



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Selección y rotación de personal en el hotel Casa Andina de
Cusco - 2021**

TESIS PARA OBTENER TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Quispe Cayo, Valerio (ORCID: 0000-0001-7374-3241)

Villena Guzmán, Helard Jhoel (ORCID: 0000-0002-6497-1872)

ASESOR:

Dr. García Yovera, Abraham José (ORCID: 0000-0002-5851-1239)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres, quienes siempre sembraron los valores vertebrales y me apoyaron en mi formación profesional.

Valerio.

A mis padres con inmensa gratitud por inculcarme el valor de la perseverancia. A mi esposa e hijo razón de mi Superación, por su apoyo comprensión y cariño.

Helard Jhoel.

Agradecimiento

Agradecer a Dios al que nos guía por el sendero de la vida y nos protege, a nuestra familia que siempre nos apoya incondicionalmente, a los docentes que nos brindaron sus conocimientos en nuestro Proceso de formación profesional y a la Universidad César Vallejo por darnos la oportunidad de realizar nuestra tesis.

Los autores.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.	12
3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	12
3.4 Procedimientos.	13
3.5 Método de análisis de datos.	13
3.6 Aspectos éticos.	13
IV. RESULTADOS	14
V. DISCUSIÓN	18
VI. CONCLUSIONES	23
VII. RECOMENDACIONES	23
REFERENCIAS	24
ANEXOS	28

Índice de tablas

Tabla 1	Relación entre el proceso de selección y Nivel de Rotación en el Hotel Casa Andina	14
Tabla 2	Prueba de hipótesis entre las dimensiones reclutamiento y rotación interna.	15
Tabla 3	Prueba de hipótesis de Rho de Spearman de la relación entre las dimensiones evaluación y rotación externa del personal del Hotel Casa Andina, 2021.	15
Tabla 4	Prueba de hipótesis de Rho de Spearman de la relación entre las dimensiones cualidades y rotación voluntaria del personal del Hotel Casa Andina, 2021.	16
Tabla 5	Prueba de hipótesis de Rho de Spearman de la relación entre las dimensiones competencias y rotación involuntaria del personal del Hotel casa Andina, 2021.	17

Resumen

La investigación tuvo como objetivo demostrar la relación del proceso de selección en el nivel de rotación de personal que existe en las organizaciones, considerando como unidad de investigación a la empresa antes indicada. Se ha realizado una investigación de tipo básica de diseño no experimental, de tipo transversal y de nivel correlacional, se estudió una población de 26 colaboradores, a quienes se les aplicó un cuestionario de 29 ítems, cuyo nivel de confiabilidad ha sido de 0.815, que lo clasifica como instrumento confiable. El estudio arribó a la conclusión con un nivel de confianza de 95% y un alfa de 0.05, con un coeficiente igual a 0.733, y la asintótica bilateral de 0.000, valor menor al esperado de 0.05, que existe una relación significativa de la variable selección con la variable rotación de personal.

Palabras clave: Selección, rotación, voluntaria, involuntaria, personal

Abstract

The objective of the research was to demonstrate the relationship of the selection process in the level of staff turnover that exists in organizations, considering the aforementioned company as the research unit. An applied research of non-experimental design, of a cross-sectional type and of correlational level has been carried out, a population of 26 collaborators was studied, to whom a questionnaire of 29 items was applied, whose level of reliability was 0.815, which classifies it as a reliable instrument. The study reached the conclusion with a confidence level of 95% and an alpha of 0.05, with a coefficient equal to 0.733, and the bilateral asymptotic of 0.000, a lower than expected value of 0.05, that there is a significant relationship of the selection variable with the variable staff turnover.

Keywords: Selection, rotation, voluntary, involuntary, personal.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la función que ejerce el talento humano es el área más importante en las organizaciones, razón por la cual la selección de personal es parte clave de la eficiencia empresarial, permitiendo que las organizaciones sean más sólidas, estables y rentables. En este sentido investigadores describen la importancia de estas investigaciones como fue Alonso, Moscoso y Cuadrado (2015) donde en su investigación que trata sobre la selección de personal en las empresas españolas, su estudio demuestra que existen instrumentos importantes para una buena selección del personal estos son los curriculum vitae, las referencias y el reconocimiento son empleados por la mayoría de las empresas. Asimismo, existen otros medios que son importantes en los para una buena selección como buenas propiedades psicométricas, como las pruebas de habilidades cognitivas, entrevistas y las pruebas profesionales.

Además, Martínez y Vargas (2019) En que realizó en Cuba, halló que uno de los procesos clave de administración del talento humano lo conforma la incorporación y selección del personal. En conclusión, esta mecánica propuesta está constituida por etapas, los cuales en su conjunto aportarán a la selección efectiva de personas competentes.

Asimismo, Caldera y Arredondo (2019) en su investigación destacaron la importancia de la selección a encontrar que es uno de los principales factores de la rotación del personal en Guanajuato México, es por ello que se sugirieron algunas estrategias para una mejor selección y baja rotación.

De igual forma Chicaiza, Bastidas, Llano, Moreno y Hernández (2018) en su estudio realizado donde midió la forma de la selección del personal y además como esta afecta a la satisfacción del cliente en una empresa ecuatoriana, fundamenta. Los resultados indican que debe agregarse a las actividades de elección del personal como la preselección, encuentro, pruebas de concepto y contratación.

Por otro lado, Pérez y Rubén (2014). Desarrolló una investigación donde evaluó como es la selección del personal en tiempos difíciles en España. Debido a la crisis, la selección del personal se está realizando sin tomar en cuenta las políticas habituales dando así más consideración a la decisión contable que al

sujeto humano. Como resultado de estas variaciones en los procesos de selección. En resumen, las organizaciones no estarán en la capacidad de ser competitivos por su equivocación de rigor y por la fuga de sus buenos trabajadores.

Hernández y Blanca (2012). En su estudio La selección de personal, algunas consideraciones frente a sus prácticas, Colombia. La finalidad de este estudio es analizar esta práctica e interpretar la realidad actual en las organizaciones. Por tal razón, se emplearon entrevistas a partir de las cuales se pudo comprobar que la relación, forma un ámbito renombrado de prueba influyente.

El presente estudio se realizó en la Empresa hotelera Casa Andina. Ubicada en el distrito, provincia y departamento del Cusco. El cual brinda servicios de alojamiento, alimentación y recreación a turistas nacionales y extranjeros. Se ha venido percibiendo el constante movimiento del personal tales como, el ineficiente procedimiento al momento de la selección de personal para ocupar los cargos que existen en la organización, de tal forma no hay un orden al momento de la rotación creando un clima laboral no muy agradable, no existe objetivos comunes con las otras áreas en consecuencia al solicitar personal nuevo implica capacitarlos, mayor inversión de tiempo y costos que afectan a la economía de la entidad. De acuerdo a lo mencionado el presente estudio trata determinar la relación que existe entre selección y rotación de personal en el hotel Casa Andina Cusco 2021.

Así mismo se generó el siguiente problema general ¿Cuál es la relación de selección y rotación de personal en el hotel Casa Andina de Cusco - 2021?

Problemas específicos: ¿Cómo se relaciona el reclutamiento y rotación interna de personal en el hotel Casa Andina de Cusco - 2021?, ¿Cómo se relaciona la evaluación y rotación externa de personal en el hotel Casa Andina de Cusco - 2021?, ¿Cómo se relaciona las cualidades y rotación voluntaria de personal en el hotel Casa Andina de Cusco - 2021?, ¿Cómo se relaciona la competencias y rotación involuntaria del personal en el hotel Casa Andina de Cusco - 2021?

El presente trabajo se justificó de manera teórica, ya que el estudio se valió de teorías administrativas que fueron aplicadas en medir la correlación entre la variable selección con la rotación, por otro lado, esta investigación queda

como un precedente teórico sobre la relación de las dos variables, asimismo se justifica por su contribución metodológica ya que se siguieron procedimientos científicos para encontrar los hallazgos los cuales sirvieron para discutir con otras teorías, los cuales pueden ser de utilidad para futuras investigaciones. Finalmente se justifica de forma social porque servirá a otros investigadores a que continúen con la investigación, también servirá para las empresas que tengan la misma problemática para buscar una alternativa de solución.

A la vez se estableció el siguiente objetivo general: Determinar la relación de la selección y rotación de personal en el hotel Casa Andina de Cusco año 2021.

Objetivos específicos: Determinar la relación de reclutamiento y rotación interna de personal en el hotel Casa Andina de Cusco año 2021, Determinar la relación de evaluación y rotación externa personal en el hotel Casa Andina de Cusco año 2021, Determinar la relación de cualidades y rotación voluntaria de personal en el hotel Casa Andina de Cusco año 2021, Determinar la relación de competencias y rotación involuntaria personal en el hotel Casa Andina de Cusco año 2021.

Hipótesis general: La selección se relaciona con la rotación de personal en el hotel Casa Andina de Cusco año 2021; la selección no se relaciona con la rotación de personal en el hotel Casa Andina de Cusco año 2021.

