

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN



Selección de personal y su relación con la rotación de personal, en la empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes - Perú, 2023.

Área: Ciencias sociales

Línea de investigación: Políticas y gestión pública y privada

**Tesis para optar por el título profesional de
Licenciado en Administración**

Autor: Ulfe Armanza, Jhon Nils

Tumbes, Perú

2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
DEPARTAMENTO ACADEMICO DE ADMINISTRACIÓN



Selección de personal y su relación con la rotación de personal, en la empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes - Perú, 2023.

Proyecto de tesis aprobada en forma y estilo por:

Mg. Antonio A. Ruiz Montealegre (presidente):

Código ORCID: 0000-0001-5367-4963

Mg. Ghenkis A. Escurra Zavaleta (secretario):

Código ORCID: 0000-0002-9894-2180

Mg. Henry A. Marchan Silva (Vocal)

Código ORCID: 0000-0002-9928-9945

Tumbes, Perú

2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
DEPARTAMENTO ACADEMICO DE ADMINISTRACIÓN



Selección de personal y su relación con la rotación de personal, en la empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes - Perú, 2023.

**Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido
y forma**

Br. Ulfe Armanza, Jhon Nils

Autor

Mg. Galvani Guerrero García

Código ORCID: 0000-0003-1038-1866

Asesor

Tumbes, Perú

2025

ACTA DE SUSTENTACION



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
SECRETARÍA ACADÉMICA - FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

fce-secacademica@untumbes.edu.pe



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS (Presencial)

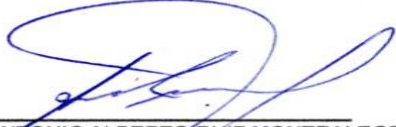
En Tumbes, a los veinte días del mes de junio del dos mil veinticinco, siendo las once horas, en el **Auditorio de la Facultad de Ciencias Económicas**, se reunieron, el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, designado por RESOLUCIÓN N° 081-2023/UNTUMBES- FACEC-D, docentes: Mg. Antonio Alberto Ruiz Montealegre (**Presidente**), Dr. Ghenkis Amilcar Ezcurra Zavaleta (**Secretario**), Mg. Henry Alejandro Silva Marchan (**Vocal**), reconociendo en la misma resolución además, al **Docente Mg. Galvani Guerrero García como Asesor**, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada: **"Selección de personal y su influencia en la rotación de personal, empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes - Perú, 2023"**, para optar el Título Profesional de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**, presentada por el bachiller: **JHON NILS ULFE ARMANZA**, Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte del sustentante y después de la deliberación, el jurado según el artículo N° 75 del reglamento de Tesis para Pregrado y Postgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara al Bachiller: **JHON NILS ULFE ARMANZA** con calificativo: **APROBADO... BUENO**


Se hace conocer al sustentante, que deberá levantar las observaciones finales hechas al informe final de tesis, que el jurado indica.

En consecuencia, queda **AR.T.O** para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del título profesional de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**, de conformidad con lo estipulado en la Ley Universitaria N° 30220, en el Estatuto, Reglamento General, Reglamento General de Grados y Títulos, y, Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las **12** horas **30** minutos del mismo día, se dio por concluido el acto académico, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 20 de junio del 2025


Mg. ANTONIO ALBERTO RUIZ MONTEALEGRE
DNI N° **08887528**
Código ORCID N° 0000-0001-5367-4963
Presidente (a)


Dr. GHENKIS AMILCAR EZCURRA ZA VALETA
DNI N° **40936824**
Código ORCID N° 0000-0002-9894-2180
Secretario (a)


Mg. HENRY ALEJANDRO SILVA MARCHAN
DNI N° **41302625**
Código ORCID N° 0000-0002-9928-9945
Vocal

C.c:
Jurados (3)
Asesor (a)
Int.
Archivo (Decanato)

REPORTE DE TURNITIN

Selección de personal y su relación con la rotación de personal, en la empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes – Perú, 2023.



INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	8 %
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1 %
6	Submitted to Universidad Autonoma del Peru Trabajo del estudiante	1 %
7	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1 %
8	apirepositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %

9	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	< 1 %
10	www.coursehero.com Fuente de Internet	< 1 %
11	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	< 1 %
12	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	< 1 %
13	repositorio.umsa.bo Fuente de Internet	< 1 %
14	documentos.uru.edu Fuente de Internet	< 1 %
15	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
16	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	< 1 %
17	repository.uniminuto.edu Fuente de Internet	< 1 %
18	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
19	Karen Lissette Estacio Corozo. "Análisis de la Relación entre Abonados y Enlaces en la	< 1 %

Infraestructura de Servicios Portadores de Telecomunicaciones de Ecuador", REVISTA ODIGOS, 2024

Publicación

20	intra.uigv.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
21	issuu.com Fuente de Internet	< 1 %
22	repositorio.escuelamilitar.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
23	revistainterforum.com Fuente de Internet	< 1 %
24	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	< 1 %
25	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words


Mg. Dgo. Robinson Puzero Garcia
CLAD: 09883

DEDICATORIA

A mis padres, quienes me enseñaron a valorar el esfuerzo y la perseverancia; a mi hermana Jimena, por enseñarme a valorar el sentido de la compañía y a mi familia entera, por su amor incondicional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por brindarme salud y la oportunidad de llegar a donde estoy actualmente; a mi Escuela Profesional de Administración, por brindarme una sólida base de formación para enfrentar el mercado laboral; a mi asesor de tesis, quien con su profesionalismo ha sabido guiarme en el desarrollo de la misma y, finalmente a mis compañeros y mi novia, Gabriela, por acompañarme en todo mi proceso de formación y continuar a mi lado.

INDICE

INDICE	x
INDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE ANEXOS	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
I. INTRODUCCION	13
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA	20
2.1. BASES TEÓRICAS CIENTÍFICAS	20
2.1.1. Selección de personal	20
2.1.2. Rotación de personal	22
2.2. Antecedentes	25
2.3. Definición de términos básicos	31
III. MATERIALES Y METODOS	32
3.1. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	32
3.2. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis.	33
3.3. Población, muestra y muestreo	34
3.4. Métodos, técnicas e instrumentos	37
3.5. Plan de procesamiento y análisis de datos	39
3.6. Análisis de Confiabilidad y validez del instrumento	40
3.7. Operacionalización	41
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	44
V. CONCLUSIONES	54
VI. RECOMENDACIONES	56
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	58
ANEXOS	65

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Colaboradores de " Blue Marlin Beach Club SA"	35
Tabla 2: Coeficiente de selección de personal	40
Tabla 3: Coeficiente de rotación de personal	41
Tabla 4: Dimensiones, indicadores e ítems de la variable selección de personal	41
Tabla 5: Dimensiones, indicadores e ítems de la variable rotación de personal	42
Tabla 6: Nivel de la selección de personal y la rotación de personal	44
Tabla 7: Correlación entre la selección de personal y la rotación de personal .	45
Tabla 8: Nivel de la selección inicial con la rotación de personal	46
Tabla 9: Correlación entre la selección inicial y la rotación de personal.....	46
Tabla 10: Relación de la selección sustantiva con la rotación de personal.	47
Tabla 11: Nivel entre la selección sustantiva y la rotación de personal	48
Tabla 12: Relación de la Selección contingente con la rotación del personal ..	49
Tabla 13: Correlación entre la selección contingente y la rotación de personal	50

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización. Selección de personal y su influencia en la rotación de personal, empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes - Perú, 2023 ..	66
Anexo 2: Matriz de consistencia.....	67
Anexo 3: Instrumento para la variable selección de personal	68
Anexo 4: Instrumento para la variable rotación de personal	70
Anexo 5: Resultados de la confiabilidad y validez del instrumento	72
Anexo 6: Prueba de normalidad	74
Anexo 7: Análisis de baremo.....	75
Anexo 8: Constancia de autorización de ejecución de tesis.....	78

RESUMEN

La investigación titulada “Selección de personal y su relación con la rotación de personal, en la empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes - Perú, 2023” se enmarca dentro de un enfoque cuantitativo, con un diseño metodológico de tipo descriptivo-correlacional, no experimental y de corte transeccional. El objetivo principal del estudio fue determinar la relación existente entre los procesos de selección de personal y la rotación del mismo en dicha organización. Para ello, se aplicó la técnica de la encuesta, utilizando dos cuestionarios estructurados de 12 ítems cada uno, dirigidos a una muestra conformada por 167 colaboradores de la empresa Blue Marlin Beach Club SA. Los resultados estadísticos evidenciaron una correlación negativa fuerte entre ambas variables, con un coeficiente Rho de Spearman de -0.893. Este valor sugiere que a medida que mejora la calidad en la selección del personal, disminuye la probabilidad de rotación dentro de la organización. Además, se observó que el 40.12 % de las respuestas relacionadas con la variable selección de personal se ubicaron en un nivel medio bajo, mientras que el 42.51 % de las respuestas asociadas a rotación de personal se posicionaron en un nivel medio. Esta situación refleja la necesidad urgente de fortalecer el área de recursos humanos, dotándola de herramientas y criterios técnicos que permitan identificar candidatos idóneos y evitar la rotación temprana de los nuevos ingresos hacia otras áreas. En consecuencia, se recomienda establecer indicadores objetivos y procedimientos estandarizados para optimizar el proceso de selección, así como implementar estrategias que aseguren la estabilidad del personal dentro de la organización.

Palabras claves: Selección de personal, selección inicial, selección sustantiva, selección contingente y rotación de personal.

ABSTRACT

The research titled “Personnel selection and its relationship with personnel rotation, in the company Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes - Peru, 2023”. Its main objective is to determine the relationship between personnel selection and personnel rotation, with a quantitative approach of descriptive correlational type and non-experimental design and transectional section. The data collection technique was the survey with the use of two questionnaires of 12 items each, applied to 167 employees of the company Blue Marlin Beach Club SA. The findings demonstrated the existence of a strong negative relationship between personnel selection and the variable personnel rotation from personnel to company with a Spearman's Rho correlation coefficient of -0.893, positioning itself at the low-medium level with 40.12% of the responses regarding personnel turnover with 42.51% also at the middle level. This means that the human resources area must be qualified to be able to select new personnel and not be able to make the mistake that this personnel wants to rotate in another area. It is recommended to establish clear selection metrics that guarantee the permanence of personnel and improve their techniques. of the process.

Keywords: Personnel selection, initial selection, substantive selection, contingent selection and personnel rotation.

I. INTRODUCCION

Cada organización necesita reclutar el mayor porcentaje de personas para tener éxito, pero eso no siempre sucede. La dirección trata de averiguar qué personas son idóneas para las tareas de la organización, por lo que toda organización, además de la tediosa coordinación de tareas laborales, el proceso de contratación de una o varias personas es fundamental. desarrollar conocimientos, habilidades y competencias en las personas, que se van formando en cada individuo a través de la formación y los conocimientos que se le imparten.

En el mundo moderno se necesita ser una compañía altamente competitiva para poder permanecer en el mercado, Cuestas (2005) menciona que “gestionar a las personas que trabajan, como ciencia, buscando optimizar la manera en que colaboran en aras de los objetivos principales de su organización requiere de dedicación, persistencia y sensibilidad”. Necesariamente, los trabajadores deben estar con los objetivos alineados a la organización, generar una cultura de compromiso con la finalidad de alcanzar las metas organizacionales.

No todas las personas darán el mismo porcentaje, aquí con formación, conocimiento, actividad y práctica, es posible lograr la máxima cantidad de conocimiento en cada persona y lograr la eficiencia, para que en conjunto superen las expectativas esperadas en la organización. Dessler y Varela (2011) afirman que se vienen estableciendo indicadores de desempeño, con el objetivo de alcanzar el máximo potencial de los colaboradores. Así mismo, generar retroalimentación para potenciar los puntos más bajos y maximizar las fortalezas.

