



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Procesos de selección y rotación de personal en una empresa
comercializadora de pieza de maquinaria pesada, Trujillo 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Álvarez Cortijo, Thomas Jefferson (ORCID: 0000-0001-9448-412X)
Villanueva Rodriguez, Tania Elizabeth (ORCID: 0000-0002-7881-7892)

ASESOR:

Mg. Romero Escalante, Víctor Fabián (ORCID: 0000-0002-7186-9411)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA — PERÚ

2021

DEDICATORIA

Este trabajo es dedicado a nuestros familiares por su apoyo incondicional y motivación constante para lograr nuestros objetivos.

A mis padres María y Ricardo por su apoyo en todo momento, a mi hermana Tati que siempre ha estado presente en cada etapa de mi vida universitaria.

A mi madre Vicky por su apoyo incondicional en esta etapa de mi vida de poder seguir adelante y lograr mis metas trazadas.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mi casa de estudio, a mi asesor Víctor Romero Escalante por todo su aporte y enseñanzas que nos ha brindado en la realización de la tesis, a nuestros familiares, porque gracias a ellos se ha podido terminar el proyecto.

Agradezco a mis familiares por su apoyo incondicional y confiaron en mi en poder lograr este objetivo con mucho esmero y esfuerzo.

(Los autores)

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	31
ANEXOS	37

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Proceso de selección y Rotación de personal</i>	19
Tabla 2 <i>Correlación entre Proceso de selección y Rotación de personal</i>	20
Tabla 3 <i>Dimensión entrevista y Rotación de personal</i>	20
Tabla 4 <i>Correlación entre Dimensión entrevista y Rotación de personal</i>	21
Tabla 5 <i>Dimensión prueba de conocimiento y Rotación de personal</i>	21
Tabla 6 <i>Correlación entre Dimensión prueba de conocimiento y Rotación de personal</i>	22
Tabla 7 <i>Dimensión examen psicológico y Rotación de personal</i>	22
Tabla 8 <i>Correlación entre Dimensión examen psicológico y Rotación de personal</i>	23
Tabla 9 <i>Confiability del instrumento de recolección de datos</i>	41

RESUMEN

La investigación se ha basado en la búsqueda de mantener un proceso de selección interna más adecuado, no solo en cuanto al empleo de la rotación de personal, sino para optimizar su proceso de selección. Así mismo, se contó con el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre el proceso de selección y la rotación de personal en una empresa comercializadora de repuestos de maquinaria pesada en Trujillo, 2021. La metodología fue de diseño no experimental, en donde se estableció una muestra de 45 colaboradores y recolectando los datos por medio del cuestionario. Los resultados señalaron que, la relación entre el proceso de selección y la rotación de personal fue de 0.553, en donde se contó con un tipo de relación directamente proporcional y habiendo comprobado la existencia de esta relación por haber contado con un valor de sigma inferior a 0.050. Mientras que, se concluyó que, la relación entre el proceso de selección en su dimensión prueba de conocimiento y la rotación de personal fue de 0.404, en donde se contó con un tipo de relación directamente proporcional y habiendo comprobado la existencia de esta relación por haber contado con un valor de sigma inferior a 0.050.

Palabras clave: Rotación de personal, proceso de selección, entrevista, prueba de conocimiento, examen psicológico.

ABSTRACT

The research has been based on the search to maintain a more adequate internal selection process, not only in terms of the use of staff rotation, but also to optimize its selection process. Likewise, it had the following general objective: To determine the relationship between the selection process and the rotation of personnel in a trading company of spare parts for heavy machinery in Trujillo, 2021. The methodology was of non-experimental design, where it was established a sample of 45 collaborators and collecting the data through the questionnaire. The results indicated that the relationship between the selection process and staff turnover was 0.553, where there was a type of directly proportional relationship and the existence of this relationship having been verified for having had a sigma value lower than 0.050. While, it was concluded that the relationship between the selection process in its knowledge test dimension and staff turnover was 0.404, where there was a type of directly proportional relationship and the existence of this relationship having been verified by having counted with a sigma value less than 0.050.

Keywords: Staff turnover, selection process, interview, knowledge test, psychological test.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente las organizaciones deben desarrollar procesos de selección los cuales permitan obtener al capital humano más eficiente en referencia a las funciones que este puede ejercer dentro de la organización. Por ello es importante que las empresas realicen y formulen criterios de acuerdo con las características y capacidades que buscan de un personal. Asimismo, se ha observado que uno de los problemas que hoy en día presentan las empresas es el alto nivel de rotación de personal ocasionando que su nivel de producción, rentabilidad y posicionamiento de la empresa en muchas ocasiones este en declive (Zaballa et al.,2021).

A **nivel internacional**, en la mayoría de las organizaciones que pertenecen a los diferentes rubros, se ha visualizado que presentan ciertas dificultades en cuanto a la retención de personal, lo cual genera que estas realicen constantes rotaciones de sus colaboradores, y esto es el resultado de muchos factores, entre los cuales los más resaltantes resultan ser la poca satisfacción del colaborador y la selección de personal poco capacitado. Cabe resaltar que una adecuada rotación de personal es fundamental en las empresas ya que posibilitará que estas cuenten con las personas idóneas y capacitadas para cubrir cada puesto, siendo estas vitales en la organización, ya que mediante ellas se obtendrán los objetivos tanto a corto como largo plazo. Los colaboradores son el principal recurso con el que cuentan las empresas, por ello es importante potenciarlo, siendo este un gran reto para las organizaciones debido a que desconocen el nivel de motivación y satisfacción de este en referencia al grado de vinculación y compromiso con la organización (Arce, 2017)

A **nivel nacional** se ha observado que el índice de rotación de personal en los últimos años ha incrementado, a consecuencia de los deficientes procesos de selección que realizan las empresas, asimismo, por la alta carga laboral (funciones) que los jefes de las diferentes áreas les otorgan a los colaboradores. Por otro lado, debido a que las compañías no presentan un equitativo o igualitario proceso de selección es que muchas veces el personal prefiere optar por cambiarse de empresa y lugar de trabajo, donde reciba mejor trato y un clima laboral adecuado (Rodríguez y Sánchez, 2020).

En el Perú, mediante diferentes investigaciones se ha podido evidenciar que cuenta con un nivel elevado de rotación, sobrepasando el 18% del índice de rotación frente al promedio de Latinoamérica, el cual se encuentra entre el 5% al 10%. Además, se ha visualizado que el personal de diferentes áreas, desde el rango más alto hasta el más bajo, optan por abandonar la empresa en la que laboran debido a que carecen de un buen clima laboral, y esto es la principal consecuencia que posibilita evidenciar que las empresas Peruanas no tienen sistemas de gestión de personal, todo lo antes mencionado permite deducir que la productividad de las organizaciones están estrechamente vinculadas con la rotación del personal, ya que cuando existe una alta rotación, la productividad tiende a disminuir (Chávez, 2019).

A **nivel local**, se ha visualizado que las rotaciones continuas de personal perjudican a las organizaciones por los sobrecostos que se generan en ella. Además, se ha observado que la creciente demanda de profesionales con un alto desempeño ha sido el factor que ha impulsado la rotación de personal en las compañías, ya que estos profesionales buscan trabajar en distintas empresas que además de ofrecerle un buen clima laboral les posibiliten desempeñar diferentes funciones con la finalidad de alcanzar a optimizar su experiencia profesional. No obstante, esa práctica ha comenzado a impactar de forma negativa en las compañías por los altos costos de reclutamiento y selección que generan (Paz, 2017).

A **nivel institucional**, en la empresa comercializadora en estudio, localizada en la ciudad de Trujillo, que tiene como actividad principal la venta de repuestos de maquinaria pesada, se ha observado que con el pasar del tiempo ha logrado mantener el negocio, a pesar de ello no ha alcanzado afianzarse como una de las principales organizaciones en su sector, debido al constante cambio de personal, lo cual impide su desarrollo como empresa, ya que el personal entrenado y capacitado tiende a abandonar la organización y el contratar personas nuevas trae como consecuencia la baja productividad y un sobrecosto para la empresa. En base a ello, se contó con el siguiente **problema de investigación** ¿Cuál es la relación entre el proceso de selección y la rotación de personal en una empresa comercializadora de repuestos de maquinaria pesada en Trujillo, 2021?

Así mismo, la **justificación social** de la investigación ha quedado enmarcada en cuanto el principal beneficiario fue la organización en estudio ya que se pudo demostrar la incidencia que tienen tanto de la rotación de personal como el proceso de selección en la productividad de la empresa y el logro de sus objetivos. Asimismo, la investigación servirá en cuanto contará con información útil para la futura implementación de estrategias por parte del área de RR. HH para mejorar los procesos de selección de personal idóneo para la compañía.

Además, la investigación presenta una **justificación práctica**, debido a que la investigación servirá como un aporte de conocimientos para futuros investigadores, con el fin de que puedan tomarla como referencia, por lo cual se les brindará información clara referente a los procesos de selección y la rotación del personal, la cual ha sido previamente analizada.

Por otro lado, se contó con una **justificación desde la perspectiva metodológica**, debido a que ope. Además, se expondrán en las bases teóricas a diferentes teorías relacionadas con las variables de estudio para que estas puedan demostrar la existencia de estas mismas.