Hipótesis específicos: Existe relación entre reclutamiento y rotación interna de personal en el hotel Casa Andina de Cusco año 2021, No existe relación entre reclutamiento y rotación interna de personal en el hotel Casa Andina de Cusco año 2021, Existe relación entre evaluación y rotación externa personal en el hotel Casa Andina de Cusco año 2021, No existe relación entre evaluación y rotación externa personal en el hotel Casa Andina de Cusco año 2021, Existe relación entre cualidades y rotación voluntaria de personal en el hotel Casa Andina de Cusco año 2021, No existe relación entre cualidades y rotación voluntaria de personal en el hotel Casa Andina de Cusco año 2021, Existe relación entre competencias y rotación involuntaria personal en el hotel Casa Andina de Cusco año 2021, No existe relación entre competencias y rotación involuntaria personal en el hotel Casa Andina de Cusco año 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Las investigaciones previas hechas a nivel internacional reflejan la importancia de relacionar la variable selección y rotación del personal, así se tiene a Medina (2019) en su investigación denominada incidencia del proceso de selección en la rotación en una empresa de Colombia en la ciudad de Bogotá, se propuso como objetivo medir la incidencia del proceso de selección en la rotación del personal en una empresa, para ello se realizó una investigación correlacional-causal, con un diseño no experimental- retrospectivo, aplicó el análisis documental y la guía de análisis documental, llegando a la conclusión que la selección sí afecta a la rotación del personal dado que en esta empresa se encontró que las principales causas de rotación del personal fue el 35% por un deficiente rendimiento y el 30% por un incumplimiento de las obligaciones del trabajador; causas que están muy relacionadas con la selección del personal.

Además, Castillo y Sabando (2018) también desarrollaron una investigación que tenía como tema la incidencia de la rotación de los trabajadores en la productividad de una empresa Exportadora en Ecuador. Se puso como objetivo a detectar cómo influye la rotación de los trabajadores en la productividad de la organización. El tipo de investigación fue aplicada, de nivel correlacional y diseño no experimental, se utilizó la técnica de la entrevista y aplicó como instrumento la guía de entrevista. Logrando concluir a un nivel de confianza del 95% y margen de error del 0.05 que la incidencia de la rotación en la productividad es del 17%.

De Paz (2018) en su investigación el tema fue la rotación de personal y el clima organizacional realizada en una empresa de Guatemala – Quetzaltenango. Proponiéndose determinar la relación del índice de rotación del personal y el clima organizacional. En ese sentido desarrolló una investigación de tipo aplicada, de nivel correlacional y de diseño no experimental transversal, se aplicó como técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario, llegando a la conclusión que existe una relación significativa con un nivel de confianza del 95%, ya que el índice de rotación de la empresa es de 5.41% lo cual es aceptable y el clima organizacional también es bueno por parte del 45.9%.

En el ámbito nacional, Apaza (2019) realizó una investigación en donde tuvo como objetivo determinar la relación de la selección del talento humano con la rotación del personal en un municipio; el tipo de investigación fue aplicativa, de nivel correlacional y con un diseño no experimental; se aplicó la encuesta a 40 trabajadores obteniendo como conclusión que existe una correlación positiva con un índice de 0.66, asimismo también se encontró que 25% de los trabajadores indica que casi nunca se realiza una buena selección del talento; asimismo con respecto a la rotación se encontró un que 40% indica que casi nunca existe una rotación de personal y el 37% indica que siempre.

Asimismo, Rupay y Sandoval (2018) en su investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de la gestión de la selección del talento en la rotación del personal, se realizó una investigación correlacional, se aplicó cuestionario a una muestra de 50 trabajadores, de esta forma se concluye que existe influencia positiva de la gestión de selección del personal en la rotación de los trabajadores con índice de 34.34 de chi cuadrado. Además, se encontró que el 32% de los trabajadores considera que el procedimiento de reclutamientos es claro, el 28% considera que el 28% se hace un buen proceso de reclutamiento, asimismo el 36% considera está satisfecho con las condiciones de trabajo, el 22% también está de acuerdo con su salario.

También Romero, (2018) realizó su estudio titulado selección de los talentos y la alta rotación en las empresas de un centro comercial de Lima, donde su objetivo general fue conocer la relación entre la selección del talento en la alta rotación, por ello utilizó una investigación correlacional, se aplicó el instrumento del cuestionario a 50 trabajadores. Llegando a concluir que existe relación significativa entre la selección del talento y la alta rotación, sin embargo, según el Rho de Spearman se encontró una relación positiva débil de 0.25.

De igual manera Cortez (2018), tituló a su investigación proceso de reclutación de talento y la selección de trabajadores eficaces en una empresa Automotriz, en Lima. Su principal objetivo fue de describir los procesos de reclutamiento y selección de personal. El nivel de estudio usado sólo fue descriptivo pues se observó el desempeño de las variables, además el tipo de investigación fue aplicada, con un diseño no experimental. Concluyendo en la organización existe escasa aplicación de estrategias y herramientas en proceso

de reclutar y selección al talento adecuado, por otro lado, no existe una buena difusión para reclutar a mayor posibilidad de candidatos.

Además, Cortez et ál, (2017), definió a su investigación factores que indican como es la rotación de los trabajadores en empresas hoteleras del sector turístico en Arequipa, su objetivo propuesto fue de analizar cuáles son aquellos factores que incitan a la rotación de los trabajadores de las empresas hoteleras. Su investigación fue cualitativa no experimental, definiendo como diseño uno que es transaccional. Concluyendo que los factores mayormente determinantes en la rotación están justificadas por el salario, las opciones de trabajo y la valoración del trabajo.

De igual forma Flores (2017) realizó su investigación que lo llamo rotación y nivel de satisfacción del personal en la empresa Peruvian en la ciudad de Tarapoto. Su objetivo que caracterizó a su investigación fue de encontrar como se relaciona la rotación con la satisfacción laboral, desde la perspectiva de 8 trabajadores de esta empresa que fueron sometidos a evaluación. Su estudio fue de nivel correlacional y utilizó la encuesta para llegar a la conclusión que rotación tiene un efecto o relación adversa a la satisfacción de los trabajadores pues mientras más rotación exista menos satisfechos estarán los y sienten inconformidad al tener que asumir más tareas y obligaciones a su cargo.

Igualmente, Manco, (2016) realizó un estudio el cual denominó el reclutamiento como parte de la selección del personal y el desempeño en una organización peruana, su objetivo propuesto fue del establecer la relación entre el reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral. Realizando un estudio de tipo no experimental, transversal y correlacional. Concluyendo que existe relación muy significativa del reclutamiento con el desempeño laboral, el Rho de Spearman fue de 0,898 indicando una relación positiva alta y $\alpha = 0,000 < a 0.05$ que evidencia que existe correlación significativa.

Finalmente, Farfán, (2017) denominó a su investigación procesos de selección del personal en una organización de La Salle Cusco. Decidido proponerse como objetivo describir cómo es la selección de los trabajadores para ingresar a laborar en la empresa, para lo cual el tipo de investigación que se realizo fue aplicado, con un diseño no experimental. Los resultados permitieron que se concluya que la selección de los trabajadores en esta organización es inadecuado con un índice de 1.68, asimismo el revisar os curriculum obtuvo una

calificación 1.85 determinándose como medianamente adecuada, por otro lado la dimensión evaluación por medio de pruebas ganó una calificación de 1.27 entendiéndose como inadecuada, la dimensión entrevista para la selección obtuvo un promedio de 1.7 calificándola como medianamente adecuada, la dimensión verificación de los antecedentes y consulta de referencias tuvo una calificación de 1.79 calificándola como medianamente adecuada.

A continuación, se presenta las teorías realizadas de nuestra primera variable. Selección.

La selección es muy importante en toda organización, ya que gracias este se puede escoger al personal competente para desempeñar funciones dentro de la organización, por esta razón Chiavenato (2019) lo define como elegir al trabajador adecuado en su puesto adecuado. En otras palabras, la selección busca contratar y escoger personal idóneo que desempeñará sus funciones de forma eficaz y eficiente contribuyendo al desempeño organizacional.

También es definido como un proceso el cual se escoge al personal que tenga las características y cualidades específicas que necesita el puesto en vacancia. Así, mediante ese proceso se obtiene información sobre las cualidades necesarias de adaptación a un puesto y a una organización (Rubio ,2016).

De forma similar la selección del personal es definido como encontrar a la persona adecuada que tenga las habilidades, destreza y conocimiento que el puesto de trabajo lo solicite (Dessler y Varela, 2017).

Objetivos: El captar al trabajador que cumpla con las habilidades y destrezas que necesita en el puesto vacante es una de las tareas más importantes y desafíos que tiene el personal de recursos humanos, ya que, sólo seleccionando al trabajador adecuado la organización podrá continuar con su marcha hacia el logro de sus metas. Por otro lado, la selección del personal cumple otro objetivo el cual es que existan menos costos y menos errores al contratar a un trabajador porque la selección garantiza que la persona seleccionada se quedará en la organización (Rubio, 2016).