En los procesos de reclutamiento y selección generalmente se dan fallas, a veces la falta de capacitación e inducción no permite alcanzar los objetivos planteados, y se tarda mucho en lograr que el colaborador asuma el compromiso institucional.

En consecuencia, compañías grandes han logrado encontrar establecer procesos de selección acorde a la necesidad del mercado, con personal comprometido con ciertas destrezas y habilidades que los hacen distintos y generan muchas expectativas, ahí si se ve reflejado la influencia que tiene los procesos de selección en el desempeño laboral y por ende los resultados de la organización.

En ese sentido, el presente estudio busca analizar el impacto que ejerce el proceso de selección de personal sobre la rotación de trabajadores en la empresa Blue Marlin Beach Club SA, ubicada en Tumbes. La finalidad de esta investigación es contribuir con insumos técnicos que permitan optimizar el sistema de gestión del talento humano en la organización, fortaleciendo los criterios y mecanismos utilizados durante las contrataciones. De este modo, se espera que la empresa pueda tomar decisiones más acertadas en la incorporación de nuevo personal, reduciendo los niveles de rotación y mejorando la eficiencia del área de recursos humanos.

Las empresas presentan limitaciones en la selección y capacitación inicial del personal, lo que afecta la captación y alineación del talento con sus objetivos. Moliner (2001) destaca que, en un entorno cada vez más orientado al cliente y sujeto a cambios dinámicos, las organizaciones se ven obligadas a fortalecer la gestión del talento humano, ya que contar con personal capacitado y comprometido resulta fundamental para asegurar un servicio de alta calidad. En ese sentido, gestionar correctamente el talento implica no solo seleccionar adecuadamente al personal, sino también dotarlo de las herramientas necesarias para desempeñarse con eficacia y contribuir sostenidamente al logro de las metas institucionales.

En España, la mayoría de las empresas tienen problemas para encontrar a los empleados adecuados, hay muchas vacantes en sus modelos de trabajo, lo que demuestra cómo las organizaciones se enfrentan a la contratación de especialistas para cubrir las vacantes. Esta escasez de talento se presenta principalmente en

puestos que requieren alta gerencia o personas con título profesional, la gestión de postulaciones es fundamental durante este proceso, la cual se realiza para asegurar que la persona seleccionada sea idónea para el trabajo y la empresa funcione bien. en Madrid. (Bello, 2020). La atracción eficaz del talento humano es un desafío global clave para la competitividad organizacional.

En el contexto actual del Perú, se observan dos enfoques claramente diferenciados en la gestión del talento humano y su impacto en el rendimiento organizacional. Las medianas y grandes empresas, en especial aquellas de carácter multinacional, han incorporado diversas estrategias orientadas a fortalecer el desempeño de su personal, brindándoles no solo las herramientas necesarias, sino también un entorno adecuado y mecanismos de reconocimiento que favorecen el logro de objetivos. En contraste, las pequeñas empresas y aquellas del sector informal tienden a limitarse a esquemas básicos de control y recompensas, sin una visión integral del desarrollo del capital humano. Esta diferencia evidencia que únicamente algunos grupos organizacionales comprenden la importancia de planificar estratégicamente la contratación y gestión de los recursos humanos para alcanzar resultados sostenibles (Muñoz et al., 2020).

En el contexto nacional, la gestión de la calidad laboral y del servicio está directamente relacionada con el compromiso individual que cada colaborador aporta en función del rol que desempeña. La evaluación del desempeño, en ese sentido, constituye una forma de reconocer el potencial de cada socio en el puesto que ocupa. Sin embargo, no todos muestran el mismo nivel de motivación o disciplina para trabajar de manera colaborativa y generar valor agregado en las organizaciones, un aspecto que actualmente representa una de las mayores exigencias en el entorno empresarial (Arriola et al., 2018, p. 158).

En el contexto regional de Tumbes, la gestión del talento humano aún enfrenta importantes desafíos. Si bien existen personas altamente capacitadas y con potencial para ocupar cargos estratégicos, muchas veces estas posiciones son cubiertas por individuos que no cumplen con el perfil requerido o cuyo rendimiento no responde a

las expectativas del sector. Esta situación es particularmente evidente en diversas unidades de la región, donde se hace indispensable optimizar las etapas del proceso de selección, sobre todo para cargos específicos que demandan habilidades técnicas y compromiso institucional. Aunque el ámbito privado muestra ciertos avances en liderazgo, aún se percibe una carencia de dirección clara y de compromiso sostenido para atraer y retener personas verdaderamente competitivas dentro de las organizaciones.

Desde la perspectiva de una gestión eficiente, la formación continua del personal constituye un componente esencial para elevar la productividad y fomentar la mejora organizacional. En este sentido, López (2005, p. 77) sostiene que la capacitación resulta clave en el desarrollo de la eficiencia laboral, ya que los colaboradores no solo participan en los procesos operativos, sino que también contribuyen activamente en la resolución de problemas y en la mejora constante de la organización. Un equipo de trabajo debidamente preparado aporta un valor significativo a la empresa, y su potencial debe ser aprovechado de forma inmediata para impulsar el desarrollo de nuevas habilidades y perfeccionar las existentes.

En la empresa Blue Marlin Beach Club SA, los procesos de gestión del talento humano no han alcanzado los resultados esperados, debido principalmente a deficiencias en las etapas de preselección y selección del personal. Esta debilidad se refleja en la alta rotación laboral, evidenciada en renuncias intempestivas por parte de trabajadores que ya formaban parte de la organización. La permanencia limitada de los colaboradores impide que estos desarrollen plenamente sus habilidades y competencias, dificultando su alineación con los objetivos institucionales. Como consecuencia, la empresa no logra consolidar niveles óptimos de desempeño, situación que repercute también en la experiencia del cliente, donde se reportan frecuentemente quejas y sugerencias vinculadas a la calidad del servicio y a la necesidad de mejorar los procesos internos.

A nivel local, se observa que diversas organizaciones del sector de servicios comerciales como Metro, Plaza Vea o el centro comercial Ramos independientemente del tipo de actividad que desarrollen, comparten una orientación común hacia el cumplimiento de metas organizacionales. Para lograrlo, resulta fundamental alinear los esfuerzos de todo el equipo, gestionando eficazmente las distintas habilidades y competencias que cada miembro aporta. Esta articulación estratégica permite alcanzar mayores niveles de desempeño y competitividad empresarial (López, 2005). Frente a este escenario, surge la siguiente interrogante:

Problema general

¿En qué medida la selección de personal se relaciona con la rotación del personal de la empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes – Perú, 2023?

Problemas específicos

a) ¿Cómo la selección inicial se relaciona con la rotación del personal de la empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes – Perú, 2023?

b) ¿De qué manera la selección sustantiva se relaciona con la rotación del personal de la empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes – Perú, 2023?

c) ¿Cómo la selección contingente se relaciona con la rotación del personal de la empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes – Perú, 2023?

Interrogantes que buscaron determinar cómo la selección de personal se relaciona con la rotación del personal de la empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes – Perú, 2023. Así mismo, identificar la relación de la selección inicial con la rotación del personal de la empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes – Perú, 2023, conocer la relación de la selección contingente con la rotación del personal de la empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes – Perú, 2023 y determinar la relación de la selección contingente con la rotación del personal de la empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes – Perú, 2023.

En el desarrollo de la presente tesis, el marco conceptual sobre la relación entre la selección de personal y la rotación de este se sustenta en dos teorías fundamentales. Por un lado, se toma como base la teoría del comportamiento organizacional propuesta por Robbins y Judge (2013), quienes abordan la selección de personal desde una perspectiva que considera las interacciones entre individuo y organización. Por otro lado, se incorpora la teoría de las relaciones humanas de Chiavenato (2007), la cual permite analizar el fenómeno de la rotación de personal en función de las dinámicas internas y del entorno laboral. Ambas propuestas teóricas, junto con las dimensiones e indicadores que de ellas se derivan, han sido empleadas como referentes conceptuales para orientar este estudio y ofrecer una base sólida que pueda ser replicada o ampliada en futuras investigaciones dentro de este campo.

En esta investigación se aplicará un enfoque metodológico sustentado en procedimientos y técnicas precisas para el análisis de los datos. Se optará por un diseño de tipo descriptivo-correlacional, el cual facilitará la comprensión del vínculo entre las variables selección de personal y rotación del personal. La recolección de la información se llevará a cabo a través de encuestas estructuradas, elaboradas con base en un cuestionario validado. Para asegurar la consistencia interna del instrumento, se utilizará el coeficiente alfa de Cronbach, mientras que la prueba de hipótesis se desarrollará mediante el estadístico Rho de Spearman.

La tesis planteada permitió a la empresa objeto de estudio, analizar mejor sus procesos de recursos humanos, así mismo, tomar mejor sus decisiones en cuanto a selección de personal y así evitar la fuga del talento humano. De esta forma se puede plantear mejoras que ayuden a solucionar los problemas encontrados.

Del mismo modo, esta investigación orienta sus resultados a generar aportes concretos para el área de gestión de recursos humanos, proponiendo mejoras que optimicen sus procesos. A su vez, los colaboradores podrán percibir directamente los cambios implementados, lo que incidirá positivamente en su desempeño. Finalmente,

los beneficios también alcanzarán a los clientes, quienes experimentarán una atención de mayor calidad como resultado del fortalecimiento interno de la organización.

II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. BASES TEÓRICAS CIENTÍFICAS

2.1.1. Selección de personal

Definiciones

Robbins y Judge (2013) “es un proceso que consiste en identificar al candidato idóneo para un puesto de trabajo haciendo uso de herramientas para medir sus habilidades y capacidades” (pág. 544).

Selección de personal, es el proceso que se lleva a cabo para poder elegir, a partir de un grupo de solicitantes, a la persona que mejor adapte y se desempeñe para un puesto en singular y en beneficio para toda la organización (Mondy, 2010, p.158).

Eslava (2004) Precisa que “es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización”. Por otro lado, Chiavenato, (2011) dice “es el proceso o acción desarrollada por una o más personas para coordinar las actividades laborales de las personas dotados de conocimientos, habilidades y competencias que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante”.

Dessler y Varela (2011) nos menciona que son “prácticas y políticas necesarias para manejar asuntos que tienen que ver con las relaciones personales de la función gerencial; reclutar, capacitar, evaluar, remunerar y ofrecer un ambiente seguro”.

Según Mondy (2010) lo define como la colaboración de los trabajadores para lograr los objetivos corporativos. (p.4)

Dessler y Varela (2011) “La selección se ocupa de todo el proceso desde la invitación hasta la asignación, para lo cual se contrata a los empleados para desarrollar las actividades de la organización.

Chiavenato (2007) “Involucrar a las personas representa el camino que conduce a su ingreso a la organización, lo que también incluye la selección de personal.

“Captación, selección e información de talento humano, donde el perfil del candidato es un filtro importante en la selección (Alles, 2017, p.22).

Considerando lo anterior, la selección del talento humano es un proceso integral que se debe desarrollar para seleccionar empleados increíblemente talentosos para trabajar en las diferentes áreas de la organización, entonces se debe señalar que este proceso se debe orientar bien las herramientas estratégicas necesarias para filtrar bien a un candidato.

Funciones del departamento del personal.

Según Ena et al. (2008, p. 6), dentro de los procesos clave de gestión del talento humano se deben considerar etapas fundamentales como la definición del perfil del puesto, el reclutamiento y la selección del personal, así como la incorporación adecuada de nuevos trabajadores y la posterior evaluación de su desempeño. Estas acciones no solo permiten garantizar la idoneidad del capital humano que ingresa a la organización, sino que también contribuyen a su permanencia y a la mejora continua del rendimiento institucional.

Dimensiones de la selección del talento humano

Para Robbins y Judge (2013), la selección de personal involucra tres dimensiones importantes que debería pasar un candidato a un puesto de trabajo, la selección inicial, selección sustantiva y selección contingente.

