



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Rotación y selección de personal en la empresa Transportes Ramirin SAC,
San Juan de Miraflores, 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Alfaro Mendoza, Sialher Manuel (ORCID: 0000-0003-3014-9386)

ASESOR:

Dr. Dávila Arenaza, Víctor Demetrio (ORCID: 0000-0002-8917-1919)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, a mis padres, Edgart y María, a mi familia por la motivación y siempre brindarme su apoyo incondicional desde el inicio de mi vida profesional.

Agradecimiento

Gracias a mi familia Alfaro Mendoza por su apoyo y motivación, al señor Ramiro Marcos, gerente general de Transportes Ramirin por el apoyo en la entrega de información, así mismo a la Universidad Cesar Vallejo por la formación profesional. A mis docentes por sus sabias enseñanzas. Y mi asesor Dr. Dávila Demetrio y Mg. Molina Jan.

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. MARCTO TEÓRICO:	3
III. METODOLOGÍA	9
3.1. Tipo y diseño de la investigación	9
3.2. Variables y Operacionalización	9
3.3. Población, muestra y muestreo	11
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos	12
3.6. Métodos de análisis de datos	13
3.7. Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS	14
V. DISCUSIÓN	16
VI. CONCLUSIONES:	20
VII. RECOMENDACIONES	21
REFERENCIAS	22
ANEXOS	31

Índice de tablas

Tabla 1.Tabla de frecuencia de la variable rotación de personal	14
Tabla 2.Tabla de frecuencia de la variable selección de personal	14
Tabla 3.Índice de coeficiente de correlación de Pearson	15
Tabla 4.Correlación entre las variables rotación y selección del personal	15
Tabla 5.Correlación entre la dimensión perfil del puesto y la variable rotación del personal	18
Tabla 6.Correlación entre la selección por competencias y rotación del personal	19
Tabla 7.Estadísticas de fiabilidad de las variables rotación y selección del personal	43
Tabla 8.Coficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach	43

Resumen

La tesis tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la rotación y la selección de personal de la empresa Transportes Ramirin S.A.C, San Juan de Miraflores 2021, se utilizó metodología de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, diseño no experimental de corte transversal y de nivel descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 60 colaboradores, la muestra se determinó por muestreo no probabilístico por conveniencia siendo de 50 colaboradores, para la recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario conformado por 20 preguntas para ambas variables en escala de Likert. De acuerdo al análisis descriptivo e inferencial se ha determinado que existe una influencia positiva media entre las variables Rotación y Selección de personal.

Palabras Clave: Rotación de personal, selección de personal, satisfacción laboral

Abstract

The general objective of the thesis was to determine the relationship that exists between the rotation and the selection of personnel of the company Transports Ramirin SAC, San Juan de Miraflores 2021, it was used a quantitative approach methodology, applied type, non-experimental design of cross-section and descriptive correlational level. The population consisted of 60 collaborators, the sample was determined by non-probabilistic sampling for convenience, being 50 collaborators, for data collection the survey was used as a technique and as an instrument the questionnaire made up of 20 questions for both variables on the Likert scale. According to the descriptive and inferential analysis, it has been determined that there is an average positive influence between the variables Rotation and Personnel Selection.

Keywords: Staff turnover, staff selection, job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, si empezáramos a calcular cuánto dinero pierden las organizaciones cada vez que los trabajadores se retiran de la empresa, realmente nos sorprenderíamos y se encendería las alarmas de emergencia, en Colombia, la Revista Empresarial(2017) nos detalla, que si bien es cierto que la rotación es ineludible y, en muchas situaciones, hasta beneficiosa para las empresas, constantemente y una vez que sea un porcentaje manejable y tengamos claro cuáles son las causas reales por las cuales la estamos teniendo. Basándose en distintos puntos de vista se llega a concluir que las organizaciones, tienen que tomar más trascendencia al instante a empezar la averiguación potencial de candidatos por esto es de suma trascendencia prestar más atención al proceso de selección para reducir las salidas, con lo que se reducirá el peligro de perder a un óptimo colaborador.

En la actualidad la selección de empleados adecuados es un gran problema. Así, un artículo de Atalaya (2001) que detalla un nuevo enfoque para la selección de empleados enfatiza a los empleados de la organización como su activo más importante. Así como se puede concluir que los objetivos marcados por la organización deben tener en cuenta el proceso de selección, los empleados pueden adaptarse a la organización teniendo en cuenta la compatibilidad del puesto y las personas y el potencial del puesto de trabajo de la empresa. y realizar. Cómo lograr los objetivos personales de ambas partes.

La rotación de personal se basa al número de porcentaje de colaboradores que se incorporan y salen de una organización, lo cual lleva a la importancia de la selección de personal adecuado para la organización para las metas trazadas. En la empresa Transportes Ramirin S.A.C se presentaron problemas como, la falta de compromiso de los colaboradores, inestabilidad laboral, presión para el cumplimiento de la entrega de la mercadería, generando una alta rotación de personal que implica gastos para la empresa en nuevos procesos de reclutamiento, selección y capacitación.

Es por ello que se consideró como problema general ¿Cuál es la relación de la rotación con la selección de personal en la empresa Ramirin S.A.C. San Juan de Miraflores 2021? Problemas específicos, ¿Cuál es la relación de la rotación con las dimensiones perfil del puesto y selección por competencias en la empresa Ramirin S.A.C. San Juan de Miraflores 2021?

La investigación ha tenido como justificación teórica proporcionar información relevante sobre las variables rotación y selección de personal, siendo fundamentada por autores expertos en dichos temas, dentro de la justificación metodológica se aplicó un cuestionario validado por expertos en temas, mediante el uso del juicio de expertos, además dicho cuestionario fue aplicado a la muestra permitiendo recopilar los datos obtenidos. En la justificación práctica, los resultados de la investigación permitirán recomendar soluciones a la problemática de la empresa y similares.

Objetivo general, será determinar la relación de la rotación con selección de personal en la empresa de Transportes Ramirin S.A.C. San Juan de Miraflores 2021. Objetivos específicos: Determinar la relación de la rotación con las dimensiones perfil del puesto y selección por competencias en la empresa Ramirin S.A.C. San Juan de Miraflores 2021.

Hipótesis general, existe relación de la rotación con selección de personal en la empresa Ramirin S.A.C. San Juan de Miraflores 2021. Hipótesis específicas. existe relación de la rotación con las dimensiones perfil del puesto y selección por competencias en la empresa Ramirin S.A.C. San Juan de Miraflores 2021.

II. MARCO TEÓRICO:

Se consideró a los siguientes artículos relacionados con la variable selección del personal: Ganga y Chaparro (2018) en su artículo manifestaron la relación entre la selección del personal y el desempeño, utilizando una metodología cuantitativa y correlacional, además de utilizar como instrumento un cuestionario, permitiendo obtener como resultado un Rho de Spearman de 0,662.

Damaris & Moscos (2016) Tuvieron como objetivo en su artículo la selección del personal y la mejora del clima organizacional, utilizando una metodología cuantitativa y correlacional, además de utilizar como instrumento un cuestionario compuesto por 32 ítems y poseer un corte transversal obteniendo como resultado una rho de spearman de 0,851, es decir una correlación alta.

Zocón & Castañeda (2019) indicaron como objetivo de su artículo la relación entre la selección del personal y el desempeño de la persona, para cumplir dicho objetivo utilizaron una metodología cuantitativa y correlacional, además de aplicar instrumentos y técnicas de recolección de datos como el cuestionario y encuesta, siendo conformadas por 22 ítems, arrojando como resultado 0,774, es decir una correlación moderada.

Cruzado (2016) Indicó en su artículo como objetivo la relación entre la motivación y la selección de personal, por lo utilizó una metodología cuantitativa con nivel correlacional, aplicando un cuestionario de 25 ítems, generando así un resultado de 0,642, considerándose como una correlación moderada.

Waisman (2018) plantea en su artículo determinar la selección del personal y la satisfacción laboral. utilizaron una metodología cuantitativa y correlacional, además de aplicar instrumentos y técnicas de recolección de datos como el cuestionario y encuesta a una muestra de 37 participantes. Dando como conclusión la relación entre dichas variables producto de la información recopilada por los elementos que conformaron el campo de investigación, además el compromiso y satisfacción son considerados fundamentales para el empleado y empleador.