Importancia: Es importante por tres razones según Dessler y Varela (2017), si se selecciona correctamente al personal, este tendrá un óptimo desempeño contribuyendo con mejorar el trabajo de la organización, la segunda razón es los costos ya que si selecciona adecuadamente al personal se reducirá el riesgo de costos por que se despida o el personal termine rompiendo el vínculo

laboral, lo cual no sólo genera costos de transacción sino también en la productividad. Y la tercera razón son las obligaciones legales ya que una contratación inadecuada tiene problemas legales en el futuro.

Asimismo, Chiavenato (2017) identifico tres modelos a para un proceso de selección del personal. El primer modelo consiste en la colocación, en este modelo sólo existe una vacante y un solo candidato el cual es el que ocupará el puesto, este modelo es muy deficiente pues no permite a que los captadores de talento puedan contratar al candidato mejor cualificado y que contribuya a mejorar la organización.

El otro modelo es de selección este modelo se utiliza cuando existe una sola vacante y hay varios candidatos, en este modelo si se permite comparar habilidades y destrezas, y escoger al personal que cumpla con los requisitos y exigencias del puesto.

Y el tercer modelo es de clasificación el cual incluye varios puestos vacantes y varios candidatos, donde de acuerdo a sus habilidades y destrezas son ubicados en sus puestos que mejor se adecuen.

Asimismo, se identificaron cuatro dimensiones de las variables selección de personal estas son el reclutamiento, la evaluación, las cualidades y competencias.

El Reclutamiento, es la primera dimensión y según Luoffat (2018), lo define como el proceso de atraer los candidatos para ocupar el puesto en vacancia, este sería el primer filtro pues, en el reclutamiento se debe evaluar si el perfil del candidato cumple con las expectativas del puesto. Normalmente a las personas que se reclutan deben rendir diversos exámenes y pruebas.

La evaluación es la segunda dimensión, según Chiavenato (2008) es un instrumento de medición que busca encontrar el conocimiento y habilidades que tiene el trabajador, pero además que estas coincidan con lo que necesita la empresa (Otoo et ál., 2018; Kamran, 2015).

La tercera dimensión son las cualidades, que según Pérez y Gardey (2009) esta dimensión busca medir la capacidad de la persona, las cosas que puede lograr o que lograría dentro de la organización, se buscan siempre las que favorecerán a la organización.

Y la cuarta dimensión son las Competencias, esta dimensión tiene que ver con la persona en sí, con sus características de personalidad y comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo (Alles, 2006).

A continuación, se presenta las teorías realizadas de nuestra segunda variable que es la Rotación de personal.

Definición: La rotación de personal es muy importante para toda organización, sin embargo, a diferencia de otras herramientas de gestión, esta mientras más baja es, beneficia mejor a la organización, en ese sentido se define como indicador utilizado por el área de recursos humanos el cual le permite medir su eficacia al contar el personal pues este indicador mide los cuantos trabajadores terminan su vínculo laboral con la organización en un tiempo determinado (Grados, 2014).

También es definido como la variación que existe en una organización de ingresos de trabajadores por contratación y salidas por distintas causas tanto externas como internas (Chiavenato, 2019).

Asimismo, se define como el abandono permanente de un trabajador de su puesto laboral, esta puede ser por decisión propia o por la organización en base a su desempeño u otra causa (Robbins y Coulter, 2014).

Objetivos: La rotación tiene dos objetivos, el primero establecer las consecuencias de los costos de rotación del capital humano en las empresas, y el segundo es establecer la necesidad de un sistema de gestión de costos adecuado que proporcionan información sobre el costo de la rotación del capital humano (Álvarez, 2020).

Característica: Runa (2017) afirma que una de las características propias de la rotación de los trabajadores tiene que ver con ingresos de nuevo personal o salidas de trabajadores de una empresa. Habiendo distintas razones que causen esta rotación, por ejemplo, desmotivación a causa de alguna mala política de la empresa, o porque esta no le permite crecer profesionalmente.

También pueden existir situaciones externas por ejemplos una tentadora oferta laboral, la situación económica y también mejores oportunidades de empleo.

Tipos: Existen diferentes tipos de rotación cada tipo explica cuál es la causal, fuente o motivo por la que ingresa un nuevo trabajador o llega a salir uno antiguo (Morales, 2020).

Rotación voluntaria: Se da por iniciativa del propio trabajador, en otras palabras, el trabajador solicita romper el vínculo laboral con la organización (Alony, 2015).

Rotación involuntaria: Se da cuando la empresa toma la decisión de realizar la rotación esta puede ser para asignarlo a otro puesto o para despedirlo (Mawere y Kwazi, 2018).

Rotación interna: Aquella en la que no existe una desvinculación entre el empleado y la empresa. Es decir, el empleado cambia de puesto de trabajo (Kurnat et ál., 2017).

Rotación externa: Se origina cuando el trabajador entra o sale de la organización, en otras palabras, se contrata un nuevo trabajador o se despide (Guilding et ál., 2014).

Becerra, 2018, distingue cuatro dimensiones para la variable rotación del personal las cuales se describen a continuación:

Rotación interna del personal. Es cuando la persona cambia de puestos dentro de la misma organización y puede ser originada por ascensos y promociones, cambio de puesto con nuevas condiciones, movilidad a otro departamento o sede de la empresa (Arshad y Fadilah, 2015)

Rotación externa del personal. Se origina por la salida del trabajador de la empresa debido a que quiere formar parte de otra, o también por incorporación de un nuevo trabajador. Existe otras razones imprevistas como salida porque el trabajador tuvo un accidente que lo dejó incapacitado de ejercer sus funciones u otros sucesos imprevistos (Harris et ál., 2020).

Rotación voluntaria del personal. Esta rotación deja mal vida a la empresa porque se origina cuando el trabajador renuncia a la organización, esta se puede dar por crecimiento profesional, posicionamiento en otra compañía, conflictos con el jefe o integrantes del equipo, política salarial, pasar más tiempo con la familia (Heliyon, 2019).

Rotación involuntaria del personal. Se origina por iniciativa de la propia empresa y es cuando la empresa quiere romper toda relación laboral con el trabajador, estos pueden ser a causa de bajo rendimiento, un mal comportamiento y otros factores (Skelton et ál., 2020).

III. METODOLOGÍA

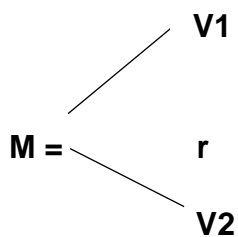
3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo: Esta investigación fue básica ya que se utilizaron teorías para solucionar de forma correlacional el problema de la selección y rotación del personal en la empresa (Concytec, 2018; Arias, 2016)

Diseño: Fue no experimental, dado que se observó o midió los datos propios de la medición de las variables en su contexto natural sin ninguna alteración, para analizarlas. También fue transversal en el sentido que se recolectan datos en un solo momento, o en un tiempo único (Hernández y Mendoza, 2018).

A la vez fue descriptivo y correlacional como indica Hernández et ál, (2014) este nivel de investigación trata de evaluar la relación entre dos variables en un tiempo establecido.

Para ello se utilizó el siguiente diagrama.



Dónde:

M = Los trabajadores del Hotel Casa Andina

V1 = Selección

V2 = Rotación de personal

R = Coeficiente de relación de variables

3.2 Variable de Operacionalización

Variable independiente: selección.

Variable dependiente: Rotación de personal.

3.2 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.

Población: Es definida como el conjunto de personas o elementos que poseen características comunes (Rivero, 2008). En este sentido la población estuvo constituida por el total de colaboradores de la empresa Hotelera Casa Andina de Cusco - 2021 que suman 26.

- Los criterios de inclusión: Todos los trabajadores de la empresa Casa Andina que están realizando sus funciones en la empresa.
- Los criterios de exclusión: Fueron excluidos a los trabajadores que estuvieron de licencia por vacaciones, descanso médico u otra justificación.

Muestra: La muestra se considera que es una parte representativa de la población que tiene las mismas propiedades (Caballero, 2015). En este sentido tamaño de la muestra, debido a que se tiene una población pequeña, fue el total de los trabajadores, es decir 26.

El tipo de muestreo fue no probabilístico ya que no se aplicó una fórmula para seleccionar la cantidad a encuestar.

Y la unidad de análisis fueron los trabajadores del Hotel Casa Andina de Cusco en el año 2021.

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La encuesta fue la que se utilizó como técnica para realizar una recolección eficaz y oportuna de la información, ya que es una de las más usadas en el ámbito científico empresarial (López y Roldan. 2015).

Cuestionario. En la investigación se utilizó un instrumento con diferentes ítems estructurada de acuerdo a las dimensiones e indicadores que se aplicaron a la población a fin de recolectar datos. Asimismo, Meneses, (2016) confirma lo hecho a afirmar que el cuestionario es un instrumento estandarizado que se emplea para la recogida de datos durante el trabajo de campo de algunas investigaciones cuantitativas.

La validez del instrumento se realizó a través de juicio de expertos los cuales fueron tres expertos especialistas en administración quienes evaluaron la congruencia de las preguntas para recolectar información válida.

Para la confiabilidad se aplicó el alfa de Cronbach al instrumento de recolección de datos, el resultado fue de 0.815 que indica que el instrumento es confiable.