Tomando como referencia lo expuesto anteriormente, se contó con el siguiente **objetivo general**: Determinar la relación entre el proceso de selección y la rotación de personal en una empresa comercializadora de repuestos de maquinaria pesada en Trujillo, 2021. Así mismo, los **objetivos específicos** fueron: 1) Identificar la relación entre la dimensión entrevista y la rotación de personal en una empresa comercializadora de repuestos de maquinaria pesada en Trujillo, 2021; 2) Identificar la relación entre la dimensión prueba de conocimiento y la rotación de personal en una empresa comercializadora de repuestos de maquinaria pesada en Trujillo, 2021; 3) Identificar la relación entre la dimensión examen psicológico y la rotación de personal en una empresa comercializadora de repuestos de maquinaria pesada en Trujillo, 2021. Mientras que, la **hipótesis** fue: Existe relación significativa entre el proceso de selección y la rotación de personal en una empresa comercializadora de repuestos de maquinaria pesada en Trujillo, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los **antecedentes de la investigación**, se han podido considerar a las siguientes exposiciones:

Hernández et al. (2017), México, En su artículo de investigación plantearon como objetivo principal señalar las causas que generan la rotación del personal en las compañías de transporte en México. La metodología consistió en un estudio cuantitativo con diseño no experimental, descriptivo, la muestra fueron 10 trabajadores de las empresas de transporte, se usó la encuesta con el cuestionario como técnica e instrumento para la obtención de datos. Los resultados evidenciaron que el 40% de los trabajadores señalaron que su relación con la empresa es baja, el 48% mencionaron que su satisfacción laboral es de nivel medio, el 49% que el clima laboral es medio. Por ello, la investigación concluyó que las causas principales que generan la rotación de personal son: en mal trato entre empresa y trabajador, el clima laboral negativo y la falta de motivación que reciben.

Kadnikov y Kosintseva (2017), Rusia, plantearon en su investigación como objetivo principal analizar los procesos de selección e identificar los factores que criterios que influyen en el proceso de selección. La metodología se basó en una investigación empírica y diseño empírico, la muestra fueron 40 compañías de San Petersburgo, para la obtención de datos emplearon la observación y la técnica de regresión. Los resultados evidenciaron que el 48% de las compañías constructoras utilizan las entrevistas telefónicas como proceso de selección de personal, el 58% de las empresas financieras utilizan el detector de mentiras, otras empresas emplean método biográficos y verificación de referencias. Por ello, el estudio concluyó que los criterios que intervienen en el proceso de selección son el currículo, entrevista, cuestionario, detector de mentiras y biográficos.

Zaballa et al. (2021), Paraguay, establecieron como objetivo, analizar los niveles de la rotación del personal en las entidades de Paraguay. La metodología se basó en un estudio tipo analítico, no experimental, el objeto muestral fueron 16 trabajadores de las entidades y también bases de datos, la técnica empleada fue la entrevista con su respectiva guía de entrevista y el análisis documental. Los resultados reflejaron que la rotación del personal se debe por las políticas de

salario, por el modo de supervisión sobre el personal, falta de línea de carrera y por el clima laboral. Por cual, el estudio concluyó que la rotación del personal se da en un alto nivel, además que este problema es un riesgo para las empresas.

Flores (2019), Huamachuco, planteó como objetivo en su investigación determinar de qué forma el proceso de selección de personal se relaciona con la satisfacción de los jefes de la compañía La Arena. La metodología se basó en un estudio de enfoque cuantitativo, con método deductivo-inductivo, con diseño descriptivo - no experimental, la muestra estuvo conformada por 33 jefes de la compañía, la encuesta y el cuestionario fueron la técnica e instrumento para la obtención de datos. Los resultados arrojaron que entre las variables satisfacción de los jefes y proceso de selección tienen una relación positiva de 0.84 con el coeficiente de Pearson. Por lo cual, la investigación concluyó que, si hay relación significativa entre el proceso de selección y la satisfacción de los jefes, generando que el personal contratado haya mostrado un buen desempeño laboral.

Maldonado y Rodríguez (2020), Lima, estableció en su investigación como objetivo general disminuir el nivel de rotación y minimizar los costos de contratación en la empresa de transporte. La metodología consistió un estudio tipo básica, con diseño no experimental, correlacional – transversal, la muestra fueron 61 puestos de trabajo, las técnicas usadas fueron la observación y la entrevista, como instrumentos la guía de entrevista. Los resultados más significativos reflejaron que el 62% de puestos no están bien estructurados, el 58% de los trabajadores realizan varias funciones y que el 52% que el nivel de rotación es alto. La organización gasta muchos recursos técnicos, económicos y de personal durante el proceso de reclutamiento y selección de personal, originando así gastos para la compañía.

Dávila y Quiroz (2020), Trujillo, plantearon en su investigación como objetivo principal señalar la semejanza entre la rotación de personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa en Trujillo. La metodología consistió en una investigación de tipo básica, con método deductivo, analítico e hipotético, con diseño no experimental-descriptivo, la muestra fueron 36 colaboradores de la empresa, la encuesta y el cuestionario son la técnica e instrumento usada para la obtención de datos. Los resultados arrojaron que rotación de personal está con un 3% de nivel bajo, un 22% en nivel medio y el 75% que corresponde a un nivel alto,

el nivel de desempeño está en un nivel medio con un 52%. La investigación concluyó, que si existe semejanza significativa entre la rotación del personal y el desempeño laboral de los mismo.

Carbajal (2019), Trujillo, determinó en su estudio de investigación como objetivo principal señalar la relación entra la rotación de personal y la satisfacción laboral en la entidad bancaria de Trujillo. La metodología se basó en un estudio no experimental, transversal, con diseño correlacional causal, la muestra conformada por 23 trabajadores de la entidad, la encuesta fue la técnica usada y como su instrumento se empleó el cuestionario. Los resultados evidenciaron que el 57% de los colaboradores manifestaron que su satisfacción laboral es negativa y el 43% mencionan que la rotación de los trabajadores está en nivel medio. Por lo cual, la investigación concluyó que si hay relación significativa entre la rotación de personal y la satisfacción laboral.

Cueva (2018), Trujillo, estableció en su estudio como objetivo general analizar la relación entre la selección del personal y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Mercedes Express en Trujillo. La metodología consistió en un estudio con enfoque cuantitativo, de tipo básico, con diseño correlacional, la muestra conformada por 40 empleados de la compañía, la encuesta y el cuestionario fue la técnica e instrumento usados. Los resultados arrojaron que si hay una moderad relación de ($r=0.423$) y significativa ($p<0.005$) en lo que respecta a la selección del personal y desempeño laboral. Por lo mencionado la investigación concluyó la selección del personal si influye significativamente en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Mercedes Express en Trujillo.

Oyarce (2020), Trujillo, determinó en su investigación como objetivo principal evaluar el nivel de la rotación de los colaboradores en las estaciones de servicio Primax en Trujillo. La metodología se basó en un estudio aplicado, con enfoque cualitativo, con diseño fenomenológico, la muestra estuvo conformada por 18 empleados de las estaciones, la técnica aplicada fue la entrevista con su guía de entrevista como instrumento, además se usó el análisis documental. Los resultados reflejaron que los niveles de rotación del personal son muy elevados con un promedio de 96%, esto a causa de que los ineducados procesos de selección, clima laboral negativo y poca flexibilidad. Por ello, la investigación concluyó la rotación

del personal en las estaciones de Primax es muy elevada, los cuales se ven reflejado en los resultados de las operaciones de la empresa.

Cabe destacar que las **bases teóricas** de la indagación fueron las siguientes:

El **proceso de selección** es conceptualizado como la elección de personas que cuentan con las características o las cualidades esenciales o las más resaltantes para lograr cubrir los puestos de trabajo de las empresas (Rojas, 2020). El proceso de selección es la herramienta a través de la cual las organizaciones incorporan nuevo recurso humano a la compañía, poniendo énfasis en las competencias, valores y conocimientos de estas. En el área de recursos humanos, para la captación de talento, tanto el proceso de selección como el reclutamiento son vistos como un solo proceso, el cual posibilita elegir a las personas idóneas para la empresa, esto es gracias al filtro que se realiza a los candidatos conforme al perfil que se está solicitando (Hammoud et al., 2020).

Cuando se lleva a cabo el proceso de selección en las empresas es probable que se comience buscando un perfil y se concluya incorporando otro, esto es causado cuando se han realizado los filtros necesarios pero los candidatos durante el proceso empiezan a mostrar capacidades que en un inicio no se estaban buscando. Lo anterior se debe también a que las empresas no seleccionan al candidato que buscaban sino al que el mercado le ofrecía en el momento. Por ello, es esencial que primero las empresas cuenten con la información necesaria sobre el puesto de trabajo, y en segundo lugar contar con la información de cada postulante por medio de entrevistas, exámenes de conocimiento, evaluaciones psicométricas, entre otros. Las diversas técnicas de selección tienen como fin proporcionar información específica de cada postulante (No et al., 2019).

Las empresas para la obtención de información de los postulantes hacen uso de diversos métodos, entre los más utilizados están: las entrevistas, exámenes médicos, curricular; las cuales deben estar ajustadas a normas éticas aceptadas. Es importante que toda la información que se pueda obtener de los postulantes sea confiable y válida, entendiendo por confiable al grado en el que toda la información

recolectada en los procesos de selección sea comparable en el tiempo (Freitas et al., 2018).

En la presente investigación se han tomado como **dimensiones del proceso de selección** establecidas por Rojas (2020), quien define al proceso de selección como aquella secuencia ordenada que se realiza con la finalidad de que un individuo que cuente con el perfil que se requiere forme parte de un determinado puesto de trabajo en la empresa (Hwang et al., 2020).

En cuanto a la **entrevista**, esta práctica debe ser desarrollada por todas las organizaciones. Es común ver que las empresas confían esta etapa a personas las cuales no están realmente capacitadas para llevarla a cabo, debido a que un entrevistador debe contar con la experiencia requerida para poder contrastar las respuestas de los candidatos, haciendo uso de metodologías, procesos y técnicas (Kwac et al., 2017).

La entrevista es muy utilizada tanto por empresas grandes como pequeñas, y para poder realizarse se necesita de un lenguaje de comunicación formal entre el entrevistador y el candidato, donde el entrevistador debe contar con la capacidad y experiencia para alcanzar buenos resultados y definir las aptitudes de las personas. La entrevista dirigida hace referencia a aquella técnica en la cual el entrevistador plantea preguntas precisas, mediante las cuales se busca obtener información determinada y aspectos particulares del entrevistado. Mientras la entrevista no dirigida, es aquella que no está estructurada, y se plantean preguntas no específicas o generales, y buscan principalmente el conocer la personalidad y carácter del entrevistado (Slavić et al., 2017).