Salinas & Malpartida (2020) en su artículo manifestaron como objetivo determinar la selección del personal y su influencia en el desempeño laboral, para ello aplicaron una metodología descriptiva basada en un enfoque cuantitativo, en donde la cantidad de ítems se compuso de 35, por lo tanto después de obtener información

de la recolección se tuvo como resultado que el 45% del total de encuestado manifestaron que cada vez que hay ascensos en la empresa se sienten motivados y buscan demostrar su mejor rendimiento con el fin de ser seleccionados para dicho puesto.

Guzmán y Jiménez (2016) manifestaron en su artículo la relación entre la rotación del personal y su selección, para ello aplicaron una metodología de enfoque cuantitativo con un nivel descriptivo correlación, en donde el instrumento recolector fue el cuestionario conformado por 32 ítems, arrojando como resultado un Rho de Spearman de 0,515, es decir una correlación positiva moderada.

Ramírez y Chávez (2016) detallaron como objetivo la relación entre la selección del personal y la productividad, utilizaron una metodología cuantitativa y correlacional, además de aplicar instrumentos y técnicas de recolección de datos como el cuestionario y encuesta, siendo conformadas por 25 ítems a una muestra de 180 personas, permitiendo concluir que existe relación entre ambas variables.

Las tesis consideradas como antecedentes nacional de la variable rotación son las siguientes: Rodríguez (2017), en su tesis formuló como objetivo identificar la relación entre comportamiento organizacional y rotación, el método de la investigación fue hipotético deductivo, diseño no experimental de corte transversal, la autora utilizó el tipo de investigación aplicada y el nivel fue descriptivo correlacional, el instrumento utilizado fue el cuestionario, la población estuvo constituida por 60 empleados y la muestra fue de 52 colaboradores. La autora concluye que si existe relación entre el comportamiento organizacional y la rotación de personal.

Sánchez (2019), en su investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y rotación de personal en la empresa, la investigación fue cuantitativa correlacional, diseño no experimental de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 20 colaboradores del área de ventas, la técnica utilizada fue el censo muestral y el instrumento la hoja censal. Finalmente, la autora concluye que si existe relación entre el clima organizacional y rotación de personal.

Las tesis consideradas como antecedentes internacionales de la variable rotación son las siguientes: Castillo & Sabando (2018) realizaron su investigación con el objetivo de evidenciar y analizar la incidencia que tiene la rotación de personal en la productividad de la organización, el tipo de investigación fue descriptivo correlacional

y diseño no experimental de corte transversal, el instrumento utilizado fue la entrevista al personal de producción. Los autores concluyen que el margen de repercusión en la productividad se da en baja proporción por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa.

Criollo (2014), en su tesis busco determinar la influencia del clima organizacional en la rotación de personal, la investigación fue de enfoque cuantitativo, correlacional no experimental. Asimismo, concluye que si existe relación entre el clima organizacional y rotación de personal.

Struijs (2012) Escribió su tesis de maestría sobre estudios de recursos humanos en el sur de los Países Bajos. Uno de sus objetivos fue determinar la resistencia al cambio y la intención de rotación. El diseño del estudio fue descriptivo, correlacionado y transversal, y se realizó con 194 encuestados, especialmente trabajadores del sector salud y comercial. Asimismo, concluye que la resistencia al cambio está relacionada positivamente con la intención de rotar ($r = 0.33$, $p < 0.01$).

Las tesis consideradas como antecedentes nacionales de la variable selección de personal son las siguientes: Ahumada (2019) presentó como objetivo determinar la relación entre la selección de personal y el desarrollo organizacional de la oficina general de gestión, el tipo de investigación fue aplicada, de nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental de corte transversal, el instrumento utilizado fue el cuestionario, la muestra estuvo constituida por el total de la población siendo de 120 trabajadores. Finalmente, concluyó que si existe una relación significativa entre la variable selección de personal y la variable desarrollo organizacional.

Puma (2020) en su investigación presento como objetivo analizar la relación entre la selección de personal y el clima organizacional, el tipo de investigación fue no experimental de corte transversal, tipo aplicada y de nivel correlacional, finalmente concluyó que si existe una relación directa entre las variables selección de personal y el clima organizacional.

Romero (2018) en su tesis formuló como objetivo determinar la relación entre la selección de personal y la alta rotación, el tipo de investigación se encuestó a 50 trabajadores que fueron escogidos por conveniencia. Asimismo, concluyó que existe una correlación positiva mediana entre ambas variables.

Por otro lado, desde el aspecto internacional se consideró los siguientes

antecedentes relacionados con la variable selección de personal: Medina (2017), en su investigación obtuvo como objetivo detallar la incidencia de la rotación del personal en el desempeño laboral, basándose en un aspecto metodológico mixto, prevaleciendo el nivel correlacional, además de una muestra compuesta por 50 colaboradores, la técnica utilizada fue el cuestionario. Asimismo, concluye que es necesario establecer un excelente sistema de selección de talentos mediante la contratación de nuevos empleados para mejorar el desempeño de los empleados, maximizando el cumplimiento normativo y permitiendo que la empresa alcance las metas establecidas en un período de tiempo determinado.

Zaidman (2016) en su tesis formuló como objetivo analizar el proceso de reclutamiento y selección de personal en la organización, el tipo de investigación fue descriptivo, el instrumento utilizado fue el cuestionario, la población estuvo constituida por el director, gerentes y supervisores. La autora concluye que existen grandes fisuras en el procedimiento que realiza la empresa para reclutar y seleccionar a su personal, lo cual muestran carencias en su proceso de planificación y administración, por lo que tomaran como oportunidad de mejora en los procesos antes mencionados. La teoría científica relacionada al tema en estudio es la "Teoría de las necesidades de McClelland" (1989). Menciono que hay tres motivos particularmente importantes. Necesidad de logro, necesidad de afiliación y poder de lograr. Estas motivaciones son importantes porque influyeron en las personas para que se comporten de manera que tengan un impacto significativo en su lugar de trabajo o en su desempeño laboral. Por lo tanto, estas necesidades pueden ser más fuertes o más débiles según su relevancia pasada para el desempeño y el desempeño.

La teoría científica relacionada al tema de estudio es la "Teoría de fijación de metas de Edwin Locke" (1968) Consiste en que es la motivación que el ser humano realiza para lograr metas importantes, ya que se motivan y guían a su entorno, asimismo buscan y crean sus propias decisiones convenientes. De esta manera, se definen los mejores objetivos como tareas realistas y posibles.

Los enfoques teóricos, conceptos y definiciones relacionados a la variable rotación son los siguientes: Castillo (2007). Tuvo como objetivo dar a conocer el papel importante que desarrolla en una organización el recurso humano para un mejor cumplimiento de objetivos, ello mediante su libro Administración personal un enfoque

hacia la calidad. Menciona que las organizaciones que tienen como misión suministrar productos o servicios de la mejor calidad y a precios razonables, para satisfacer las necesidades de la sociedad. Asimismo, indica que las organizaciones, al descuidar la administración de personal, tienden a ser menos eficientes, y genera problemas en un mercado altamente competitivo, lo cual significa en una menor rotación de personal.

Baguer (2009). Indicó que rotación de personal, es la salida de los empleados de muy bajo compromiso y rendimiento es muy buena, mientras tanto la salida de empleados que rinden y están comprometidos con la organización será muy negativa, por lo tanto, menciono que no existe un índice estándar para la evaluación de la rotación de personal en una organización, ya que nos indica que cada una es distinta y necesidades distintas. Asimismo, indica que en menor medida recomienda evitar la rotación voluntaria, para un mejor del clima laboral.

Carrillo & Santibáñez (2001). Mencionaron, que la rotación continúa siendo un gran problema para las organizaciones, que anualmente se destina miles de dólares en la administración, en capacitaciones, incentivos. Y al pasar de los meses se retiran de la organización y puesto que no desarrollan su capacidad adquirida, por no sentirse a gusto o la complejidad de las tareas realizadas o no sentirse a gusto por la remuneración. Lo cual se estableció la solución mediante un modelo japonés (Sony), a través información estadística, que el nuevo personal y con mínima experiencia puedan hacer desarrollarse correctamente en trabajos cortos. Como objetivo se obtuvo que los trabajadores se involucren más en las tareas realizadas, y reducir el porcentaje directamente de la rotación de personal.