3.4 Procedimientos.

Se comenzó elaborando el instrumento de recolección de datos que fue el cuestionario, este paso por la prueba de validez y confiabilidad, una vez hecho este paso se prosiguió a realizar la encuesta.

Antes de encuestar se solicitó permiso a la empresa Hotelera Casa Andina, luego de ellos se procedió a encuestar en el horario de descanso de los colaboradores, explicándoles lo importante que es la realización de la investigación. Una vez realizada la encuesta se procedió a codificar cada uno de ellos para el procesamiento de la información (Arias, 2020).

3.5 Método de análisis de datos.

Las encuestas fueron procesadas en una hoja de cálculo de Microsoft Excel donde se digitaron cada una de las respuestas de los participantes, luego se procedió a pasar al sistema estadístico SPSS Statistics versión 25. Para realizar el análisis descriptivo e inferencial.

En el análisis descriptivo se utilizaron las tablas de frecuencia y gráfico de barras, de esta forma se lograron describir los dos primeros objetivos.

Posteriormente para la estadística inferencial se utilizó el Rho de Spearman para determinar la relación de las variables, posteriormente se utilizaron los estadísticos de intensidad y de direccionalidad para determinar el efecto de la variable selección en la rotación del personal, así como también en sus dimensiones (Guiaja, 2019).

3.6. Aspectos éticos.

Teniendo como base lo que expresa Bernal (2010), esta investigación se caracterizó por cumplir con todas las normas de ética de la universidad, así como acreditar a los autores de las teorías citadas utilizando como base a las normas internacionales APA, por otro lado, se tomó en cuenta la confidencialidad de los participantes, a su vez los datos fueron utilizados de forma honesta y transparente.

IV. RESULTADOS

Objetivo General: Determinar la relación de la selección y rotación de personal en el Hotel Casa Andina de Cusco año 2021

H₀: La selección no tiene una relación significativa con la rotación de personal en el hotel Casa Andina de Cusco año 2021.

H₁: La selección tiene una relación significativa en la rotación de personal en el hotel Casa Andina de Cusco año 2021.

Tabla 1

Relación entre el proceso de selección y Nivel de Rotación en el Hotel Andina

		Nivel de Rotación			Total	Correlación
		Ni alta ni baja	Baja	Muy Baja		
Proceso de Selección	Buena	2	7	0	9	Rho de Spearman 0.733 Sig. (bilateral) 0.000
		22.2%	77.8%	0.0%	100.0%	
	Muy buena	0	14	3	17	
		0.0%	82.4%	17.6%	100.0%	
Total		2	21	3	26	
		7.7%	80.8%	11.5%	100.0%	
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

Interpretación: La tabla 1 muestra que entre la variable selección de personal y rotación de los colaboradores de la empresa existe una relación significativa para un nivel de confianza de 95% y un alfa de 0.05, con un valor del coeficiente igual a 0.733, que indica que hay una correlación moderada, y un valor de la asintótica bilateral de 0.000, valor menor al esperado de 0.05, que permite rechazar la hipótesis nula, y aprobar la hipótesis de investigación o alternativa que manifiesta que la selección tiene una relación significativa con la rotación de personal. Además, se puede observar que, bajo la percepción de los colaboradores, cuando la selección del personal es buena el nivel de rotación de personal es baja (77.78%), cuando la selección del personal es muy buena la rotación del personal es baja y muy baja (82.35% y 17.65%). Lo que indica que existe un nivel de asociación o relación entre las variables selección de personal y la rotación del mismo.

Objetivo específico N°1: Determinar la relación del reclutamiento y la rotación interna del personal en el Hotel Casa Andina de Cusco año 2021.

Tabla 2

Prueba de hipótesis entre las dimensiones reclutamiento y rotación interna.

		Rotación interna	
Rho de Spearman	Reclutamiento	Coefficiente de correlación	0,423*
		Sig. (bilateral)	0.031
		N	26

Interpretación: La tabla 2, muestra un relación media entre el reclutamiento y la rotación interna del personal pues el índice de correlación es de 0.423, asimismo dichos resultados son significativos porque la significancia bilateral es de 0.031 que es menor a la significancia esperada de 0.05, lo que permite determinar que a medida que existan buenos procedimientos de reclutamiento también existirán unos índices medios de rotación interna, lo cuales son aceptables en las organizaciones pues se deben especialmente a ascensos.

Objetivo específico N°2: Determinar la relación de la evaluación y la rotación externa en el Hotel Casa Andina de Cusco año 2021

Tabla 3

Prueba de hipótesis de Rho de Spearman de la relación entre las dimensiones evaluación y rotación externa del personal del Hotel Andina, 2021.

		Rotación externa	
Rho de Spearman	Proceso de Selección	Coefficiente de correlación	-0,281
		Sig. (bilateral)	0.165
		N	26

Interpretación: La tabla 3, muestra una relación media entre el reclutamiento y la rotación interna del personal pues el índice de correlación es de 0.281, asimismo dichos resultados no son significativos porque la significancia bilateral es de 0.165 que es mayor a la significancia esperada de 0.05, estos resultados son explicados dado que la rotación externa sucede en la mayoría de los casos por sucesos imprevistos, donde la evaluación no es determinadamente relacional con estos factores.

Objetivo específico N°3: Determinar la relación de las cualidades y la rotación voluntaria en el Hotel Casa Andina de Cusco año 2021

H₀: Las cualidades no tienen una relación significativa con la rotación voluntaria del personal en el hotel Casa Andina de Cusco año 2021.

H₁: Las cualidades tienen una relación significativa en la rotación voluntaria del personal en el hotel Casa Andina de Cusco año 2021.

Tabla 4

Prueba de hipótesis de Rho de Spearman de la relación entre las dimensiones cualidades y rotación voluntaria del personal del Hotel Casa Andina, 2021.

		Rotación voluntaria	
Rho de Spearman	Cualidades	Coefficiente de correlación	0,463*
		Sig. (bilateral)	0.017
		N	26

Interpretación: La tabla 4, muestra que la significancia bilateral es de 0.017 este resultado es menor a la significancia esperada que es 0.05 por tanto se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación de que las cualidades tienen relación significativa con la rotación voluntaria, asimismo el índice de correlación de Rho de Spearman es de 0.463, lo cual indica un nivel de relación medio, lo que permite determinar que a medida que existan una buena elección de cualidades del personal también existirán unos índices medios de rotación voluntaria, lo cuales son aceptables en las organizaciones pues estos buenos índices se deben a una disminución de renuncias del personal.

Objetivo específico N°4: Determinar la relación de las competencias y la rotación involuntaria en el Hotel Casa Andina de Cusco año 2021

H₀: Las competencias no tienen una relación significativa con la rotación involuntaria del personal en el hotel Casa Andina de Cusco año 2021.

H₁: Las competencias tienen una relación significativa en la rotación involuntaria del personal en el hotel Casa Andina de Cusco año 2021

Tabla 5

Prueba de hipótesis de Rho de Spearman de la relación entre las dimensiones competencias y rotación involuntaria del personal del Hotel casa Andina, 2021.

		Rotación involuntaria	
Rho de Spearman	Competencias	Coeficiente de correlación	0,594
		Sig. (bilateral)	0.001
		N	26

Interpretación: La tabla 5, muestra que la significancia bilateral es de 0.001 este resultado es menor a la significancia esperada que es 0.05 por tanto se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación que dice: las competencias tienen relación significativa con la rotación involuntaria, asimismo el índice de correlación de Rho de Spearman es de 0.594, lo cual indica un nivel de relación medio, lo que permite determinar que a medida que existan una buena elección de competencias personales también existirán unos índices medios de rotación voluntaria, lo cuales son aceptables en las organizaciones pues estos buenos índices se deben a una disminución en despidos un bajo desempeño o violación de las normas de la organización.

V. DISCUSIÓN

Aunque a simple vista la variable selección de personal, muchas veces no tiene importancia o mejor dicho no se le da la real importancia en las organizaciones e incluso en las instituciones estatales. Esta no es tan simple, y nunca menos importante que otras variables relacionadas con la gestión del talento humano, pues de la selección depende en un sentido muy estricto el desempeño de los colaboradores y de estos dependen los resultados de las actividades y operaciones de las organizaciones, en consecuencia, si la selección falla, es muy probable que también fallen otros elementos del sistema organizacional. Esta es una afirmación que se desprende de los resultados obtenidos en el presente estudio.

El resultado más relevante es el que según las pruebas realizadas se concluye en que la selección de personal afecta la rotación de los colaboradores en la organización en estudio. Pues se obtuvo que un 65.4%% de los colaboradores considera que la selección del personal es muy buena, y un 34.6% manifestó que la selección del personal es buena; consecuentemente, de la gran mayoría de trabajadores que consideran que la selección es muy buena un 82.4% indica que la rotación del personal es baja y un 17.6% menciona que la rotación del personal es muy baja; mientras que del porcentaje que afirmaron que la selección buena un 77.8% indicó que la rotación es baja y un 22.2% percibió que la rotación era ni alta ni baja (regular). Como se observa existe una asociación, pues cuando la selección es buena o muy buena la rotación varía proporcionalmente, demostrándose que existe una relación entre las variables (tabla 3). Estos resultados obtenidos en el estudio se condicen con el estudio realizado por Apaza (2019) quien obtuvo como conclusión que existe una correlación positiva con un índice de 0.66, asimismo también se encontró que 25% de los trabajadores indica que casi nunca se realiza una buena selección del talento; asimismo con respecto a la rotación se encontró un que 40% indica que casi nunca existe una rotación de personal y el 37% indica que siempre.