Selección inicial. Consiste en la primera información que reciben los candidatos y sirve para realizar el primer filtro de los aspirantes, la finalidad es hacer cortes preliminares para determinar si el candidato es el idónea para el puesto al cual esta postulando. (Robbins y Judge 2013, p. 545).

La selección inicial involucra elementos cruciales como las **fichas de registro** donde el candidato resume su formación académica, experiencia laboral y hobbies necesarios para agilizar la selección de personal (Robbins y Judge 2013, p. 546). Así mismo la **verificación de antecedentes** que consisten en revisar las experiencias laborales que ha tenido el candidato, así mismos antecedentes penales, historial crediticio entre otros factores.

Selección sustantiva. Se refiere a al uso de métodos como las pruebas escritas, exámenes de desempeño y las entrevistas la finalidad es determinar cuáles son los candidatos que cumplen con ciertas competencias y habilidades distintas y necesarias de acuerdo al perfil requerido (Robbins y Judge 2013, p. 546).

Las **pruebas escritas** sirven para medir el grado de conocimientos que el aspirante tiene respecto al puesto que esta postulando, en tanto las **pruebas de simulacion** de desempeño sirven para medir ciertas capacidades de eficiencia del candidato (Robbins y Judge 2013, p. 546). En tanto las **entrevistas** miden el desenvolvimiento del candidato, la idea es conocerlo personalmente.

Selección Contingente

Robbins y Judge (2013), Consiste en el uso de herramientas para conocer aspectos como la salud física, emocional y mental del candidato al puesto de trabajo, la finalidad es una revisión final ates de la firma del contrato de trabajo, los **exámenes médicos** miden la salud física, mental y emocional del colaborador (p. 546).

2.1.2. Rotación de personal

Definiciones

Chiavenato (2006) Lo plantea como la forma de adecuar el personal al puesto de trabajo, fomentando el aprendizaje y crecimiento en distintas áreas de trabajo (p.315).

Diagnóstico de la causa de rotación del personal

Freman (2007), establece que cuando se desplaza a un colaborador de una oficina a otra es por algún fenómeno que halla pasado en la organización (p.99).

Rotación del personal provocada

La rotación en los diferentes niveles de la empresa es buena porque genera mayor amplitud de conocimientos en el colaborador, cuando no se visualizan los cambios se tiene que identificar el problema en otro sector (Chiavenato, 2011, p.117).

Rotación de puestos

Es cuando los trabajadores son desplazados de un puesto a otro para ampliar su experiencia profesional, esta permitirá mejorar la productividad de la organización. También se realiza la rotación del personal por que⁴ existen empleados que le abruma la rutina, reducir que falten al trabajo y darles facilidades en los nuevos puestos de trabajo (Mondy, 2010, p.205).

Según Robbins y Judge (2013) afirma que: Cuando la rutina de trabajo se ha vuelto algo estandarizado en la organización hay que cambiar de orientación, el trabajador se vuelve un robot. (p.243)

Índice de rotación del personal

La rotación de personal se refiere a la cantidad de ingresos y salidas de trabajadores que se produce dentro de una organización durante un periodo determinado, y suele expresarse en términos porcentuales (Chiavenato, 2011, p. 118).

Dimensiones

“La insatisfacción en el Puesto: Los factores higiénicos, es una insatisfacción en el puesto, el cual incluye desagrado del trabajador, posibilidades de superación, posibilidades de promoción, inconformidad de métodos de dirección, inconformidad de estilos de dirección, escasos beneficios, escasos servicios, escasas prestaciones (Chiavenato, 2007). **Baja Remuneración:** Cualquier empresa siempre atrae y retiene a sus trabajadores, pero si les paga poco por su trabajo estos tienden a irse a otra empresa. **Selección del Personal Incorrecta:** Hace referencia a la selección incorrecta del personal, la cual conlleva a un alto costo a la empresa, por lo que se tiene que tener en cuenta con el personal que se requiera, de acuerdo a un perfil”. (Cabello, 2017)

Incoherencia con el esfuerzo, esta en función de la periodicidad con la que se produce el pago: por ejemplo, si se trata de un sueldo mensual, quincenal o diario. Algo estrechamente ligado con el tipo de contrato y la naturaleza del trabajo. **Incoherencia con el resultado.** pago del salario en base al trabajo realizado, por lo que el objetivo de este tipo de remuneración es premiar la productividad de los empleados.

Perfil inadecuado, este puede acarrear consecuencias muy nefastas para la organización, entre las cuales incluye contrataciones incorrectas, bajas en la producción, caídas en las ventas, volver a realizar el proceso de selección y acoplamiento, además de eso incluye pérdida de dinero, como también el descontento del personal, lo que puede generar fallas en los diferentes departamentos de la organización. **Inestabilidad laboral,** “es la incapacidad percibida para mantener la continuidad laboral ante una situación de amenaza del trabajo” (Hernández, 2018).

El retiro de un trabajador de una organización implica una serie de costos asociados que van más allá de la simple vacancia del puesto. Estos gastos incluyen, entre otros,

los relacionados con el proceso de reemplazo, la interrupción de la productividad, la capacitación del nuevo personal y, en algunos casos, indemnizaciones o trámites administrativos vinculados a la desvinculación, tal como se menciona:

“Nuevo Proceso de Selección: “Tiempo que el departamento de RRHH interviene en el proceso, poner anuncios, seleccionar agencia de publicidad, , pruebas, entrevistas, citar a candidatos, responder a candidatos, contratación”;
Tiempo que se invierte en la formación del nuevo empleado: “Manual de acogida de la empresa, formación específica del departamento conocido de los clientes internos y externos, curva de aprendizaje, adaptación al puesto de trabajo”
Productividad: Es la forma como se obtiene el producto final de un producto o servicio” (Cabello, 2017, p.355).

2.2. Antecedentes

En la presente investigación se muestran algunos antecedentes a nivel internacional, nacional y local.

Internacionales

Caldera, Arredondo, y Zarate (2019) en su artículo de investigación.

El objetivo del presente artículo es determinar las principales causas que generan la rotación de personal en la industria hotelera en Guanajuato, México. La investigación es cualitativa, con alcances descriptivo y con un diseño no experimental. Se utilizó una entrevista semiestructurada a una muestra de 67 colaboradores de los diferentes establecimientos hoteleros. En los resultados se encontró que los principales elementos que generan la rotación del personal son las compensaciones, el proceso de selección de personal y la desmotivación de los colaboradores.

Rios y Vargas (2021), en su investigación:

“Gestión del talento humano y productividad laboral en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay - Ucayali, 2020”; el objetivo determinar la relación existente de la gestión del talento humano y la productividad laboral en los trabajadores de la gerencia de evaluación y desempeño. En cuanto a la metodología, se planteó un diseño no experimental, transeccional, correlacional; se trabajó una muestra de 32 colaboradores de la gerencia de obras y desarrollo urbano, la técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, para la confiabilidad se utilizó el “Alfa de Cronbach”, obteniendo para “Gestión del talento humano” de $\alpha = 0.912$ y para “Productividad laboral” de $\alpha = 0.865$ lo cual los hace confiable. Como resultado mediante prueba estadística de Spearman se obtuvo una correlación de 0.798, donde demuestra que existe una relación de manera significativa; positiva alta, entonces se concluye que la gestión del talento humano se relaciona de manera significativa en la productividad de los empleados de la gerencia de obras desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay.

Altamirano, (2020) en su investigación titulada: “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo del distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación”.

La investigación tuvo como propósito analizar de qué manera influye la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal administrativo del distrito 18D06, que abarca desde Cevallos hasta Tisaleo. Para alcanzar este objetivo, se optó por un enfoque metodológico de tipo transversal, con alcance correlacional, causal y explicativo, dentro de un diseño no experimental. La población del estudio estuvo conformada por 30 trabajadores administrativos, aplicándose una muestra censal. Como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta, aplicada a todos los miembros de la muestra mediante un

cuestionario previamente validado. La fiabilidad del instrumento fue confirmada mediante la prueba KMO, que arrojó un valor de 0.704 y una significancia estadística de 0.000, lo que respaldó su validez para el análisis. Los resultados permitieron concluir que la gestión del talento humano en la Dirección Distrital 18D06 educación, se distingue por su capacidad de generar valor a través del capital humano existente en la entidad. Cada trabajador aporta conocimientos, habilidades, experiencia, juicio profesional y actitudes específicas que, en conjunto, constituyen un activo intangible fundamental. Estos atributos, orientados al cumplimiento de los objetivos institucionales, fortalecen la eficacia del desempeño en sus respectivos campos laborales.

Nacionales

Guevara y Villanueva (2019) en su investigación.

El objetivo de la presente investigación, fue determinar la relación entre selección de personal y el desempeño laboral en la empresa Tiendas exclusivas SRL. El tipo de investigación ha sido básica-aplicada, con una muestra de 57 colaboradores, se aplicó una encuesta con una escala de medición de Likert, en los resultados arrojaron un coeficiente de correlación entre las variables de 0,047 lo que indica que no existe relación significativa entre las variables objeto de estudio. Llegando a la conclusión que el proceso de selección de personal no determina el desempeño del colaborador.

Rodríguez (2022) en su tesis:

“La gestión del talento humano y la rotación de personal en la empresa Urbesur S.A.C – Arequipa 2021” tuvo como objetivo general explicar en qué medida la gestión del talento humano se relaciona con la rotación de personal en la empresa Urbesur S.A.C. La investigación fue de tipo aplicada y tomó como muestra la totalidad de la población, conformada por 137 personas entre personal administrativo y obrero, utilizando como técnica de recolección de

datos la encuesta. De acuerdo con los resultados obtenidos, se identificó una correlación moderada, con un coeficiente Rho de Spearman de $-0,474$, pero estadísticamente significativa ($p = 0,000 < 0,05$), lo que indica que en la organización existe una relación entre la gestión del talento humano y la rotación de personal: a mayor eficacia en la gestión del recurso humano, menor es el índice de rotación. Se concluye que la gestión del talento humano representa actualmente uno de los factores clave para el desarrollo y la productividad en las empresas, ya que contribuye a reducir la rotación de personal y sus implicancias en términos de costos y tiempo, tales como la inducción, procesos de adaptación y otros que, al minimizarse, generan un menor gasto para la organización.

Dolores (2020) en su investigación:

El estudio titulado “La gestión de recursos humanos y la rotación del personal del banco BBVA Continental, Huacho 2019” tuvo como propósito determinar de qué manera la gestión del talento humano influye en los niveles de rotación del personal dentro de la institución. Se trató de una investigación aplicada, con un nivel explicativo, diseño no experimental y enfoque mixto. La población estuvo conformada por 20 colaboradores del banco, siendo esta también la muestra, lo que implicó un muestreo censal. Para validar los instrumentos utilizados, se recurrió al coeficiente alfa de Cronbach, cuyos valores oscilaron entre $0,877$ y $0,950$, evidenciando alta confiabilidad. Asimismo, se realizó la prueba de normalidad con Shapiro-Wilk, adecuada por el tamaño reducido de la muestra, lo que permitió aplicar el coeficiente de Rho de Spearman para la contrastación de hipótesis. Los resultados indicaron que, respecto a la gestión de recursos humanos, el 30% de los encuestados afirmó que a veces se lleva a cabo de manera adecuada, el 55% dijo que casi siempre, y el 15% que siempre. En cuanto a la rotación del personal, el 5% señaló que casi nunca ocurre, el 50% indicó que sucede a veces, el 35% que casi siempre y el 10% que siempre. A partir del análisis, se concluyó que existe una relación significativa entre ambas

variables, con un nivel de confianza del 99% y un coeficiente de correlación de 0,688**, lo que sugiere que una adecuada gestión de recursos humanos puede contribuir positivamente a una rotación estratégica del personal, promoviendo así una mayor familiaridad de los trabajadores con las distintas áreas del banco.