Los enfoques teóricos, conceptos y definiciones relacionados a la variable Selección de personal son los siguientes: Nebot (1999) Menciona que es el proceso de selección de colocar al personal idóneo a puesto a cubrir en una empresa, asimismo tiene como objetivo de mostrar de forma clara y contundente el proceso que se sigue a seleccionar personal. Por lo tanto, para los diferentes perfiles entrevistados será un diferente proceso, e indicarle toda la información correspondiente al postulante.

Ansorena (1996). Menciona de una forma sencilla y directa mediante una estructura y planificación, la cual permitirá atraer, evaluar e identificar a los candidatos idóneos, de esta forma, ayuda a diferenciar a otros candidatos, de una forma sencilla,

eficaz y sencilla, que solicita la empresa para realizar las tareas encomendadas del puesto.

García, Hierro & Jiménez (2001) tuvo como objetivo dar a conocer la selección de personal idóneo mediante nuevos procedimientos e instrumentos prácticos por ello en el libro nos detalla, que la selección de persal idóneo depende del tipo de sistema y del grupo que se vaya a integrar.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

El tipo de investigación fue aplicada, siendo argumentada por los autores Hernández, et al. (2014), los cuales detallaron que la investigación aplicada consiste en utilizar conocimientos previos y a su vez obtener otros para así poder mostrar de una forma puntual y ordenada la solución del problema de la investigación.

Además, El diseño fue no experimental de corte transversal, al respecto Hernández, et al (2014), detallaron que el diseño no experimental no se realiza la modificación de las variables de manera intencional, este diseño se basa en la observación de los individuos para posteriormente analizarlos. Y es transversal puesto que se recolectó los datos en un mismo instante.

También, El nivel fue correlacional y en relación a ello Hernández, et al (2014) expresaron que se busca encontrar la relación que puedan tener dos o más variables.

Asimismo, se consideró el enfoque ha sido cuantitativo siendo sustentado por Hernández, et al (2014) quienes detallaron que el enfoque cuantitativo permite el cumplimiento de las hipótesis realizadas basadas en un apoyo estadístico.

Finalmente, El método de investigación ha sido hipotético deductivo siendo sustentado por Bernal (2010) quien define que el método hipotético deductivo se basa desde lo más grande hasta lo más específico, es decir se analiza los contextos de manera internacional hasta local.

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Rotación de personal

Según Chiavenato (2001) La entrada y salida de personal se denomina rotación de personal o turnover. El equilibrio entre la entrada y salida de trabajadores entre los mecanismos homeostáticos que se pueden autocorregirse, mediante comparaciones entre ellos.

Dimensión 1: Rotación Interna

Reyes (2005), define que es la movilización de puesto que ocurre en la organización sin salir de la empresa de los trabajadores. Para ello los autores, denominan que la rotación Interna, según los diferentes factores

Indicador 1 remuneración, Quevedo (2018) la remuneración es el pago de algunos

aspectos monetarios y no monetarios como el salario base, bonificaciones e incentivos, es el pago por una prestación de labor o servicio.

Indicador 2 Tipo de supervisión, Cano (2006) es una serie de actividades desarrollada por una persona al supervisar o dirigir talentos humanos, con la finalidad de lograr la eficacia y satisfacción laboral, mediante un proceso sistematizados de control, seguimiento.

Indicador 3 Condiciones físicas del ambiente del trabajo, Agut (1998) menciona que son las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, la cuales si se complementan correctamente genera un buen ambiente laboral. Asimismo, las condiciones se enlazan entre si, lo cual mejora el servicio de la prestación de labores.

Dimensión 2: Rotación Externa

Según Zulema (2009) menciona que por son las circunstancias externas de cualquier empresa, por las cual el trabajador deja de permanecer a la empresa, tanto por motivos personales u organizacionales. La rotación externa se enfoca en un mal desempeño, discrepancias entre trabajadores.

Indicador 1 Recursos humanos en el mercado laboral, Mondy & Noe (2005) mencionan que en la actualidad el mercado laboral se expandido enormemente gracias al sistema y al aumento de nivel educativo de la población, lo cual ha contribuido al crecimiento, Asimismo para que pueda integrarse un talento humano potencial se evaluara mediante diferentes procesos secuenciales para identificar al personal idóneo.

indicador 2 situación económica, García (1994) menciona que como consecuencia del crecimiento de la descentralización y la competitivas de las demás empresas, se plantean nuevas estrategias para tener como núcleo la básico la actividad económica, asimismo menciona que el éxito de una empresa es adaptarse a las situaciones cambiantes.

Indicador 3 Oportunidades de empleo, Organización Internacional del trabajo (2002) menciona que las oportunidades de empleo en todas las partes del mundo tienen las mismas políticas respecto a cuestiones de género, raza, procedencia étnica, la discapacidad o edad, de esta forma, varones como damas tienen la misma escala salarial, dependiendo a su labor o servicio en una organización.

Variable 2: Selección de personal

Según Alles (2008), la selección de personal ante una alta tasa de desempleo suele ser contradictorio, ya que ante una convocatoria es mayor la cantidad de postulantes, sin embargo, es preciso atraer a quienes se asemejen mejor al perfil, para ello la selección deberá aplicar nuevos métodos como la selección por competencias.

Dimensión 1: Perfil del puesto Según Alles (2008), para poder obtener especificaciones del puesto es necesario clasificar los puestos para después recolectar información sobre ellos y así obtener una descripción sobre el perfil del puesto.

Indicador 1 clasificación de puestos, Zelaya (2006) menciona que es el proceso mediante el cual se reúne las características similares para poder definir el puesto de trabajo, tales como habilidades, responsabilidades, complejidad para el desarrollo de las actividades, entre otros.

Indicador 2 recolectar información, Zelaya (2006) menciona que es obtener los datos más importantes del puesto, como características personales, errores más frecuentes, requisitos del puesto mediante las técnicas de entrevistas y cuestionarios.

Dimensión 2: Selección por competencias

Alles (2006), indica que la selección por competencias se basa en elegir candidatos que tengan conocimientos y competencias para el puesto, pero también se debe tener en cuenta la motivación de cada postulante.

Indicador 1 conocimientos, Alles (2008) menciona que es la sabiduría que posee una persona acerca de cosas específicas.

Indicador 2 competencias, Alles (2008) menciona que los seres humanos tienen características y conocimientos que determinan sus competencias y para conocer cuáles son estas competencias no es necesario conocer el perfil psicológico y emocional, es suficiente con saber cuáles son las características que hacen eficiente a una persona.

Indicador 3 motivación, Alles (2008) indica que, es lo que impulsa a una persona a realizar ciertas cosas y alejarse de otras, la motivación provoca un mejor desempeño al momento de realizar las actividades.

La matriz de operacionalización se encuentra en el anexo N°1.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población estuvo constituida por 60 trabajadores que es la totalidad de la empresa

de Transportes Ramirin del distrito de San Juan de Miraflores.

Criterios de inclusión: Choferes, estibadores y delegados de la empresa de Transportes Ramirin SAC.

Criterios de exclusión: Coordinador, contador, administrador y gerente de la empresa Transportes Ramirin

Unidad de análisis: Trabajadores de la empresa Transportes Ramirin SAC. Muestreo: Muestreo no probabilístico por conveniencia.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la técnica de la encuesta, para ello Bernal (2010), menciona que es la técnica más utilizada y se sustenta en un cuestionario.

Se empleó como instrumento el cuestionario, al respecto Hernández, et al(2014), indican que el cuestionario se basa en un conjunto de interrogantes con la finalidad de medir una o más variables para la recolección de datos.

La validación del instrumento fue realizada gracias al apoyo de expertos en el tema, por lo tanto Bernal (2010), definió que el instrumento debe poseer un grado de confianza que es previamente validado mediante el juicio de expertos, así como la realización de una prueba piloto a una muestra similar a la del campo de investigación.

Se realizó una encuesta piloto a un total de 10 trabajadores de la empresa Ramsa y se utilizó la prueba estadística del alfa de Cronbach permitiendo obtener la confiabilidad del instrumento. Hernández, et al (2014), indicaron que la confiabilidad es el nivel de certeza que existe en los resultados del cuestionario. Asimismo, el nivel de confiabilidad obtenido para la variable Rotación y para la variable Selección de personal fue de 0.753 con un coeficiente de 0.753 marcada confiabilidad, lo que se muestra en el anexo N°4. Dicha acción es sustentada por los autores Hernández, et al (2014) quienes detallaron que realizar la prueba de confiabilidad en un instrumento permite medir el grado de coherencia de las preguntas.