Por otro lado, se ha comprobado que existe una correlación significativa entre las variables, puesto que mediante el coeficiente de correlación de Rho Spearman con un valor de significancia bilateral igual a 0.000, valor que es menor al valor esperado de 0.05 se ha rechazado la hipótesis nula y se aprobó

la hipótesis alternativa de que existe relación significativa entre la variable selección y rotación de personal en la empresa Hotel Andina Cusco. Esta comprobación nos permite confirmar la afirmación de la tesis que hay una relación positiva entre estas variables y por tanto que la selección de personal no es una variable menor o que pueda ser pasada por desapercibida, por el contrario, hoy más que nunca demanda una vital importancia en el aseguramiento de los resultados altamente positivos en las organizaciones, pudiendo considerarse como un elemento generador de competitividad. Los resultados compatibilizan con los obtenidos por el estudio realizado por Rupay y Sandoval (2018), quien concluye que existe influencia positiva de la gestión de selección del personal en la rotación de los trabajadores con índice de 34.34 de chi cuadrado. Además, se encontró que el 32% de los trabajadores considera que el procedimiento de reclutamientos es claro, el 28% considera que el 28% se hace un buen proceso de reclutamiento, asimismo el 36% considera está satisfecho con las condiciones de trabajo, el 22% también está de acuerdo con su salario. No obstante que ha utilizado otra prueba, los hallazgos no dejan de tener razón concordante con el estudio que se ha realizado actualmente.

No conforme con haber encontrado que existe relación entre las variables, con la finalidad de confirmar y dejar un precedente importante en el tratamiento de estas variables se explica el índice de correlación de Spearman este coeficiente no permite entender que si la relación es alta o baja así como también si es positiva o negativa, muy importante para medir el grado de asociación así como también su dirección este coeficiente es de 0.733 indicando de esta manera que las variables tienen un nivel moderado de relación y que es positiva lo que dejaría claro a un mejor manejo de la selección del personal existiría mejores índices de rotación en la empresa. Los hallazgos obtenidos conciden con el estudio y los resultados obtenidos por Romero, (2018) quienes llegaron a la conclusión que no existe relación significativa entre la selección del personal y la alta rotación, encontrando según el Rho de Spearman se encontró una relación positiva débil de 0.25.

Otro aspecto importante es el que se tuvo al relacionar las dimensiones de las variables, donde los resultados confirmaron las relaciones entre la mayoría de las dimensiones. Asimismo, se buscó establecer el nivel de la relación así como también si es positiva o negativa, para ello se procedió a realizar pruebas

de hipótesis de las dimensiones de la variable selección con las dimensiones de variable la rotación, en la cual se refleja que existe relación significativa entre la dimensión reclutamiento y la dimensión rotación interna con índice de correlación de 0.423, también existe relación entre las cualidades y la dimensión rotación voluntaria con un índice de 0.469 y existe relación significativa entre las competencias y la rotación involuntaria con un índice de correlación de 0.527, habiendo encontrado que existe indicadores de rotación positivos cuando el nivel de reclutamiento, cualidades y competencias es mayor, es decir a una variación positiva del proceso de selección, hay una disminución en el índice de la rotación del personal, esto quiere decir que si mejoramos o perfeccionamos el proceso de selección del personal en las dimensiones de reclutamiento, cualidades y competencias, mejoraremos los índices de rotación interna y disminuirémos el índice de rotación involuntario y voluntario.

Ello demuestra la importancia que tiene la variable selección en el nivel de la rotación de personal de la organización. Además cabe indicar que la rotación involuntaria es la que se genera por voluntad de la empresa u organización, es decir que es la empresa que desea prescindir del trabajador ya sea por improductividad, mal comportamiento o por no renovar el contrato debido a que no cumple con las expectativas esperadas respecto al rendimientos o performance del colaborador, siendo este aspecto contraproducente dado que la empresa que lo contrata es la empresa que lo despide del trabajo, hecho que muestra la gran deficiencia que se tiene en el proceso de selección. Estos resultados tienen compatibilidad con el estudio realizado por Medina (2019) quien concluye que la selección si afecta a la rotación del personal dado que en esta empresa se encontró que las principales causas de rotación del personal fue el 35% por un deficiente rendimiento y el 30% por un incumpliendo de las obligaciones del trabajador; causas que están muy relacionadas con la selección del personal. Como se observa las variables quedan establecidas como variables relacionadas o asociadas que una afecta la otra en forma significativa.

También se encontró una disparidad en los resultados donde se probó por medio del Rho de Spearman que no existe relación entre la evaluación y la rotación externa, dicho resultado concuerda con lo encontrado por Apaza (2019) quien apozar de haber encontrado relación que una buena selección se relación con un índice bajo de rotación, encontró una disparidad donde el 40% indica que

casi nunca existe rotación de personal y el 37% indica que siempre. Estos hallazgos se pueden explicar desde el hecho que la relación externa tiene que ver con la salida del personal por los despidos, por temas como la incapacidad total o parcial de un trabajador por accidentes que son sucesos imprevistos, otro imprevisto es los inconvenientes salariales producto de situación adversas como la que está pasando el mundo que es el Covid – 19 y está afectando los salarios de los trabajadores que a su vez lo lleva a buscar otras oportunidades, esta rotación puede existir a pesar de los buenos esfuerzos que realice la empresa por seleccionar mejor a su personal.

Las afirmaciones que se hacen en el presente estudio, como vemos tiene coherencia y se condicen con la mayoría de estudios realizados anteriormente. No obstante, los resultados también son coherentes con las teorías que se han formulado en la materia tales como la expresada por Chiavenato (2019) quien afirma que la selección tiene la función importantísima y vital para un excelente desarrollo de operaciones eficientes y efectivas en la organización, pues indica que la selección busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o incluso aumentar la eficiencia y el desempeño del personal. Otra de las teorías con que es coherente el estudio es la expresada por Kamran (2015) quien manifiesta que la selección es un proceso de elegir a nuevos miembros en la organización y garantizar atraer candidatos competentes y calificados adecuados para el desempeño del puesto de trabajo. Es que, así como la materia prima define la calidad de un producto y un proceso de formación profesional a la calidad del profesional, la selección define la calidad del desempeño y este a su vez la rotación del personal.

VI. CONCLUSIONES

1. Con respecto al objetivo general de la investigación, se concluye que para un nivel de confianza de 95% y un alfa de 0.05, con un valor del coeficiente igual a 0.432, existe una correlación significativa, un valor de la asintótica bilateral de 0.028, valor menor al esperado de 0.05, que hay una relación significativa de la variable selección con la rotación de personal (ver tabla 3).
2. Con respecto al primer objetivo específico de la investigación, se concluye que el reclutamiento tiene relación significativa con la rotación interna del personal con una significancia de 0.031 y un índice de correlación de 0.423 lo que indica que a buenos niveles de reclutamiento existirán índices medios de rotación interna (ver tabla 4).
3. Con respecto al segundo objetivo específico, se concluye que la evaluación no tiene relación significativa con la rotación externa del personal con una significancia de 0.165 y un índice de correlación de -0.281 lo que indica que a buenos niveles de evaluación no existirán buenos índices o una disminución de los índices de rotación externa de personal, explicado porque la rotación externa muchas veces ocurre por sucesos imprevistos (ver tabla 5).
4. Con respecto al tercer objetivo específico, se concluye que las cualidades tienen relación significativa con la rotación voluntaria del personal con una significancia de 0.017 y un índice de correlación de 0.463 lo que indica que a buenos niveles de selección de cualidades existirán buenos índices o una disminución de los índices de rotación voluntaria de personal (ver tabla 6).
5. Con respecto al cuarto objetivo específico, se concluye que la competencia tiene relación significativa con la rotación involuntaria del personal con una significancia de 0.001 y un índice de correlación de 0.594 lo que indica que a buenos niveles de selección de competencias existirán buenos índices o una disminución de los índices de rotación involuntaria de personal (ver tabla 7)

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la gerencia de la empresa Hotel Casa Andina Cusco:

1. Considerando la relación significativa de las variables selección y rotación de personal, se recomienda establecer un sistema ordenado y estructurado de selección de personal, que permita obtener el personal idóneo para los puestos de trabajo, basados en la determinación del perfil del puesto que considere aspectos como identificación, integración y desarrollo del personal a fin de evitar la rotación en un cien por ciento.
2. Sabiendo que hay una fuerte relación entre la dimensión reclutamiento y la rotación interna se recomienda alinear los perfiles de los puestos con los requisitos del reclutamiento para buscar seleccionar a los colaboradores de manera óptima y totalmente coherente con las necesidades del puesto de trabajo buscando asegurar el mejor desempeño que reduzca la rotación interna, en busca del desarrollo hacia la mejora de su puesto de trabajo.
3. Con respecto a la relación de la evaluación con la rotación externa, se recomienda que, al ingresar trabajadores muy bien evaluados y seleccionados, formule programas de motivación y retención de la persona tendiente a disminuir la rotación externa basado en las mejoras de las condiciones laborales fuera de la organización.
4. En la relación de las cualidades del personal con la rotación voluntaria se recomienda formular programas de mejora continua en las condiciones laborales, programas de incentivos y motivación en el trabajo convirtiendo a la organización en un lugar atractivo y elegible para laborar.
5. De acuerdo con la relación de la selección de competencias y la rotación involuntaria, se recomienda mejorar los tipos de filtro en el proceso de selección por competencia, de tal forma que el personal seleccionado cumpla estrictamente con las características y requisitos que el puesto requiere para que no se esté despidiendo al personal por falta de rendimiento en sus puestos de trabajo debido a bajos niveles de competencias laborales.

