación se **justifica teóricamente** a los resultados que obtendrá el trabajo de investigación, dado que esto nos servirá como fundamento teórico en cuanto a las variables (Selección del talento humano y rotación de personal) y así mismo participar en aportar material para que de esa manera se pueda tener otro juicio en cuanto a un espacio geográfico. Por otro lado, la **justificación metodológica** radica en acrecentar los conocimientos, por ello para captar toda la información posible se realiza una encuesta, el cual es creada por el mismo investigador, en donde, en un futuro servirá para futuros proyectos u estudios. Por último, la **justificación práctica** nos ayuda a optar más entendimiento y consciencia en cuanto a la selección del talento humano y la rotación del personal, al igual que sus dimensiones, en donde, este ayudará o servirá para un mejor manejo en el proceso de selección de la institución y así mismo fortalecer criterios o puntos deficientes.

La investigación se abordó como **objetivo general** orientada a; Determinar la relación que existe entre la selección del talento humano y rotación de personal en la Municipalidad de Carabayllo, 2019; de igual manera se planteó para los objetivos específicos (a) identificar la relación que existe entre la selección del

talento humano y la retribución en la Municipalidad de Carabayllo, 2019; (b) Analizar la relación que existe entre la selección del talento humano y el clima organizacional en la Municipalidad de Carabayllo, 2019 y (c) Definir la relación que existe entre la selección del talento humano y la evaluación de desempeño en la Municipalidad de Carabayllo, 2019.

Por último, la investigación propuso como **hipótesis** que existe relación entre la selección de talento humano y rotación de personal en la Municipalidad de Carabayllo, 2019; así mismo, se tuvieron cuya hipótesis específicas determinados por (1) Existe relación entre la selección del talento humano y la retribución en la Municipalidad de Carabayllo, 2019; (2) Existe relación entre la selección del talento humano y el clima organizacional en la Municipalidad de Carabayllo, 2019 y (3) Existe relación entre la selección del talento humano y la evaluación de desempeño en la Municipalidad de Carabayllo, 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

En el trabajo de investigación se empleó el método hipotético – deductivo dado que va de lo general a lo particular, gracias a la observación y a la deducción de las consecuencias, por ello Reyes (2016) nos indica que una técnica para verificar la calidad que tiene la hipótesis y así mismo demostrar si esta suposición que puede ser posible y a la vez imposible, en otras palabras, si es verdadera o falsa.

En cuanto al enfoque, el proyecto es cuantitativo debido a que se presentó de manera estadística y numérica, esto permitió obtener de manera sistematizada el resultado del análisis y de las cifras que para su conclusión. En donde, Reyes (2016) señala que se basa en la cantidad de datos para sostener la información y así mismo la explicación del problema u fenómeno. Además de ello, comenta que este tipo de método es uno de lo más usados ya que nos permite analizar la información mediante ciertos instrumentos y técnicas a un número notorio de población o muestra.

El tipo de investigación fue aplicada, en donde, Baena (2014) recalca que esta averiguación contribuye en aportar acontecimientos nuevos, los cuales son útiles para llevar la teoría a la práctica, llevando a resolver ciertos problemas o necesidades que haya en una organización u otros ámbitos. En otras palabras, es la resolución de problemas que hay un momento establecido, en cual se solucionará con la aplicación de acuerdo al conocimiento que se ha adquirido.

El estudio tuvo un alcance correlacional, dado que se quiso ver el grado de relación que existe entre las dos variables de esta investigación. Para ello Gonzales, Escoto y Chávez (2017) comenta que describe en sí, la asociación que hay entre las variantes que son Selección del talento humano y rotación personal con el fin de pronosticar un cierto comportamiento que puede haber en el futuro.

El diseño para esta investigación representó el no experimental dado que no se manipula las variables, solo se observa los fenómenos u hechos

de manera natural. Es por esto que Hernández, Placencia, Ramos, Ganchozo, Quimis y Moreno (2018) manifiesta que se estudia en su contexto ordinario, es decir, tal cual como es, sin estimular al cambio. En conclusión, de se analiza y se describe las variables sin ninguna alteración. Además, es de corte transversal dado que se realiza en un solo momento y en un solo escenario.

2.2. Población, muestra

De acuerdo a la base de datos que nos otorgaron, este proyecto se tiene como objeto de estudio una población de 40 colaboradores, en donde, nos ayudó a conocer como es la relación entre las variables de acuerdo a lo que ellos manifiestan, con fin de examinarlos y poder llegar a una conclusión para definir los resultados. Para Fidias (2012) sostiene que es un conjunto infinito o a su vez finito de componentes, en donde tendrán características similares, las cuales nos impulsará a conocer las conclusiones de esta investigación.

En este estudio se sostiene una muestra de 40 colaboradores, el cual es la representación de la población de la cual se estudiará. En este estudio no habrá muestreo por el solo hecho de que se te tiene menos de cien participantes. Jiménez (2016) manifiesta que la muestra significa una porción representativa de acuerdo a la población que se estudiará para conocer la importancia de sus características.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para este estudio se usó la técnica de la encuesta, de acuerdo a la modalidad de la investigación y así mismo el tiempo de su aplicación, además de ello la eficacia de la recolección de datos son de primera mano. Por otro lado, esta técnica se utiliza para las dos variables, tanto la selección del talento humano como la rotación del personal.

De acuerdo a las variables, se asignó un instrumento, el cual es el cuestionario, donde nos ayudará a conocer como es la selección del talento humano en la Municipalidad de Carabayllo, cabe señalar que este instrumento ha sido elaborada por la investigadora tomando en cuenta las dimensiones:

Selección inicial, sustantiva y contingente (1,2,3,4,5,6,7,8,9) y Retribución, clima organizacional y evaluación de desempeño (10,11,12,13,14,15,16,17)

Según Valbuena (2018) nos indica que la Escala de Likert se utiliza para conocer sentimientos, actitudes, creencias y así mismo valores e inclusive ciertas percepciones que puedan tener los implicados, lo cual esto nos ayuda a conocer o a predecir el comportamiento de estos y a su vez de la situación.

A continuación, se visualizará la tabla 2.3.1, en el cual se presencia el número de ítems de acuerdo a cada dimensión que se está investigando.

Tabla 2.3.1

Estructura dimensional de las variables de estudio

Variable	Dimensión	Ítem
Selección del talento humano	Selección inicial	1 – 3
	Selección sustantiva	4 – 6
	Selección contingente	7 - 9
	Retribución	10 - 11
Rotación de personal	Clima organizacional	12 - 14
	Evaluación de desempeño	15 – 17

Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, se utilizó para encuesta la escala de Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi siempre y Siempre, respecto a ello se indica en la tabla 2.3.2, en donde, se mostrará la estructura.

Tabla 2.3.2

Puntuación de Ítems en la escala de Likert

Puntuación	Denominación	INICIAL
1	Nunca	N
2	Casi nunca	CS
3	A veces	AV
4	Casi siempre	CS
5	Siempre	S

Fuente: Rosendo (2018, p. 68)

Para diagnosticar la solidez y la raigambre del instrumento, este se somete a un juicio por ciertos expertos, en donde, se requirió el aporte de 4 magister y 1 doctor, los cuales están acreditados en cuanto a la investigación y a su vez del entendimiento de las variables. Por otro lado, es necesario señalar que el instrumento realizado ha sido determinado de acuerdo a tres aspectos importantes, los cuales son: pertinencia, coherencia y claridad, por ello se presentará si los valores NO corresponden o SI corresponde.

Tabla 2.3.1

Juicio de expertos

Criterios	J1	J2	J3	J4	J5	Dictamen
Pertinencia	Si	Si	Si	Si	Si	Aplicable
Relevancia	Si	Si	Si	Si	Si	Aplicable
Claridad	Si	Si	Si	Si	Si	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

En donde:

J1: Msc. Mairena Fox, Liliana Petronila

J2: Mg. Merino Garces, Jose Luis

J3: Mg. Chávez Correa, Alan Gabriel

J4: Dra. Cuba Mayuri, Ena Elizabeth

J5: Dr. Cárdenas Saavedra, Abraham

2.4. Procedimiento

Con respecto a la confiabilidad, el instrumento se sujetó a una prueba anticipada, en cual se abarcó como muestra a 22 colaboradores que tienen características semejantes a los que se les realizará el análisis. Por otro lado, se empleó la fórmula del Alfa de Cronbach, en donde se tuvo como resultado lo siguiente:

Tabla 2.4.1*Resumen de procedimiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	22	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	22	100,0

Fuente: Elaborado en base a los resultados de SPSS

Tabla 2.4.2*Estadísticos de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,776	17

Fuente: Elaborado en base a los resultados de SPSS

Tabla 2.4.3*Coeficientes de Alfa de Cronbach*

Valor	NIVEL DE ACEPTACIÓN
Mayor a 9	Excelente
Mayor a 8	Bueno
Mayor a 7	Aceptable
Mayor a 6	Cuestionable
Mayor a 5	Pobre
Menor a 5	Inaceptable

Fuente: Elaborado por Oviedo y Campo (2005)

Se puede visualizar que la prueba de confiabilidad, da un valor alcanzado de 0.776 en donde, se puede interpretar que el instrumento es aceptable. De igual modo, para evaluar las variables, el autor de la investigación emplea la escala de Likert para el recogimiento de todos los datos para poder realizar un póstumo análisis y así mismo la evaluación de los procedimientos estadísticos.

2.5. Método de análisis de datos

Todos los datos obtenidos han sido procesados por el programa estadístico SPSS, en el cual se obtuvo diversos gráficos y así mismo tablas representativas, que simplifica la información para poder realizar el análisis y su interpretación respectiva.