Quispe y Vera (2018) en su tesis:

El estudio titulado “Gestión del talento humano y rotación de personal en la empresa Marose Contratistas Generales S.A.C.” tuvo como propósito principal determinar en qué medida la gestión del talento humano se vincula con los niveles de rotación de personal dentro de dicha organización. Se trató de una investigación aplicada, cuya muestra incluyó a los 137 trabajadores que conformaban la población total, abarcando tanto al personal administrativo como operativo y obrero. Para la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta, utilizando instrumentos validados previamente a través del juicio de expertos. Los hallazgos obtenidos a partir del coeficiente de correlación de Spearman evidenciaron relaciones estadísticamente significativas entre diversas prácticas de gestión del talento y la rotación de personal. En detalle, se encontró que la incorporación ($\rho = 0.007$), colocación ($\rho = 0.002$), recompensa ($\rho = 0.002$), desarrollo ($\rho = 0.009$), retención ($\rho = 0.009$) y supervisión de personas ($\rho = 0.009$) guardan una relación directa con la rotación del personal. Finalmente, el análisis global indicó una correlación significativa entre la gestión del talento humano en su conjunto y la rotación de personal, respaldada por un valor de significancia de $\rho = 0.000$, lo que refuerza la importancia de fortalecer estos procesos dentro de la empresa.

Local

Ruiz y Sánchez (2017) en su tesis titulada: “La gestión de las personas y su influencia en el desempeño laboral del personal de la dirección regional de salud de Tumbes, 2017”.

Tuvo por objetivo general determinar la relación existente entre la gestión de personas y el desempeño laboral de dicha entidad, con una población de 198 trabajadores y el tipo de muestreo que se utilizó, por conveniencia fueron 23 trabajadores. Como técnica se empleó la encuesta y como instrumento el cuestionario que para poder llegar a obtener una información precisa y requerida se aplicó a 23 colaboradores administrativos. La validez y la confiabilidad del instrumento utilizado fue según el coeficiente de alfa de Cronbach y los resultados que se obtuvo fue de 0.893, por tanto, son fiables y consistentes. Además, se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson con un valor de 0,4927 lo que significa que existe una correlación positiva alta, donde se llegaron a conclusiones que la gestión de personas y el desempeño laboral en la dirección regional de salud si existe una correlación positiva directa, demostrando que si se desarrolla una buena gestión de personas se va a poder apreciar un desempeño laboral del trabajador.

Noel y Serna (2017) en su tesis:

“Gestión del talento humano y la calidad del servicio en hoteles tres estrellas del distrito de Zorritos – 2015”. Tuvo por objetivo determinar cómo es la gestión del talento humano y la calidad del servicio en hoteles tres estrellas del distrito de Zorritos 2015. Durante la investigación la muestra fue de 165 visitantes (turistas), 25 colaboradores (trabajadores) y 2 gerentes, siendo una investigación de tipo aplicada y nivel descriptivo. De los resultados encontrados, es importante resaltar que la gestión del talento humano es un elemento complejo a la hora de mantener una ventaja competitiva y tener éxito en el mercado; por lo que se recomienda fomentar un reclutamiento al interno de la plantilla, fomentar una comunicación abierta al colaborador donde se genere confianza y participación. Se concluyo que la gestión del talento humano es eficiente, por lo que a través de ello se logrará una excelente calidad en el servicio brindado superando expectativas y fidelizando a los clientes.

2.3. Definición de términos básicos

Recursos Humanos (RRHH)

“Son aquellas que laboran en una empresa, a quienes también se les llama trabajadores” (Gomez-Mejía, Balkin, y Cardy, 2008, p.3).

Selección del Personal

“Es cuando se requiere encontrar a una persona adecuada para un puesto de trabajo. La selección de persona depende de cada empresa su proceso” (Ena, Delgado, y Ena, 2008, p.9).

Crecimiento y Desarrollo personal

“Cuando se adquiere conocimientos para mejorar las competencias, la cual permitirá tener un buen personal en la empresa”. (Alles, 2007, p.36).

Desempeño

“Viene ser la calidad de las acciones de los trabajadores en los servicios que brindan satisfacción a los usuarios” (Alles, 2007, p.36).

Estabilidad del personal:

“Es la forma de mantener a un personal en su cargo, quien se ha vuelto un experto en el área que labora” (Chiavenato, 2007, p.72).

Programa de rotación

“Programa en el cual los empleados trabajan por rotación en una serie de días u horas laborales” (Chiavenato, 2011).

Rotación

“Se define como el retiro voluntario o involuntario de una empresa” (Robbins y Coulter, 2010, p.285).

III. MATERIALES Y METODOS

3.1. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

Hipótesis general

H1. La selección de personal se relaciona positivamente con la rotación del personal de la empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes – Perú, 2023.

H0. La selección de personal no se relaciona positivamente con la rotación del personal de la empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes – Perú, 2023.

Hipótesis específicas

H1. La selección inicial se relaciona positivamente con la rotación del personal de la empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes – Perú, 2023.

H0. La selección inicial no se relaciona positivamente con la rotación del personal de la empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes – Perú, 2023.

H2. La selección sustantiva se relaciona positivamente con la rotación del personal de la empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes – Perú, 2023.

H0. La selección sustantiva no se relaciona positivamente con la rotación del personal de la empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes – Perú, 2023.

H3. La selección contingente se relaciona positivamente con la rotación del personal de la empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes – Perú, 2023.

H0. La selección contingente no se relaciona positivamente con la rotación del personal de la empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes – Perú, 2023.

3.2. Tipo de estudio y diseño de contrastación de hipótesis.

Tipo de estudio

La investigación abordada es de tipo aplicada, ya que tiene como finalidad proponer soluciones concretas a los problemas identificados. Baena (2014) refiere que este tipo de investigación se orienta a transformar una realidad específica mediante el uso de conocimientos teóricos y prácticos que permitan mejorar procesos o resolver situaciones problemáticas en contextos determinados.

Tiene como objeto el estudio de un problema destinado a la acción. La investigación aplicada puede aportar hechos nuevos, concentra su atención en las posibilidades concretas de llevar a la práctica las teorías generales, y destinan sus esfuerzos a resolver las necesidades que se plantean la sociedad y los hombres. La resolución de problemas prácticos se circunscribe a lo inmediato, por lo cual su resultado no es aplicable a otras situaciones. La investigación aplicada puede integrar una teoría antes existente. La resolución de problemas echa mano típicamente de muchas ciencias, puesto que el problema es algo concreto y no se le puede resolver mediante la aplicación de principios abstractos de una sola ciencia. (p.11)

Esta investigación adopta un enfoque descriptivo-correlacional, ya que pretende ofrecer una visión detallada del fenómeno en un contexto determinado, resaltando sus principales características. Al mismo tiempo, busca explorar la relación existente entre las variables en estudio, con el fin de entender cómo interactúan y se conectan dentro del escenario observado.

Explicar eventos cíclicos establecidos en un periodo determinado. Desde el punto de vista cognoscitivo su objetivo es describir y desde el punto de vista estadístico, su propósito estimar parámetros estadísticos.

Consiste en explicar frecuencias y/o promedios y otras medidas uni - variadas. Se utiliza cuando se tiene como objetivo describir fenómenos o acciones que han sido investigados con anticipación. En este tipo de estudio ya existe una selección de variables. (Dominguez, 2015, p.52)

Diseño de Investigación

Este estudio se desarrolló bajo un diseño no experimental de corte transversal, dado que no se intervinieron ni se modificaron las variables en análisis: selección de personal y rotación de personal. La finalidad fue observar cómo se presentaban estas variables en un punto específico del tiempo, concretamente durante el año 2023. En este tipo de enfoque, los fenómenos se examinan tal como ocurren en su entorno habitual, permitiendo su análisis sin alterar sus condiciones originales.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Pineda, Alvarado, y Canales (2010) aseveran que: “es el grupo de elementos al que se generalizaran los hallazgos. Por esto es importante identificar correctamente la población desde el inicio del estudio y hay que ser específicos al incluir sus elementos” (p.123).

En la presente investigación la población estuvo constituida por los colaboradores de Blue Marlin Beach Club SA del año 2023, dando un total de 466 colaboradores que laboran para la empresa.

Tabla 1: Colaboradores de " Blue Marlin Beach Club SA"

Puesto de trabajo	Nº. Colaboradores
A&B	66
A&B - BAR	28
ACTIVIDADES	25
ADM	40
BOUTIQUE	4
COCINA	77
COCINA - STEWARD	33
CONVENCIONES	1
DECAMERON EXPLORER	5
HK - AMA DE LLAVES	51
HK - ASEADORES	38
HK - LAVANDERIA	10
MANTENIMIENTO	41
RECEPCION	19
SEGURIDAD	25
SPA	3
TOTAL	466

Fuente: Blue Marlin Beach Club SA

La población con la que se trabajó será de 466 colaboradores que se consideran activos en el año 2023.

Muestra

Arias (2012) nos indica que: "es aquella que por su tamaño y características similares a las del conjunto, permite hacer inferencias o generalizar los resultados al resto de la población con un margen de error conocido" (p. 83).

Para el presente estudio se empleará la formula con población conocida puesto que utilizaremos los 466 colaboradores correspondientes al año 2023.

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{(N - 1)E^2 + Z * p * q}$$

Donde:

n: tamaño de la muestra

z: índice de confianza

p: probabilidad de éxito (0.5),

q: probabilidad de fracaso (0.5),

E: se error permitido (0.06),

N: 466 trabajadores.

$$n = \frac{466 * (1.96)^2 * (0.5) * (0.5)}{(0.06)^2 * (466 - 1) + (1.96)^2 * (0.5) * (0.5)}$$

.n = 167

La muestra ha sido de 167 colaboradores que labora para la empresa Blue Marlin Beach Club SA correspondientes al año 2023.

Muestreo

Se empleó el muestreo probabilístico ya que se hicieron uso de fórmulas estadísticas para calcularla al ser tan extensa la población se optó por emplear métodos cuantitativos de selección.

Carrasco (2019) indica que es: “una técnica de muestreo en la que un investigador establece una selección de unos pocos criterios y elige al azar a los miembros de una población. Todos los miembros tienen la misma oportunidad de formar parte de la muestra con este parámetro de selección”. (p. 152)

3.4. Métodos, técnicas e instrumentos

Métodos

Deductivo

La investigación siguió un enfoque metodológico de carácter sintético-analítico, lo que implicó partir de conceptos, definiciones y principios generales para luego llegar a conclusiones que pudieran aplicarse en contextos concretos. A lo largo del proceso, también se analizaron situaciones específicas tomando como base dichas generalidades, con la finalidad de extraer orientaciones útiles para futuras recomendaciones.

Inductivo

Garcia (2016) menciona sobre este metodo, y es:

Una forma de razonamiento por medio de la cual se pasa del conocimiento de cosas particulares a un conocimiento más general que refleja lo que hay en común en los fenómenos individuales, el gran valor que posee se ve reflejado ya que establece las generalizaciones sobre la base del estudio de los fenómenos singulares, lo que posibilita desempeñar un papel esencial en el proceso de confirmación empírica de la hipótesis. (p.66)

El estudio se desarrollará bajo un enfoque inductivo, ya que se partirá del análisis de teorías y técnicas previamente comprobadas en torno a las variables selección de personal y rotación de personal. A partir de estos elementos, se buscará organizar y generalizar la información obtenida, con el fin de respaldar de manera coherente la construcción de la hipótesis planteada.

Técnicas

Según lo planteado por Bernal (2010), existen diversas técnicas que pueden ser utilizadas durante el desarrollo de una investigación, dependiendo de los objetivos y el enfoque adoptado en el estudio:

Análisis documental

Proceso que consiste en escoger ideas relevantes de investigaciones, documentos, artículos y manuscritos relevantes sin ambigüedades para recuperar la información que sirva como base para nuevos proyectos. (Bernal, 2010, p.280). En la investigación se revisaron, examinaron y debatieron la literatura a través de textos, libros, revistas e informes de trabajos administrativos y de investigación, se compiló información mediante fichas bibliográficas.