3.5. Procedimientos

Se realizó una coordinación con el gerente general de la empresa Transportes Ramirin, con el fin de tener un permiso autorizado por su persona para el desarrollo de la investigación, también se le brindó un consentimiento informado para que pueda visualizar las bases y el propósito de esta investigación. Además, La fuente de

investigación será los trabajadores de la empresa Transportes Ramirin. a quienes se le solicito que consignen los datos en un cuestionario finalmente, la información se obtuvo a los trabajadores en forma presencial.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se utilizó los métodos de análisis de datos descriptivos e inferenciales, los cuales fueron refutados por los autores Hernández, et al. (2014) quienes expresaron que el análisis descriptivo permite describir la variable y sus características y el análisis inferencial, el apoyo de manera estadística como es la prueba del Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos

Se consideró los principios éticos en esta investigación con el fin de demostrar una mayor fiabilidad de la misma, además del respeto por los derechos del autor y las normas y valores propuestos por la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis Descriptivo:

Tabla 1.

Tabla de frecuencia de la variable rotación de personal

			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	en	7	11,7	11,7	11,7
	En desacuerdo		10	16,7	16,7	28,3
	Indiferente		19	31,7	31,7	60,0
	De acuerdo		11	18,3	18,3	78,3
	Totalmente de acuerdo	de	13	21,7	21,7	100,0
	Total		60	100,0	100,0	

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta a los 60 trabajadores (choferes y estibadores) de la empresa Transportes Ramirin, los resultados son los siguientes: 11.7 % Totalmente en desacuerdo, 16.7% En desacuerdo, 31% Indiferente, 18.3% De acuerdo y 21.7% en totalmente de acuerdo,

Tabla 2.

Tabla de frecuencia de la variable selección de personal

Selección del personal (Agrupada)

			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	en	6	10,0	10,0	10,0
	En desacuerdo		12	20,0	20,0	30,0
	Indiferente		21	35,0	35,0	65,0
	De acuerdo		11	18,3	18,3	83,3
	Totalmente de acuerdo	de	10	16,7	16,7	100,0
	Total		60	100,0	100,0	

Interpretación: De acuerdo al resultado obtenidos de la encuesta a los trabajadores (choferes y estibadores) de la empresa de Transportes Ramirin, se obtuvo como resultados lo siguiente: 10% totalmente en desacuerdo, 20% en desacuerdo, 35% indiferente, 18.3% de acuerdo y el 16.3% en totalmente de acuerdo.

4.2. Resultados inferenciales:

Prueba de Hipótesis

General

H0: No existe relación significativa de rotación con la selección de personal.

H1: Existe relación significativa de rotación con la selección de personal.

Tabla 3.

Correlación entre las variables rotación y selección del personal

		Correlaciones	
		Rotación	Selección del Personal
Rho de Spearman	Rotación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,570**
	Selección del Personal	Coefficiente de correlación	,570**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

Interpretación: De acuerdo a los resultados observados en la tabla 3 el coeficiente de correlación es, 0,570 y la Sig.= 0.00 es por ello que se rechazó la Ho y se aceptó la Ha. En consecuencia, existe relación positiva media de la rotación con la selección de personal.

Hipótesis alternas

Tabla 4.

Correlación entre la variable rotación y las dimensiones de la variable selección del personal

		Perfil del puesto	Selección por competencias
Rho de Spearman	Rotación	Coefficiente de correlación	,427**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

Interpretación: De acuerdo a los resultados observados en la tabla 4 el coeficiente de la Sig.= 0.00, en todos los casos es por ello que se rechazó la Ho y se aceptó la Ha. En consecuencia, existe relación positiva media de la rotación con el perfil de puesto con un nivel de correlación de 0,427; asimismo dicha variable con la dimensión selección por competencias brindó un resultado de 0,688, siendo considerado una correlación positiva media.

V. DISCUSIÓN

La investigación contó con el siguiente objetivo general: Determinar la relación de la rotación con la selección del personal, permitiendo obtener resultados inferenciales y descriptivos, de manera que, dichos resultados permitieron demostrar la relación que existe entre ambas variables. En tal sentido, los resultados obtenidos al ser comparados por los antecedentes expuestos en el marco teórico permitieron la siguiente comparación:

En torno a los artículos científicos similares y coherentes con esta investigación son los expuesto por Dewing (2015) el cual manifestó que existe relación entre la rotación del personal y la absorción, no obstante, es necesario obtener más información de investigaciones de diferentes países. Ramírez y Chávez (2016) detallaron en su artículo como objetivo principal la relación entre la rotación del personal y la productividad, basándose en un aspecto metodológico cuantitativo, además del nivel correlación, permitiendo concluir que existe una relación inversa debido a que a mayor índice de rotación del personal menor productividad. Asimismo, la tesis internacional de Castillo y Sabando (2018) buscaron evidenciar si la rotación del personal incide en la productividad de una organización. Concluyendo que: la productividad se ve repercutida debido a una alta rotación, asimismo, existe relación entre ambas variables y la significancia obtenida es menor a 0.05, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna. Tesis nacional de Rodríguez (2017), identificó la relación entre el comportamiento organizacional y rotación de personal, teniendo como conclusión que si existe relación entre las variables ya mencionadas.

Los resultados de la investigación están comprendidos en las teorías científicas de McClelland (1989). Detalló la existencia de tres puntos importantes en la motivación laboral, las cuales son: El poder, la necesidad de logro y la necesidad, dichos puntos ya mencionados permiten obtener las características sobre el comportamiento del colaborador y su manera de desempeñarse y realizar sus funciones, además de permitir observar que factores afectan directamente su desenvolvimiento. Por lo tanto, los factores que afectan su desenvolvimiento son clasificadas por débiles y fuertes, asociadas directamente con los logros obtenidos y su forma de desempeñarse en su campo laboral.

También la investigación está dentro de los alcances de los enfoques teóricos de Baguer (2009) menciona que no existe un índice estándar para la evaluación de la rotación de personal en una organización, ya que nos indica que cada una es distinta y necesidades distintas. Asimismo, indica que en menor medida recomienda evitar la rotación voluntaria, para un mejor del clima laboral. Nebot (1999) menciona que es el proceso de selección de colocar al personal idóneo a puesto a cubrir en una empresa, asimismo tiene como objetivo de mostrar de forma clara y contundente el proceso que se seguirá a seleccionar personal. Por lo tanto, para los diferentes perfiles entrevistados será un diferente proceso, e indicarle toda la información correspondiente al postulante.

El objetivo específico 1 de la investigación ha sido determinar la relación de la rotación con el perfil del puesto en la empresa Ramirin S.A.C. San Juan de Miraflores 2021. Se demostró la relación entre ambas variables, producto de los resultados obtenidos en la parte descriptiva e inferencial.

Dichos resultados son comparados con la información expuesta en el marco teórico, para ello se utilizó los siguientes antecedentes: Ramírez y Chávez (2016) concluyeron una relación entre la rotación del personal y la productiva, además de detallar que debido a un alto índice de rotación existe menos producción por lo tanto es considerado una relación inversa. Guzmán y Jiménez (2016) expresaron que existe relación entre la rotación del personal y su selección, además concluyeron que la relación es positiva moderada. Así como también Struijs (2012) concluyó que la resistencia al cambio está relacionada positivamente con la intención de rotación.

También la investigación esto dentro de los alcances de los enfoques teóricos de Carrillo y Santibáñez (2001) quien define en su libro que la rotación continúa siendo un gran problema para las organizaciones, que anualmente se destina miles de dólares en la administración, en capacitaciones, incentivos, por lo tanto, como objetivo se obtuvo que los trabajadores se involucren más en las tareas realizadas, y reducir el porcentaje directamente de la rotación de personal.

El objetivo específico 2 de la investigación ha sido determinar la relación de la rotación con la selección de puestos en la empresa Ramirin S.A.C. San Juan de Miraflores 2021, se demostró la relación entre ambas variables, producto de

los resultados obtenidos en la parte descriptiva e inferencial. Dichos resultados son comparados con la información expuesta en el marco teórico, para ello se utilizó los siguientes antecedentes: Graciela (2019) concluyó que el aspecto psicológico es influyente en el compromiso laboral de manera que una empresa que busca mejorar debe repotenciar esas capacidades en sus colaboradores, también demostró la relación entre la selección del personal y la rotación. Romero (2018) concluyó que existe una correlación positiva mediana entre la selección de personal y rotación en un centro comercial.