REFERENCIAS

- Aliaga, R. (2019). *Factores que influyen en la rotación del personal caso empresa "Avecitas"* [Tesis de Pregrado, Universidad Continental]. Repositorio institucional continental.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/7014/5/IV_FCE_308_Aliaga_Huali_2019.pdf
- Alles, M. (2006). *Selección por Competencias*. Granica.
- Alonso, P., Moscoso, S., y Cuadrado, D. (2015). Procedimientos de selección de personal en pequeñas y medianas empresas españolas. *Psicología de trabajo. Organizacional*, 31(2), 79-89. <https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2015.04.002>.
- Álvarez, D. (2020). *Rotación de personal ¿Qué es y cómo combatirla?* Plaza y Valdéz
- Apaza, Y. (2019). *Selección del talento humano y rotación del personal de la Municipalidad de Carabayllo*. [Tesis de Licenciamiento, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59410/B_Apaza_CYC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, F. (2016). *El Proyecto de investigación, introducción a la metodología científica*. Episteme
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis, guía para la elaboración*. Biblioteca Nacional del Perú N° 2020-05577.
- Arshad, H., y Fadilah, P. (2015). Determinants of Turnover Intention among Employees. *Journal of Administrative Science*, 12(2), 1-15.
- Becerra N. (2018). *Rotación de personal y productividad en un área de una empresa de servicios logísticos en la región callao, 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio ucv.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35447/Becerra_GN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Caldera, D. y Arredondo, M. (2019). Rotación de personal en la industria hotelera en el estado de Guanajuato, México. *Revista Ibero-Americana de Estrategia*, 15(4), 615-629.
- Cansino, M. (2019). Tipos de rotación de personal. *Cuida tu dinero.com*.
<https://www.cuidatudinero.com/13176584/tipos-de-rotacion-de-personal>
- Castillo, E., y Sabando, J. (2018). *Estudio de la Incidencia que tiene la Rotación de Personal en la Productividad de la Compañía Exportadora del Sur en el Periodo 2014 al 2017 – Guayaquil Ecuador*, [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil] Repositorio ucsg.
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/10174/1/T-UCSG-PRE-ECO-ADM-449.pdf>
- Chiavenato, I. (2019). *Administración De Recursos Humanos*. (10ª Ed.). McGraw-Hill

- Chicaiza, O., Bastidas, M., Llano, A., Moreno, P., y Hernández, M. (2018). Políticas de selección del personal y satisfacción del cliente en hospitales públicos del Ecuador. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*, 37(1), 116-120. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03002018000100012&lng=es&tlng=es
- Concytec (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica – reglamento.* renacyt. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf
- Cortez, D. (2019) *En su estudio Procesos De Reclutamiento Y Selección De Personal En La Empresa Automotriz Andina S.A. Cusco – 2018.* [Tesis de Pregrado, Universidad Andina Del Cusco]. Repositorio uandina. http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/2769/1/Diego_Tesis_bachiller_2019.pdf
- Cortez, E., Centeno, R., Ravines, R. y Diaz, W. (2016). *Factores Determinantes de la Rotación laboral en los hoteles turísticos de tres a cinco estrellas en la Región Arequipa – 2016,* [Tesis De Posgrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio pucp. http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9666/CORTEZ_CENTENO_FACTORES_HOTELES_AREQUIPA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dessler, G., Varela, R. (2017). *Administración de Recursos Humanos Enfoque Latinoamericano.* (6ª Ed.). Pearson.
- Flores, I. (2017). *Rotación de personal y nivel de satisfacción de los colaboradores de la empresa Peruvian - Tarapoto 2017.* [Tesis de Pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio ucv. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23412/flores_gi.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Flores, R. (2018). *La Selección De Personal Docente De La Institución Educativa Privada San José - La Salle Cusco 2017,* [Tesis de Pregrado, Universidad Andina Del Cusco]. Repositorio uandina. http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/2023/1/Renzo_Tesis_bachiller_2018.pdf
- Grados J. (2014). *Reclutamiento: selección, contratación e inducción de personal.* (4ta. Ed.). El Manual Moderno.
- Guiaja, M. y Guiaja, R. (2019). *Metodología de la Investigación científica.* Guigraf E.I.R.L.
- Guilding, C., Lamminmaki, D., y McManus, L. (2014). Staff turnover costs: In search of accountability. *International Journal of Hospitality Management*, 36, 231-243. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2013.10.001>
- Harris, C., Lavelle, J., y McMahan, G. (2020). The effects of internal and external sources of justice on employee turnover intention and organizational

- citizenship behavior toward clients and workgroup members. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(17), 2141-2164. <https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1441163>
- Heliyon, J. (2019). A qualitative case study of employee turnover in retail business. *Journal List*, 5(6), 30-45. <https://dx.doi.org/10.1016%2Fj.heliyon.2019.e01796>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- Hernández, S. y Blanca Y. (2012). La selección de personal, algunas consideraciones frente a sus prácticas. *Semestre Económico*, 15(31),173-186. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=165024299007>
- Kamran, A. (2015). Analysis of the Recruitment and Selection Process. *Proceedings of the Ninth International Conference on Management Science and Engineering Management*, 362, 1357-1375. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-662-47241-5_114
- Kurnat, E., Ganger, M., Peterson, K., y Channell, L. (2017). Reducing Annual Hospital and Registered Nurse Staff Turnover—A 10-Element Onboarding Program Intervention. *Sage*, 3, 1-13. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2377960817697712>
- López, P. y Roldan, S. (2016). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Edición digital: <http://ddd.uab.cat/record/163567>
- Louffat, E. (2018). *Reclutando y seleccionando al personal*. (1ra. Ed.). Pearson Educación
- De Paz, F. (2018). *Rotación de personal y clima organizacional (Estudio realizado en una importadora de vidrios ubicada en la zona 7 de Quetzaltenango)*, [Tesis Pregrado, Universidad Rafael Landívar] Repositorio [url.](http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjrce/2018/05/43/Macario-Fredy.pdf)
- Manco, C. (2016). *Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica 2016*. [Tesis Postgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio ucv. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16208/Manco_CCS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martinez, O. y Vargas T. (2019). Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local. *Coodes*, 7(2), pp.225-242. ISSN 2310-340X.
- Mawere, S., y Kwazi, O. (2018). Factores causing employee turnover in the public service, South África. *Journal of Management & Administration*, 1(1), 77-100. <https://journals.co.za/doi/abs/10.10520/EJC-110784ed03>
- Medina, J. (2019). *Incidencia el proceso de selección en la rotación en una empresa de seguridad privada*, [Tesis de Maestría, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio [unimilitar.](http://repositorio.unimilitar.edu.co)

- <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/21108/MedinaSalazarJohanFernando2019.pdf.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Meneses, J. (2016) El Cuestionario. Universitat Oberta de Catalunya. <https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario/cuestionario.pdf>
- Otoo, I., Assuming, J., & Mensah, P. (2018). Effectiveness of Recruitment and Selection Practices in Public Sector Higher Education Institutions: Evidence from Ghana. *European Scientific*, 14(13), 1857-7881. <https://core.ac.uk/download/pdf/236413221.pdf>
- Pérez R., Rubén J. (2014). Una relación desequilibrada: la selección de personal en tiempos de crisis. *Revista de ciencias sociales*, 2(1),23-35, <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=441542971003>
- Rivero, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Shalom.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*. Pearson.
- Romero, A. (2018). *Selección del personal y su relación con la alta rotación en los negocios del centro comercial Nicolini Lima – 2018*, [Tesis de Pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio ucv. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24985/Romero RAW.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24985/Romero_RAW.pdf?sequence=6&isAllowed=y)
- Rubio, J., Villagrán, D. (2017). *La rotación del personal y su incidencia en el desempeño del talento humano en la corporación fíales -Guayaquil Ecuador, 2017*, [Tesis De Pregrado, Universidad De Guayaquil, Ecuador]. Repositorio ug. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/20744/1/ROTACION%20DE%20PERSONAL%20RUBIO-VILLAGRAN.pdf>
- Runa, (2017). ¿Qué es la rotación de personal? *Runa*. <https://runahr.com/recursos/hr-management/que-es-la-rotacion-personal/#:~:text=La%20rotaci%C3%B3n%20se%20caracteriza%20por,Falta%20de%20motivaci%C3%B3n>
- Rupay, S., y Sandoval, L. (2018). *Influencia de la gestión de reclutamiento y selección en la rotación de los trabajadores de la empresa Picorp*. [Tesis de licenciamiento, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio uigv. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2928/TESIS_%20RUPAY%20ASENCIOS%20SANDY%20Y%20SANDOVAL%20SIQUEROS%20LUIS.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Skelton, A., Nattress, D., & Dwyer, R. (2020). Predicting manufacturing employee turnover intentions. *Journal of Economics, Finance and Administrative*, 25(49), 100-115. <http://dx.doi.org/10.1108/jefas-07-2018-0069>
- Tomas, R. (2016). *Recursos humanos dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Ediciones Octaedro.