2.6. Aspectos éticos

En el presente trabajo de investigación se respeta toda la información brindada por la institución. En por esto que, el estudio realizado no manifiesta ninguna copia y a su plagio de otras investigaciones de algún otro autor, dado que se está citando de manera correcta de acuerdo al manual APA.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis de los resultados descriptivos

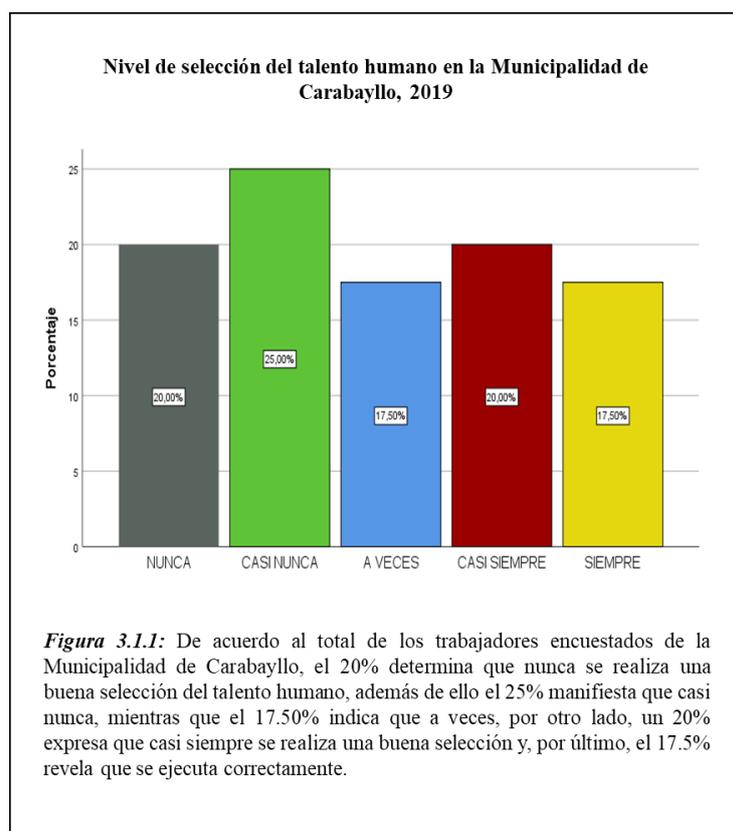
A continuación, en la tabla 3.1.1 se presenta el nivel de selección del talento humano en la Municipalidad de Carabayllo, 2019.

Tabla 3.1.1

Nivel de selección del talento humano en la Municipalidad de Carabayllo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	8	20,0	20,0	20,0
	CASI NUNCA	10	25,0	25,0	45,0
	A VECES	7	17,5	17,5	62,5
	CASI SIEMPRE	8	20,0	20,0	82,5
	SIEMPRE	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta.*



Fuente: *elaboración propia en base a la técnica de la encuesta.*

Análisis

El 25% de los trabajadores de la Municipalidad de Carabayllo determinan que casi nunca (CS) se realiza una buena selección del talento humano. Según Murillo (2015) nos indica la selección es la elección adecuada de una persona idónea que esté conformada por habilidades sobresalientes y características resaltantes, además de tener las aptitudes y actitudes deseadas para el puesto que

se necesita y sobre todo que sea en el momento indicado. Sin embargo, si la

institución se preocupara un poco más en la selección de candidatos o sería un poco más cautelosa en la convocatoria y a su vez en el proceso, éste le puede ser un índice de cambio, dado que ya no habría despidos, renuncias, entre otros factores que pueden afectar a la organización.

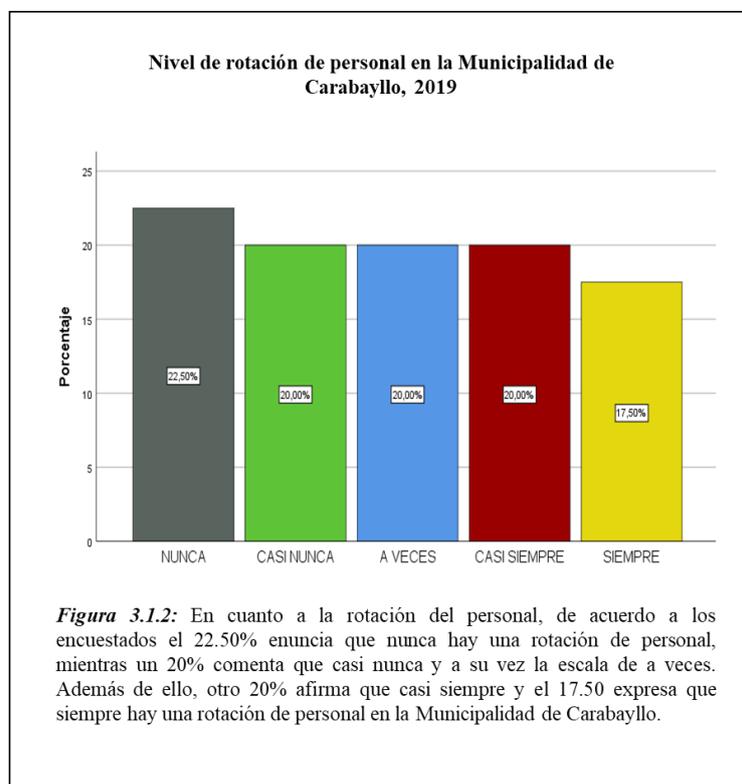
Por otro lado, en la tabla 3.1.2 se presenta el nivel de rotación de en la Municipalidad de Carabayllo, 2019.

Tabla 3.1.2

Nivel de rotación personal en la Municipalidad de Carabayllo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	9	22,5	22,5	22,5
	CASI NUNCA	8	20,0	20,0	42,5
	A VECES	8	20,0	20,0	62,5
	CASI SIEMPRE	8	20,0	20,0	82,5
	SIEMPRE	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia en base al procedimiento de la encuesta.*



Fuente: *elaboración propia en base a la técnica de la encuesta.*

Análisis

El 42.5% de los trabajadores de la Municipalidad manifiestan que nunca (N) hay una rotación de personal por retribución o clima laboral, mientras el 37.5% considera que siempre. Según Chourio (2017) indica que es la circulación de personal, tanto las entradas como las salidas de los distintos empleados que tiene una

empresa. Si la Municipalidad pusiera más énfasis en el desarrollo de su personal, al igual que su preocupación por motivarlos y a su vez reconocer por su buen rendimiento de cada uno. Ya que al brindar todo ello, los colaboradores se sentirán seguros, y sentirán que sí son importantes para la organización, el cual tendrá como consecuencia la lealtad de ellos hacia la institución y cada vez que haya una meta ellos se pondrán la camiseta con el fin de llegar a la meta establecida.

3.2 Análisis de resultados inferencial

Por consiguiente, se verá en la respectiva tabla 3.2.1, el cual se determina tanto los promedios de la primera variable como de la segunda respectivamente.

Tabla 3.2.1

Promedios de acuerdo a cada dimensión de la prueba de las variables de la investigación

VARIABLE	DIMENSIÓN	Desviación estándar	Promedio	Coefficiente Variabilidad
	Selección inicial	2.93	0.85	0.29
Selección del talento humano	Selección sustantiva	2.78	0.97	0.35
	Selección contingente	3.14	0.95	0.31
	Retribución	2.81	0.91	0.32
Rotación de personal	Clima organizacional	3.07	1.04	0.34
	Evaluación de desempeño	3.00	1.03	0.34

Fuente: Elaboración propia al base del proceso de la encuesta

3.3 Prueba de hipótesis

3.3.1 Prueba de hipótesis general

En cuanto a la hipótesis general del trabajo de estudio, nos dice:

H₀: Existe relación entre la selección del talento humano y rotación de personal en la Municipalidad de Carabayllo, 2019.

H₁: Si existe relación entre la selección del talento humano y rotación de personal en la Municipalidad de Carabayllo, 2019.

H₀: No existe relación entre la selección del talento humano y rotación de personal en la Municipalidad de Carabayllo, 2019.

A continuación, en la tabla 3.3.1.1 se dispone del baremo en relación a los coeficientes de la correlación del Rho Spearman.

Tabla 3.3.1.1

Cuadro de coeficientes de correlación de Rho Spearman

OPCIÓN	VALOR	INTERPRETACIÓN
1	-1	Correlación negativa perfecta
	-0,5	Correlación negativa moderada
	0	Ninguna correlación
	+0,5	Correlación positiva moderada
	+ 1	Correlación positiva perfecta
2	< 0,5	Mala
	0,5 – 0,8	Regular
	0,8 – 0,9	Buena
	0,9 – 1	Excelente
	1	Perfecta
3	0 – 0,25	Escasa o nula
	0,26 – 0,50	Débil
	0,51 – 0,75	Entre moderada y fuerte
	0,76 – 1,00	Entre fuerte y perfecta

Fuente: Martínez Ortega, Tuya Pendás, Martínez Ortega, Pérez Abreu y Cánovas (2009)

Por consiguiente, se tiene la tabla 3.3.1.2, en donde, se presenta la correlación entre las dos variables (selección del talento humano y rotación de personal).

Prueba de hipótesis

Si:

H0: $R=0$; V1 no está relacionada con la V2

H1: $R>0$; V1 está relacionada con la V2

Por otro lado:

Nivel de aceptación = 95%

Significancia de tabla = 0.05

En cuanto a la significancia y decisión.

- a) Si la Sig.E < Sig.T, entonces se rechaza H0
- b) Si la Sig.E > Sig.T, entonces se acepta H0

Tabla 3.3.1.2

Correlación entre las variables selección del talento humano y rotación de personal

			Selección del talento humano	Rotación de personal
Rho de Spearman	V1_SELECCIÓN_DELTALLENTO_HUMANO	Coefficiente de correlación	1,000	,666**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	V2_ROTACIÓN_DE_PERSONAL	Coefficiente de correlación	,666**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Interpretación: Acorde a la tabla de Rho Spearman, se infiere que el coeficiente de correlación entre las dos variables, la primera selección del talento humano y la segunda rotación de personal en la Municipalidad de Carabayllo nos da un valor de

0,666 en donde se puede enunciar que se tiene una correlación directa pero moderada entre la primera y segunda variable. Por otro lado, se tiene un nivel de significancia de 0,000 en el cual es menor que 0.05 que es el máximo, en consecuencia, a ello se niega la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Hi).