También se utilizó como comparación teóricas referentes y coherentes con las variables para ello se hizo uso de la teoría científica de Edwin Locke (1968) Consiste que es la motivación que el ser humano realiza para lograr metas importantes, ya que se motivan y guían a su entorno, asimismo buscan y crean sus propias decisiones convenientes. De esta manera, se define los mejores objetivos como tareas realistas y posibles. También la investigación está dentro de los alcances de los enfoques teóricos de García, Hierro & Jiménez (2001) tuvo como objetivo dar a conocer la selección de personal idóneo mediante nuevos procedimientos e instrumentos prácticos por ello en el libro nos detalla, que la selección de personal idóneo depende del tipo de sistema y del grupo que se vaya a integrar.

La investigación comprendió como hipótesis general la relación de la rotación con la selección del personal. Para ello se realizó la estadística inferencial, demostrando que existe relación entre ambas variables debido al resultado obtenido de 0,570, además de poseer una Sig. menor a 0.05, permitiendo rechazar la H0 y aceptar la Ha., debido al cumplimiento de la regla inferencial. Por lo tanto, si existe relación positiva media entre la rotación y la selección del personal.

La investigación comprendió como hipótesis específica la relación de la rotación con el perfil del puesto. Para ello se realizó la estadística inferencial, demostrando que existe relación entre ambas variables debido al resultado obtenido de 0,427, además de poseer una Sig. menor a 0.05, permitiendo rechazar la H0 y aceptar la Ha., debido al cumplimiento de la regla inferencial. Por lo tanto, si existe relación positiva media entre la rotación y el perfil del puesto.

La investigación comprendió como hipótesis específica la relación de la rotación con la selección por competencias. Para ello se realizó la estadística inferencial, demostrando que existe relación entre ambas variables debido al resultado obtenido de 0,668, además de poseer una Sig. menor a 0.05, permitiendo rechazar la H0 y aceptar la Ha., debido al cumplimiento de la regla inferencial. Por lo tanto, si existe relación positiva media entre la rotación y la selección del personal.

Los resultados obtenidos de la encuesta a los 50 trabajadores de la empresa Transportes Ramirin SAC de San Juan de Miraflores, haciendo referencia a que si en la empresa se practica la rotación que agrupa rotación interna y rotación externa; siendo los resultados el siguiente: 18.3% afirma que está de acuerdo, 31.7% a indiferente, 21.7% totalmente de acuerdo y el 16.7% en desacuerdo.

Dichos resultados demostraron que el 48.4% consideran en desacuerdo con la rotación en el campo de investigación. Solamente el 21.7% están de acuerdo que, si existe rotación, pero el 18.3% consideran que ocasionalmente se practica la rotación.

Los resultados obtenidos de los encuestados de la empresa Transportes Ramirin SAC de San Juan de Miraflores, referente a que, si en la empresa se practica la selección de personal que agrupa perfil de puestos, selección por competencias; siendo los resultados el siguiente: 18.3% afirma está de acuerdo, 35% a indiferente, 16.7% totalmente de acuerdo y el 20% en desacuerdo.

Dichos resultados demostraron que el 55% consideran que no se puede aplicar la selección de personal en el contexto de estudio. Solamente el 16.7% están en desacuerdo que, si existe selección de personal, pero el 18.3% consideran que ocasionalmente se practica la selección de personal.

VI. CONCLUSIONES:

Primera: Se demostró una relación existente de manera significativa media entre la rotación y la selección de personal permitiendo cumplir con las hipótesis y objetivos planteados.

Segunda: Se demostró una relación existente de manera significativa media entre la rotación y la dimensión perfil de puesto permitiendo cumplir con las hipótesis y objetivos planteados.

Tercera: Se demostró una relación existente de manera significativa media entre la rotación y la dimensión selección por competencias permitiendo cumplir con las hipótesis y objetivos planteados

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al gerente general de la empresa que implemente estrategia de rotación que consiste en el número de colaboradores que se incorporan y salen de la empresa en un corto tiempo, lo cual lleva a la importancia de la selección de personal adecuado y capacitado para la empresa.

Segunda: Se recomienda al gerente general de la empresa que desarrolle la rotación que consiste en el número de colaboradores que se incorporan y salen de la empresa en un corto tiempo, lo cual lleva a la importancia del perfil de puesto para cada trabajador en mejor manera a la tarea encomendada.

Tercera: Se recomienda al gerente general de la empresa que desarrolle la rotación que consiste en el número de colaboradores que se incorporan y salen de la empresa en un corto tiempo. Los mismo que permitirán encontrar las habilidades y destrezas necesarias que exige el cargo, por tanto, ayudara a encomendar nuevas funciones.

REFERENCIAS

- Ahumada, R (2019). Selección de personal y el desarrollo organizacional de la oficina general de gestión de recursos humanos del Ministerio de Agricultura y Riego en el año 2006 (MAESTRIA EN GESTION Y CONTROL GUBERNAMENTAL). Universidad Inca Garcilaso de La Vega, Lima-Perú. Recuperado de: [epositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4067/TESIS_MAE ST.GEST.CTRL.GUBERN_RUTH%20MARIA%20AHUMADA%20MENDOZA.p df?sequence=2&isAllowed=y](http://positorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4067/TESIS_MAE ST.GEST.CTRL.GUBERN_RUTH%20MARIA%20AHUMADA%20MENDOZA.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Agut (1998) Curso sobre prevenciones de riesgos laborales. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=Oi1FkOqRR5wC&pg=PA575&dq=condiciones+del+ambiente+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj8l43k1Z3xAhUwDrkGHRjGCYsQ6AEwAHoECAgQAg#v=onepage&q=condiciones%20del%20ambiente%20laboral&f=false> [ISBN: 84-8021-247-0]
- Ansorena (1996) 15 pasos para la selección del personal con éxito. (1° Ed.). Recuperado de: <http://cidseci.dgsc.go.cr/datos/15%20pasos%20para%20la%20selecci%C3%B3n%20de%20personal%20con%20%C3%A9xito.pdf> [ISBN:84-49-30245-5]
- Albarrán (2006) Operaciones administrativas de recursos humanos (1° Ed.). Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=ho-fDwAAQBAJ&pg=PA250&dq=incapacidad+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi6v9PfxsDwAhUGpJUCHSR-C78Q6AEwA3oECAUQAg#v=onepage&q=incapacidad%20laboral&f=false> se [ISBN: 978-84-9964-372-4]
- Albarrán (2008) Operaciones administrativas de recursos humanos (2° Ed.). Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=ho-fDwAAQBAJ&pg=PA83&dq=jubilaci%C3%B3n+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjpsqOI_LrwAhWUqJUCHam_BJcQ6AEwBnoECAgQAg#v=onepage&q=jubilaci%C3%B3n%20laboral&f=false [ISBN: 978-84-9964-372-4]
- Albarrán (2012) Gestión administrativa de las relaciones laborales (1° Ed.). Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=Mo6fDwAAQBAJ&pg=PA104&dq=jubila>

- cion+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjl_cD-2rbwAhUhlrkGHSeDAQcQuwUwAHoECAQQBw#v=onepage&q=jubilacion%20aboral&f=false [ISBN: 978-84-9964-574-2]
- Alies (2012) Selección por competencias (Ed. Espec.). Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=Vsmq568qZ7sC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q=seleccion%20por%20competencias&f=false
- Atalaya (2001) Nuevos enfoques en selección de personal. Revista de investigación en psicología. 4(2), 133-144. Recuperado de: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/5039> [DOI: <https://doi.org/10.15381/rinvp.v4i2.5039>].
- Baguer (2009) Dirección de personas Un timón en la tormenta (2° Ed.). Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=bGHGtmqo_D8C&pg
- Bernal (2010) Metodología de la Investigación (3° Ed.). Recuperado de: <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%c3%b3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf> [ISBN: 978-958-699-128-5]
- Cano (2006) La supervisión profesional. Recuperado de: https://www2.ulpgc.es/hege/almacen/download/38/38194/tema_3_la_supervision_profesional.pdf
- Castillo (2007) Administración de personal Un enfoque hacia la calidad (2° Ed.). Recuperado de: <https://books.google.es/books?id=1aXmDqJpEc8C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Castillo & Sabando (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. (Trabajo de la titulación previo a la obtención del título Ingeniero comercial). Recuperado de: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/10174/1/T-UCSG-PRE-ECOADM-449.pdf>
- Carrillo & Santibáñez (2001) Rotación de personal de personal en las maquiladoras (2° Ed.). Recuperado de:

https://books.google.com.pe/books?id=VmeP6GduUEMC&printsec=frontcover&dq=rotacion+de+personal&hl=es419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=rotacion%20de%20personal&f=false