Encuestas

Consiste en recoger información mediante un proceso directo de comunicación entre entrevistador y entrevistado, en el cual el entrevistado responde a cuestiones, previamente diseñadas en función de las dimensiones que se pretenden estudiar, planteadas por el entrevistador. (Bernal, 2010, p.280). Se diseñaron cuestionarios de las variables gestión del personal y la rotación del personal y se aplicaron tipo entrevista a los trabajadores, previa autorización de la autoridad (Ver Anexo 3 y 4)

Instrumentos

Cuestionario

Carrasco señala que el cuestionario es una de las herramientas más empleadas en la investigación social, especialmente cuando se busca recopilar información de un grupo amplio de personas, recomendando además preparar previamente las preguntas para asegurar uniformidad. En

este estudio, se utilizarán dos cuestionarios distintos, uno por cada variable en análisis, con el propósito de recoger información relevante que permita alcanzar los objetivos del trabajo. El cuestionario diseñado para evaluar la variable selección de personal está compuesto por 12 ítems, al igual que el correspondiente a la rotación de personal. Ambos instrumentos aplicarán una escala tipo Likert de cinco niveles: (5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Indeciso, (2) En desacuerdo y (1) Totalmente en desacuerdo.

3.5. Plan de procesamiento y análisis de datos

Procesamiento de datos

Una vez recopilada la información, se procedió a organizar las interrogantes del cuestionario para su posterior clasificación. Se empleó el programa Excel, lo cual permitió realizar cálculos matemáticos y presentar los datos mediante figuras y tablas, evidenciando las variaciones según los parámetros aplicados en las relaciones entre los factores propuestos. Para el procesamiento de datos se utilizará el programa Software Estadístico de Ciencias Sociales (SPSS), con el fin de garantizar la veracidad de los cálculos y, a partir de los resultados obtenidos, alcanzar los objetivos establecidos.

Análisis de datos

Los datos obtenidos serán explicados mediante tablas, figuras e indicadores, para luego ser desarrollados en la discusión, lo que permitirá dar respuesta a la hipótesis planteada en el estudio. Se aplicará el coeficiente Rho de Spearman, ya que se analizará la relación entre variables no lineales, es decir, variables cuyas variaciones no se afectan directamente entre sí.

3.6. Análisis de Confiabilidad y validez del instrumento

Guillermo (2017) indica que se refiere: “al grado de confianza o seguridad con el cual se pueden aceptar los resultados obtenidos por un investigador basado en los procedimientos utilizados para efectuar su estudio” (p. 20).

En el caso de la variable selección de personal, se encuestó a una muestra conformada por 20 colaboradores, equivalente al 20 % del total considerado en el estudio censal. El análisis realizado mediante el coeficiente Alfa de Cronbach evidenció que los ítems del cuestionario muestran coherencia interna y consistencia en las respuestas. El valor obtenido, 0,84, indica un nivel aceptable de fiabilidad, lo que respalda la validez del instrumento aplicado para recolectar la información.

Para la variable rotación de personal se encuestó a 20 colaboradores, lo que representa el 10 % de la muestra. Según el análisis del Alfa de Cronbach, se evidenció que las preguntas presentan coherencia y consistencia, alcanzando un nivel de confiabilidad de 0,85, lo que permitió confirmar que dichas preguntas son fiables.

Tabla 2: Coeficiente de selección de personal

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.84	20

Fuente: Encuestas

Tabla 3: Coeficiente de rotación de personal

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.85	20

Fuente: Encuestas

La validación del instrumento se muestra en el Anexo 05, en donde se ha usado el 100% de la muestra a estudiar, siendo esta de 167 colaboradores.

3.7. Operacionalización

Variable independiente: Selección de personal

Definición conceptual

Robbins & Judge (2013) “Es un proceso que consiste en identificar al candidato idóneo para un puesto de trabajo haciendo uso de herramientas para medir sus habilidades y capacidades”.

Definición operacional

Para evaluar la variable selección de personal, se aplicará una encuesta basada en un cuestionario que aborda las dimensiones de selección inicial, sustantiva y contingente, cada una con sus respectivos indicadores. El instrumento está compuesto por 12 preguntas diseñadas para recoger opiniones específicas, las cuales serán valoradas utilizando una escala tipo Likert de cinco niveles: (5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Indeciso, (2) En desacuerdo y (1) Totalmente en desacuerdo.

Tabla 4: Dimensiones, indicadores e ítems de la variable selección de personal

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Selección inicial	Descripción del puesto Formas de solicitud	1, 2, 3,4

	Referencias laborales	
Selección sustantiva	Pruebas escritas Pruebas de simulación Entrevistas	5, 6, 7, 8
Selección contingente	Exámenes médicos Verificación de referencias Oferta de precontrato	9, 10, 11, 12

Fuente: encuesta.

Variable dependiente: Rotación de personal

Definición conceptual

Chiavenato (2006) lo define como la movilidad de un colaborador, hacia fuera o dentro de la organización (p.315).

Definición operacional

La variable rotación de personal será evaluada mediante una encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario que describe las dimensiones de insatisfacción del puesto, baja remuneración y selección de personal incorrecta, junto con sus respectivos indicadores. El cuestionario está compuesto por 12 ítems, validados mediante la escala de Likert: (5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Indeciso, (2) En desacuerdo, (1) Totalmente en desacuerdo.

Tabla 5: Dimensiones, indicadores e ítems de la variable rotación de personal.

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Insatisfacción del puesto	Desagrado del trabajador Oportunidad de promoción Inconformidad con el estilo de dirección	13, 14, 15, 16
Baja remuneración	Escasos beneficios	17, 18, 19, 20

	Incoherencia con el esfuerzo Incoherencia con los resultados	
Selección de personal incorrecta	Perfil inadecuado Inestabilidad laboral	21, 22, 23, 24

Fuente: encuesta.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

Objetivo general: Determinar cómo la selección de personal se relaciona con la rotación del personal de la empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes – Perú, 2023.

Tabla 6: Nivel de la selección de personal y la rotación de personal

Nivel	Selección de personal			Nivel	Rotación de personal		
	Puntaje	N	%		Puntaje	N	%
Alto	52 – 57	48	28.74%	Alto	53 – 57	44	26.35%
Medio	28 – 51	67	40.12%	Medio	21 – 52	71	42.51%
Bajo	18 – 27	52	31.14%	Bajo	14 – 20	52	31.14%
	Total	167	100%		Total	167	100%

Fuente: Encuesta.

En la tabla 6 se muestra que el 40.12 % del personal considera que la selección de personal se sitúa en un nivel medio, seguido por un 31.14 % que la califica como baja y solo un 28.74 % la ubica en un nivel alto. Respecto a la rotación de personal, el 42.51 % de los encuestados la percibe en un nivel medio, el 31.14 % en un nivel bajo y apenas el 26.35 % en un nivel alto. Estos resultados indican que, si bien la selección de personal presenta un rendimiento moderado, este no resulta suficiente para disminuir de forma notable la rotación, lo cual sugiere que los criterios aplicados en dicho proceso podrían no estar adecuadamente alineados con las demandas reales de la organización.

Prueba de hipótesis para el objetivo general: La selección del personal se relaciona positivamente con la rotación de personal en la empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes - Perú, 2023.

Tabla 7: Correlación entre la selección de personal y la rotación de personal

Rho de Spearman		Selección de personal	Rotación de personal
Rho de Spearman	Selección del personal	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	-,893**
		N	,000
	Rotación del personal	Coeficiente de correlación	167
		Sig. (bilateral)	-,893**
		N	,000
		167	167

Fuente: Encuesta

El análisis arrojó un coeficiente Rho de Spearman de -0.893, lo que refleja una correlación negativa muy fuerte entre las variables selección de personal y rotación del personal. En términos prácticos, esto implica que cuando el proceso de selección mejora en calidad y rigurosidad, la rotación de empleados tiende a disminuir de manera significativa en la empresa Blue Marlin Beach Club S.A. Además, el valor de significancia obtenido ($p = 0.000$), al ser menor que el nivel crítico de 0.05, confirma la validez estadística de esta relación. Por tanto, se descarta la hipótesis alternativa y se respalda la hipótesis nula, reafirmando que la forma en que se gestiona la selección de personal tiene un impacto directo sobre la estabilidad del equipo laboral. Una gestión deficiente en este aspecto puede contribuir al incremento de la rotación, afectando la continuidad y el desempeño organizacional.

Para el objetivo específico 1: Identificar la relación de la selección inicial con la rotación del personal de la empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes – Perú, 2023.

Tabla 8: Nivel de la selección inicial con la rotación de personal

Selección inicial				Rotación de personal			
Nivel	Puntaje	N	%	Nivel	Puntaje	N	%
Alto	18 – 20	40	23.95%	Alto	53 – 57	44	26.35%
Medio	10 – 17	74	44.31%	Medio	21 – 52	71	42.51%
Bajo	4 – 9	53	31.74%	Bajo	14 – 20	52	31.14%
	Total	167	100%		Total	167	100%

Fuente: Encuesta.

De acuerdo con los datos presentados en la tabla 8, el 44.31 % de los participantes percibe que el proceso de selección inicial se sitúa en un nivel medio, mientras que el 31.74 % lo califica como bajo y solo el 23.95 % lo considera alto. En cuanto a la rotación de personal, el 42.51 % la ubica en un nivel medio, el 31.14 % en un nivel bajo y el 26.35 % en un nivel alto. Esta distribución sugiere que una selección inicial poco rigurosa o mal gestionada podría estar incidiendo directamente en el aumento de la rotación dentro de la empresa, reflejando así la necesidad de mejorar los procesos de contratación desde sus primeras etapas.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 1: La selección inicial se relaciona positivamente con la rotación de personal en la empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes - Perú, 2023.

Tabla 9: Correlación entre la selección inicial y la rotación de personal

Rho de Spearman		Selección inicial	Rotación de personal
Rho de Spearman	Selección inicial	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	-,865**
		N	,000 167

Rotación del personal	Coefficiente de correlación	-,865**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	167	167

Fuente: Encuesta

El análisis arrojó un coeficiente Rho de Spearman de -0.865, lo cual evidencia una correlación negativa muy fuerte entre la selección inicial y la rotación del personal. En términos prácticos, esto implica que mientras más eficaz sea el proceso de selección en su etapa inicial, menor será la tendencia a que los empleados abandonen la organización. Además, el valor de significancia obtenido ($p = 0.000$), al ser menor que 0.05, confirma que la relación entre ambas variables es estadísticamente significativa. Esto permite descartar la hipótesis alternativa y respaldar la hipótesis nula, que sostiene que una selección inicial mal ejecutada puede derivar en una mayor rotación, posiblemente porque los trabajadores incorporados no se ajustan adecuadamente al perfil requerido por la empresa.

Para el objetivo específico 2: La selección sustantiva se relaciona positivamente con la rotación de personal en la empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes - Perú, 2023.

Tabla 10: *Relación de la selección sustantiva con la rotación de personal.*

Selección sustantiva				Rotación de personal			
Nivel	Puntuación	N	%	Nivel	Puntuación	N	%
Alto	17 - 20	46	27.54%	Alto	53 – 57	44	26.35%
Medio	10 – 16	69	41.32%	Medio	21 – 52	71	42.51%
Bajo	6 – 9	52	31.14%	Bajo	14 – 20	52	31.14%
	Total	167	100%		Total	167	100%

Fuente: Encuesta.