Por otro lado, la **prueba de conocimiento** es un instrumento que permite la evaluación de las habilidades que ha adquirido la persona por medio del estudio. La prueba de conocimiento puede clasificarse en: alcance donde las generales son exámenes sobre cultura y las específicas son exámenes de conocimiento técnico, así mismo se clasifican por su forma que pueden ser orales o escritas. Estas técnicas posibilitan la medición del nivel de conocimiento profesional-técnico de la persona. Las pruebas específicas posibilitan la evaluación de los conocimientos técnicos o de la especialidad del puesto, mientras las evaluaciones de cultura

general ayudan a saber el nivel de conocimiento de cultura o de los conocimientos previos (Gillespie et al., 2017).

Asimismo, el **examen psicológico**, también conocidos como test psicológicos están centrados principalmente en las aptitudes del candidato, determinando las que más predominan, además posibilita la evaluación del comportamiento que el individuo tomará en determinado trabajo, por lo cual este examen se enfoca en las diferencias físicas e individuales (Zolfagharian et al., 2018).

La **teoría de selección de personal**, planteada por Robbins y Judge, señalan que la finalidad de esta es la identificación de personas idóneas para los diversos puestos de trabajo, por lo cual se realiza una comparación de las características del individuo (experiencia y habilidades) con los requisitos del perfil para el puesto solicitado (Cicioğlu y Calhan, 2019). Además, mencionan que cuando RR. HH no realizan un proceso adecuado de selección de personal, se pueden llegar a dañar el desempeño y satisfacción del colaborador. Por ello, hoy en día se ha despertado el interés de las organizaciones para emplear métodos eficaces para captar a las personas más calificadas para la empresa. Los autores Robbins y Judge, plantearon un modelo de proceso de selección que consta de tres fases: la selección inicial que consta de formatos de solicitud y la comprobación de los antecedentes; mientras la selección sustantiva consta de exámenes escritos y entrevistas; y la última fase llamada selección contingente abarca la revisión de los antecedentes. Las tres fases propuestas en el modelo exponen diferentes indicadores que pueden ser tomados por las organizaciones para ejecutar un correcto proceso de selección de personal (Wang et al., 2018).

Asimismo, Robbins y Judge mencionan que el desempeño laboral era evaluado en medida a como los colaboradores ejecutaban sus tareas de acuerdo con su puesto de trabajo, por ello expusieron las principales conductas del desempeño laboral. La primera es el desempeño de la tarea la cual engloba las responsabilidades de un empleador y que contribuye a la realización de actividades administrativas. La segunda es el civismo, que hace referencia al ambiente psicológico en la empresa, lo cual posibilita el trato de los colaboradores con respeto, haciendo sugerencias positivas en el centro de trabajo. Por último, la falta

de productividad, siendo esta conducta aquella que perjudica a la empresa (Gandhi et al., 2021).

Mientras la teoría de Chiavenato sobre el desempeño laboral, indica que esta es la conducta que tienen los colaboradores en la empresa, la cual tiene como fin alcanzar los objetivos, la realización de sus obligaciones o responsabilidades. Además, expone que la evaluación de desempeño laboral en las empresas es ejecutada por los supervisores directos y tiene como meta el apoyar en el crecimiento de los colaboradores y que estos identifiquen tanto las debilidades como las fortalezas para mejorar. Por otro lado, Chiavenato, menciona que el desempeño debe ser dinámico, por ello las organizaciones deben realizar evaluaciones continuas, para que la empresa garantice un ambiente laboral basado en la responsabilidad, respeto, confianza, donde todos sus colaboradores tengan una participación incidente y además puedan crecer como personas y profesionales (Halter et al., 2017).

La **rotación de personal** está enfocada a incrementar el sistema del recurso que requiere la organización, en otras palabras, la empresa cuenta con mayores entradas de recurso humano (Chávez, 2019). La rotación del personal es medida y representada por el porcentaje del personal que ha ingresado y salido de la organización por año. Asimismo, es conceptualizada como la cantidad de colaboradores que se retira de la empresa. La rotación de personal genera la existencia de la pérdida de recurso humano de la empresa y por ende es la causante de que la empresa presente pérdidas en cuanto a su producción y asuma el costo de buscar personas que cubran los puestos de trabajo (Kim y Han, 2018).

Es inevitable que la rotación no esté presente en las organizaciones, ya que esta puede darse por un recorte de personal como por las renunciaciones voluntarias. En ocasiones puede ser beneficioso mientras en otras podría ser un gran problema para la empresa, esto puede deberse a que no se ha llevado a cabo un adecuado reclutamiento de personal y se ha seleccionado personas que no cumplen con el perfil del puesto, conduciendo a la empresa a un nuevo reclutamiento, perjudicándolos económicamente. Además, en ciertas situaciones, es difícil que la empresa controle la rotación de personal, ya que existe una alta demanda de oferta laboral en el mercado, que provoca que los colaboradores dejen el puesto actual y

busquen otra oferta de trabajo en la que les ofrezcan mejores beneficios (Temkin et al., 2020).

Por otro lado, cuando los niveles de la rotación incrementan dejan a las empresas no solo con pérdidas de recurso humano sino con pérdidas económicas. La rotación de personal es la cantidad de tiempo en la que un colaborador se conserva en su puesto de trabajo y la frecuencia con la que los cambian de puestos, por ello es esencial que se cuide este aspecto si se busca alcanzar los objetivos de la empresa (Kurnat et al., 2017).

En la presente investigación se han tomado como **dimensiones de la rotación de personal** aquellas que han sido expuestas por Chávez (2019), quien la define como el flujo de entrada y de salida de los colaboradores de una determinada empresa, con el fin de que estas cuenten con personal motivado y que puedan alcanzar altos niveles de productividad (Brabson et al., 2019).

En cuanto a la **dimensión clima laboral**, está vinculada con la estructura y política de la organización, asimismo, es conceptualizada como el ambiente interno en el que se desenvuelven los colaboradores, además, corresponde al nivel de motivación de los mismo. Asimismo, el clima laboral cuando es el adecuado llega a satisfacer las carencias de los colaboradores elevando la moral. Por otro lado, el clima laboral tiene cierta influencia en la salud emocional de los colaboradores, debido a que se encuentra vinculado con el ambiente psicosocial en el que se desarrollan los colaboradores (Chajduga e Ingaldi, 2021). El clima laboral tiene como fin intensificar los lazos entre los objetivos o metas de la empresa y el personal, de tal manera que impacte de forma positiva en el rendimiento de esta. Un adecuado clima laboral encamina al éxito de la compañía, por lo cual se debe tener en cuenta que los factores claves son la confianza que se le otorga a los trabajadores, el liderazgo, la comunicación activa, la valoración y recompensa del trabajo del personal (Fletcher et al., 2018).

Con respecto a la **dimensión selección** de personal de la variable rotación personal, este proceso consiste cuando la organización realiza filtros para buscar y seleccionar al personal idóneo para el puesto determinado, el cual debe contar con las características y cualidades que se necesita para el puesto al que postula

(Chiou, 2021). Esta etapa permite que las organizaciones puedan escoger buenos colaboradores los cuales puedan desempeñarse eficientemente en sus puestos de trabajo, además permite que el personal cumpla con el perfil para el puesto. La selección de personal ayuda a las organizaciones a evitar que contraten personas que no puedan rendir eficientemente en el puesto al que postulan (Kyaligonza y Kamagara, 2017).

Esta dimensión de selección de personal contiene los siguientes indicadores: la necesidad de empleo y la selección. El primer indicador consiste en la necesidad de contratar a colaboradores, en donde la empresa lo que hace primero es evaluar y analizar la situación que presenta la empresa y cómo quieren que sea el perfil del personal que quieren para el puesto de trabajo, es ahí cuando se les presenta la necesidad de empleo en buscar a trabajadores para el puesto (Larentis et al., 2017).

En segundo indicador que corresponde a la selección, esta etapa consiste en la recopilación de información que tiene la empresa en cuanto a los candidatos seleccionados, y lo que hace la empresa es analizar la información presentada por cada uno de los postulantes para el puesto que van a desempeñar. El objetivo de este proceso es buscar y encontrar al personal que cumpla con el perfil para el puesto, este candidato debe poseer conocimientos, habilidades y capacidades que el puesto requiere, para que así este pueda desempeñarse eficientemente y logre un buen desempeño (Larentis et al., 2017).

En cuanto a la **dimensión remuneración**, hace referencia al intercambio monetario entre el colaborador y el empleador, en otras palabras, la recompensa del colaborador por el trabajo realizado, siendo este el pago económico. Las empresas deben considerar que el colaborador debe recompensarse en base a su esfuerzo, lo cual reducirá que estos sientan la necesidad de abandonar sus puestos de trabajo y buscar otras empresas que les brinden mejores beneficios. Por ello, para llevar a cabo un procedimiento de pagos mediante planillas, es esencial que las empresas cuenten con especialistas con conocimientos legales y financieros (Latapí y Davidsdottir, 2019).

La remuneración es conceptualizada como el pago que recibe la persona por su desempeño de labores en la empresa, asimismo, esta remuneración está

vinculada al sostenimiento que el colaborador le da a su familia. Por otro lado, la remuneración tiene indicadores, entre ellos está la remuneración directa que son aquellos lucros monetarios brindados por el canje de los servicios que se presta a la organización, la remuneración directa abarca tanto el sueldo como los méritos, bonificaciones, horas extras etc. Mientras la remuneración indirecta se refiere a la recompensa que el colaborador acoge por el cumplimiento de metas. La remuneración indirecta engloba a un pago puntual, beneficios como seguro de salud, pago de las horas extras, etc., la remuneración indirecta es todo aquello que incentiva al colaborador para que este tenga un buen desempeño en la empresa (Meseguer et al., 2021).