3.3.2 Prueba de hipótesis específica

HE1: Existe relación entre la selección del talento humano y la retribución en la Municipalidad de Carabaylo, 2019.

Hi: Si existe relación entre la selección del talento humano y la retribución en la Municipalidad de Carabaylo, 2019.

Ho: No existe relación entre la selección del talento humano y la retribución en la Municipalidad de Carabaylo, 2019.

Por consiguiente, se tiene la tabla 3.3.2.1, en donde, se presenta la correlación entre la primera variable (selección del talento humano) y la retribución, el cual es la dimensión.

Tabla 3.3.2.1

Correlación entre la variable selección del talento humano y la dimensión retribución

			Selección del talento humano	Retribución
Rho de Spearman	V1_SELECCIÓN_DEL _TALENTO_HUMANO	Coeficiente de correlación	1,000	,464**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	40	40
	V2_D1_RETRIBUCIÓN	Coeficiente de correlación	,464**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	40	40

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

Interpretación: De acuerdo a la tabla presentada, se puede inferir que se tiene 0,464 en relación al valor del coeficiente de correlación, en el cual se puede expresar que existe una relación directa pero débil entre la primera variable y la

segunda dimensión de la segunda variable (Retribución). Así mismo, se obtiene visualizar que se posee un 0.003 como nivel de significancia, por ello se puede manifestar que al ser menor que el valor máximo de 0.05, inmediatamente se niega la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Hi).

HE2: Existe relación entre la selección del talento humano y el clima organizacional en la Municipalidad de Carabaylo, 2019

Hi: Si existe relación entre la selección del talento humano y el clima organizacional en la Municipalidad de Carabaylo, 2019

Ho: No existe relación entre la selección del talento humano y el clima organizacional en la Municipalidad de Carabaylo, 2019

Por consiguiente, se tiene la tabla 3.3.2.2, en donde, se presenta la correlación entre la primera variable (selección del talento humano) y la dimensión clima organizacional.

Tabla 3.3.2.2

Correlación entre la variable selección del talento humano y la dimensión clima organizacional.

			Selección del talento humano	Clima organizacional
Rho de Spearman	V1_SELECCIÓN_DEL _TALENTO_HUMANO	Coefficiente de correlación	1,000	,574**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	V2_D2_CLIMA_ORGA NIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,574**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Interpretación: Con respecto a la presente tabla, se visualiza que se posee un coeficiente de correlación de Rho Spearman una valoración de 0.574, en donde se puede inferir que se tiene una correlación directa y moderada entre la variable de

selección del talento humano y la segunda dimensión de la segunda variable. Por otro lado, se tiene un nivel de significancia de 0,000, el cual es menor al valor máximo de 0.05 por ello se concluye que se acepta la hipótesis alterna (Hi) y por consiguiente se niega la hipótesis nula (Ho).

HE3: Existe relación entre la selección del talento humano y la evaluación de desempeño en la Municipalidad de Carabayllo, 2019.

Hi: Si existe relación entre la selección del talento humano y la evaluación de desempeño en la Municipalidad de Carabayllo, 2019.

Ho: No existe relación entre la selección del talento humano y la evaluación de desempeño en la Municipalidad de Carabayllo, 2019.

Por consiguiente, se tiene la tabla 3.3.2.3, en donde, se presenta la correlación entre la primera variable (selección del talento humano) y la dimensión evaluación de desempeño.

Tabla 3.3.2.3

Correlación entre la variable selección del talento humano y la dimensión evaluación de desempeño

			Selección del talento humano	Evaluación de desempeño
Rho de Spearman	V1_SELECCIÓN_DEL_TALENTO_HUMANO	Coeficiente de correlación	1,000	,610**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	V2_D3_EVALUACIÓN_DE_DESEMPEÑO	Coeficiente de correlación	,610**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Interpretación: En relación a la tabla, se puede denotar un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,610 lo que se incluye que se tiene una correlación positiva, directa y a su vez moderada respecto a la primera variable

selección del talento humano y la tercera dimensión de la segunda variable, evaluación de desempeño. Por otra parte, se visualiza un nivel de significancia de 0,000 por el cuál de acuerdo al valor máximo que es de 0.05 se infiere o manifiesta que se acepta la hipótesis alterna (H_i) y se niega la hipótesis nula (H_o).

IV. DISCUSIÓN

Primera:

Se tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la selección de talento humano y rotación de personal en la Municipalidad de Carabayllo, 2019. De acuerdo a la Prueba de Rho Spearman se manifestó que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0,005 nos referimos " $0.000 < 0.05$ ", por ello la hipótesis nula se rechaza. Por otro lado, las dos variables del trabajo de investigación poseen un valor de 0,666 de correlación; de acuerdo a expresado se infiere que existe una relación positiva, directa y moderada.

Por ende, se acepta la hipótesis de investigación señalando que existe una relación entre la selección del talento humano y rotación de personal en la Municipalidad de Carabayllo, 2019; por lo tanto, queda comprobado y demostrado el objetivo general.

Este trabajo de investigación evidencia una similitud con la investigación de Huamaní (2017) que señala un diagnóstico de acuerdo al proceso de reclutamiento y selección que incide en la rotación del personal obrero de la empresa contratista Los Magníficos S.A.C. en donde, manifiesta en sus resultados que el 48.8% de las personas encuestadas expresan la importancia del reclutamiento y a su vez de la selección de personal, por otro lado, el 41.7% señala que esta variable incide significativamente en la rotación de personal. Por ello, se concuerda con la conclusión del autor en que se debe mejorar los procesos de selección para que de esa manera no fluctúe los trabajadores en la organización.

Una teoría relacionada a la rotación de personal, teniendo como autor a Porter nos dice que esta variable está vinculada con la satisfacción de trabajador, además del impulso que da la organización. Además de ello Herzberg nos comenta que para ello los colaboradores deben sentir un buen ambiente de trabajo, motivación, buen sueldo y a su vez beneficios sociales para su autorrealización.

Segunda:

Se posee como objetivo identificar la relación que existe entre la selección de talento humano y la retribución en la Municipalidad de Carabayllo, 2019. De acuerdo a la prueba de Rho Spearman se manifestó que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0,005 nos referimos " $0.000 < .05$ ", por ello la hipótesis nula se rechaza. Por otro lado, la primera variable, la cual es la selección del talento humano y la retribución que es la segunda dimensión de la segunda variable del trabajo de investigación en donde, posee un valor de 0,464 de correlación; de acuerdo a lo manifestado se infiere que existe una relación positiva, directa y moderada.

Por ello, se acepta la hipótesis de investigación, en el cual se puede señalar que existe una relación entre la selección del talento humano y la retribución en la municipalidad de Carabayllo, por consiguiente, queda comprobado y demostrado el objetivo específico. El presente estudio evidencia una similitud con el trabajo de investigación de Cancinos (2015) en el cual nos comenta que diagnosticó que la selección de personal y el desempeño laboral del estudio Azucarero de la Costa Sur tiene una relación directa y que tiene una efectividad 71.15% en cuanto al proceso. Además, señala que si se encuentra en un rango sobresaliente es de acuerdo a un buen manejo en el desarrollo del proceso, el cual tendrá como consecuencia que el desempeño de sus colaboradores sea notorio.

Una teoría relacionada es la de Taylor en el cual nos dice que existe tres tipos de apartamiento, una de ellas, por iniciativa del trabajador, ya sea por el sueldo o ambiente de trabajo; otra de manera voluntaria y por último la rotura laboral voluntaria en el cual el colaborador no seguirá laborando por motivo de falta de liquidez en la organización.

Tercera:

Se tuvo como objetivo analizar la relación que existe entre la selección de talento humano y el clima organizacional en la Municipalidad de Carabayllo, 2019. De acuerdo a la Prueba e Rho Spearman se manifestó con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0,005 nos referimos " $0.000 < 0.05$ ", por ello la hipótesis nula se rechaza. Por otro lado, la primera variable selección del talento humano y la segunda dimensión, el clima organizacional de la segunda variable posee un valor de 0,574 en cuanto a su correlación; de acuerdo a lo expresado se puede interpretar que existe una relación directa y moderada.

Por consiguiente, se puede decir que se aprueba la hipótesis de investigación y que existe una relación entre la selección del talento humano y el clima organizacional en la Municipalidad Carabayllo, 2019; es por ello que se concluye que queda comprobado y demostrado el objetivo.

El estudio realizado presenta evidencia una similitud con la investigación de Galindo (2015) dado que en su investigación de la relación que existe entre la selección del talento humano y su desempeño en el trabajo en los trabajadores de la oficina registral SUNARP, en donde, sus resultados arrojan que la condición del ambiente de trabajo influye en su proceso de selección de talento humano, los cuales son cargos ofertados, complejidad administrativa, validez y a su vez confiabilidad en cuanto a los criterios para la selección.

Una teoría que podemos relacionar a ello es la de desarrollo organizacional (DO), el cual nos habla sobre el cambio y su adaptación de la organización de acuerdo a su objetivo principal que es crear la identificación entre colaborador y organización, en donde, esto traerá consigo un clima organizacional sano y saludable para ellos.

Cuarta:

Se tuvo como objetivo definir la relación que existe entre la selección de talento humano y la evaluación de desempeño en la Municipalidad de Carabayllo, 2019. De acuerdo a la Prueba de Rho Spearman se indicó que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0,005 nos referimos " $0.000 < .05$ ", por ello la hipótesis nula se rechaza. Además de ello, la variable selección del talento humano y la tercera dimensión de la segunda variable demuestra una correlación de 0,610 de correlación; lo que significa que existe un relación positiva y moderada.