Según los resultados presentados en la tabla 10, el 41.32 % de los trabajadores opina que el proceso de selección sustantiva se encuentra en un nivel intermedio, mientras que el 31.14 % lo percibe en un nivel bajo y solo el 27.54 % lo valora como alto. En cuanto a la rotación de personal, un 42.51 % de los encuestados la sitúa en un nivel medio, el 31.14 % en un nivel bajo y el 26.35 % en un nivel alto. Esta distribución sugiere que la selección sustantiva no está alcanzando el nivel de eficacia esperado, lo que podría estar limitando su impacto en la reducción de la rotación dentro de la empresa.

Prueba de hipótesis para el objetivo específico 2: La selección sustantiva se relaciona positivamente con la rotación de personal en la empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes - Perú, 2023.

Tabla 11: Nivel entre la selección sustantiva y la rotación de personal

Rho de Spearman		Selección sustantiva	Rotación de personal
Rho de Spearman	Selección sustantiva	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
	Rotación de personal	N	167
		Coeficiente de correlación	-,867**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	167

Fuente: Encuesta

El valor del coeficiente Rho de Spearman, que alcanza los -0.867, pone en evidencia una correlación negativa muy fuerte entre la selección sustantiva y la rotación de personal. En otras palabras, a medida que este proceso de selección se vuelve más eficaz, la rotación de trabajadores tiende a disminuir de manera considerable. Además, el nivel de significancia estadística obtenido ($p = 0.000$), al ser inferior al umbral convencional de 0.05, confirma la solidez de esta relación, lo que justifica rechazar la hipótesis alternativa y aceptar la hipótesis nula planteada en el estudio.

Para el objetivo específico 3: Conocer la relación de la selección contingente con la rotación del personal de la empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes – Perú, 2023.

Tabla 12: *Relación de la Selección contingente con la rotación del personal*

Selección contingente				Rotación del personal			
Nivel	Puntuación	N	%	Nivel	Puntuación	N	%
Alto	17 - 20	49	29.34%	Alto	53 – 57	44	26.35%
Medio	10 – 16	72	43.11%	Medio	21 – 52	71	42.51%
Bajo	5 – 9	46	27.54%	Bajo	14 – 20	52	31.14%
	Total	167	100%		Total	167	100%

Fuente: Encuesta.

Los datos presentados en la tabla 12 revelan que el 43.11 % del personal percibe la selección contingente en un nivel intermedio, mientras que el 27.54 % la evalúa como baja y el 29.34 % como alta. En relación con la rotación de personal, un 42.51 % de los encuestados la sitúa en un nivel medio, el 31.14 % en un nivel bajo y el 26.35 % en un nivel alto. Esta distribución sugiere que el proceso de selección contingente no está funcionando con la eficacia esperada, lo que podría estar limitando su capacidad para influir positivamente en la estabilidad del personal dentro de la empresa.

Para el objetivo específico 3: Determinar la relación de la selección contingente con la rotación del personal de la empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes – Perú, 2023.

Tabla 13: *Correlación entre la selección contingente y la rotación de personal*

Rho de Spearman		Selección contingente	Rotación de personal
Rho de Spearman	Selección contingente	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	167
	Rotación de personal	Coefficiente de correlación	-,886**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	167

Fuente: Encuesta

El análisis estadístico arrojó un coeficiente Rho de Spearman de -0.886, lo que refleja una correlación negativa muy fuerte entre la selección contingente y la rotación de personal. En términos prácticos, esto significa que a medida que el proceso de selección contingente se lleva a cabo con mayor eficacia, la tasa de rotación de empleados tiende a disminuir. Además, el valor de significancia obtenido ($p = 0.000$), al ser inferior al nivel crítico de 0.05, confirma que esta relación es estadísticamente significativa, lo que justifica el rechazo de la hipótesis alternativa y la aceptación de la hipótesis nula.

4.2. Discusión

Para el objetivo general: Determinar cómo la selección de personal se relaciona con la rotación del personal de la empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes – Perú, 2023.

Los hallazgos de la investigación reflejan una correlación negativa muy fuerte entre la selección de personal y la rotación de empleados, evidenciada por un coeficiente Rho de Spearman de -0.893. Este resultado sugiere que una mayor eficiencia en el proceso

de selección se asocia directamente con una disminución en la rotación del personal dentro de la organización.

El análisis de los niveles muestra que el 40.12% de los encuestados considera que la selección de personal es de nivel medio, mientras que un 31.14% la ubica en nivel bajo. Esto sugiere que los procedimientos actuales de selección no garantizan completamente la permanencia del personal, lo que genera mayor rotación.

Estos hallazgos son consistentes con los estudios de Caldera, Arredondo y Zárate (2019), quienes determinaron que la rotación de personal está influenciada por deficiencias en los procesos de selección y la falta de alineación entre los perfiles contratados y los requisitos organizacionales. De manera similar, Rodríguez (2022) concluyó que una gestión ineficiente del talento humano genera inestabilidad laboral, incrementando los índices de rotación.

Ante estos resultados, se recomienda que la empresa implemente criterios más rigurosos en la selección de personal, incluyendo entrevistas más estructuradas, pruebas de competencias y verificaciones de antecedentes laborales. Esto permitirá reducir la rotación y mejorar la retención de talento.

Para el objetivo específico 1: Identificar la relación de la selección inicial con la rotación del personal de la empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes – Perú, 2023.

Los resultados obtenidos muestran que la Selección Inicial tiene una correlación negativa muy fuerte con la rotación de personal, con un coeficiente Rho de Spearman de -0.865. Esto implica que una mala gestión en la selección inicial contribuye a un aumento en la rotación del personal.

Los datos revelan que el 44.31% de los encuestados considera que la selección inicial es de nivel medio, mientras que el 31.74% la califica como baja. Esto evidencia que los filtros aplicados en esta fase, como la descripción del puesto, revisión de

antecedentes y entrevistas preliminares, no están siendo lo suficientemente efectivos para seleccionar adecuadamente a los candidatos.

Estos hallazgos coinciden con los estudios de Dolores (2020), quien demostró que una deficiente gestión en la selección inicial aumenta la inestabilidad laboral, ya que los empleados contratados pueden no estar alineados con las necesidades de la empresa. Asimismo, Rodríguez (2022) resaltó que un proceso de selección inicial poco riguroso afecta la retención de talento en las organizaciones.

Para mejorar la selección inicial y reducir la rotación de personal, se recomienda reforzar los filtros preliminares, incluyendo herramientas como pruebas psicométricas, validación de referencias laborales y una mayor precisión en la definición de los perfiles de los puestos.

Para el objetivo específico 2: Conocer la relación de la selección sustantiva con la rotación del personal de la empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes – Perú, 2023.

Los datos obtenidos evidencian que la selección sustantiva mantiene una correlación negativa muy fuerte con la rotación de personal, como lo indica el coeficiente Rho de Spearman de -0.867. Esto significa que, cuando los mecanismos de evaluación en esta fase no se aplican de forma adecuada, es más probable que aumente la rotación del personal. Al observar los niveles reportados, se aprecia que el 41.32 % de los encuestados percibe esta etapa en un nivel medio y el 31.14 % la considera baja. Estos resultados sugieren que los procedimientos utilizados —como las pruebas escritas, simulaciones y entrevistas— no están siendo completamente efectivos para identificar con precisión a los candidatos más idóneos para el puesto.

Estos resultados concuerdan con la investigación de Quispe y Vera (2018), quienes identificaron que una inadecuada evaluación de competencias en la selección sustantiva provoca una alta rotación, ya que los empleados contratados pueden no tener las habilidades necesarias para desempeñarse eficientemente en sus funciones.

Para reducir este impacto negativo, se recomienda optimizar las herramientas de evaluación en la selección sustantiva, incorporando pruebas más rigurosas de conocimientos técnicos, entrevistas estructuradas con casos prácticos y validación de competencias a través de simulaciones laborales.

Para el objetivo específico 3: Determinar la relación de la selección contingente con la rotación del personal de la empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes – Perú, 2023.

Los resultados evidencian que la Selección Contingente tiene una correlación negativa muy fuerte con la rotación de personal, con un coeficiente Rho de Spearman de -0.886. Esto significa que, si los procedimientos finales de selección no son rigurosos, la rotación del personal se incrementará significativamente. El 43.11% de los encuestados considera que la selección contingente es de nivel medio, lo que indica que los controles finales antes de la contratación, como la verificación de referencias, exámenes médicos y las ofertas de precontrato, no se están aplicando con la suficiente rigurosidad.

Estos hallazgos coinciden con lo expuesto por Rodríguez (2022), quien concluyó que una verificación ineficaz de los candidatos en la última etapa del proceso de selección puede resultar en la contratación de empleados que no cumplen con las expectativas del puesto, elevando así la rotación.

Para mejorar la selección contingente y reducir la rotación de personal, se recomienda que la empresa refuerce los controles finales antes de la contratación, asegurando que los postulantes superen todas las pruebas necesarias antes de formalizar su ingreso a la organización. Se sugiere implementar herramientas como entrevistas finales con gerentes del área, validación detallada de referencias laborales y un seguimiento más exhaustivo del proceso de contratación.

V. CONCLUSIONES

1. Los hallazgos de esta investigación evidencian una relación negativa muy fuerte entre la selección de personal y la rotación de empleados en la empresa Blue Marlin Beach Club S.A. El coeficiente de correlación Rho de Spearman, con un valor de -0.893, revela que a medida que se optimiza el proceso de selección, la rotación disminuye de forma notable. Al analizar los niveles reportados, se observa que una parte considerable de los participantes percibe que la selección de personal en la empresa se sitúa en un nivel medio o bajo, lo que pone en evidencia ciertas falencias en los mecanismos de contratación. Esta situación podría estar incidiendo directamente en la frecuencia con la que el personal abandona la organización. En consecuencia, se hace necesario reforzar todas las etapas del proceso de selección, incorporando criterios más exigentes que aseguren la incorporación de personas verdaderamente compatibles con la cultura y los objetivos de la empresa.
2. Se encontró que la Selección Inicial tiene una correlación negativa muy fuerte con la rotación de personal, con un coeficiente Rho de Spearman de -0.865. Esto significa que una deficiencia en la selección inicial, como una mala descripción del puesto o una revisión inadecuada de antecedentes laborales, contribuye a una mayor rotación de personal. Los resultados indican que el 44.31% de los encuestados considera que la selección inicial es de nivel medio, mientras que un 31.74% la califica como baja, lo que refleja una falta de rigurosidad en esta fase del proceso de contratación. Se concluye que la empresa debe mejorar la precisión en la definición de los perfiles de puesto, implementar herramientas más eficientes para la evaluación de antecedentes y utilizar entrevistas estructuradas para reducir la rotación de personal en esta etapa.
3. El análisis estadístico mostró que la Selección Sustantiva tiene una correlación negativa muy fuerte con la rotación de personal, con un coeficiente Rho de Spearman de -0.867. Esto indica que cuando las pruebas escritas, las simulaciones de desempeño y las entrevistas no son aplicadas adecuadamente, la empresa corre el riesgo de contratar empleados no aptos, incrementando la rotación. Se evidenció que

el 41.32% de los encuestados considera que la selección sustantiva es de nivel medio, lo que sugiere que las herramientas de evaluación utilizadas en esta fase no están siendo completamente efectivas. En consecuencia, se concluye que la empresa debe reforzar esta fase mediante la implementación de pruebas técnicas más específicas, entrevistas por competencias y métodos más estructurados para la evaluación del talento.

4. Los resultados reflejan que la Selección Contingente tiene una correlación negativa muy fuerte con la rotación de personal, con un coeficiente Rho de Spearman de -0.886. Esto implica que si las verificaciones finales de los candidatos, los exámenes médicos y la revisión de referencias laborales no son rigurosos, la empresa enfrentará mayores índices de rotación. Se encontró que el 43.11% de los encuestados considera que la selección contingente es de nivel medio, lo que indica que la empresa no está aplicando controles estrictos antes de formalizar la contratación. Por lo tanto, se concluye que la empresa debe reforzar esta etapa mediante un control más exhaustivo de antecedentes laborales, entrevistas finales con gerentes del área y pruebas médicas más detalladas para garantizar la idoneidad del personal contratado.