En cuanto a la **teoría de rotación de personal**, se encuentran la Teoría X y teoría Y, expuesta por el autor Mac Gregor, donde la Teoría X se refiere al individuo que por naturaleza no le agrada el trabajo y hace lo que esté a su alcance para evadirlo, por ello se aplica coerción y control para retenerlo en el trabajo y de esta manera pueda producir en la empresa (Morcos, 2018). Mientras la teoría Y hace referencia a que el individuo no le desagrade el trabajo, convirtiéndose este en una satisfacción para el hombre, mientras el trabajo le ofrezca condiciones adecuadas, asimismo la teoría Y se refiere a las personas que sienten motivación, alta capacidad de desarrollo y capacidad para asumir sus obligaciones (Mohamed, 2018).

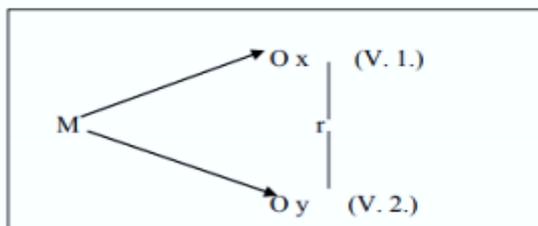
Por otro lado, la teoría de dos factores, propuesta por Herzberg, expone la conducta de las personas en el trabajo mediante dos factores que son los que provocan dicha conducta (Oberfoll et al., 2018). Primero se hallan los factores higiénicos que engloban las condiciones en las que desarrollan sus actividades o el ambiente del cual se rodean, estando este factor fuera de control de los colaboradores, puesto que son las organizaciones quienes lo ofrecen, dentro de los factores higiénicos también se encuentran los beneficios sociales, sueldo, las condiciones tanto ambientales como físicas, las políticas de la organización, etc. Mientras los factores motivacionales están vinculados al puesto y tipo de trabajo que desempeñan los colaboradores. Los factores motivacionales si están bajo el control de las personas, por lo cual abarcan el crecimiento profesional y la autorrealización del trabajador (Odiakaose, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue aplicada, debido a que se contó con la generación de un nuevo conocimiento, relacionado directamente con la demostración de relación entre las variables de estudio. Hernández et al. (2018), define a esta investigación como la responsable de analizar un determinado hecho que permitirá generar un aporte hacia la calidad investigativa.

El diseño de la investigación fue el correlacional, no experimental y transversal, en donde se consideró como correlacional debido a que se estableció la búsqueda de relación o incidencia entre variables por medio del coeficiente de correlación Rho de Spearman. Así mismo, se consideró como no experimental debido a que las variables de estudio no se manipularon de ninguna forma, sino que estas se analizaron dentro de un contexto habitual que permitió la evaluación de esas mismas. Mientras que, se consideró como transversal, debido a que el tiempo no se consideró como una variable de estudio, sino que se aplicó el instrumento de recolección en una sola oportunidad (Hernández et al., 2018).



Donde:

M = La muestra de investigación

O x = Variable 1

O y =Variable 2

r = Relación entre variable

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Proceso de selección

Definición conceptual: El proceso de selección del personal es considerado como aquella secuencia ordenada que se realiza en cuanto a procesos de elección de un individuo para que este forme parte de un determinado puesto de trabajo en una entidad (Rojas, 2020).

Definición operacional: La variable de estudio se ha centrado en la evaluación de la información de esta misma, por medio de la entrevista, la prueba de conocimiento y el examen psicológico, en donde la recolección de datos se ha realizado por medio del cuestionario.

Indicadores: Entrevista preliminar, Perfil de puesto, Examen de conocimiento, Especialidad, Evaluación psicológica, Habilidades y aptitudes

Escala de medición: Ordinal tipo Likert

Variable independiente: Rotación de personal

Definición conceptual: La rotación del personal es definida como aquel flujo de entrada y de salida del personal dentro de una determinada organización, con la intención de contar con recursos motivados y que permitan alcanzar un alto nivel de productividad (Chávez, 2019).

Definición operacional: La variable de estudio se ha centrado en la evaluación de la rotación del personal, por medio del clima laboral, la selección y la remuneración, recolectando los datos por medio del cuestionario.

Indicadores: Ambiente de trabajo, Relaciones, Necesidad de empleo, Personal escogido, Directa, Indirecta

Escala de medición: Ordinal tipo Likert

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Se contó con una población conformada por 45 colaboradores que formaron parte de una entidad comercializadora de repuestos de maquinaria pesada ubicada en la localidad de Trujillo. Hernández et al. (2018), definen a la población como aquella serie de representantes que se han considerado como objeto de estudio para contestar a un determinado cuestionamiento.

Muestra: Hernández et al. (2018), define a la muestra no probabilística como aquella consecuencia de haber contado con una población inferior a los 100 representantes, en donde no se pudo alcanzar a generar la aplicación de una fórmula estadística. Para el presente caso, se contó con una muestra conformada por 45 colaboradores.

Muestreo: Hernández et al. (2018), define al muestreo como aquel proceso de selección que permite seleccionar a los integrantes de un determinado tamaño muestral. Para el presente caso, se contó con una muestra intencional, debido a que el investigador consideró a la totalidad de la población como tamaño muestral, en consecuencia, de la selección por determinados criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión:

Colaboradores de una empresa de repuestos de maquinaria pesada en Trujillo

Colaboradores que cuenten con más de 6 meses en la entidad

Criterios de exclusión:

Colaboradores que no deseen formar parte de la investigación

Colaboradores que hayan tenido día libre

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Se contó con el empleo de la técnica de la encuesta, en donde esta fue definida por Hernández et al. (2018), como aquel conjunto de preguntas que requiere de la aplicación del cuestionario para realizar el procedimiento de recolección de información y responder a los objetivos planteados.

Instrumento: Se contó con el empleo del cuestionario, en donde este se encontró conformado por un total de 15 preguntas para la variable “Proceso de selección” y un total de 15 preguntas para la variable de “Rotación de personal”, contando con el empleo de la escala de valoración ordinal de tipo Likert. Hernández et al. (2018), define al cuestionario como aquella serie de preguntas que cuentan

con un orden de condición sistemática con la intención de establecer conclusiones que permitan responder a los objetivos de estudio.

Validez: Para el presente caso se contó con el empleo de la validación por medio de juicio de expertos, en donde Hernández et al. (2018), define a este procedimiento como aquel que permite valorar positivamente la calidad de las preguntas establecidas.

Confiabilidad: Hernández et al. (2018), define a la confiabilidad como aquel procedimiento estadístico inferencial, que permite la valoración del Alfa de Cronbach, en donde se establecerá la demostración de fiabilidad de la base de datos conformada. Para el presente caso, los resultados de la prueba de confiabilidad estuvieron expuestos en el Anexo 4, en donde se contó con un valor superior a 0.70 para todos los casos de estudio.

3.5. Procedimientos

Se contó con el desarrollo del proyecto de investigación, el cual gozó de validez teórica, a consecuencia de haber contado con el empleo de investigaciones y referencias bibliográficas de alto impacto, producto de fuentes confiables y debidamente citados y parafraseados, en donde posterior a ello, se estableció la elaboración del instrumento de recolección de datos, contando con la aplicación de este por medio del Google Forms. Así mismo, la base de datos se conformó en el programa Excel y se realizó el procesamiento estadístico en el software estadístico SPSS V 26.00, en donde se incurrió en el empleo de la estadística descriptiva y la estadística inferencial para responder a los objetivos planteados.

3.6. Método de análisis de datos

Como métodos de análisis estadísticos, se contó con el empleo de la estadística descriptiva, la cual sirvió para la caracterización de las variables de estudio, en donde se incurrió en el uso de tablas de contingencia para este procedimiento. Así mismo, se contó con el empleo de la estadística inferencial, mediante la determinación y validación de la hipótesis alternativa por medio del coeficiente de correlación Rho de Spearman, en complementariedad con la determinación del Alfa de Cronbach, el cual sirvió para determinar la fiabilidad del instrumento de recolección de datos.

3.7. Aspectos éticos

Como aspectos éticos, se consideraron al respeto hacia los participantes del estudio, desde el primer contacto que se tuvo con estos, hasta la aplicación del instrumento en su totalidad. Así mismo, se garantizó el cumplimiento del principio de no maleficencia, en donde la totalidad de los datos que se recolectaron, únicamente sirvieron para establecer un mayor nivel de conocimiento acerca de un hecho, sin afectar la salud, seguridad e integridad del participante. Además, se ofreció la garantía de autonomía, en cuanto a la libre selección de respuestas o libre decisión de participación.

IV. RESULTADOS

Determinar la relación entre el proceso de selección y la rotación de personal en una empresa comercializadora de repuestos de maquinaria pesada en Trujillo, 2021

Tabla 1
Proceso de selección y Rotación de personal

Proceso de selección	Rotación de personal					
	Nivel medio		Nivel alto		Total	
	N	%	N	%	N	%
Nivel medio	39	90.70	4	9.30	43	100.0
Nivel alto	0	0.00	2	100.00	2	100.0
Total	39	86.70	6	13.30	45	100.0

Fuente: Elaboración propia

Los colaboradores de la organización expusieron que el proceso de selección en la entidad contó con un nivel medio con representación del 90.70%, en donde este mismo comportamiento se alcanzó en cuanto a la rotación de personal. Mientras que, el 100.00% de los colaboradores mencionaron un nivel alto en el proceso de selección y este mismo comportamiento se evidenció en la rotación del personal.

Los resultados demostraron que la rotación del personal se ha visto incidido directamente por el proceso de selección, en donde la incorporación de ambientes de trabajo que vayan acorde con la generación de productividad en los colaboradores llega a ser una consecuencia directa de un adecuado proceso de selección y criterios de remuneración que concuerdan con la responsabilidad de cada uno de los colaboradores, en confluencia con la posibilidad de contar con un personal motivado y capaz.