- Chiavenato. (2001). administración de recursos humanos. (5ta edición). Bogotá, Colombia: Nomos S.A.
- Criollo, L. (2014). Clima laboral y rotación de personal motorizado en la empresa Sodetur S.A. (informe para optar el título en Psicología Industrial). Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3602/1/T-UCE-0007-133.pdf>
- Cruzado (2016) Mejora del proceso de reclutamiento y selección del personal para incrementar el desempeño en la empresa Hatun Fish S.R.L., *Ignofis*, 2(1), 32-41. Recuperado de: <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/INGnosis/article/view/1978> [DOI: <https://doi.org/10.18050/ingnosis.v2i1.1978>].
- Cusacani, N. (2017). Rotación de personal y productividad de la empresa productos pesqueros del sur S.A. (Tesis para obtener el grado académico de Ingeniero de la producción y administración) Recuperado de: <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/251/1/Cusacani-Arcata-NildaRosal%C3%ADa.pdf>
- Damaris & Moscos (2016) Personnel selection procedures in Spanish small and medium size organizations, *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(2), 79-89. Recuperado de: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S157659622015000200003 [DOI: <https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2015.04.002>].
- Delgado & Guadalupe (2017) Impacto del clima organizacional en la rotación del personal. *Revista internacional administración & finanzas*,10(1):49-61. Recuperado de: <file:///C:/Users/user/Downloads/RIAF-V10N1-2017-5.pdf> [ISSN: 2157-3182].
- Dewing (2015) Engagement: a critique of the concept and its application to person centred care. Creative Commons Attribution Non-Commercial 3.0 License. 5(6) From: <https://www.fons.org/library/journal/volume5-person-centrednesssuppl/article6> [DOI: 10.19043 / ipdj.5SP.008].

- Esan (2020) Derechos que tienen los colaboradores de las empresas que cierran durante la pandemia, *Conexiones*, 15 (3), 52-65. Recuperado de: <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2020/08/24/que-derechos-tienen-los-colaboradores-de-las-empresas-que-cierran-durante-la-pandemia/> [ISSN: 5912-4291]
- Editorial Vértice (2008) *Retribución de Personal*. Málaga, España. (3° Ed.). Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=WBCsyLeFqyKC&pg=PA19&dq=Teor%C3%ADa+del+establecimiento+de+metas+de+Locke&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiQyo78roHxAhX_ppUCHUUwDK0Q6AEwAnoECAMQAg#v=onepage&q=Teor%C3%ADa%20del%20establecimiento%20de%20metas%20de%20Locke&f=false
- Fernando & Barrantes (2018) *Renuncia y mutuo acuerdo como formas de terminación del vínculo laboral* (1°ed.) Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=DGJNDwAAQBAJ&pg=PA137&dq=mutuo+acuerdo+laboral+fernando+y+barrantesw&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwje39Goo_jwAhUQJLkGHbowAHUQ6AEwAHoECAkQAg#v=onepage&q=mutuo%20acuerdo%20laboral%20fernando%20y%20barrantesw&f=false
- Forero y Gómez (2017) Rotación de personal en el call center Calldinero. *Revista desarrollo y gestión*. 1-6. Recuperado de: <file:///C:/Users/user/Downloads/408-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1549-110-20131028.pdf> [DOI: <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.uo34-72.forp>].
- Ganga & Chaparro (2018) Study on the process of recruitment and selection of personnel in the commune of Puerto Montt. *Gaceta Laboral*, 14(2), 271-297. Recuperado de: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S131585972008000200005 [ISSN: 1315-8597].
- García (1994) *Teoría Económica de la empresa*. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=4Quf0YnWVfYC&printsec=frontcover&dq=situacion+economica+en+empresas&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=situacion%20economica%20en%20empresas&f=false [ISBN: 84-7978-106-8]

- García, Hierro & Jiménez (2001) Selección de personal, sistema integrado (1°ed.) Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=L3o7zpfK-uwC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false [ISBN84-7356-285-2].
- Graciela (2019) Análisis del modelo burnout-engagement en empleados públicos. *Psicogente*, 22(41), 272-289. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012401372019000100272&lang=es [DOI: <https://dx.doi.org/10.17081/psico.22.41.3311>].
- Guzmán & Jiménez (2016) Factors that cause staff turnover in a company. *Revistas científicas de Latinoamérica*, 34(72), 19-26. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2312/231242734009.pdf> [ISSN: 0120-4319].
- Llamas & Ortiz (2017) Impact of the organizational climate on the Staff turnover. *IBFR*, 10(1): 49-61. Recuperado de: https://www.theibfr.com/download/riaf/2017_riaf/riaf_v10n1_2017/RIAFV10N12017-5.pdf [ISSN: 2157-3182].
- McClelland (1989) Estudio de la motivación humana. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=3fKGr602DTcC&printsec=frontcover&dq=teoria+de+las+necesidades+de+mcclelland&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiTw82VpoHxAhXlppUCHcK6AbYQ6AEwAHoECAUQA#v=onepage&q=teoria%20de%20las%20necesidades%20de%20mcclelland&f=false> [ISBN84-277-0861-0].
- Mendieta & Ramírez (2013) Staff turnover model and organizational practices. *Ciencias empresariales*, 18 N° Esp., 837-863. Recuperado de: <https://revistas.ucm.es/index.php/HICS/article/download/44369/41927/> [ISBN: 1137-0734].
- Mondy & Noe (2005) Administración de recursos humanos (9° Ed.). Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=UkWAvHmBswC&pg=PA123&q> [ISBN: 970-26-0641-1]
- Medina, A. (2017). Selección de personal y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa. (Informe final de titulación previo a la obtención de título de Psicólogo Industrial) Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/25037/1/TESIS-ALBERTO-MEDINA%20%281%29.pdf>

- Nobuyuki (2018) Job performance explains work engagement. Vol. 17 Núm. 4 (Annals of Business Administrative Science. J-STAGE). Recuperado de: https://www.jstage.jst.go.jp/article/abas/17/4/17_0180712a/_article/-char/ja/ [DOI: <https://doi.org/10.7880/abas.0180712a>].
- Nebot (1999). La selección de personal guía para directivos y mandos de la empresa (1er ed.) Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=JEMaDyZKTWcC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false> [ISBN: 84-89786-488]
- Organización Internacional del trabajo (2002) El empleo, la empleabilidad y la igualdad de oportunidades en los servicios de correos y telecomunicaciones (1º Ed.). Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=aGlb9zyi8AIC&pg=PA10&dq> [ISBN: 92-2-312985-0]
- Pereira y María (2009) Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. Revista educación, 33(2), 153-170. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf> [ISSN: 0379-7082]
- Puma, L. (2020). Selección de personal y el clima organizacional de los colaboradores de la empresa de transportes turismo CIVA SAC, Arequipa 2020. (Tesis para obtener el grado profesional de licenciada en administración) Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59804/Puma_SLB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quevedo, E. (2018, enero-marzo). Compensación en un entorno volátil. DETABESIESA. Recuperado de: <http://www.debatesiesa.com/compensacion-en-un-entorno-volatil/>
- Ramírez. y Chávez (2016) Rotación de personal y la productividad en la organización. Historia y comunicación social, 18: 837-863. Recuperado de: <https://revistas.ucm.es/index.php/HICS/article/view/44369> [DOI: https://doi.org/10.5209/rev_HICS.2013.v18.44369].
- Redondo (2014) An unbalanced relationship: recruitment in crisis times. Revista de ciencias sociales, 2(1), 23-35. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4415/441542971003.pdf> [ISSN: 2340-8413].