VI. RECOMENDACIONES

1. La empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes, su área de RR. HH, para poder optimizar la selección de personal, debe definir un perfil claro que considere tanto las competencias técnicas como las blandas, alineando al candidato con los valores y la cultura organizacional, utilizando diferentes fuentes de reclutamiento, como plataformas online, redes internas y alianzas con universidades, para atraer a un grupo diverso de talentos. Evaluando así a los candidatos mediante un proceso estructurado que incluye filtros curriculares, entrevistas, pruebas técnicas y dinámicas grupales si es necesario.
2. El área de RR. HH, debe centrarse en identificar candidatos que no solo cuenten con las habilidades requeridas, sino que también se alineen con la cultura y valores de la empresa, ya que esto puede aumentar su compromiso y permanencia. Durante el proceso de selección, evalúe la estabilidad laboral previa de los candidatos y explore sus motivaciones a largo plazo, asegurándose de que entiendan claramente las expectativas del rol y las oportunidades de crecimiento dentro de la organización.
3. El área de RR. HH, debe aplicar herramientas de evaluación más avanzadas que permitan una selección precisa de candidatos con un alto potencial de permanencia. Implementa pruebas psicométricas y de personalidad que midan la afinidad con la cultura organizacional y la capacidad de adaptación al entorno laboral. Además, enfocarse en realizar entrevistas por competencias que exploren cómo los candidatos han gestionado situaciones de cambio o estrés en empleos anteriores, lo cual puede predecir su resiliencia y satisfacción a largo plazo.
4. El área de RR. HH, debe realizar una verificación exhaustiva de los antecedentes y referencias del candidato, asegurando que sus experiencias previas y cualificaciones se alineen con los requisitos del puesto. Además,

implementar pruebas finales, como evaluaciones médicas, chequeo de antecedentes penales y análisis de compatibilidad con el entorno laboral, es clave para garantizar que el candidato esté completamente capacitado y dispuesto a permanecer en la organización a largo plazo.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alles, M. (2017). *Elija el mejor: la entrevista en selección de personas: la entrevista por competencias*. Buenos Aires: Gránica.
- Altamirano Zanipatin, A. S. (2020). "Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo del distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo - Educación. Ambato - Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31763/1/083%20GTH.pdf>
- Arias, F. G. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. Caracas - Venezuela: EDITORIAL EPISTEME, C.A.
- Baena Paz, G. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Patria.
- Bello Huidobro, A. (2020). Déficit de talento y desajuste de competencias. *Randstad research*. Obtenido de <https://www-randstad-es.s3.amazonaws.com/wp-content/uploads/2018/03/el-55-por-ciento-de-las-companias-en-espana-tiene-dificultades-para-encontrar-candidato.pdf>
- Benavides Balon, T. E. (2016). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa icapar de la ciudad de Machala*.
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la investigación* (4ta edición ed.). Colombia: Pearson.
- Cabello, R. (2017). *MF 0980_2-Gestión Auxiliar de Personal*. España: Elearning. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=7bIWDwAAQBAJ&pg=PA355&dq=rotacion+de+personal:+seleccion+incorrecta&hl=es419&sa=X&ved=0ahUK>

Ewj1e2SoLvjAhWmr1kKHerKB_EQ6AEIVjAI

#v=onepage&q=rotacion%20de%20personal%3A%20seleccion%20incorr
ecta&f=false

- Cabezudo Cerpa , M. G. (2018). *Gestión de la Cultura de Valores Organizacionales y su Incidencia en el Desempeño Laboral, en un Organismo Publico Ejecutor, año, 2017*. Lima: Universidad Peruana de las Americas. Obtenido de http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/419/TESIS%20DE%20MAESTRIA_MCABEZUDO_17122018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Caldera, G. M., Arredondo, H. M., & Zarate, N. L. (2019). ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA INDUSTRIA HOTELERA EN EL ESTADO DE GUANAJUATO, MÉXICO. *Revista Iberoamerica de estrategia*, 615-629. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=331267304006>
- Carrasco Diaz, S. O. (2019). *Metodologia de la investigacion cientifica*. Lima, Perú: Talleres gráficos de San Marcos.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: Mc. Graw Hill.
- Cuestas. (2005). *La selección de personal*. México: Pearson .
- Dessler, G., & Varela Juárez , R. (2011). *Administracion de recursos humanos. Enfoque latinoamericano* (5 ed.). Mexico: Pearson Educación.

- Dolores Cruz, L. N. (2020). *La gestion de recursos humanos y la rotacion del personal del banco BBVA continental, Huacho 2019*. Huacho - Peru: UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN.
- Dolores, C. L., & Coronado, E. J. (2019). *LA GESTION DE RECURSOS HUMANOS Y LA ROTACION DEL PERSONAL DEL BANCO BBVA CONTINENTAL, HUACHO 2019*. Huacho.
- Dominguez Granda , J. B. (2015). *Manual de metodología de la investigacion cientifica* . Chimbote - Peru : Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote .
- Ena, B. D. (2008). *Gestión Administrativa del Personal*. España: Editora de la Fuente Rojo. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=elzca6xvzk4C&pg=PA240&dq=gestion+de+personal&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwjI2dzKiazjAhWDwFkKHBJDW0Q6AEIJzAA#v=onepage&q=gestion%20de%20personal&f=false>
- Escalona Cuenca, M. (2014). *Gestión de mando del departamento de recursos humanos en una empresa promotora/constructora*. Alicante España: Universidad de Alicante.
- Eslava Arnao, E. (2004). *Gestión del talento humano en las organizaciones*. Obtenido de <https://fdocuments.es/document/gestion-talento-humano-organizaciones-libro.html?page=3>
- Ferris, G. R. (1995). *Handbook of Human Resources*. Cambridge. Massachussetts: Blackwell.
- Freman, A. E. (2007). *Manual de Dirección de Personal*. Perú: Ediciones Jurídicas.

- Gallardo Echenique , E. E. (2017). *Metodología de la investigacion* . Huancayo - Peru: Universidad Continental .
- García Dlhigo, J. (2016). *Metodología de la investigación para administradores* (1era edición ed.). Bogota: Ediciones de la U.
- Gomez-Mejía, L. B. (2008). *Gestión de recursos humanos*. Madrid: Pearson Educación, S.A.
- Guevara, C. R., & Villanueva, C. L. (2019). *SELECCIÓN DEL PERSONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA TIENDAS EXCLUSIVA S.R.L. EN LA CIUDAD DE CAJAMARCA, 2019*. Cajamarca. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1178/TESIS%20FINAL%20GUEVARA%20Y%20VILLANUEVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernandez, L. (07 de Abril de 2018). *Prezi*. Obtenido de La inestabilidad laboral: <https://prezi.com/1tcxsdmstfnx/la-inestabilidad-laboral/>
- López Gumucio, R. (2005). La calidad total en la empresa moderna. *Perspectiva*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942412006.pdf>
- Moliner Cantos, C. (2001). *Revista de Psicología del Trabajo y de las organizaciones*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231324550006.pdf>
- MONDY, R. W. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Mondy, W. (2010). *Administración de recursos humanos*. Mexico : Pearson Educación.

- Muñoz Chang, H., Vargas Merino, J., & Zavaleta Chávez, W. (2020). *Gestión del talento humano y productividad en el Ferrocarril Central Andino S.A. de Lima-Perú.*
- Noel Puyen , M. A., & Serna Farfán , Y. E. (2017). *Gestión del talento humano y la calidad del servicio en hoteles tres estrellas del distrito de Zorritos – 2015.* Tumbes - Peru: Universidad Nacional de Tumbes .
- Pineda , E. B., De alvarado, E. L., & De canales , F. H. (2010). *Metodología de la investigación.* Puerto Rico : ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD.
- Quispe Loli, C. D., & Vera Urrutia, E. K. (2018). *Gestión del talento humano y rotación de personal en la empresa Marose Contratistas Generales S.A.C.* Huancayo - Peru: Universidad Nacional del Centro del Peru.
- Rios Vela, E., & Vargas Juro, R. (2021). *Gestión del talento humano y productividad laboral en los empleados de la gerencia de obras y desarrollo urbano de la municipalidad distrital de Manantay - Ucayali, 2020.* Ucayali: Universidad Pirvada de Pucallpa.
- Robbins , S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional.* Mexico DF: Prentice Hall.
- Robbins, S. y. (2010). *Adminislración.* México: Pearson Educación.
- Robbins, S. y. (2013). *Comportamiento organizacional.* México: Pearson.
- Rodriguez Rosado , A. (2022). *La gestión del talento humano y la rotación de personal en la empresa Urbesur S.A.C – Arequipa 2021.* Lima - Peru: Universidad Alas Peruanas.

- Rodriguez, G. L., & Sanchez, C. A. (2020). *Proceso de selección y la rotación del personal en la empresa MF Asesoría y Consultoría S.A.C., La Victoria, 2020.* Lima.
- Rodríguez-Serrano, J. (2004). *El Modelo de Gestión de Recursos Humanos.* España: UOC. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=F5iqQr_Q9dkC&printsec=frontcover&dq=desarrollo+del+recurso+humano&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwj6hqePrK7jAhVpzlkKHSQUdKsQ6AEILTA#v=onepage&q=desarrollo%20del%20recurso%20humano&f=false
- Ruiz Dioses, F. I., & Sánchez vega, L. Á. (2017). *La gestión de las personas y su influencia en el desempeño laboral del personal de la dirección regional de salud de Tumbes, 2017.* Tumbes, Tumbes. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43176/Ruiz_DFI%20-%20S%C3%A1nchez_VLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sotomayor Reyes, A. A. (2014). *Administración de Recursos Humanos. Su proceso organizacional.* México: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Woolfolk, A. (2014). *Psicología Educativa.* México: Pearson. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=PmAHE32RuOsC&pg=PA351&dq=motivacion+intrinseca+y+extrinseca&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwiB3IOK0sDjAhVJB50JHRBmDNUQ6AEIKDAA#v=onepage&q=motivacion%20intrinseca%20y%20extrinseca&f=false>
- Zuta Arriola, N., Castro Llaja, L., & Zela Pacheco, L. M. (2018). *Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la*

escuela profesional de enfermería. Peru: Universidad Nacional Hermilio
Valdizán.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización. Selección de personal y su influencia en la rotación de personal, empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes - Perú, 2023

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Selección de personal	Robbins & Judge (2013) Es un proceso que consiste en identificar al candidato idóneo para un puesto de trabajo haciendo uso de herramientas para medir sus habilidades y capacidades	Se aplicó el cuestionario para la variable selección de personal en donde se determinaron 12 interrogantes por cada dimensión, y la utilización de la escala de Likert para su delimitación de las opciones de respuesta.	Selección inicial	Descripción del puesto de trabajo Formas de solicitud Referencias laborales	Ordinal con valoración Likert
			Selección sustantiva	Pruebas escritas Pruebas de simulación Entrevistas	
			Selección contingente	Exámenes médicos Verificación de referencias Oferta de precontrato	
Rotación de personal	Chiavenato (2006) lo define como la forma de mover a las personas de forma sistemática de un puesto a otro y así aumentar la satisfacción de ellos y reducir se redundantes en sus puestos laborales (p.315).	Se aplicó el cuestionario para la variable rotación de personal en donde se determinaron 12 interrogantes por cada dimensión, y la utilización de la escala de Likert para su delimitación de las opciones de respuesta.	Insatisfacción laboral	Desagrado del trabajador Posibilidades de promoción Inconformidad de estilos de dirección Escasos beneficios	Ordinal con valoración Likert
			Baja remuneración	Incoherencia con el esfuerzo Incoherencia con el resultado	
			Selección incorrecta	Perfil inadecuado Inestabilidad laboral	Activa Ve a Cor

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 2: Matriz de consistencia.