Ha: Existe relación significativa entre el proceso de selección y la rotación de personal en una empresa comercializadora de repuestos de maquinaria pesada en Trujillo, 2021

Ho: No existe relación significativa entre el proceso de selección y la rotación de personal en una empresa comercializadora de repuestos de maquinaria pesada en Trujillo, 2021

Tabla 2
Correlación entre Proceso de selección y Rotación de personal

	Correlación	Rotación de personal
	Proceso de selección	R Sig N

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

Fuente: Elaboración propia

Se ha podido evidenciar una relación directamente proporcional entre los elementos evaluados, el cual contó con un valor numérico de 0.553. Así mismo, se pudo validar la existencia de la hipótesis alternativa, a consecuencia de haber contado con un valor de sigma de 0.000, en donde al haber sido inferior a 0.050 fue que se demostró la existencia de relación.

Identificar la relación entre la dimensión entrevista y la rotación de personal en una empresa comercializadora de repuestos de maquinaria pesada en Trujillo, 2021

Tabla 3
Dimensión entrevista y Rotación de personal

Dimensión entrevista	Rotación de personal					
	Nivel medio		Nivel alto		Total	
	N	%	N	%	N	%
Nivel medio	36	87.80	5	12.20	41	100.0
Nivel alto	3	75.00	1	25.00	4	100.0
Total	39	86.70	6	13.30	45	100.0

Fuente: Elaboración propia

Los colaboradores de la organización expusieron que el proceso de selección en la dimensión entrevista en la entidad contó con un nivel medio con representación del 87.80%, en donde este mismo comportamiento se alcanzó en cuanto a la rotación de personal. Mientras que, el 25.00% de los colaboradores mencionaron un nivel alto en el proceso de selección en la dimensión entrevista y este mismo comportamiento se evidenció en la rotación del personal.

Los resultados evidenciaron que la aplicación de entrevistas preliminares deberá de ser coherentes con el tipo de personal que se busca, debido a que ello corresponde a ser una consecuencia de la coordinación y un perfil de puesto que se ha diseñado previamente.

Ha: Existe relación significativa entre la dimensión entrevista y la rotación de personal en una empresa comercializadora de repuestos de maquinaria pesada en Trujillo, 2021

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión entrevista y la rotación de personal en una empresa comercializadora de repuestos de maquinaria pesada en Trujillo, 2021

Tabla 4
Correlación entre Dimensión entrevista y Rotación de personal

	Correlación	Rotación de personal
	R	0.369
Dimensión entrevista	Sig	0.013
	N	45

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

Fuente: Elaboración propia

Se ha podido evidenciar una relación directamente proporcional entre los elementos evaluados, el cual contó con un valor numérico de 0.369. Así mismo, se pudo validar la existencia de la hipótesis alternativa, a consecuencia de haber contado con un valor de sigma de 0.013, en donde al haber sido inferior a 0.050 fue que se demostró la existencia de relación.

Identificar la relación entre la dimensión prueba de conocimiento y la rotación de personal en una empresa comercializadora de repuestos de maquinaria pesada en Trujillo, 2021

Tabla 5
Dimensión prueba de conocimiento y Rotación de personal

Dimensión prueba de conocimiento	Rotación de personal					
	Nivel medio		Nivel alto		Total	
	N	%	N	%	N	%
Nivel medio	35	92.10	3	7.90	38	100.0
Nivel alto	4	57.10	3	42.90	7	100.0
Total	39	86.70	6	13.30	45	100.0

Fuente: Elaboración propia

Los colaboradores de la organización expusieron que el proceso de selección en la dimensión prueba de conocimiento en la entidad contó con un nivel medio con representación del 92.10%, en donde este mismo comportamiento se

alcanzó en cuanto a la rotación de personal. Mientras que, el 42.90% de los colaboradores mencionaron un nivel alto en el proceso de selección en la dimensión prueba de conocimiento y este mismo comportamiento se evidenció en la rotación del personal.

Así mismo, se ha podido demostrar la alta importancia que llega a tener la prueba de conocimiento dentro del rendimiento alcanzado en un futuro dentro de las instalaciones de la organización, con lo cual se puede generar la selección previa de colaboradores con un mayor nivel de especialización.

Ha: Existe relación significativa entre la dimensión prueba de conocimiento y la rotación de personal en una empresa comercializadora de repuestos de maquinaria pesada en Trujillo, 2021

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión prueba de conocimiento y la rotación de personal en una empresa comercializadora de repuestos de maquinaria pesada en Trujillo, 2021

Tabla 6
Correlación entre Dimensión prueba de conocimiento y Rotación de personal

	Correlación	Rotación de personal
Dimensión prueba de conocimiento	R	0.404
	Sig	0.006
	N	45

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

Fuente: Elaboración propia

Se ha podido evidenciar una relación directamente proporcional entre los elementos evaluados, el cual contó con un valor numérico de 0.404. Así mismo, se pudo validar la existencia de la hipótesis alternativa, a consecuencia de haber contado con un valor de sigma de 0.006, en donde al haber sido inferior a 0.050 fue que se demostró la existencia de relación.

Identificar la relación entre la dimensión examen psicológico y la rotación de personal en una empresa comercializadora de repuestos de maquinaria pesada en Trujillo, 2021

Tabla 7
Dimensión examen psicológico y Rotación de personal

Dimensión examen psicológico	Rotación de personal					
	Nivel medio		Nivel alto		Total	
	N	%	N	%	N	%
Nivel medio	35	89.70	4	10.30	39	100.0
Nivel alto	4	66.70	2	33.30	6	100.0
Total	39	86.70	6	13.30	45	100.0

Fuente: Elaboración propia

Los colaboradores de la organización expusieron que el proceso de selección en la dimensión examen psicológico en la entidad contó con un nivel medio con representación del 89.70%, en donde este mismo comportamiento se alcanzó en cuanto a la rotación de personal. Mientras que, el 33.30% de los colaboradores mencionaron un nivel alto en el proceso de selección en la dimensión examen psicológico y este mismo comportamiento se evidenció en la rotación del personal.

Mientras que, los resultados han evidenciado que parte de la búsqueda de rotar el personal, radica en el hecho de conocer acerca de las capacidades de cada individuo, en donde el conocimiento acerca de sus características, sus actitudes y sus habilidades, permitirá que se cuente con ambientes de trabajo con un mayor nivel de competitividad.

Ha: Existe relación significativa entre la dimensión examen psicológico y la rotación de personal en una empresa comercializadora de repuestos de maquinaria pesada en Trujillo, 2021

Ho: No existe relación significativa entre la dimensión examen psicológico y la rotación de personal en una empresa comercializadora de repuestos de maquinaria pesada en Trujillo, 2021

Tabla 8
Correlación entre Dimensión examen psicológico y Rotación de personal

	Correlación	Rotación de personal
Dimensión examen psicológico	R	0.324
	Sig	0.030
	N	45

** La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

Fuente: Elaboración propia

Se ha podido evidenciar una relación directamente proporcional entre los elementos evaluados, el cual contó con un valor numérico de 0.324. Así mismo, se pudo validar la existencia de la hipótesis alternativa, a consecuencia de haber contado con un valor de sigma de 0.030, en donde al haber sido inferior a 0.050 fue que se demostró la existencia de relación.

V. DISCUSIÓN

Los resultados en cuanto a la relación entre el proceso de selección y la rotación de personal han puesto en evidencia la existencia de una relación de 0.553, en donde se ha podido validar ello con la determinación de un valor de sigma inferior a 0.050, en donde Hernández et al. (2017), ha expuesto dentro de su investigación que una de las estrategias más óptimas para mantener no solo la motivación dentro del ámbito laboral, sino generar un área de colaboración y alto rendimiento, es la rotación del personal, entendiéndose con ello que cada colaborador cuenta con sus características personales, las cuales inciden directamente en la búsqueda de productividad. Mientras que, Hammoud et al. (2020) ha considerado que la relación entre las variables de estudio fue directamente proporcional, al haber mantenido un proceso de selección que no solo incide en generar equipos de alto rendimiento, sino que, dentro de los beneficios alcanzados, se evidencia la acción de encontrar nuevos talentos humanos, en donde el valor de sigma encontrado fue de 0.000, poniendo en evidencia un alto nivel de correlación o incidencia entre variables.

Así mismo, el 100.00% de los colaboradores mencionaron un nivel alto en el proceso de selección y este mismo comportamiento se evidenció en la rotación del personal, en donde Kadnikov y Kosintseva (2017), ha señalado que más del 48% de las organizaciones relacionadas con la construcción y la maquinaria, requieren de personal altamente motivado, en donde el proceso de capacitación deberá de desarrollarse en base a la experiencia de cada uno de los colaboradores. Dentro de estos beneficios, es que se centra a lo evidenciado por Rojas (2020), el cual expone que el proceso de selección es conceptualizado como la elección de personas que cuentan con las características o las cualidades esenciales o las más resaltantes para lograr cubrir los puestos de trabajo de las empresas. Sin embargo, el área de recursos humanos no solo deberá de contar con la selección de personal altamente capaz, sino que se requiere de contar con personas altamente adaptables hacia los nuevos ambientes de trabajo que se requieren, en donde la igualdad de competencias radica en saber distribuir adecuadamente a los recursos (Hammoud et al., 2020). Así mismo, los resultados demostraron que la rotación del personal se ha visto incidido directamente por el proceso de selección, en donde la incorporación de ambientes de trabajo que vayan acorde con la generación de

productividad en los colaboradores llega a ser una consecuencia directa de un adecuado proceso de selección y criterios de remuneración que concuerdan con la responsabilidad de cada uno de los colaboradores, en confluencia con la posibilidad de contar con un personal motivado y capaz.