De acuerdo a ello, se acepta la hipótesis de investigación, la cual nos dice que existe una relación entre la selección del talento humano y la evaluación del desempeño en la Municipalidad de Carabayllo, 2019. Por lo tanto, queda totalmente demostrado y comprobado el objetivo.

Este presente trabajo de investigación tiene una similitud en cuanto a la investigación de Medina (2017) en donde, nos indica cómo es la incidencia de la selección de personal sobre el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa LO&LO. En el cual nos señala que de acuerdo al instrumento que tenía pudo recolectar información en donde, les da un resultado que el proceso de selección influye directamente y de una manera intensa en el desempeño laboral y a su vez manifiesta que no existe un buen proceso de reclutamiento.

En relación a una teoría relacionada, tenemos la teoría de McGregor donde compara dos estilos de administrar, de los cuales formula dos teorías conductuales, la primera (la teoría X) en el cual se puede las personas se cierran al cambio y por la otra parte tenemos la segunda teoría (Teoría Y) en donde es la moderna, donde las personas están motivadas y se desempeñan sin ningún problema y se sienten satisfechos, como resultado de ello, su desempeño crece y a la vez su productividad.

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que la relación que existe entre la selección del talento humano y la rotación de personal en la Municipalidad de Carabayllo es de un valor de 0,666, con un nivel de significancia de 0,000. Por ende, el tener este conocimiento se puede inferir que es necesario realizar una selección de personal idónea para no tener como resultado la rotación de colaboradores y por ello gastos administrativos u otros conceptos que generen un gasto para la institución.
2. Así mismo, se identificó que se tiene una correlación directa pero débil en cuanto a la variable de selección del talento humano y la dimensión retribución de la segunda variable en el cual nos señala que tiene un valor de 0,464; además de tener un nivel de significancia de 0,003. De acuerdo a ello se opta concluir que durante la selección de un nuevo personal se debe fijar bien o señalar la retribución que recibirá.
3. Por otro lado, se encuentra que existe una relación de 0,574 con un nivel de significancia de 0,000 entre la variable selección del talento humano y clima organizacional, es por ello que se puede expresar de manera que tiene una relación positiva, directa y moderada. Por lo que se infiere que el ambiente de la institución desciende mucho del modelo de selección u proceso de personal.
4. Por último, se descubrió la primera variable, la cual es la selección del talento humano respecto a la dimensión evaluación de desempeño existe una relación directa y moderada, de acuerdo al valor que se manifestó (0,610), además de ello se tiene un nivel de significancia de 0,000; por el cual se manifiesta que de acuerdo a la evaluación de desempeño se puede inferir que tan bien ha sido la selección de personal que se realizó.

VI. RECOMENDACIONES

1. En base a todos los resultados obtenidos por medio de la técnica de la encuesta se puede recomendar que es necesario enfocarse en la selección del talento humano y formular correctamente el perfil deseado para elegir al postulante idóneo y así evitar gastos innecesarios para la institución.
2. De igual manera, se recomienda que se manifieste correctamente los términos de la retribución del postulante que será miembro de la entidad luego de pasar el proceso de selección, este medio es necesario para que no haya malos entendidos posteriormente, ni despidos por el concepto mencionado y así no genere una dificultad durante la gestión.
3. Por otro lado, se sugiere que se mantengan un ambiente de trabajo óptimo y saludable para los colaboradores de manera que se sientan a gusto y puedan tener los utensilios a la mano y así tener como resultado una productividad alta por parte de todos los integrantes de la organización.
4. Por último, se indica que se realice evaluaciones periódicamente para evaluar sus aptitudes y actitudes de los trabajadores para verificar si son las personas correctas para el puesto y así mismo verificar si el proceso de selección que se realiza es la idónea al ejecutarla y si no es de esa manera modificarla para que una mejor selección de talento humano.

REFERENCIAS

Alles, M. (2019). *5 pasos para transformar una oficina de personal en un área de Recursos Humanos*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=arKtDwAAQBAJ&pg=PT29&dq=5+pasos+para+transformar+una+oficina+de+personal+en+un+%C3%A1rea+de+Recursos&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwjJu9zqr8DkAhVM11kKHRp3DzAQ6AEIJzAA#v=snippet&q=evaluaci%C3%B3n%20del%20desempe%C3%B1o&f=false>

Altamirano, M. (2016). Tesis de grado para la obtención del título de Ingeniera comercial. (tesis de grado). Recuperado de <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/1693/1/T-UIDE-1134.pdf>

Barriga, A. y Rendón, A. (2016). "impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico c del distrito de Arequipa, 2016 (Tesis de grado). Recuperado de http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14872/1/BARRIGA_FLORENSANA_IMP.pdf

Bolaños J. (2014). Estudio realizado en personas con capacidades diferentes y empresas de la cabecera departamental de Quetzaltenango (Tesis de grado). Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Bolanos-Jose.pdf>

Carlos S., J. (2016). *Gestión de farmacia*. Barcelona: Profit.

Carmona A. (2018). *Retribuciones salariales, cotización y recaudación*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=M2VWDwAAQBAJ&dq=tipos+de+compensaci%C3%B3n+salarial&hl=es&source=gbs_navlinks_s

Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría de la administración*. Recuperado de <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>

Chourio S. (2017). Trabajo de Grado presentado para optar al título de Especialización en Gerencia de Recursos Humanos. (Tesis de grado). Recuperado de

<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4338/schourio.pdf?sequence=1>

Colca, H. (2014). Para optar el título profesional de licenciado en administración (Tesis de grado). Recuperado de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/1555/COLCA_QUISPE_HEBER.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Domínguez G., E. (2015). *Gestión auxiliar de personal*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=iBbDCgAAQBAJ&pg=PA131&dq=examen+medico+en+la+seleccion+de+personal&hl=es&sa=X&ved=0ahUK EwjKJbzodTkAhWHlp4KHcliA0wQ6AEIQTAE#v=onepage&q=examen%20medico%20en%20la%20seleccion%20de%20personal&f=false>

Domínguez L., Ramírez A., y García A. (enero-junio,2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista nacional de administración*. Recuperado de [file:///C:/Users/Giuliana/Downloads/Dialnet-EIClimaLaboralComoUnElementoDelCompromisoOrganizac-4721419%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Giuliana/Downloads/Dialnet-EIClimaLaboralComoUnElementoDelCompromisoOrganizac-4721419%20(1).pdf)

Fernández, R., Rodríguez, L. y Jiménez, J. (2015). *Competencias y valores para el primer empleo*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=XYZXDwAAQBAJ&pg=PA91&dq=evaluaci%C3%B3n+360&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjQ9s6b-93kAhXdDrkGHWOCafkQ6AEIMTAB#v=onepage&q=evaluaci%C3%B3n%20360&f=false>

Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017 (Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1725/solano_rs.pdf?sequence=1

Grados, J. (2013). *Reclutamiento: selección, contratación e inducción del personal*. (4ª. ed.). México: El Manual Moderno.

Martínez G., M. (2018). *El Módulo de Relaciones en el Entorno de Trabajo en el curso 2018-19*. Recuperado de

<https://books.google.com.pe/books?id=TS2BDwAAQBAJ&pg=PA96&dq=motivaci%C3%B3n+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiHkJOGqcDkAhWRq1kKHSQkDXwQ6AEILTAB#v=onepage&q=motivaci%C3%B3n%20laboral&f=false>

- Martínez Ortega, R. M., Tuya Pendás, L., Martínez Ortega, M., Pérez Abreu, A., y Cánovas, A. M. (2009). *El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización*. *Rev. HabanCienc Méd La Habana*, VIII (2), 1–19. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rhcm/v8n2/rhcm17209.pdf>
- Maurillo, P. (2015). Proyecto de examen complejo previo a la obtención del título de ingeniería en empresas y administración de negocios (Tesis de grado). Recuperado de <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/603/1/TUAEXCOMIEAN013-2015.pdf>
- Monar, K. (2016). Plan de mejoramiento para el proceso de selección de personal de una empresa de servicios en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2016 (Tesis de título). Recuperado de http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/338/Tesis_Monar%20Luna_Katherine%20Dora.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Montalvo, M. (2018). Trabajo de titulación, modalidad proyecto de investigación previo a la obtención del título de Psicóloga Industrial. (Tesis grado). Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/14520/1/T-UCE-0007-PIO44-2018.pdf>
- Murillo, P. (2015). Proyecto de examen complejo previo a la obtención del título de ingeniería en empresas y administración de negocios. (Tesis de grado). Recuperado de <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/603/1/TUAEXCOMIEAN013-2015.pdf>
- Navarrete, D. (2015). Tesis presentada como requisito previo a la obtención del grado de magíster en finanzas y Proyectos corporativos (Tesis de maestría). Recuperado de

<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/8950/1/TESIS%20DIANA%20NAVARRETE%2029-07-2015%20final%20M.P.pdf>

Oviedo, H. y Campo, A. (Marzo/julio, 2005). *Revista Colombiana de Psiquiatría*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/806/80634409.pdf>

Príncipe, J. (2019). Selección de personal y el desarrollo Organizacional de la oficina general de gestión de Recursos humanos del ministerio de agricultura y Riego en el año 2016. Recuperado de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4067/TESIS_MAEST.GEST.CTRL.GUBERN_RUTH%20MARIA%20AHUMADA%20MENDOZA.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Robbins S., P. y Judge T., A. (2013). *Clima organizacional*. Recuperado de file:///C:/Users/Giuliana/Downloads/Stephen_P._Robbins_y_Timothy_A._Judge_.pdf

Robbins S., P. y Coulter M. (2014). *Administración*. Recuperado de https://www.academia.edu/29083935/Administracion_libro_12_edicion?auto=download

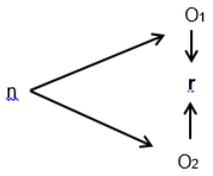
Robledo F., H. (2017). *Diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=6q5JDwAAQBAJ&pg=PT18&dq=condiciones+de+trabajo&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwixgPyC8d3kAhXDctQKHSDnAmIQ6AEIKDAA#v=onepage&q=condiciones%20de%20trabajo&f=false>

Rodríguez R., A. (2014). *Gestión de la fuerza de ventas y equipos comerciales*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=GbpWDwAAQBAJ&pg=PA89&dq=pruebas+escritas&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiNk8zxi8DkAhXQ1VkkKHcrVCKkQ6AEIPjAD#v=onepage&q=pruebas%20escritas&f=false>

Rosendo, V. (2018). Investigación de mercados. Aplicación al marketing estratégico empresarial. Madrid, España: ESIC.