Selección de personal y su influencia en la rotación de personal, empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes - Perú, 2023

TITULO	PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
Selección de personal y su influencia en la rotación de personal, empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes - Perú, 2023	Problema general ¿En qué medida la selección del personal se relaciona con la rotación de personal en la empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes - Perú, 2023?	General Determinar cómo la selección del personal se relaciona con la rotación de personal en la empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes - Perú, 2023	General H1. La selección del personal se relaciona significativamente con la rotación de personal en la empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes - Perú, 2023. H0. La selección de personal no se relaciona positivamente con la rotación del personal de la empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes – Perú, 2023.	Variable independiente	Selección inicial	Tipo de investigación Descriptiva correlacional
	Problemas específicos ¿Como la selección inicial se relaciona con la rotación de personal en la empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes - Perú, 2023?	Específicos Identificar la relación de la selección inicial con la rotación de personal en la empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes - Perú, 2023.	Específicas	Variable dependiente	Selección personal de Selección sustantiva	Diseño No experimental transaccional
	¿De qué manera la selección sustantiva se relaciona con la rotación de personal en la empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes - Perú, 2023?	Conocer la relación de la selección sustantiva con la rotación de personal en la empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes - Perú, 2023	H1. La selección inicial se relaciona significativamente con la rotación de personal en la empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes - Perú, 2023. H0. La selección inicial no se relaciona positivamente con la rotación del personal de la empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes – Perú, 2023. H2. La selección sustantiva se relaciona significativamente con la rotación de personal en la empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes - Perú, 2023 H0. La selección sustantiva no se relaciona positivamente con la rotación del personal de la empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes – Perú, 2023.	Rotación personal de	Insatisfacción laboral	Población La población estará constituida por 466 colaboradores de Royal de Cameron
¿Cómo la selección contingente se relaciona con la rotación de personal en la empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes - Perú, 2023?	Determinar la relación de la selección contingente con la rotación de personal en la empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes - Perú, 2023	H0. La selección contingente se relaciona positivamente con la rotación de personal en la empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes - Perú, 2023. H3. La selección contingente se relaciona positivamente con la rotación de personal en la empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes - Perú, 2023. H0. La selección contingente no se relaciona positivamente con la rotación del personal de la empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes – Perú, 2023.	de	Baja remuneración	Muestra 167 colaboradores	
					Selección incorrecta	Tipo de muestra Aleatoria simple

Fuente: Elaboración propia

Anexo 3: Instrumento para la variable selección de personal

Selección de personal y su relación con la rotación de personal, empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes - Perú, 2023.

Instrucciones: A continuación, se presentan un grupo de ítems, lea cuidadosamente y marque con un aspa (X) uno de los cinco puntos de la escala de Likert, de acuerdo a su percepción.

I. Datos generales

Edad.....Sexo.....Puesto.....

II. Escala de medición: Likert para ambas variables

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 3. Indeciso
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo

N°	AFIRMACION	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	SELECCION DE PERSONAL					
Selección inicial						
1	Al ser contratado(a), me explicaron claramente las responsabilidades del puesto.					
2	Me informaron sobre las habilidades necesarias para desempeñar bien mi trabajo.					
3	Antes de ser contratado(a), me dijeron cuáles serían los objetivos del puesto.					
4	En el proceso de selección, recibí información suficiente para entender lo que se esperaba de mí.					
Selección sustantiva						
5	La empresa verificó mis referencias laborales antes de contratarme.					
6	Me pidieron información sobre empleos anteriores para evaluar mi experiencia.					
7	Consideraron mis antecedentes laborales como un factor importante para mí contratación.					

8	Mis referencias laborales fueron revisadas cuidadosamente por el área de recursos humanos.					
Selección contingente						
9	Antes de firmar el contrato, confirmaron que la información que proporcioné era correcta.					
10	Me ofrecieron una propuesta o carta preliminar antes de formalizar el contrato.					
11	Me informaron oportunamente sobre mi selección para el puesto.					
12	La decisión final de contratarme se basó en una revisión completa de mi perfil.					

Fuente: Adaptado de (Rodriguez & Sanchez, 2020)

Anexo 4: Instrumento para la variable rotación de personal

Selección de personal y su relación con la rotación de personal, empresa Blue Marlin Beach Club SA, Tumbes - Perú, 2023.

Instrucciones: A continuación, se presentan un grupo de ítems, lea cuidadosamente y marque con un aspa (X) uno de los cinco puntos de la escala de Likert, de acuerdo a su percepción.

III. Datos generales

Edad.....Sexo.....Puesto.....

IV. Escala de medición: Likert para ambas variables

- 5. Totalmente de acuerdo
- 4. De acuerdo
- 3. Indeciso
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo

N°	AFIRMACION	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	ROTACION DE PERSONAL					
Insatisfacción laboral						
13	Las tareas que realizo en mi trabajo a veces no cumplen con mis expectativas.					
14	No me siento motivado(a) por las responsabilidades de mi puesto.					
15	El ambiente laboral no siempre me resulta cómodo o satisfactorio.					
16	Siento que hay pocas oportunidades de crecimiento y promoción en mi área.					
Baja remuneración						
17	Los beneficios económicos que recibo no son suficientes para mis necesidades.					
18	Mi salario no refleja el esfuerzo que realizo en mi trabajo.					
19	Siento que no existe una relación justa entre los resultados que obtengo y mi sueldo.					
20	La empresa no ofrece incentivos adicionales como bonos o beneficios extra por mi desempeño.					

Selección incorrecta de personal					
21	Algunas contrataciones en mi área han generado conflictos o problemas en el equipo.				
22	Considero que el proceso de selección no siempre garantiza la estabilidad laboral en la empresa.				
23	Los errores en la selección de personal han afectado la permanencia de algunos trabajadores en mi área.				
24	La alta rotación de personal en la empresa se debe a contrataciones inadecuadas.				

Fuente: Adaptado de Dolores y Coronado (2019).

Anexo 5: Resultados de la confiabilidad y validez del instrumento

Constructos e ítems	Carga Factorial	Confiabilidad Alpha-	Confiabilidad W Macdonald	Validez convergente AVE
Selección inicial		0.894	0.894	0.759
Al ser contratado(a), me explicaron claramente las responsabilidades del puesto.	0.889			
Me informaron sobre las habilidades necesarias para desempeñar bien mi trabajo.	0.855			
Antes de ser contratado(a), me dijeron cuáles serían los objetivos del puesto.	0.868			
En el proceso de selección, recibí información suficiente para entender lo que se esperaba de mí.	0.873			
Selección sustantiva		0.905	0.905	0.743
La empresa verificó mis referencias laborales antes de contratarme.	0.863			
Me pidieron información sobre empleos anteriores para evaluar mi experiencia.	0.847			
Consideraron mis antecedentes laborales como un factor importante para mi contratación.	0.864			
Mis referencias laborales fueron revisadas cuidadosamente por el área de recursos humanos.	0.873			
Selección Contingente		0.874	0.874	0.725
Antes de firmar el contrato, confirmaron que la información que proporcioné era correcta.	0.862			
Me ofrecieron una propuesta o carta preliminar antes de formalizar el contrato.	0.876			
Me informaron oportunamente sobre mi selección para el puesto.	0.841			
La decisión final de contratarme se basó en una revisión completa de mi perfil.	0.827			
Insatisfacción laboral		0.938	0.938	0.843
Las tareas que realizo en mi trabajo a veces no cumplen con mis expectativas.	0.930			

No me siento motivado(a) por las responsabilidades de mi puesto.	0.910			
El ambiente laboral no siempre me resulta cómodo o satisfactorio.	0.910			
Siento que hay pocas oportunidades de crecimiento y promoción en mi área.	0.923			
Baja remuneración		0.942	0.942	0.851
Los beneficios económicos que recibo no son suficientes para mis necesidades.	0.915			
Mi salario no refleja el esfuerzo que realizo en mi trabajo.	0.932			
Siento que no existe una relación justa entre los resultados que obtengo y mi sueldo.	0.915			
La empresa no ofrece incentivos adicionales como bonos o beneficios extra por mi desempeño.	0.928			
Selección incorrecta de personal		0.941	0.941	0.850
Algunas contrataciones en mi área han generado conflictos o problemas en el equipo.	0.906			
Considero que el proceso de selección no siempre garantiza la estabilidad laboral en la empresa.	0.933			
Los errores en la selección de personal han afectado la permanencia de algunos trabajadores en mi área.	0.925			
La alta rotación de personal en la empresa se debe a contrataciones inadecuadas.	0.923			

Fuente: Elaboración propia

Anexo 6: Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
SP	.164	167	.000	.891	167	.000
RP	.180	167	.000	.869	167	.000

Anexo 7: Análisis de baremo

Variable independiente: Selección de personal

Selección del personal		
N	Válido	167
	Perdidos	0
Mínimo		18.00
Máximo		57.00
Percentiles	30	27.00
	70	51.00

18	27	51	57
Min	P30	P70	Max

18 a 27	Bajo
28 a 51	Medio
52 a 57	Alto

Variable dependiente: Rotación de personal

Rotación de personal		
N	Válido	167
	Perdidos	0
Mínimo		14.00
Máximo		57.00
Percentiles	30	20.00
	70	52.00

14	20	52	57
Min	P30	P70	Max

14 a 20	Bajo
21 a 52	Medio
53 a 57	Alto

Dimensión 01: Selección inicial

Selección inicial		
N	Válido	167
	Perdidos	0
	Mínimo	4.00
	Máximo	20.00
Percentiles	30	9.00
	70	17.00

4	9	17	20
Min	P30	P70	Max

4 a 9	Bajo
10 a 17	Medio
18 a 20	Alto

Dimensión 02: Selección sustantiva

Selección sustantiva		
N	Válido	167
	Perdidos	0
	Mínimo	6.00
	Máximo	20.00
Percentiles	30	9.00
	70	16.00

6	9	16	20
Min	P30	P70	Max

6 a 9	Bajo
10 a 16	Medio
17 a 20	Alto

Dimensión 03: Selección contingente

Selección contingente		
N	Válido	167
	Perdidos	0
	Mínimo	5.00
	Máximo	20.00
Percentiles	30	10.00
	70	16.00

5	10	16	20
Min	P30	P70	Max

5 a 9	Bajo
10 a 16	Medio
17 a 20	Alto

Anexo 8: Constancia de autorización de ejecución de tesis



CARTA N° 007-04/2024-BMBC-TH

Punta Sal, 16 de abril de 2024

Señor:

Bach. Jhon Nils Ulfe Armanza

Calle La Ciencia Mz. D Lt. 04 – Tumbes

REF: *SOLICITUD DE AUTORIZACION PARA EJECUCIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN "SELECCIÓN DE PERSONAL Y SU RELACIÓN CON LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA BLUE MARLIN BEACH CLUB S.A. TUMBES – PERÚ, 2023".*

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente en atención al documento en referencia, mediante el cual solicita autorización para realizar el Trabajo de Investigación titulado "Selección de Personal y su relación con la rotación de personal, en la empresa Blue Marlin Beach Club S.A., Tumbes – Perú, 2023", en nuestra compañía, con el fin de obtener el grado de Licenciado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional de Tumbes.

Al respecto, por medio de la presente le comunicamos formalmente la aceptación de su solicitud, otorgándole las facultades necesarias para el desarrollo del proyecto de investigación, así mismo, le hacemos llegar la indicación que la información que usted obtenga producto del estudio deberá ser retornada a la empresa y no ser utilizada para fines comerciales u otros diferentes a la naturaleza de su causa original.

Sin más que agregar, le expreso mi consideración y estima.

Atentamente


ROYAL DECAMERON
TUMBES
DIEGO LOSTAUNAU MOLINA
JEFE DE TALENTO HUMANO
BLUE MARLIN BEACH CLUB S.A.