Para el caso de la relación entre la entrevista y la rotación del personal, se pudo encontrar un valor de relación de 0.369, en donde se ha encontrado un tipo de relación directamente proporcional y habiendo permitido su validación por medio del coeficiente de significatividad, la cual se encontró en un valor de 0.013 y permitió la existencia de la hipótesis alternativa. Zaballa et al. (2021), han expuesto que la falta de rotación de personal conlleva a que las políticas salariales y la búsqueda de experiencia en los colaboradores pueda llegar a equilibrarse, entendiendo que esto puede incidir directamente en probar el nivel de rendimiento de los colaboradores en los diferentes entornos organizacionales sobre los que se desarrolla. Por este motivo fue que se contó con un valor de relación de 0.647, en cuanto a la conformación de grupos de trabajo y el potenciar a los nuevos talentos de la entidad. Mientras que, Kwac et al. (2017), ha señalado que la entrevista ser desarrollada por todas las organizaciones. Es común ver que las empresas confían esta etapa a personas las cuales no están realmente capacitadas para llevarla a cabo, debido a que un entrevistador debe contar con la experiencia requerida para poder contrastar las respuestas de los candidatos, haciendo uso de metodologías, procesos y técnicas.

Así mismo, el 25.00% de los colaboradores mencionaron un nivel alto en el proceso de selección en la dimensión entrevista y este mismo comportamiento se evidenció en la rotación del personal. Además, Flores (2019), determinó que la relación que existió entre un adecuado proceso de selección del personal y la satisfacción que se puede generar fue de 0.84, debido a que el personal se encontró más conforme en el puesto que se le ha considerado dentro de la entidad, conllevando a que se hayan alcanzado niveles de desempeño laboral altos. Mientras que, Slavić et al. (2017) han expuesto que la entrevista es muy utilizada tanto por empresas grandes como pequeñas, y para poder realizarse se necesita de un lenguaje de comunicación formal entre el entrevistador y el candidato, donde

el entrevistador debe contar con la capacidad y experiencia para alcanzar buenos resultados y definir las aptitudes de las personas.

Además, se alcanzó a evidenciar un tipo de relación directamente proporcional entre la prueba de conocimiento y la rotación de personal, únicamente conllevando a que se alcance una relación de 0.404, para lo cual Maldonado y Rodríguez (2020), ha reflejado que más del 58% de la incidencia de la rotación de personal ha estado relacionada con un proceso de selección interna de mayor impacto, en donde se prefieren a los colaboradores con los que ya se cuenta, para poder ocupar puestos laborales de alta demanda y en donde se requiere de un mayor nivel de confianza. Así mismo, Gillespie et al. (2017) han sostenido que la prueba de conocimiento ha sido considerada como un instrumento que permite la evaluación de las habilidades que ha adquirido la persona por medio del estudio. La prueba de conocimiento puede clasificarse en: alcance donde las generales son exámenes sobre cultura y las específicas son exámenes de conocimiento técnico, así mismo se clasifican por su forma que pueden ser orales o escritas.

Así mismo, el 42.90% de los colaboradores mencionaron un nivel alto en el proceso de selección en la dimensión prueba de conocimiento y este mismo comportamiento se evidenció en la rotación del personal. Mientras que, se ha podido demostrar la alta importancia que llega a tener la prueba de conocimiento dentro del rendimiento alcanzado en un futuro dentro de las instalaciones de la organización, con lo cual se puede generar la selección previa de colaboradores con un mayor nivel de especialización. Ante ello, Dávila y Quiroz (2020), encontraron una relación directamente proporcional y significativa entre la rotación del personal y el nivel de desempeño del personal, a consecuencia que la organización analizada ha generado mayores niveles de interés personal de los colaboradores, en cuanto a la identificación de sus aptitudes, conocimientos y habilidades. Mientras que, Gillespie et al. (2017) han establecido que las pruebas específicas posibilitan la evaluación de los conocimientos técnicos o de la especialidad del puesto, mientras las evaluaciones de cultura general ayudan a saber el nivel de conocimiento de cultura o de los conocimientos previos.

En concordancia con lo mencionado anteriormente, se pudo demostrar que la relación entre el examen psicológico y la rotación de personal fue de 0.324, en

donde el valor de sigma fue de 0.000, permitiendo poner en evidencia la existencia de la hipótesis alternativa. Esto fue respaldado por Carbajal (2019), el cual encontró que la rotación del personal tiende a ser una consecuencia de la búsqueda de aptitudes en el personal interno y mayores niveles de rendimiento en diferentes puestos de trabajo. Además, Zolfagharian et al. (2018) ha definido a los exámenes psicológicos como aquellas pruebas que están centrados principalmente en las aptitudes del candidato, determinando las que más predominan, además posibilita la evaluación del comportamiento que el individuo tomará en determinado trabajo, por lo cual este examen se enfoca en las diferencias físicas e individuales.

Así mismo, el 33.30% de los colaboradores mencionaron un nivel alto en el proceso de selección en la dimensión examen psicológico y este mismo comportamiento se evidenció en la rotación del personal, por lo que Cueva (2018), expuso que la evaluación de la psicología de los colaboradores, permiten que se alcance la colocación de este en un puesto, en donde ello tendrá que ser validado por medio de las pruebas en otros ambientes organizacionales, con la intención de validar su adaptabilidad. Además, Cicioğlu y Calhan (2019), han señalado que, la rotación puede ser considerada como un proceso de interés, el cual ha generado dos principales beneficios organizacionales: la adquisición de nuevos retos y la generación de motivación.

VI. CONCLUSIONES

Se ha concluido que, la relación entre el proceso de selección y la rotación de personal fue de 0.553, en donde se contó con un tipo de relación directamente proporcional y habiendo comprobado la existencia de esta relación por haber contado con un valor de sigma inferior a 0.050, en donde ello fue consecuencia de la búsqueda interna de competencias para los puestos libres o en necesidad de conocer las aptitudes del personal.

Mientras que, se ha concluido que, la relación entre el proceso de selección en su dimensión entrevista y la rotación de personal fue de 0.369, en donde se contó con un tipo de relación directamente proporcional y habiendo comprobado la existencia de esta relación por haber contado con un valor de sigma inferior a 0.050, debido a la necesidad de coordinar los perfiles de puesto para seleccionar a personal con alto nivel de adaptabilidad.

Además, se ha concluido que, la relación entre el proceso de selección en su dimensión prueba de conocimiento y la rotación de personal fue de 0.404, en donde se contó con un tipo de relación directamente proporcional y habiendo comprobado la existencia de esta relación por haber contado con un valor de sigma inferior a 0.050, debido a contar con un mayor de rendimiento no solo en cuanto a la capacidad del colaborador, sino en la búsqueda de su variabilidad de conocimiento.

Así mismo, se ha concluido que, la relación entre el proceso de selección en su dimensión examen psicológico y la rotación de personal fue de 0.324, en donde se contó con un tipo de relación directamente proporcional y habiendo comprobado la existencia de esta relación por haber contado con un valor de sigma inferior a 0.050, debido a la alta incidencia que se espera tener en términos de determinar la actitud y la aptitud del personal, en cuanto a la búsqueda de su alto rendimiento.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la entidad, emplear el proceso de rotación de personal como una estrategia para conocer las aptitudes y las capacidades del personal dentro de los diferentes puestos de trabajo que conforman a la organización, entendiendo con ello que se puede reducir costos relacionados con capacitación e inducción.

Mientras que, se recomienda al área de recursos humanos, el contar con el desarrollo de entrevistas de selección interna más adaptadas hacia cada puesto de trabajo, con la finalidad de generar un mayoritario conocimiento acerca del perfil del puesto del personal interno.

Así mismo, se recomienda al área de recursos humanos, el evaluar constantemente el nivel de conocimiento de los colaboradores, con la finalidad de establecer perfiles de puesto adaptados hacia las condiciones técnicas de cada colaborador y adaptar los ambientes laborales.

Además, se recomienda al área de recursos humanos, el desarrollar en el proceso de selección aplicar el examen psicológico correcto que permitan conocer de forma más oportuna, las actitudes y aptitudes de los nuevos ingresantes, con la intención de que la rotación de personal no sea muy constante.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Brabson, L., Herschell, A., Kolko, D., y Mrozowski, S. (2019). Associations among job role, training type, and staff turnover in a large-scale implementation initiative. *The journal of behavioral health services & research*, 46(3), 399-414. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11414-018-09645-1>
- Carbajal, R. (2019). *Satisfacción laboral y rotación del personal en una entidad financiera, ciudad de Trujillo, 2017*. (Informe de pregrado). Universidad Privada del Norte: Trujillo. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/21793/Carbajal%20Puerta%20Richard%20Alfonso.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chajduga, T., y Ingaldi, M. (2021). Hiring Disable People to Avoid Staff Turnover and Enhance Sustainability of Production. *Sustainability*, 13(19), 10577. <https://www.mdpi.com/1283522>
- Chávez, S. (2019). *Rotación y productividad del personal de la Gerencia de desarrollo social y humano. Municipalidad Provincial del Santa – 2019* (Informe de posgrado). Universidad César Vallejo: Chimbote. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38771/Chavez_FSR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiou, P. (2021). Exploring staff turnover, burnout, and resilience in cytology reference laboratories: A workforce qualitative study. *Cytopathology*, 32(6), 738-750. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/cyt.13024>
- Cicioğlu, M., y Calhan, A. (2019). Dynamic HUB selection process based on specific absorption rate for WBANs. *IEEE sensors Journal*, 19(14), 5718-5722. <https://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/8669819/>
- Cueva, E. (2018). *Selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de Transportes Mercedes Express, La Esperanza-Trujillo, 2018*. (Informe de pregrado). Universidad Cesar Vallejo: Trujillo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36636/Cueva_GER.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Davila, K. y Quiroz, A. (2020). *Rotación de personal y desempeño laboral de la empresa Pizza Hut – Delivery Trujillo – 2020*. (Informe de pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego: Trujillo. https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/6854/1/REP_KARO.L.D%c3%81VILA_ANA.QUIR%c3%93S_ROTACI%c3%93N.DE.PERSONA.L.pdf
- Fletcher, L., Carter, M., y Lyubovnikova, J. (2018). Congruency of resources and demands and their effects on staff turnover within the English health care sector. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(3), 688-696. <https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/joop.12214>
- Flores, M. (2019). *Proceso de selección de personal y satisfacción de jefes de área, empresa minera La Arena S.A., provincia Sánchez Carrión*. (Informe de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo: Huamachuco. https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/16587/floresasuncion_maritza.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Freitas, Â., Santana, P., Oliveira, M., Almendra, R., Costa, J., y Costa, C. (2018). Indicators for evaluating European population health: a Delphi selection process. *BMC Public Health*, 18(1), 1-20. <https://link.springer.com/article/10.1186/s12889-018-5463-0>
- Gandhi, A., Yu, H., y Grabowski, D. (2021). High Nursing Staff Turnover In Nursing Homes Offers Important Quality Information: Study examines high turnover of nursing staff at US nursing homes. *Health Affairs*, 40(3), 384-391. <https://www.healthaffairs.org/doi/abs/10.1377/hlthaff.2020.00957>
- Gillespie, M., Benson, L., Bergersen, L., Bacha, E., Cheatham, S., Crean, A., y Cheatham, J. (2017). Patient selection process for the Harmony transcatheter pulmonary valve early feasibility study. *The American journal of cardiology*, 120(8), 1387-1392. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0002914917311992>
- Halter, M., Boiko, O., Pelone, F., Beighton, C., Harris, R., Gale, J., y Drennan, V. (2017). The determinants and consequences of adult nursing staff turnover: a systematic review of systematic reviews. *BMC health services research*,