- Reyes (2017) Analysis of the causes of personnel rotation. FACCEA, 7(1): 25-
 Recuperado de:
<http://www.udla.edu.co/revistas/index.php/faccea/article/view/654/731> [ISSN:
 1657-9553].
- Reyes (2005). Administración de personal relaciones humanas (1er ed.) Recuperado
 de:
https://books.google.com.pe/books?id=m5wvBz5e3E0C&pg=PA166&dq=rotaci%C3%B3n+de+personal+interna&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiXn-eAuZ3xAhW_rpUCHSphBscQ6AEwAHoECAUQAg#v=onepage&q=rotaci%C3%B3n%20de%20personal%20interna&f=false [ISBN: 968-18-0153-9]
- Rodríguez, A (2017). Comportamiento organizacional y rotación del personal en el
 área comercial del Banco Financiero, Lima Norte, 2017 (LICENCIADA EN
 ADMINISTRACIÓN). Universidad Cesar Vallejo, Lima-Perú. Recuperado de:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24720>
- Rodriguez y Li (2018) Staff turnover and their relationship the recruitment of new
 collaborators, Anales de Psicología, 33(3), 697-707. Recuperado de:
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S021297282017000300028&lng=es&nrm=iso&tlng=es [DOI:
[https://dx.doi.org/10.6018/analesps.33.3.238551.](https://dx.doi.org/10.6018/analesps.33.3.238551)]
- Romero, A. (2018). Selección de personal y su relación con la alta rotación en los
 riesgos en los negocios del centro comercial Nicolini, Lima 2018. (Tesis para
 obtener el grado profesional de licenciado en administración) Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24985/Romero_RA_W.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Sak (2018) Translating Employee Engagement Research into Practice. Organizational
 dynamics 46(2) p. 76-86 from:
https://www.tib.eu/en/search/id/BLSE%3Avdc_100045579048.0x000001/Translating+Employee-Engagement-Research-into-Practice/ [ISSN: 0090- 2616].
- Salinas y Malpartida (2020) Evolution of the personnel selection process in Latin
 American companies. Revista de investigación científica y tecnológica. 1(3), 26-
 43. Recuperado de:

- <http://journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/17> [DOI: <https://doi.org/10.47422/ac.v1i3.17>].
- Sánchez (2012) The selection of staff, some considerations regarding your practices. *Semestre Económico*, 15(31), 173-186. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1650/165024299007.pdf> [ISSN: 0120-6346].
- Sánchez, A (2019). Relación entre clima organizacional y rotación de personal de la empresa Grupo Heceb S.A.C., Cajamarca 2019 (Licenciado en Administración). Universidad Privada del Norte., Cajamarca - Perú. Recuperado de: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23098/S%c3%a1nchez%20Graus%20Ang%c3%a9lica%20Mar%c3%ada%20del%20Carmen.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Schiel (2020) La extinción del contrato de trabajo por muerte de alguna de las partes *Revista Fiscal*,6(2): 52-68. Recuperado de: <https://www.cronista.com/fiscal/La-extincion-del-contrato-de-trabajo-por-muerte-de-alguna-de-las-partes20200809-0020.html> [ISSN: 5124-1514]
- Torres (2018) Seven steps to make a selection of personnel that will add value to the organization, *Gestión, organizaciones y negocio*, 5(2),4-7. Recuperado de: <https://revistageon.unillanos.edu.co/index.php/geon/article/view/80> [DOI: <https://doi.org/10.22579/23463910.80>].
- Waisman (2018) T Work engagement y su relación con la rotación del personal. *Psicodebate* 18(2), 77-89 from: https://www.tib.eu/en/search/id/BLSE%3Avdc_100045579048.0x000001/TranslatingEmployee-Engagement-Research-into-Practice/ [DOI: <https://doi.org/10.18682/pd.v18i2.808>].
- Zaidman, H. (2016). Proceso de reclutamiento y Selección de personal en la empresa de administración y mantenimiento del estacionamiento de un centro comercial ubicado en Valencia Carabobo. (Trabajo de grado para optar al título de licenciado en relaciones industriales) Recuperado de: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/3840/hzaidman.pdf?sequence=1>
- Zelaya (2006) Clasificación de Puestos (1° Ed.). Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=b_v8dAxwRx8C&printsec=frontcover&hl

=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false [ISBN: 9968 31-429-3]

- Zocón y Castañeda (2019) Selección de personal y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa “Soluciones globales empresariales EIRL” de la ciudad de Cajamarca. *Perspectiva*, 20(1), 46-59. Recuperado de: <https://revistas.upagu.edu.pe/index.php/PE/article/view/625>. [DOI: <https://doi.org/10.33198/rp.v20i1.00024>].
- Zulema, R. (2009). Mercado laboral en Venezuela. Argentina: El Cid Editor, apuntes 2009.

ANEXOS

ANEXO 1.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE ROTACIÓN

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala
Según Chiavenato (2001), La entrada y salida de personal se denomina rotación de personal o turnover. El equilibrio entre la entrada y salida de recursos humanos entre mecanismos homeostáticos que se pueden autorregularse, mediante comparaciones entre ellos.	Se formularán 10 preguntas en base a las dimensiones rotación interna y rotación externa. Este cuestionario será aplicado a los trabajadores de la empresa Ramirin.	Rotación Interna	Remuneración	La remuneración es importante para que se mantenga es su puesto	Escala de medición ordinal
			Tipo de supervisión	Su jefe inmediato se preocupa por que aprenda y realice bien su trabajo.	
				El tipo de supervisión influye en la decisión de cambiar de empleo	
			Condiciones físicas del ambiente del trabajo	En su puesto de trabajo existe un buen trato laboral	
				El ambiente laboral influye en su decisión de cambiar de trabajo.	
			Rotación Externa	Recursos humanos en el mercado laboral	
		Está de acuerdo que la línea de carrera es factor importante para su decisión permanencia en la empresa.			
		Situación económica		Comparado en el mercado laboral ¿Se siente satisfecho con su sueldo?	
				Se encuentra contento con los beneficios económicos que percibe.	
		Oportunidades de empleo	La convocatoria de trabajadores se hace mediante el reclutamiento interno.		

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE SELECCIÓN DEL PERSONAL

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem
Según Alles (2008), la selección con alto desempleo suele presentar una situación paradójica, ante una convocatoria pueden recibirse muchas postulaciones, será necesario atraer aquellos que realmente interesan en relación con el perfil. La selección deberá incorporar nuevas técnicas como, como la selección por competencias[...].	Se formularán 10 preguntas en base a las dimensiones perfil del puesto y selección por competencias. Este cuestionario será aplicado a los trabajadores de la empresa Ramirin.	Perfil del puesto	Clasificación de puestos	La rotación de puestos es beneficioso para usted.
				La prueba de conocimientos que aplica la empresa es la correcta al momento de seleccionar al personal.
				Debido a la capacidad individual de cada colaborador se deriva los puntos específicos laborales.
			Recolectar información	Las entrevistas que realiza la empresa es un buen filtro al momento de seleccionar al personal.
				La empresa le dio a conocer el perfil y la descripción del puesto de trabajo.
				Selección por competencias
		Usted conoce los procesos de trabajo que realiza.		
		Competencias	La empresa permite la organización de tareas para un mejor desempeño.	
		Motivación	Su trabajo contribuye con el crecimiento de la empresa.	
			Se siente motivado con los reconocimientos recibidos por el desempeño de sus labores.	

Anexo 02

CUESTIONARIO PARA LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA TRANSPORTES RAMIRIN S.A.C.

Estimado(a) colaborador(a): El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo elaborar una tesis titulada Rotación y selección de personal de la empresa Transportes Ramirin S.A.C., por ello se le solicita responda los siguientes enunciados con veracidad.

INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un (X) de acuerdo a lo que considere conveniente:

N°	Preguntas	5 Siempre	4 Casi siempre	3 Algunas veces	2 Muy pocas veces	1 Nunca
	VARIABLE INDEPENDIENTE: Rotación DIMENSIÓN:					
1	Los contratos por temporada son adecuados para la empresa.					
2	Una mejor opción laboral es una causante para el retiro voluntario.					
3	Considera usted que el salario es un factor determinante en el cese voluntario del personal en la empresa.					
4	Al obtener la jubilación uno se siente con más seguridad económica.					
5	El proceso de jubilación tiene que ser otorgada al colaborador que lo solicite.					
	DIMENSIÓN: Retiro involuntario					
6	Los despidos ocurren constantemente por la falta de producción que obliga a reducir personal.					
7	Una mala gestión administrativa llevara a un posible cierre de empresa.					
8	Contagiarse de COVID 19 en la actualidad es una causante de despido.					
9	Lesionarse muscularmente fuera del trabajo es una causante de despido.					