- Solano, S. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la
- Sum, M. (2015). El título de psicóloga industrial / organizacional en el grado académico de Licenciada. (Tesis de grado). Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Vargas, Y. y Meza, O. (2017). Relación entre el clima laboral y la rotación del personal de la empresa Call center Atento Perú: Área clientes de BBVA, 2016 (Tesis de grado). Recuperado de [file:///C:/Users/Giuliana/Downloads/2017_Vargas_Relaci%C3%B3n-entre-el-clima-laboral-y-la-rotaci%C3%B3n-del-personal%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Giuliana/Downloads/2017_Vargas_Relaci%C3%B3n-entre-el-clima-laboral-y-la-rotaci%C3%B3n-del-personal%20(1).pdf)
- Zapata P., L. (2017). *Industria de la comunicación y economía digital: Guía básica del Dircom.* Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=Ng9KDgAAQBAJ&pg=PT130&dq=compromiso+empresarial&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwjO9qiP9N3kAhU4HLkGHY5KDCsQ6AEIQzAE#v=onepage&q=compromiso%20empresarial&f=false>

ANEXOS: Anexo A: Matriz de consistencia

SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO Y ROTACIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DE CARABAYLLO, 2019							
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODO	POBLACION, MUESTRA Y MUESTREO	
GENERAL: ¿Cuál es la relación que existe entre la selección del talento humano y la rotación de personal en la Municipalidad de Carabayllo, 2019?	GENERAL: Determinar la relación que existe entre la selección del talento humano y rotación de personal en la Municipalidad de Carabayllo, 2019.	GENERAL: Existe relación entre la selección del talento humano y rotación de personal en la Municipalidad de Carabayllo, 2019.	VARIABLE 1: Selección del talento humano	Selección inicial	La investigación es hipotético - deductivo	1. Población = 40 colaboradores de la Municipalidad de Carabayllo 2. Muestra = Muestra censal 3. Muestreo = no probabilístico	
				Selección sustantiva			ENFOQUE
				Selección inicial	Cuantitativo		
ESPECÍFICOS: a) ¿Cuál es la relación que existe entre la selección del talento humano y la retribución en la Municipalidad de Carabayllo, 2019? b) ¿Cuál es la relación que existe entre la selección del talento humano y el clima organizacional en la Municipalidad de Carabayllo, 2019? c) ¿Cuál es la relación que existe entre la selección del talento humano y la evaluación de desempeño en la Municipalidad de Carabayllo, 2019?	ESPECÍFICOS a) Identificar la relación que existe entre la selección del talento humano y la retribución en la Municipalidad de Carabayllo, 2019. b) Analizar la relación que existe entre la selección del talento humano y el clima organizacional en la Municipalidad de Carabayllo, 2019. c) Definir la relación que existe entre la selección del talento humano y la evaluación de desempeño en la Municipalidad de Carabayllo, 2019.	ESPECÍFICOS: a) Existe relación entre la selección del talento humano y la retribución en la Municipalidad de Carabayllo, 2019. b) Existe relación entre la selección del talento humano y el clima organizacional en la Municipalidad de Carabayllo, 2019. c) Existe relación entre la selección del talento humano y la evaluación de desempeño en la Municipalidad de Carabayllo, 2019.	VARIABLE 2: Rotación de personal	Retribución	TIPO	Encuesta con escala tipo Likert	
				Clima organizacional	Aplicada		
				Evaluación de desempeño	NIVEL		
				Retribución	Descriptivo - correlacional	DISEÑO No experimental y de corte transversal 	INSTRUMENTOS Cuestionario de 17 ítems
				Clima organizacional			

Anexo B: Matriz de operacionalización de la variable selección del talento humano

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala de medición
SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO	Murillo (2015) nos indica que la primera variable, selección de talento humano es la elección precisa de una persona que junta o está conformada por habilidades y características deseadas para el puesto correcto en el momento pertinente.	Para la idónea evaluación de la variable selección del talento humano se presentará una encuesta, lo cual nos brindará datos estadísticos, en la cual se procedió a tabular, graficar y analizar.	<p>Selección inicial</p> <p>Selección sustantiva</p> <p>Selección contingente</p>	<p>Formas de solicitud Verificación de antecedentes Las cartas de recomendación</p> <p>Pruebas escritas Pruebas de simulación de desempeño Entrevista</p> <p>Examen médico Prueba para detección de drogas Admisión a discapacitados</p>	Encuesta	Ordinal

Anexo C: Matriz de operacionalización de la variable rotación de personal

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala de medición
ROTACIÓN DE PERSONAL	Chourio (2017) Nos indica que es el movimiento tanto de las entradas como de las salidas de los empleados que tiene una empresa.	Para la idónea evaluación de la variable rotación de personal se surgió el establecimiento de una encuesta, lo cual nos brindará datos estadísticos, en la cual se procedió a tabular, graficar y analizar.	Retribución Clima organizacional Evaluación de desempeño	Percepción salarial Percepción no salarial Motivación Ambiente de trabajo Compromiso Evaluación vertical Evaluación 360° Evaluación 180°	Encuesta	Ordinal

Anexo D: Instrumento de datos

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA		
SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO	Selección inicial	Formas de solicitud	Cuando requiere incorporar personal en la unidad, lo realiza a través de formatos determinando los requisitos del perfil del puesto.			
		Verificación de antecedentes	Dentro de los requisitos solicitados está contemplado documentos como evidencia de verificación			
		Cartas de recomendación	Como parte del requerimiento del currículum del aspirante al puesto, se solicita cartas de recomendación de los trabajos realizados.			
	Selección sustantiva	Pruebas escritas	Dentro del proceso de selección de la organización para encontrar al candidato idóneo, se realiza pruebas de aptitud académica.		NUNCA	
			Considera que estas pruebas les sirven para reconocer el grado de la capacidad y su preparación que pueda tener el candidato.			
		Pruebas de simulación de desempeño	Como propósito de optar por el mejor aspirante al puesto, se realiza un simulacro para evidenciar sus habilidades y destrezas en el puesto. En las pruebas de simulación de desempeño decreta la remuneración que pueda tener el participante.			CASI NUNCA
	Entrevista	Para culminar el circuito y desempeño de las habilidades sociales del aspirante, se ejecuta una entrevista.				
	Selección contingente	Examen médico	Con la proliferación de enfermedades infecto contagiosas, la organización contempla dentro de sus procesos de selección exámenes médicos.			A VECES
		Prueba detección de drogas	Dependiendo del puesto de confianza para el aspirante al puesto, es necesario realizar pruebas toxicológicas.			
		Admisión a discapacitados	Dentro de la organización hay una cuota para admitir a personas con habilidades diferentes			
ROTACIÓN DE PERSONAL	Retribución	Percepción salarial	La organización frecuentemente requiere selección de personal, debido a que el colaborador considera que el trabajo es muy recargado para la remuneración percibida.	SIEMPRE		
		Percepción no salarial	La organización reconoce el trabajo de los colaboradores responsables, mediante reconocimientos públicos.			
	Clima organizacional	Motivación	La organización comunica cuales van hacer los procesos y procedimientos que van a concluir en un trabajo asignado.			
		Ambiente de trabajo	Considera que el ambiente de trabajo es el óptimo para desarrollar las actividades propuestas			
		Compromiso	Observa que el personal que apoya en la unidad de trabajo se compromete con las metas a realizar.			
	Evaluación de desempeño	Evaluación vertical	Como parte de la cultura organizacional, el colaborador es evaluado respecto a las actividades asignadas y el trabajador también realiza su autoevaluación.			
		Evaluación 360°	La organización considera que para evaluar exhaustivamente el trabajo del colaborador debe ser una evaluación integral.			
		Evaluación 180°	Existe una evaluación entre jefes y trabajadores.			

Fuente: Elaboración propia

Anexo E: Juicio de expertos

Lima, 22 de noviembre del 2019

Estimado:

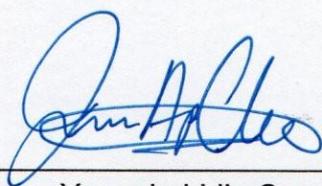
Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada: "Selección de talento humano y rotación de personal en la Municipalidad de Carabaylo, 2019". Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumento de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente,



Yesenia Lidia Carolina
Apaza Chalco
DNI: 71424420

“SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DE CARABAYLLO, 2019”

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre la selección de talento humano y rotación de personal en la Municipalidad de Carabayllo, 2019

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

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

ÍTE M	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		N	CN	AV	CS	S
1	Cuando requiere incorporar personal en la unidad, lo realiza a través de formatos determinando los requisitos del perfil del puesto.					
2	Dentro de los requisitos solicitados está contemplado documentos como evidencia de verificación					
3	Como parte del requerimiento del currículo del aspirante al puesto, se solicita cartas de recomendación de los trabajos realizados.					
4	Dentro del proceso de selección de la organización para encontrar al candidato idóneo, se realiza pruebas de aptitud académica.					
5	Como propósito de optar por el mejor aspirante al puesto, se realiza un simulacro para evidenciar sus habilidades y destrezas en el puesto.					
6	Para culminar el circuito y desempeño de las habilidades sociales del aspirante, se ejecuta una entrevista.					
7	Con la proliferación de enfermedades infecto contagiosas, la organización contempla dentro de sus procesos de selección exámenes médicos.					
8	Dependiendo del puesto de confianza para el aspirante al puesto, es necesario realizar pruebas toxicológicas.					
9	Dentro de la organización hay una cuota para admitir a personas con habilidades diferentes					
10	La organización frecuentemente requiere selección de personal, debido a que el colaborador considera que el trabajo es muy recargado para la remuneración percibida.					
11	La organización reconoce el trabajo de los colaboradores responsables, mediante reconocimientos públicos.					
12	La organización comunica cuales van hacer los procesos y procedimientos que van a concluir en un trabajo asignado.					
13	Considera que el ambiente de trabajo es el óptimo para desarrollar las actividades propuestas					
14	Observa que el personal que apoya en la unidad de trabajo se compromete con las metas a realizar.					
15	Como parte de la cultura organizacional, el colaborador es evaluado respecto a las actividades asignadas y el trabajador también realiza su autoevaluación.					
16	La organización considera que para evaluar exhaustivamente el trabajo del colaborador debe ser una evaluación integral.					
17	Existe una evaluación entre jefes y trabajadores.					