<https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-017-2707-0>

Hammoud, M., Andrews, J., y Skochelak, S. (2020). Improving the residency application and selection process: an optional early result acceptance program. *Jama*, 323(6), 503-504.
<https://jamanetwork.com/journals/jama/article-abstract/2759409>

Hernández, G., Cruz, Z. Meza, M. y Cruz, L. (2017). Principales Causas de la Rotación del Personal en Empresa de Servicios de Transporte. *Revista sociología contemporánea*, 4(11), 43-50.
https://www.ecorfan.org/bolivia/researchjournals/Sociologia_Contemporanea/vol4num11/Revista_Sociologia_Contemporanea_V4_N11_5.pdf

Hernández, R.; Mendoza, R. y Fernández, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education.
<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Hwang, J., Yun, G., Lee, S., Seo, H., y Santamouris, M. (2020). Using deep learning approaches with variable selection process to predict the energy performance of a heating and cooling system. *Renewable Energy*, 149 (1), 1227-1245.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0960148119316106>

Kadnikov, V, y Kosintseva, A. (2017). Choice criteria of personnel selection methods. *Journalsl of Atlantis Press*, 38, 266- 272. <https://www.atlantispress.com/proceedings/ttiess-17/25885447>

Kim, Y., y Han, K. (2018). Longitudinal associations of nursing staff turnover with patient outcomes in long-term care hospitals in Korea. *Journal of Nursing Management*, 26(5), 518-524.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jonm.12576>

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 Open Nursing*, 60(7), 1303-1311.
<https://academic.oup.com/gerontologist/article-abstract/60/7/1303/5811639>
- Kwac, J., Kim, J., y Rajagopal, R. (2017). Efficient customer selection process for various DR objectives. *IEEE Transactions on Smart Grid*, 10(2), 1501-1508.
<https://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/8091290/>
- Kyaligonza, R., y Kamagara, E. (2017). Staff turnover in public universities in Uganda. *Makerere Journal of Higher Education*, 9(2), 59-72.
<https://www.ajol.info/index.php/majohe/article/view/172110>
- Larentis, F.; Antonello, C. y Slongo, L. (2017). Organizational culture and relationship marketing: an interorganizational perspective. *Revista de Review of Business Management*, 20 (81), 37 – 56.
<https://www.scielo.br/j/rbgn/a/BCcLDqFh9hyfVbctCFNsRys/?format=pdf&lang=en>
- Larentis, F.; Simone, C. y Slongo, L. (2017). Organizational culture and relationship marketing: an interorganizational perspective. *Revista de REVISTA BRASILEIRA DE GESTÃO DE NEGÓCIOS*, 12 (4), 1 – 20.
<https://www.scielo.br/j/rbgn/a/BCcLDqFh9hyfVbctCFNsRys/?format=pdf&lang=en>
- Latapí, M. y Davidsdottir, B. (2019). A literature review of the history and evolution of corporate social responsibility. *Revista de International Journal of Corporate Social Responsibility*, 4 (1), 31 – 39.
<https://jcsr.springeropen.com/articles/10.1186/s40991-018-0039-y>
- Maldonado, M. y Rodríguez, O. (2020). *Rotación de personal y su relación con los costos de contratación en una empresa de transporte de carga pesada en la región del sur del Perú en el año 2019*. (Informe de Pregrado). Universidad Privada del Norte: Lima.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28021/Maldonado%20Melendez%2c%20Miluska%20Monica%20-%20Rodriguez%20Moscoso%2c%20Oscar%20Renzo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Meseguer, V.; Gálvez, D.; López, G. y Molina, V. (2021). Corporate Social Responsibility and Sustainability. A Bibliometric Analysis of Their Interrelations. *Revista de sustainability*, 13 (1), 1 – 18. <https://www.mdpi.com/2071-1050/13/4/1636>
- Mohamed, Z. (2018). The determinants of employee performance in Jordanian organizations. *Revista de Journal of Economics, Finance and Accounting*, 5 (1), 1 – 7. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/453563>
- Morcos, M. (2018). Organisational culture: definitions and trends. *Revista de Creating Structure and Culture for Innovation*, 1 (4), 31 – 39. https://www.researchgate.net/publication/329140215_ORGANISATIONAL_CULTURE_DEFINITIONS_AND_TRENDS
- No, W., Lee, K., Huang, F., y Li, Q. (2019). Multidimensional audit data selection (MADS): A framework for using data analytics in the audit data selection process. *Accounting Horizons*, 33(3), 127-140. <https://meridian.allenpress.com/accounting-horizons/article-abstract/33/3/127/427537>
- Oberfoll, K.; Adame, M. y Saavedra, M. (2018). Relationship between organizational culture and performance among German multinational companies in Mexico. *Revista de Universidad del Pacífico*, 10 (2), 24 – 48. <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2159>
- Odiakaose, H. (2018). Organisational Culture and Dynamics. *Revista de Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, 18 (1), 1 – 8. https://www.researchgate.net/publication/322543609_Organisational_Culture_and_Dynamics
- Oyarce, H. (2020). *Análisis de la rotación de personal de las estaciones de servicios Primax de la ciudad de Trujillo, año 2020*. (Informe de pregrado). Universidad Cesar Vallejo: Trujillo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65064>

- Rojas, J. (2020). *Proceso de selección de personal y su influencia en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Particular Los Tallanes. Piura. 2019* (Informe de posgrado). Universidad César Vallejo: Piura. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50300/Rojas_CJI%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Slavić, A., Bjekić, R., y Berber, N. (2017). The role of the internet and social networks in recruitment and selection process. *Strategic Management-International Journal of Strategic Management and Decision Support Systems in Strategic Management*, 23(3), 12 – 15. <https://www.smjournal.rs/index.php/home/article/view/134>
- Temkin, H., Cen, X., y Li, Y. (2020). Nursing home staff turnover and perceived patient safety culture: Results from a national survey. *The Gerontologist*, 60(7), 1303-1311. <https://academic.oup.com/gerontologist/article-abstract/60/7/1303/5811639>
- Wang, C., Nguyen, V., Thai, H., Tran, N., y Tran, T. (2018). Sustainable supplier selection process in edible oil production by a hybrid fuzzy analytical hierarchy process and green data envelopment analysis for the SMEs food processing industry. *Mathematics*, 6(12), 302. <https://www.mdpi.com/375814>
- Zaballa, P., Ojeda, Y., Medina, Y. y Rivera, D. (2021). Procedure for analyzing employee turnover. *Revista Científica ACADEMO*, 8(1), 1-13. <https://revistacientifica.uamericana.edu.py/index.php/academo/article/view/429/392>
- Zolfagharian, M., Rajamma, R., Naderi, I., y Torkzadeh, S. (2018). Determinants of medical tourism destination selection process. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 27(7), 775-794. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/19368623.2018.1444527>

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
Variable 1: Proceso de selección	El proceso de selección del personal es considerado como aquella secuencia ordenada que se realiza en cuanto a procesos de elección de un individuo para que este forme parte de un determinado puesto de trabajo en una entidad (Rojas, 2020).	La variable de estudio se ha centrado en la evaluación de la información de esta misma, por medio de la entrevista, la prueba de conocimiento y el examen psicológico, en donde la recolección de datos se ha realizado por medio del cuestionario.	Entrevista	Entrevista preliminar Perfil de puesto	1 - 5	Ordinal
			Prueba de conocimiento	Examen de conocimiento Especialidad	6 - 10	
			Examen psicológico	Evaluación psicológica Habilidades y aptitudes	11 - 15	
Variable 2: Rotación de personal	La rotación del personal es definida como aquel flujo de entrada y de salida del personal dentro de una determinada organización, con la intención de contar con recursos motivados y que permitan alcanzar un alto nivel de productividad (Chávez, 2019).	La variable de estudio se ha centrado en la evaluación de la rotación del personal, por medio del clima laboral, la selección y la remuneración, recolectando los datos por medio del cuestionario.	Clima laboral	Ambiente de trabajo Relaciones	1 - 5	Ordinal
			Selección	Necesidad de empleo Personal escogido	6 - 10	
			Remuneración	Directa Indirecta	11 - 15	