10	El manejo sobre los términos legales sobre la muerte ejerciendo su labor fueron establecidos en su contrato.					
	VARIABLE DEPENDIENTE: SELECCIÓN DE PERSONAL DIMENSIÓN: PERFIL DEL PUESTO					

11	La rotación de puestos es beneficioso para usted.					
12	La prueba de conocimientos que aplica la empresa es la correcta al momento de seleccionar al personal.					
13	Debido a la capacidad individual de cada colaborador se deriva los puntos específicos laborales.					
14	Las entrevistas que realiza la empresa es un buen filtro al momento de seleccionar al personal.					
15	La empresa le dio a conocer el perfil y la descripción del puesto de trabajo.					
	DIMENSIÓN: SELECCIÓN POR COMPETENCIAS					
16	Usted emplea los conocimientos obtenidos en sus tareas encomendadas.					
17	Usted conoce los procesos de trabajo que realiza.					
18	La empresa permite la organización de tareas para un mejor desempeño.					
19	Su trabajo contribuye con el crecimiento de la empresa.					
20	Se siente motivado con los reconocimientos recibidos por el desempeño de sus labores					

Anexo N°3 Validez del instrumento

N°	Experto	Calificación del Instrumento	Especialidad
Experto 1	Dr. Cárdenas Saavedra, Abraham	Aplicable	Gestión de alta dirección
Experto 2	Mgtr. Molina Guillén Jan	Aplicable	Administración
Experto 3	Mgtr. Merino Garcés, José Luis	Aplicable	Ciencias Empresariales

SEGUNDO EXPERTO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ROTACIÓN DE PERSONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Rotación interna								
1	La remuneración es importante para que se mantenga en su puesto	x		x		x		
2	Su jefe inmediato se preocupa por que aprenda y realice bien su trabajo	x		x		x		
3	El tipo de supervisión influye en la decisión de cambiar de empleo	x		x		x		
4	En su puesto de trabajo existe un buen trato laboral	x		x		x		
5	El ambiente laboral influye en su decisión de cambiar de trabajo	x		x		x		
Rotación externa								
6	Las empresas del mismo rubro le ofrecen mejores beneficios	x		x		x		
7	Existe de acuerdo que la línea de carrera es factor importante para su decisión permanencia en la empresa	x		x		x		
8	Comparado en el mercado laboral ¿Se siente satisfecho con su sueldo?	x		x		x		
9	Se encuentra contento con los beneficios económicos que percibe	x		x		x		
10	La convocatoria de trabajadores se hace mediante el reclutamiento interno	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg. Merino García, José Luis

DNI:

Especialidad del validador: Dr. en Administración;

San Juan de Miraflores, de junio del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto objeto de estudio.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al conjunto o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el acierto del ítem, en cuanto, exacto y directo.

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ROTACIÓN DE PERSONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Rotación interna								
1	La remuneración es importante para que se mantenga en su puesto	x		x		x		
2	Su jefe inmediato se preocupa por que aprenda y realice bien su trabajo	x		x		x		
3	El tipo de supervisión influye en la decisión de cambiar de empleo	x		x		x		
4	En su puesto de trabajo existe un buen trato laboral	x		x		x		
5	El ambiente laboral influye en su decisión de cambiar de trabajo	x		x		x		
Rotación externa								
6	Las empresas del mismo rubro le ofrecen mejores beneficios	x		x		x		
7	Existe de acuerdo que la línea de carrera es factor importante para su decisión permanencia en la empresa	x		x		x		
8	Comparado en el mercado laboral ¿Se siente satisfecho con su sueldo?	x		x		x		
9	Se encuentra contento con los beneficios económicos que percibe	x		x		x		
10	La convocatoria de trabajadores se hace mediante el reclutamiento interno	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg. Merino García, José Luis

DNI:

Especialidad del validador: Dr. en Administración;

San Juan de Miraflores, de junio del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto objeto de estudio.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al conjunto o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el acierto del ítem, en cuanto, exacto y directo.

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



TERCER EXPERTO

Fuente: Alfaro Mendoza Sialher Manuel

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: ROTACIÓN DE PERSONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Rotación interna								
1	La remuneración es importante para que se mantenga en su puesto	X		X		X		
2	Su jefe inmediato se preocupa por que aprenda y realice bien su trabajo	X		X		X		
3	El tipo de supervisión influye en la decisión de cambiar de empleo	X		X		X		
4	En su puesto de trabajo existe un buen trato laboral	X		X		X		
5	El ambiente laboral influye en su decisión de cambiar de trabajo	X		X		X		
Rotación externa								
6	Las empresas del mismo rubro le ofrecen mejores beneficios	X		X		X		
7	Está de acuerdo que la línea de carrera es factor importante para su decisión de permanecer en la empresa	X		X		X		
8	Comparado en el mercado laboral ¿Se siente satisfecho con su sueldo?	X		X		X		
9	Se encuentra contento con los beneficios económicos que percibe	X		X		X		
10	La convocatoria de trabajadores se hace mediante el reclutamiento interno	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Mg. Molina Guillén Jan

DNI:

Especialidad del validador: Dr. en Administración;

Los Olivos, 15 de junio del 2021

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se refiere a si existe alguna dificultad alguna al enunciado del ítem, es correcto, exacto y directo.

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: SELECCIÓN DE PERSONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Perfil del puesto								
1	La rotación de puestos es beneficioso para usted.	X		X		X		
2	La prueba de conocimientos que aplica la empresa es la correcta al momento de seleccionar al personal.	X		X		X		
3	Debido a la capacidad individual de cada colaborador se deriva los puntos específicos laborales.	X		X		X		
4	Las entrevistas que realiza la empresa es un buen filtro al momento de seleccionar al personal.	X		X		X		
5	La empresa le dio a conocer el perfil y la descripción del puesto de trabajo.	X		X		X		
Selección por competencias								
6	Usted emplea los conocimientos obtenidos en sus tareas encomendadas.	X		X		X		
7	Usted conoce los procesos de trabajo que realiza.	X		X		X		
8	La empresa permite la organización de tareas para un mejor desempeño.	X		X		X		
9	Su trabajo contribuye con el crecimiento de la empresa.	X		X		X		
10	Se siente motivado con los reconocimientos recibidos por el desempeño de sus labores.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Mg. Molina Guillén Jan

DNI:

Especialidad del validador:

Los Olivos, 15 de junio del 2021

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se refiere a si existe alguna dificultad alguna al enunciado del ítem, es correcto, exacto y directo.

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

Anexo 5. Fiabilidad

Escala: Comunicación organizacional

Tabla 6.

Estadísticas de fiabilidad de las variables rotación y selección del personal

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,725	,753	20

Tabla 8.

Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach

Coeficiente	Relación
0.00 a + / -0.20	Muy baja
-0.20 a 0.40	Baja o ligera
0.40 a 0.60	Moderada
0.60 a 0.80	Marcada

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.200).

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos de confiabilidad de Alfa de Cronbach en el programa SPSS, se obtuvo el coeficiente de marcada confiabilidad. Dichos resultados fueron obtenidos de la encuesta piloto realizada a 10 colaboradores de la empresa Ramirin SAC.

Anexo 6. Coeficiente de correlación de Pearson

Tabla 7:

Índice de coeficiente de correlación de Pearson

Rango	Relación
-	Correlación negativa perfecta
1.00	
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente Tomado de Metodología de la investigación, 5 edición, por Hernández, R, Fernández, C, y Baptista, P.,2014, México: Mc Graw-Hill.

Condiciones:

- Sig. T = 5%
- Nivel de confianza 95 %, $z = 1,96$
- Ho = Hipótesis Nula
- Ha = Hipótesis alterna

Reglas de decisión:

- a) Si valor $p > 0.05$, se acepta la Ho y se rechaza la Ha.
- b) Si valor $p < 0.05$, se rechaza la Ho y se acepta la Ha.

ANEXO 7

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

El que se suscribe, Ramiro Jesús Marcos Burgos, Administrador logístico de la empresa Transportes Ramirin S.A.C.

HACE CONSTAR:

Que, la Sr.Sialher Manuel Alfaro Mendoza identificado con DNI N° 76433159 estudiante de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, Sede Lima Norte, tienen la autorización para aplicar el recojo de información dirigido a los colaboradores de la empresa, con respecto a su trabajo de investigación cuyo título se denomina "Rotación y selección de personal de la empresa Transportes Ramirin SAC".

Se expide la presente a solicitud de las personas interesadas, para fines que estime conveniente

Los Olivos, 15 de
junio del 2021



70031948

Ramiro Jesús Marcos Burgos
70031948
Supervisor de Operaciones