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DE CARABAYLLO, 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: Apaza Chalco Yesenia Lidia Carolina							
Apellidos y nombres del experto: Dr. CARDEÑAS JUAN PEDRO ABRAHAM							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO	SELECCIÓN INICIAL	FORMAS DE SOLICITUD	Cuando requiere incorporar personal en la unidad, lo realiza a través de formatos determinando los requisitos del perfil del puesto.	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	✓		
		VERIFICACIÓN DE ANTECEDENTES	Dentro de los requisitos solicitados está contemplado documentos como evidencia de verificación		✓		
		CARTAS DE RECOMENDACIÓN	Como parte del requerimiento del currículo del aspirante al puesto, se solicita cartas de recomendación de los trabajos realizados.		✓		
	SELECCIÓN SUSTANTIVA	PRUEBAS ESCRITAS	Dentro del proceso de selección de la organización para encontrar al candidato idóneo, se realiza pruebas de aptitud académica.		✓		
		PRUEBAS DE SIMULACIÓN DE DESEMPEÑO	Como propósito de optar por el mejor aspirante al puesto, se realiza un simulacro para evidenciar sus habilidades y destrezas en el puesto.		✓		
		ENTREVISTA	Para culminar el circuito y desempeño de las habilidades sociales del aspirante, se ejecuta una entrevista.		✓		
	SELECCIÓN CONTINGENTE	EXAMEN MÉDICO	Con la proliferación de enfermedades infecto contagiosas, la organización contempla dentro de sus procesos de selección exámenes médicos.		✓		
		PRUEBA DE DETECCIÓN DE DROGAS	Dependiendo del puesto de confianza para el aspirante al puesto, es necesario realizar pruebas toxicológicas.		✓		
		ADMISIÓN A DISCAPACITADOS	Dentro de la organización hay una cuota para admitir a personas con habilidades diferentes		✓		
ROTACIÓN DE PERSONAL	RETRIBUCIÓN	PERCEPCIÓN SALARIAL	La organización frecuentemente requiere selección de personal, debido a que el colaborador considera que el trabajo es muy recargado para la remuneración percibida.	✓			
		PERCEPCIÓN NO SALARIAL	La organización reconoce el trabajo de los colaboradores responsables, mediante reconocimientos públicos.	✓			
	CLIMA ORGANIZACIONAL	MOTIVACIÓN	La organización comunica cuales van hacer los procesos y procedimientos que van a concluir en un trabajo asignado.	✓			
		AMBIENTE DE TRABAJO	Considera que el ambiente de trabajo es el óptimo para desarrollar las actividades propuestas	✓			
		COMPROMISO	Observa que el personal que apoya en la unidad de trabajo se compromete con las metas a realizar.	✓			
	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	EVALUACIÓN VERTICAL	Como parte de la cultura organizacional, el colaborador es evaluado respecto a las actividades asignadas y el trabajador también realiza su autoevaluación.	✓			
		EVALUACIÓN 360°	La organización considera que para evaluar exhaustivamente el trabajo del colaborador debe ser una evaluación integral.	✓			
EVALUACIÓN 180°		Existe una evaluación entre jefes y trabajadores.	✓				
Firma del experto: 			Fecha: 29.11.2019				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Titulo de la investigación: "SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DE CARABAYLLO, 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: Apaza Chalco Yesenia Lidia Carolina							
Apellidos y nombres del experto: Chavez Corrao Alan Gabriel							
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO	SELECCIÓN INICIAL	FORMAS DE SOLICITUD	Cuando requiere incorporar personal en la unidad, lo realiza a través de formatos determinando los requisitos del perfil del puesto.	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	/		
		VERIFICACIÓN DE ANTECEDENTES	Dentro de los requisitos solicitados está contemplado documentos como evidencia de verificación		/		
		CARTAS DE RECOMENDACIÓN	Como parte del requerimiento del currículo del aspirante al puesto, se solicita cartas de recomendación de los trabajos realizados.		/		
	SELECCIÓN SUSTANTIVA	PRUEBAS ESCRITAS	Dentro del proceso de selección de la organización para encontrar al candidato idóneo, se realiza pruebas de aptitud académica.		/		
		PRUEBAS DE SIMULACIÓN DE DESEMPEÑO	Como propósito de optar por el mejor aspirante al puesto, se realiza un simulacro para evidenciar sus habilidades y destrezas en el puesto.		/		
		ENTREVISTA	Para culminar el circuito y desempeño de las habilidades sociales del aspirante, se ejecuta una entrevista.		/		
	SELECCIÓN CONTINGENTE	EXAMEN MÉDICO	Con la proliferación de enfermedades infecto contagiosas, la organización contempla dentro de sus procesos de selección exámenes médicos.		/		
		PRUEBA DETECCIÓN DE DROGAS	Dependiendo del puesto de confianza para el aspirante al puesto, es necesario realizar pruebas toxicológicas.		/		
		ADMISIÓN A DISCAPACITADOS	Dentro de la organización hay una cuota para admitir a personas con habilidades diferentes		/		
	ROTACIÓN DE PERSONAL	RETRIBUCIÓN	PERCEPCIÓN SALARIAL		La organización frecuentemente requiere selección de personal, debido a que el colaborador considera que el trabajo es muy recargado para la remuneración percibida.	/	
PERCEPCIÓN NO SALARIAL			La organización reconoce el trabajo de los colaboradores responsables, mediante reconocimientos públicos.	/			
CLIMA ORGANIZACIONAL		MOTIVACIÓN	La organización comunica cuales van hacer los procesos y procedimientos que van a concluir en un trabajo asignado.	/			
		AMBIENTE DE TRABAJO	Considera que el ambiente de trabajo es el óptimo para desarrollar las actividades propuestas	/			
		COMPROMISO	Siente que el personal que apoya en la unidad de trabajo se compromete con las metas a realizar.	/			
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		EVALUACIÓN VERTICAL	Como parte de la cultura organizacional, el colaborador es evaluado respecto a las actividades asignadas y el trabajador también realiza su autoevaluación.	/			
		EVALUACIÓN 360°	La organización considera que para evaluar exhaustivamente el trabajo del colaborador debe ser una evaluación integral.	/			
	EVALUACIÓN 180°	Existe una evaluación entre jefes y trabajadores.	/				
Firma del experto:			Fecha: 29/11/2019				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DE CARABAYLLO, 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: Apaza Chalco Yesenia Lidia Carolina							
Apellidos y nombres del experto: <u>COSA MAYUEI ENA</u>							
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES /SUGERENCIAS
SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO	SELECCIÓN INICIAL	FORMAS DE SOLICITUD	Cuando requiere incorporar personal en la unidad, lo realiza a través de formatos determinando los requisitos del perfil del puesto.	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	✓		
		VERIFICACIÓN DE ANTECEDENTES	Dentro de los requisitos solicitados está contemplado documentos como evidencia de verificación		✓		
		CARTAS DE RECOMENDACIÓN	Como parte del requerimiento del currículo del aspirante al puesto, se solicita cartas de recomendación de los trabajos realizados.		✓		
	SELECCIÓN SUSTANTIVA	PRUEBAS ESCRITAS	Dentro del proceso de selección de la organización para encontrar al candidato idóneo, se realiza pruebas de aptitud académica.		✓		
		PRUEBAS DE SIMULACIÓN DE DESEMPEÑO	Como propósito de optar por el mejor aspirante al puesto, se realiza un simulacro para evidenciar sus habilidades y destrezas en el puesto.		✓		
		ENTREVISTA	Para culminar el circuito y desempeño de las habilidades sociales del aspirante, se ejecuta una entrevista.		✓		
	SELECCIÓN CONTINGENTE	EXAMEN MÉDICO	Con la proliferación de enfermedades infecto contagiosas, la organización contempla dentro de sus procesos de selección exámenes médicos.		✓		
		PRUEBA DETECCIÓN DE DROGAS	Dependiendo del puesto de confianza para el aspirante al puesto, es necesario realizar pruebas toxicológicas.		✓		
		ADMISIÓN A DISCAPACITADOS	Dentro de la organización hay una cuota para admitir a personas con habilidades diferentes		✓		
	ROTACIÓN DE PERSONAL	RETRIBUCIÓN	PERCEPCIÓN SALARIAL		La organización frecuentemente requiere selección de personal, debido a que el colaborador considera que el trabajo es muy recargado para la remuneración percibida.	✓	
PERCEPCIÓN NO SALARIAL			La organización reconoce el trabajo de los colaboradores responsables, mediante reconocimientos públicos.	✓			
CLIMA ORGANIZACIONAL		MOTIVACIÓN	La organización comunica cuales van hacer los procesos y procedimientos que van a concluir en un trabajo asignado.	✓			
		AMBIENTE DE TRABAJO	Considera que el ambiente de trabajo es el óptimo para desarrollar las actividades propuestas	✓			
		COMPROMISO	Siente que el personal que apoya en la unidad de trabajo se compromete con las metas a realizar.	✓			
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO		EVALUACIÓN VERTICAL	Como parte de la cultura organizacional, el colaborador es evaluado respecto a las actividades asignadas y el trabajador también realiza su autoevaluación.	✓			
		EVALUACIÓN 360°	La organización considera que para evaluar exhaustivamente el trabajo del colaborador debe ser una evaluación integral.	✓			
	EVALUACIÓN 180°	Existe una evaluación entre jefes y trabajadores.	✓				
Firma del experto: 			Fecha: <u>29/11/2019</u>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DE CARABAYLLO, 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: Apaza Chalco Yesenia Lidia Carolina							
Apellidos y nombres del experto: Mairena Fox Petronila Liliana							
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO	SELECCIÓN INICIAL	FORMAS DE SOLICITUD	Cuando requiere incorporar personal en la unidad, lo realiza a través de formatos determinando los requisitos del perfil del puesto.	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	✓		
		VERIFICACIÓN DE ANTECEDENTES	Dentro de los requisitos solicitados está contemplado documentos como evidencia de verificación		✓		
		CARTAS DE RECOMENDACIÓN	Como parte del requerimiento del currículo del aspirante al puesto, se solicita cartas de recomendación de los trabajos realizados.		✓		
	SELECCIÓN SUSTANTIVA	PRUEBAS ESCRITAS	Dentro del proceso de selección de la organización para encontrar al candidato idóneo, se realiza pruebas de aptitud académica.		✓		
		PRUEBAS DE SIMULACIÓN DE DESEMPEÑO	Como propósito de optar por el mejor aspirante al puesto, se realiza un simulacro para evidenciar sus habilidades y destrezas en el puesto.		✓		
		ENTREVISTA	Para culminar el circuito y desempeño de las habilidades sociales del aspirante, se ejecuta una entrevista.		✓		
	SELECCIÓN CONTINGENTE	EXAMEN MÉDICO	Con la proliferación de enfermedades infecto contagiosas, la organización contempla dentro de sus procesos de selección exámenes médicos.		✓		
		PRUEBA DETECCIÓN DE DROGAS	Dependiendo del puesto de confianza para el aspirante al puesto, es necesario realizar pruebas toxicológicas.		✓		
		ADMISIÓN A DISCAPACITADOS	Dentro de la organización hay una cuota para admitir a personas con habilidades diferentes		✓		
ROTACIÓN DE PERSONAL	RETRIBUCIÓN	PERCEPCIÓN SALARIAL	La organización frecuentemente requiere selección de personal, debido a que el colaborador considera que el trabajo es muy recargado para la remuneración percibida.	✓			
		PERCEPCIÓN NO SALARIAL	La organización reconoce el trabajo de los colaboradores responsables, mediante reconocimientos públicos.	✓			
	CLIMA ORGANIZACIONAL	MOTIVACIÓN	La organización comunica cuales van hacer los procesos y procedimientos que van a concluir en un trabajo asignado.	✓			
		AMBIENTE DE TRABAJO	Considera que el ambiente de trabajo es el óptimo para desarrollar las actividades propuestas	✓			
		COMPROMISO	Siente que el personal que apoya en la unidad de trabajo se compromete con las metas a realizar.	✓			
	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	EVALUACIÓN VERTICAL	Como parte de la cultura organizacional, el colaborador es evaluado respecto a las actividades asignadas y el trabajador también realiza su autoevaluación.	✓			
		EVALUACIÓN 360*	La organización considera que para evaluar exhaustivamente el trabajo del colaborador debe ser una evaluación integral.	✓			
EVALUACIÓN 180*		Existe una evaluación entre jefes y trabajadores.	✓				
Firma del experto: 			Fecha: 29, 11, 2019				