Anexos:

Operacionalización de las variables.

Tabla 1

Variable Selección

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Selección	Es definido como el proceso de encontrar a la persona adecuada que tenga las habilidades, destreza y conocimiento que el puesto de trabajo lo solicite (Dessler y Varela, 2017).	La selección de personal fue medida mediante un cuestionario que contienen 16 items, los cuales contienen cuatro escalas de valoración y mide las dimensiones como: Reclutamiento, Evaluación y Cualidades.	Reclutamiento	Búsqueda de personas atracción y habilidades	Ordinal
			Evaluación	Conocimientos y pruebas	
			Cualidades	Puntualidad y respeto	
			Competencias	Trabajo en equipo y proactividad	

Tabla 2

Variable 2 rotación del personal

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Rotación de personal	Es un indicador utilizado por el área de recursos humanos el cual le permite medir su eficacia al contar el personal pues este indicador mide los cuantos trabajadores terminan su vínculo laboral con la organización en un tiempo determinado (Grados, 2014).	La rotación de personal se midió mediante un cuestionario que contiene 13 items, los cuales comprenden cinco escalas de valoración y mide las dimensiones como: Rotación interna, externa, voluntaria e involuntaria.	Rotación interna del personal	Ascensos y promociones Cambio de puesto Movilidad a otro departamento o sede	Ordinal
			Rotación externa del personal	Despidos Incapacidad total o parcial Política salarial	
			Rotación voluntaria del personal	Posicionamiento en otra compañía Conflictos con el jefe o integrantes del grupo	
			Rotación involuntaria del personal	Reducción del personal Bajo desempeño No cumple las normas de la empresa	

Fuente: Elaboración propia

Matriz de consistencia lógica

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: “Selección y Rotación de personal en el hotel Casa Andina de Cusco - 2021”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Métodos
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación de selección y rotación de personal en el hotel Casa Andina de Cusco - 2021?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación de la selección y rotación de personal en el hotel Casa Andina de Cusco año 2021</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>La selección se relaciona con la rotación de personal en el hotel Casa Andina de Cusco año 2021; la selección no se relaciona con la rotación de personal en el hotel Casa Andina de Cusco año 2021</p>	<p>Variable 01</p> <p>Selección</p>	<p>Dimensiones de variable 01</p> <p>Reclutamiento</p> <p>Evaluación</p> <p>Cualidades</p> <p>Competencias</p>	<p>Indicadores de variable 01</p> <p>Búsqueda de personas atracción y habilidades</p> <p>Conocimientos y pruebas</p> <p>Puntualidad y respeto</p> <p>Trabajo en equipo y proactividad</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>El tipo de investigación es básica</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>Se tiene un diseño no experimental transversal descriptivo y correlacional.</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo se relaciona el reclutamiento y rotación interna de personal en el hotel Casa Andina de Cusco - 2021?,</p> <p>¿Cómo se relaciona la evaluación y rotación externa de personal en el hotel Casa Andina de Cusco - 2021?,</p> <p>¿Cómo se relaciona las cualidades y rotación voluntaria de personal en el hotel Casa Andina de Cusco - 2021?,</p> <p>¿Cómo se relaciona la competencias y rotación involuntaria del personal en el hotel Casa Andina de Cusco - 2021?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación de reclutamiento y rotación interna de personal en el hotel Casa Andina de Cusco año 2021,</p> <p>Determinar la relación de evaluación y rotación externa personal en el hotel Casa Andina de Cusco año 2021,</p> <p>Determinar la relación de cualidades y rotación voluntaria de personal en el hotel Casa Andina de Cusco año 2021,</p> <p>Determinar la relación de competencias y rotación involuntaria personal en el hotel Casa Andina de Cusco año 2021.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación entre reclutamiento y rotación interna de personal en el hotel Casa Andina de Cusco año 2021, No existe relación entre reclutamiento y rotación interna de personal en el hotel Casa Andina de Cusco año 2021,</p> <p>Existe relación entre evaluación y rotación externa personal en el hotel Casa Andina de Cusco año 2021, No existe relación entre evaluación y rotación externa personal en el hotel Casa Andina de Cusco año 2021,</p> <p>Existe relación entre cualidades y rotación voluntaria de personal en el hotel Casa Andina de Cusco año 2021, No existe relación entre cualidades y rotación voluntaria de personal en el hotel Casa Andina de Cusco año 2021,</p> <p>Existe relación entre competencias y rotación involuntaria personal en el hotel Casa Andina de Cusco año 2021, No existe relación entre competencias y rotación involuntaria personal en el hotel Casa Andina de Cusco año 2021</p>	<p>Variable 01</p> <p>Rotación de personal</p>	<p>Dimensiones de variable 01</p> <p>Rotación interna</p> <p>Rotación externa</p> <p>Rotación voluntaria</p> <p>Rotación involuntaria</p>	<p>Indicadores de variable 01</p> <p>Ascensos y promociones</p> <p>Cambio de puesto</p> <p>Movilidad a otro departamento o sede</p> <p>Despidos</p> <p>Incapacidad total o parcial</p> <p>Política salarial</p> <p>Posicionamiento en otra compañía</p> <p>Conflictos con el jefe integrantes del grupo</p> <p>Reducción del personal</p> <p>Bajo desempeño</p> <p>No cumple las normas de la empresa</p>	<p>Población</p> <p>26 personas</p> <p>Muestra</p> <p>26 personas por ser finita</p> <p>Escala</p> <p>Ordinal</p>

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Escuela de pregrado administración, cuestionario de selección y rotación de personal

Buenos días y/o tardes, se les pide responder la siguiente encuesta el cual tiene carácter confidencial con fines académicos, para obtener información relevante para cumplir con los objetivos de la investigación titulada: “Selección y Rotación de personal en el hotel Casa Andina de Cusco - 2021” Agradeciendo su colaboración, lea las siguientes preguntas y responda con veracidad según crea conveniente.

Género: Hombre _____ Mujer _____

TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
4	3	2	1	0

SELECCIÓN	TA	A	I	D	TD
Reclutamiento	4	3	2	1	0
Atracción					
1. ¿La organización utiliza medios digitales para atraer candidatos?					
2. ¿El proceso de reclutamiento se realiza de acuerdo al cronograma establecido?					
3. ¿La organización atrae candidatos de acuerdo al perfil del puesto?					
Habilidades					
4. ¿La organización considera importante que los candidatos cuenten con una habilidad específica en una determinada área?					
5. ¿Dentro del proceso de reclutamiento se valora más a los que asumen retos?					
Evaluación					
Conocimiento					
6. ¿La organización considera importante evaluar el nivel de conocimientos generales y técnicos que exige el puesto a cubrir?					
7. ¿Las capacitaciones al personal por parte de la organización normalmente son evaluadas?					
Pruebas					

8. ¿Se aplica pruebas psicologías en el proceso de selección de personal?					
9. ¿La organización realiza un periodo de prueba al aspirante del puesto?					
Cualidades					
Puntualidad					
10. ¿Considera la puntualidad como una cualidad fundamental para el proceso de selección?					
11. ¿Para la organización es importante que los trabajadores realicen las tareas dentro del tiempo previsto?					
Respeto					
12. ¿El respeto se practica mutuamente dentro de la organización?					
13. ¿Se respeta las normas establecidas de la empresa?					
Competencias					
Trabajo en equipo					
14. ¿La organización da importancia al trabajo en equipo?					
15. ¿En momentos en críticos, los trabajadores son solidarios entre sí?					
Proactividad					
16. ¿Dentro de la organización los trabajadores pueden cubrir otros puestos?					
ROTACIÓN DE PERSONAL					
	TA	A	I	D	TD
	4	3	2	1	0
Rotación interna					
Ascensos y promociones					
17. ¿La empresa maneja una política de ascensos y promociones del personal?					
Cambio de puesto					
18. ¿Los cambios de puesto del personal están considerados dentro del plan estratégico de la empresa?					
19. ¿La organización establece con frecuencia los cambios de puesto del personal?					
Movilidad a otro departamento o sede					
20. ¿La organización establece la rotación del personal a otra área de manera armonizada y coordinada?					
Rotación externa					
Despidos					
21. ¿La organización justifica los despidos que realiza a los trabajadores?					
Incapacidad total o parcial					

22. ¿En la organización se presentaron casos de accidentes o eventos del trabajador que le imposibilitaron de manera definitiva su desempeño?					
Política salarial					
23. ¿La rotación del personal se genera por inconvenientes salariales con la organización?					
Rotación voluntaria					
Posicionamiento en otra compañía					
24. ¿Ocurren casos de los trabajadores dejaron la empresa por un puesto en otra compañía?					
Conflictos con el jefe o integrante del grupo					
25. ¿En la empresa se generan casos de conflicto laboral entre jefe y el colaborador?					
26. ¿En la empresa se generan casos de conflicto laborales entre los trabajadores?					
Rotación involuntaria					
Reducción de personal					
27. ¿La organización establece lineamientos generales con respecto a la reducción de personal?					
Bajo desempeño					
28. ¿La empresa tiene una política que se sustenta en base a metas y objetivos con el trabajador?					
No cumple las normas de la empresa					
29. ¿Las normas de la empresa son informados oportunamente a los trabajadores?					