Fuente: Elaboración propia



**PROCESO DE SELECCIÓN Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN UNA EMPRESA
COMERCIALIZADORA DE REPUESTOS DE MAQUINARIA PESADA EN
TRUJILLO, 2021**

Instrucciones: La finalidad de esta encuesta es Determinar la relación entre el proceso de selección y la rotación de personal en una empresa comercializadora de repuestos de maquinaria pesada en Trujillo, 2021

PROCESO DE SELECCIÓN

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
Entrevista						
1	Consideras que las preguntas planteadas en la etapa de entrevista fueron adecuadas					
2	Se realizó una entrevista de forma preliminar para dar datos adicionales o coordinar contigo la entrevista formal					
3	Las preguntas planteadas en la entrevista estuvieron de acuerdo con tu perfil profesional					
4	Las preguntas planteadas en la entrevista estuvieron de acuerdo con el puesto de trabajo para el que postulabas					
5	Se informó en el proceso de entrevista las funciones al cargo por el que postuló					
Prueba de conocimiento						
6	Los exámenes de conocimiento se formularon en base al perfil del trabajo					
7	En los exámenes de conocimiento se incorporaron preguntas de conocimiento general					
8	Las preguntas formuladas en el examen de conocimiento estuvieron acordes con tu especialidad					
9	La prueba de conocimiento contó con preguntas que te sirvieron de forma práctica en el desarrollo de tus labores actuales					

10	La prueba de conocimiento fue altamente incidente en que te seleccionaran para el puesto
Examen psicológico	
11	Las preguntas de la evaluación psicológica son sencillas de responder
12	Las preguntas de evaluación psicológica son similares a las que has respondido en otros trabajos
13	El tiempo que se te dio para las preguntas psicológicas fue adecuado
14	Las preguntas psicológicas planteadas permitieron conocer tus habilidades
15	Las preguntas psicológicas planteadas permitieron conocer tus aptitudes

ROTACIÓN DE PERSONAL

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

N°	Pregunta	1	2	3	4	5
Clima laboral						
1	Considera que el ambiente en donde trabaja es confortable					
2	Los horarios de trabajo se cumplen a cabalidad					
3	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí					
4	Es posible la interacción con los jefes de área					
5	Se reconocen los logros en el trabajo					
Selección						
6	Su perfil se adecúa a las necesidades del puesto					
7	La empresa ha invertido en capacitarlo para mejorar sus habilidades					
8	La empresa ha posibilitado y le ha dado facilidades para que pueda mejorar en su puesto de trabajo					
9	Considera que sus habilidades sociales aportan significativamente en el desarrollo de sus actividades					
10	Considera que sus conocimientos son predominantes para que ocupe el puesto en el que se encuentra					
Remuneración						
11	Considera que la remuneración que recibe es adecuada					
12	Considera que la remuneración que recibe es competitiva con el de otras empresas					
13	Considera que otras empresas podrían pagarle más por las mismas actividades que realiza					
14	Considera que recibe todos los beneficios labores, en concordancia con las leyes vigentes					
15	Recibe bonos adicionales por cumplimiento de objetivos					

Anexo 3 Validación de expertos

Anexo 4

Nivel de confiabilidad del instrumento

Tabla 9

Confiabilidad del instrumento de recolección de datos

Variable	Alfa de Cronbach	Estado
Variable 1	0.793	Confiable
Variable 2	0.935	Confiable
Ambas variables	0.940	Confiable

Fuente: Elaboración propia

Los datos que se han expuesto, en cuanto al Alfa de Cronbach, han expuesto que, los instrumentos de recolección de datos, analizados de forma independiente y de forma conjunta, han contado con alto grado de confiabilidad, al haber contado con un valor superior a 0.70 de Alfa de Cronbach.

Anexo 5
Captura de pantalla del turnitin

Anexo 6

Matriz de consistencia

Problemas de investigación	Objetivos de investigación	Hipótesis de investigación	Variables	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1	
¿Cuál es la relación entre el proceso de selección y la rotación de personal en una empresa comercializadora de repuestos de maquinaria pesada en Trujillo, 2021?	Determinar la relación entre el proceso de selección y la rotación de personal en una empresa comercializadora de repuestos de maquinaria pesada en Trujillo, 2021	Existe relación significativa entre el proceso de selección y la rotación de personal en una empresa comercializadora de repuestos de maquinaria pesada en Trujillo, 2021	Proceso de selección	Diseño de la investigación: Diseño no experimental, transversal y correlacional Población y muestra Población: 45 colaboradores Muestra: 45 colaboradores Tipo de muestra no probabilística Muestreo intencional Técnica de recolección de datos Encuesta Instrumento Cuestionario
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	
¿Cuál es la relación entre la dimensión entrevista y la rotación de personal en una empresa comercializadora de repuestos de maquinaria pesada en Trujillo, 2021?	Identificar la relación entre la dimensión entrevista y la rotación de personal en una empresa comercializadora de repuestos de maquinaria pesada en Trujillo, 2021	Existe relación significativa entre la dimensión entrevista y la rotación de personal en una empresa comercializadora de repuestos de maquinaria pesada en Trujillo, 2021	Entrevista Prueba de conocimiento Examen psicológico	
¿Cuál es la relación entre la dimensión prueba de conocimiento y la rotación de personal en una empresa comercializadora de repuestos de maquinaria pesada en Trujillo, 2021?	Identificar la relación entre la dimensión prueba de conocimiento y la rotación de personal en una empresa comercializadora de repuestos de maquinaria pesada en Trujillo, 2021	Existe relación significativa entre la dimensión prueba de conocimiento y la rotación de personal en una empresa comercializadora de repuestos de maquinaria pesada en Trujillo, 2021	Rotación de personal	
¿Cuál es la relación entre la dimensión examen psicológico y la rotación de personal en una empresa comercializadora de repuestos de maquinaria pesada en Trujillo, 2021?	Identificar la relación entre la dimensión examen psicológico y la rotación de personal en una empresa comercializadora de repuestos de maquinaria pesada en Trujillo, 2021	Existe relación significativa entre la dimensión examen psicológico y la rotación de personal en una empresa comercializadora de repuestos de maquinaria pesada en Trujillo, 2021	Dimensiones Clima laboral Selección Remuneración	

Anexo 7
Base de datos

Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15
1	5	4	4	3	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4
2	3	4	3	3	4	5	4	5	3	2	3	5	4	3	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4
3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	3
4	3	2	3	2	3	3	3	2	2	4	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3
5	2	4	3	3	2	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4
6	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	2	4	4	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	2	3	4	4	4	4
7	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4
8	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	2	4	3	1	2
9	2	2	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	2	3	2	4	4	2	3	2	3	3	4	1	2	2	2
10	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	1	3	3
11	4	3	4	2	3	3	2	2	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	5	2	3	3	1	3	4	4	4	3
12	4	3	4	4	1	1	1	3	5	3	3	2	4	5	2	3	3	5	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3
13	4	3	4	3	2	4	4	2	2	4	4	2	3	4	2	3	3	4	2	2	4	4	2	2	3	3	4	4	4	3
14	4	4	3	3	4	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3
15	2	3	1	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	5	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3
16	3	2	4	4	2	4	2	4	4	4	3	3	2	4	4	3	2	3	3	1	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3
17	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3
18	3	4	2	2	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	4	4	4	3
19	3	2	4	5	3	3	2	4	4	4	2	5	2	2	4	2	2	1	4	3	3	3	1	4	3	3	4	4	4	3
20	4	3	3	2	4	2	1	4	3	3	3	4	3	1	3	2	1	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3
21	3	3	2	4	4	4	3	2	3	4	4	2	4	4	4	2	2	1	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	3
22	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	2	4	4	2	2	2	5	3	2	3
23	2	3	4	2	4	2	3	2	4	3	2	4	3	2	4	4	4	3	2	4	2	3	4	3	4	2	3	5	4	5
24	3	2	4	3	2	3	1	4	4	3	3	2	4	4	3	3	2	3	2	4	3	3	2	2	4	4	3	3	2	5
25	3	2	1	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	2	2	4	2	3	3	2	3	3	2	5	4	2	4	2
26	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	4	2	4	3	2	4	4	3	1	3	2	4	1
27	3	3	2	4	4	3	2	4	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	5	4	3	2	3
28	4	3	3	3	2	4	3	3	2	4	2	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	1	2	1	1	3
29	2	3	3	2	4	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2
30	2	2	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	5	2	5	5	3
31	3	2	4	3	3	3	2	4	3	4	3	2	3	3	4	4	2	2	4	3	5	4	2	3	2	1	1	4	3	4
32	3	2	5	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	5	5
33	4	4	3	4	3	4	2	3	2	2	4	3	4	2	2	3	2	2	3	2	2	4	2	4	3	5	4	4	5	4
34	2	3	4	4	2	4	4	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	2	3	4	3	2	2	4	2	3	3	2	5	2
35	3	2	4	4	3	4	3	2	4	4	3	2	4	3	2	3	4	2	2	4	3	2	4	3	3	3	5	3	5	3
36	2	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	2	4	3	2	1	2	4	2	3	3	2	4	3	3	5	3	1	3	5
37	3	2	4	3	2	4	3	3	2	3	3	2	4	3	4	3	2	4	4	4	2	4	2	4	3	3	5	2	3	5
38	1	3	2	3	4	3	2	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	2	4	4	3	2	2	4	3	4	5	4	2	2
39	2	2	4	2	3	3	1	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	2	3	4	2	4	4	1	1	4	5	3
40	2	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	2	4	3	3	3	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	3	5	1	3
41	2	5	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	5	1	5	4	2
42	2	4	4	3	4	3	3	3	2	2	4	3	4	4	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	2	4	1	5	2	5
43	4	3	2	3	4	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	5	4	4	2	1
44	1	2	3	3	2	3	3	4	3	2	4	4	3	3	2	3	2	3	3	2	4	1	3	3	3	2	2	3	2	2
45	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	5	4