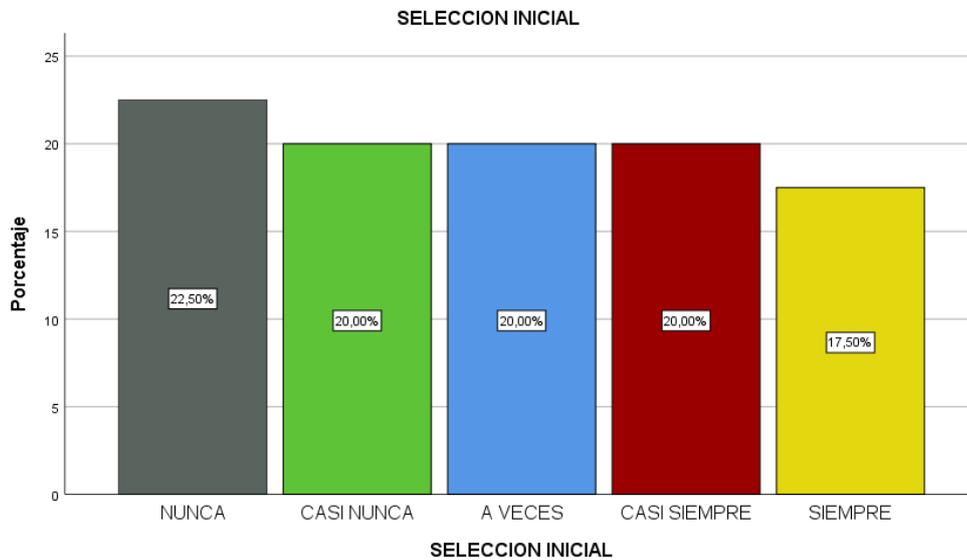
Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

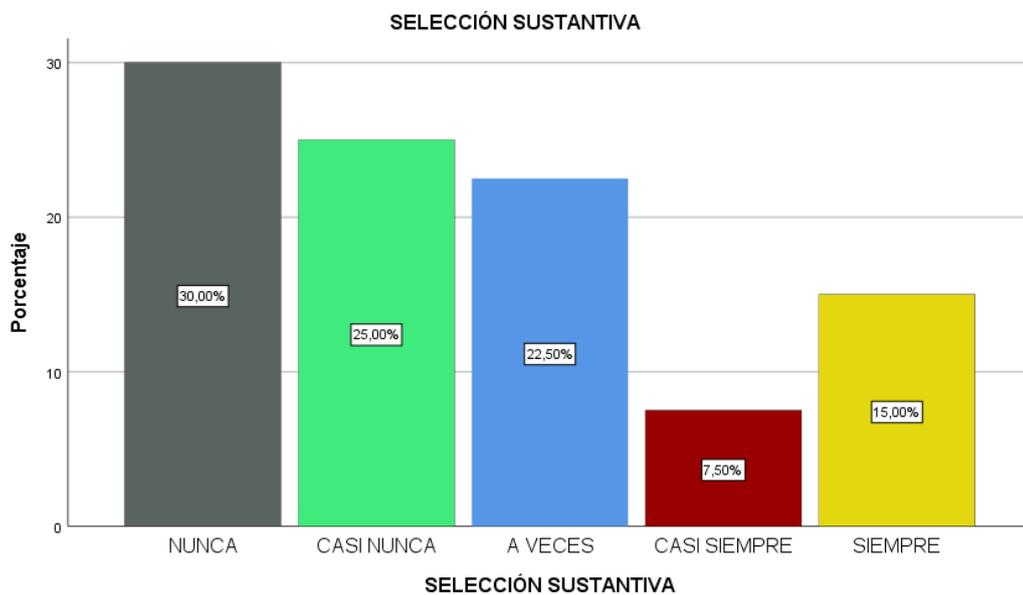
Título de la investigación: "SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DE CARABAYLLO, 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: Apaza Chalco Yesenia Lidia Carolina							
Apellidos y nombres del experto: Merino Garces José Luis							
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
SELECCIÓN DE TALENTO HUMANO	SELECCIÓN INICIAL	FORMAS DE SOLICITUD	Cuando requiere incorporar personal en la unidad, lo realiza a través de formatos determinando los requisitos del perfil del puesto.	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE	/		
		VERIFICACIÓN DE ANTECEDENTES	Dentro de los requisitos solicitados está contemplado documentos como evidencia de verificación		/		
		CARTAS DE RECOMENDACIÓN	Como parte del requerimiento del currículo del aspirante al puesto, se solicita cartas de recomendación de los trabajos realizados.		/		
	SELECCIÓN SUSTANTIVA	PRUEBAS ESCRITAS	Dentro del proceso de selección de la organización para encontrar al candidato idóneo, se realiza pruebas de aptitud académica.		/		
		PRUEBAS DE SIMULACIÓN DE DESEMPEÑO	Como propósito de optar por el mejor aspirante al puesto, se realiza un simulacro para evidenciar sus habilidades y destrezas en el puesto.		/		
		ENTREVISTA	Para culminar el circuito y desempeño de las habilidades sociales del aspirante, se ejecuta una entrevista.		/		
	SELECCIÓN CONTINGENTE	EXAMEN MÉDICO	Con la proliferación de enfermedades infecto contagiosas, la organización contempla dentro de sus procesos de selección exámenes médicos.		/		
		PRUEBA DETECCIÓN DE DROGAS	Dependiendo del puesto de confianza para el aspirante al puesto, es necesario realizar pruebas toxicológicas.		/		
		ADMISIÓN A DISCAPACITADOS	Dentro de la organización hay una cuota para admitir a personas con habilidades diferentes		/		
						/	
ROTACIÓN DE PERSONAL	RETRIBUCIÓN	PERCEPCIÓN SALARIAL	La organización frecuentemente requiere selección de personal, debido a que el colaborador considera que el trabajo es muy recargado para la remuneración percibida.	/			
		PERCEPCIÓN NO SALARIAL	La organización reconoce el trabajo de los colaboradores responsables, mediante reconocimientos públicos.	/			
	CLIMA ORGANIZACIONAL	MOTIVACIÓN	La organización comunica cuales van hacer los procesos y procedimientos que van a concluir en un trabajo asignado.	/			
		AMBIENTE DE TRABAJO	Considera que el ambiente de trabajo es el óptimo para desarrollar las actividades propuestas	/			
		COMPROMISO	Siente que el personal que apoya en la unidad de trabajo se compromete con las metas a realizar.	/			
	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	EVALUACIÓN VERTICAL	Como parte de la cultura organizacional, el colaborador es evaluado respecto a las actividades asignadas y el trabajador también realiza su autoevaluación.	/			
		EVALUACIÓN 360°	La organización considera que para evaluar exhaustivamente el trabajo del colaborador debe ser una evaluación integral.	/			
		EVALUACIÓN 180°	Existe una evaluación entre jefes y trabajadores.	/			
Firma del experto: 			Fecha: 28/11/19				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