Anexo 3. Validez del instrumento

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE SELECCIÓN

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Selección y rotación de personal en el Hotel Casa Andina 2021.

1.2 Investigador (a) (es):

Bach.: Valerio Quispe Cayo.

Bach.: Heland Jhoel Villena Guzmán.

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación, teniendo relación con las variables objeto de estudio.

4. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y apellidos: Abraham José García Yovera DNI: 80270538

Grado académico: Mg. Talento Humano y Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad

Centro de Trabajo: Universidad Cesar Vallejo-UCV

Formación profesional: Lic. Administración



Firma

Fecha: 28 de junio de 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE ROTACIÓN DE PERSONAL

1. DATOS GENERALES:

1.1. Título Del Trabajo De Investigación:

Selección y rotación de personal en el Hotel Casa Andina 2021.

1.2. Investigador (a) (es):

Bach.: Valerio Quispe Cayo.

Bach.: Helard Jhoel Villena Guzmán.

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					90
Objetividad	Está expresado en conductas observables					90
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90
Organización	Existe una organización lógica					90
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias					90
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos					90
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores					90
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					90

PROMEDIO DE VALORACIÓN

90

3. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación, teniendo relación con las variables objeto de estudio.

4. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y apellidos: Abraham José García Yovera DNI: 80270538

Grado académico: Mg. Talento Humano y Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad

Centro de Trabajo: Universidad Cesar Vallejo-UCV

Formación profesional: Lic. Administración



Firma

Fecha: 28 de junio de 2021

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE SELECCIÓN**

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Selección y rotación de personal en el Hotel Casa Andina 2021.

1.2 Investigador (a) (es):

Bach.: Valerio Quispe Cayo.

Bach.: Helard Jhoel Villena Guzmán.

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
Objetividad	Está expresado en conductas observables				X	
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
Organización	Existe una organización lógica				X	
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias				X	
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos				X	
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores				X	
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación, teniendo relación con las variables objeto de estudio.

4. DATOS DEL EXPERTO:

Nombre y apellidos: José G. Linares Cazola

DNI 31674876

Grado académico:

Centro de Trabajo:



Firma:

Fecha: 28 de Junio del 2021

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE ROTACIÓN DE PERSONAL**

1. DATOS GENERALES:

1.1. Título Del Trabajo De Investigación:

Selección y rotación de personal en el Hotel Casa Andina 2021.

1.2. Investigador (a) (es):

Bach.: Valerio Quispe Cayo.

Bach.: Helard Jhoel Villena Guzmán.

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
Objetividad	Está expresado en conductas observables				X	
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
Organización	Existe una organización lógica				X	
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias				X	
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos				X	
Coherencia	Existe coherencia entre los ítems, dimensiones e indicadores				X	
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación, teniendo relación con las variables objeto de estudio.

4. DATOS DEL EXPERTO:

Nombre y apellidos: José G. Linares Cazola

DNI 31674876

Grado académico:

Centro de Trabajo:



Firma:

Fecha: 28 de Junio del 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE SELECCIÓN

1. DATOS GENERALES:

1.1 Título Del Trabajo De Investigación:

Selección y rotación de personal en el Hotel Casa Andina 2021.

1.2 Investigador (a) (es):

Bach.: Valerio Gutspe Coyo.

Bach.: Helard Jhoel Villena Guzmán.

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Bajo 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				x	
Objetividad	Está expresado en conductas observables				x	
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				x	
Organización	Existe una organización lógica				x	
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				x	
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias				x	
Consistencia	Basado en aspectos técnicos científicos				x	
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores				x	
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				x	
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				x	

PROMEDIO DE VALORACIÓN

80

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación, teniendo relación con las variables objeto de estudio.

4. DATOS DEL EXPERTO:

Nombre y apellidos: Manuel Antonio Espinoza de la Cruz

DNÍ 181959

Grado académico: Doctor en Administración de la Educación

Centro de Trabajo: Universidad César Vallejo

Firma:



Fecha: 28 de Junio del 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE ROTACIÓN DE PERSONAL

1. DATOS GENERALES:

1.1. Título Del Trabajo De Investigación:

Selección y rotación de personal en el Hotel Casa Andina 2021.

1.2. Investigador (a) (es):

Bach.: Valerio Quispe Cayo.

Bach.: Helard Jhoel Vilena Guzmán.

2. ASPECTOS A VALIDAR:

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20	Baja 21-40	Regular 41-60	Buena 61-80	Muy buena 81-100
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				x	
Objetividad	Está expresado en conductas observables				x	
Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				x	
Organización	Existe una organización lógica				x	
Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				x	
Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de la estrategias				x	
Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos				x	
Coherencia	Existe coherencia entre los índices, dimensiones e indicadores				x	
Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				x	
Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				x	

PROMEDIO DE VALORACIÓN

80

3. OPINION DE APLICABILIDAD:

El instrumento elaborado cumple con los criterios y estándares requeridos para la aplicación, teniendo relación con las variables objeto de estudio.

4. DATOS DEL EXPERTO:

Nombre y apellidos: Manuel Antonio Espinoza de la Cruz DNI 18195946

Grado académico: Doctor en Administración de la Educación

Centro de Trabajo: Universidad César Vallejo

Firma:



Fecha: 28 de Junio del 2021

Anexo 4. Validez y fiabilidad

El instrumento es sometido a juicio de expertos. Para la validación se emplearon como procedimientos la selección de los expertos, en investigación y en la temática de estudio. La entrega de la carpeta de evaluación a cada experto: cuadro de operacionalización de las variables, instrumento y ficha de opinión; mejora de los instrumentos en función a las opiniones y sugerencias de estos expertos.

Para establecer la confiabilidad del instrumento, se aplica una prueba piloto; posterior a ello, los resultados fueron sometidos a los procedimientos del método Alfa de Cronbach, citado por Hernández et al. (2014); el cálculo de confiabilidad que obtuvo del instrumento fue $\alpha=0.815$, resultado que a luz de la tabla de valoración e interpretación se asume como una confiabilidad excelente, que permite determinar que el instrumento proporciona la fiabilidad necesaria para su aplicación.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.815	29

Anexo 5. Prueba de confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,815	29

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
P1	4,1000	,99443	10
P2	4,2000	,63246	10
P3	4,3000	,67495	10
P4	4,0000	,66667	10
P5	3,9000	,99443	10
P6	4,0000	,94281	10
P7	3,9000	,99443	10
P8	4,8000	,42164	10
P9	4,9000	,31623	10
P10	4,3000	,48305	10
P11	4,7000	,48305	10
P12	4,4000	,69921	10
P13	4,2000	1,03280	10
P14	3,8000	1,13529	10
P15	4,1000	,87560	10
P16	3,6000	,69921	10
P17	3,8000	,78881	10
P18	3,2000	1,13529	10
P19	3,9000	,99443	10
P20	3,3000	,94868	10
P21	3,3000	,94868	10
P22	2,9000	1,19722	10
P23	2,4000	,96609	10
P24	4,6000	,69921	10
P25	2,5000	1,08012	10
P26	3,2000	1,13529	10
P27	2,8000	1,13529	10
P28	4,1000	,87560	10
P29	4,3000	,48305	10

Anexo 6. Carta de la empresa



CARTA DE AUTORIZACION

A quien corresponda:

Por medio de la presente, autorizamos al Sr. **VALERIO QUISPE CAYO** identificado con DNI **42700636** y al Sr. **HELARD JOEL VILLENA GUZMAN** identificado con DNI **42039973** a realizar un trabajo de investigación en el Hotel Casa Andina - Cusco para obtener el título profesional en Administración en la Universidad Cesar Vallejo.

Extendemos la presente constancia a solicitud de los interesados, para fines académicos.

Cusco, 15 junio del 2021


Nexus Hotel Perú S.A.
Eduardo Rojas
Gestión Humana CUSCO

T 511 213 9710
F 511 213 9790
informes@casa-andina.com
www.casa-andina.com

Arequipa Chachapoyas Chiclayo Chincha Colca Cusco Isla Suasi Lima (Miraflores) Nasca Puno Valle Sagrado