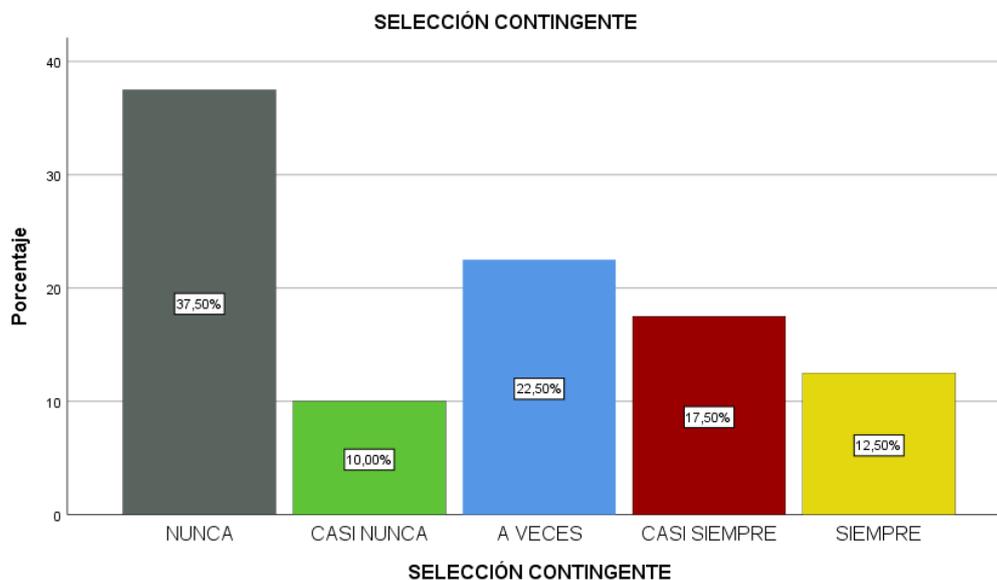
Anexo F: Resultados por dimensión



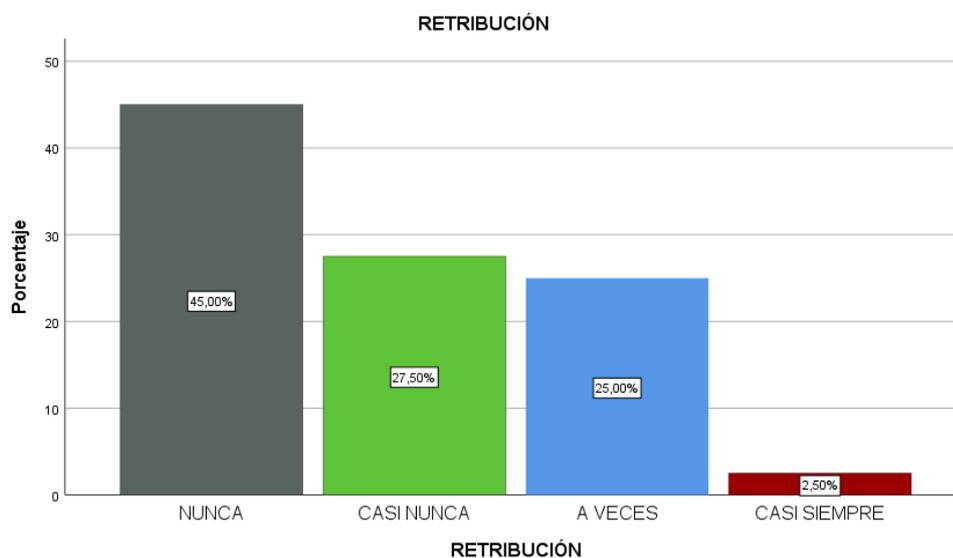
En el presente gráfico, el 22.55% manifiesta que nunca se realiza una selección inicial, mientras el 20% indica que casi nunca, por otro lado, se tiene otro 20% que considera que casi siempre se realiza y por último el 17.50% indica que siempre se desarrolla esta selección.



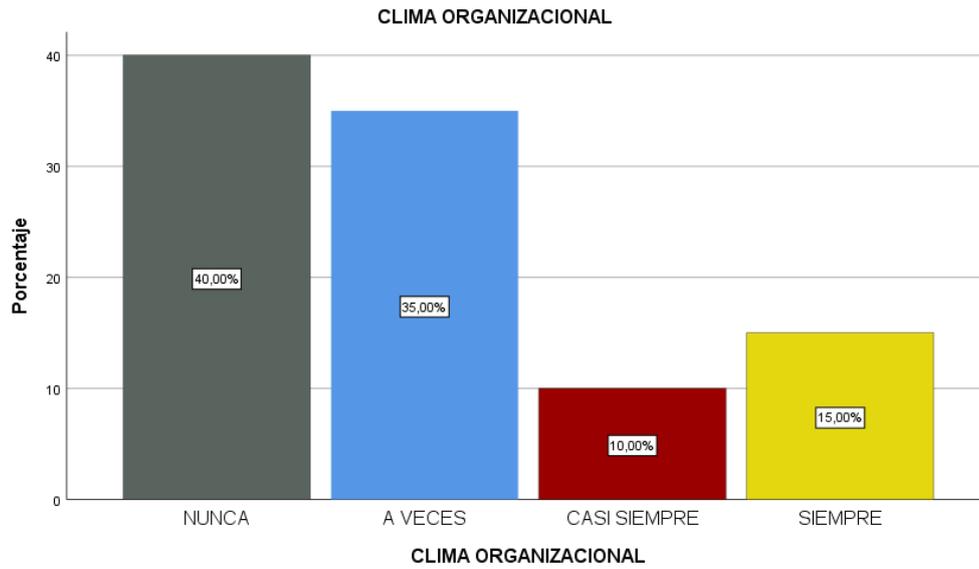
De acuerdo al gráfico, el 30% de los colaboradores indican que nunca realizan una selección sustantiva, además de ello el 25% considera que casi nunca, mientras el 22.5% señala que a veces. Por otro lado, el 7.5% manifiesta que casi siempre lo desarrollan y como último se tiene que un 15% opta por esta selección sustantiva.



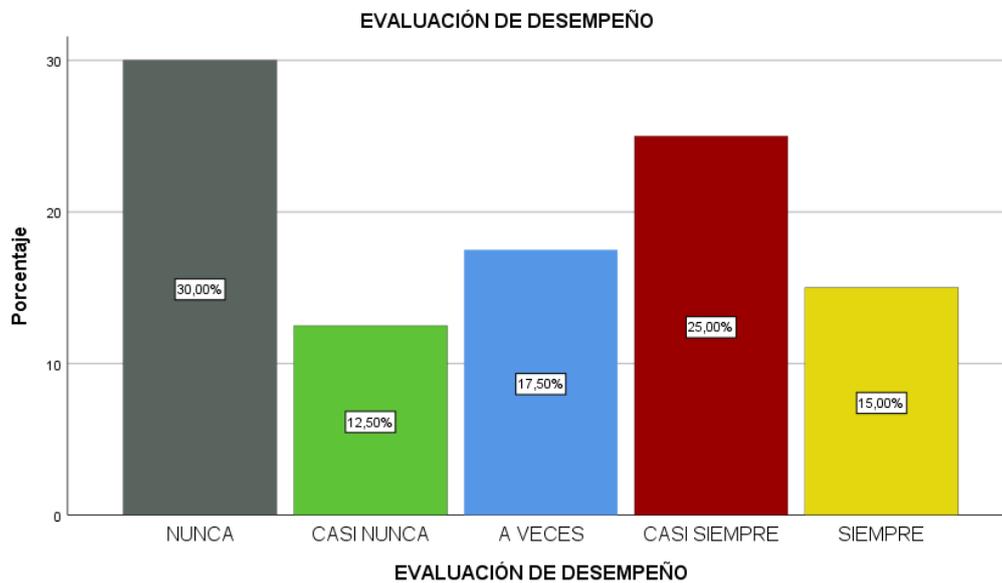
En el cuadro presente, el 37.5% indica que nunca desarrolla la selección contingente, mientras el 10% manifiesta que casi nunca, por otro lado a veces solo lo realiza un 22.5% a comparación del 17.5% que opta por considerar casi siempre y un 12% indica que siempre lo ejecuta.



Respecto al cuadro presente manifiesta que el 45% de los colaboradores que están a cargo que realizaron a encuesta indican que nunca hay se tiene una rotación de personal por la retribución, mientras que el 27.5% expresa que casi nunca. A comparación del 25% que nos dice que a veces, sin embargo, un valor de 2.5% contribuye que sí.



El siguiente gráfico, no indica que el 40% considera que el clima organizacional tiene relación con la rotación de personal, por otro lado, el 35% manifiesta que a veces, sin embargo, un 10% y 15% enuncia que casi siempre y siempre respectivamente.



En cuanto a la evaluación de desempeño, el 30% nos comenta que este no influye en la rotación de personal y el 12.5% indica que casi nunca, a comparación de 17.5% que considera que a veces, mientras el 25% opta por el casi siempre y por último el 15% nos dice que siempre.