



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
DEL TALENTO HUMANO**

Selección de personal y relación con la rotación de colaboradores operarios. Empresa constructora G&R de Trujillo 2021.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**AUTOR**

Ballón Soto, Luis Enrique ([ORCID: 0000-0002-9809-1734](https://orcid.org/0000-0002-9809-1734))

**ASESORA**

Dra. Alva Loyola, María Elena ([ORCID: 0000-0002-3034-2170](https://orcid.org/0000-0002-3034-2170))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Sistemas de gestión del talento humano

**TRUJILLO – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

Gracias a Dios por haberme permitido culminar este paso tan importante en mi preparación profesional, por estar junto a mí y darme la oportunidad día a día de ser una mejor persona. A mi familia, quienes han sido partícipes de cada avance que he tenido en mi desarrollo personal y profesional, así como a mis verdaderos amigos que siempre estuvieron a mi lado brindándome palabras de motivación.

## **Agradecimiento**

Agradezco a mis padres, Enrique y Lilliana, por ser mi mayor respaldo, por permitirme siempre brillar y apoyarme en las decisiones que tomo.

A Vanessa y Pamela, mis hermanas, mis referentes en toda etapa de mi crecimiento y desarrollo de vida.

A Diego, María Fernanda y María Alejandra, mis sobrinos, mis amigos, mis hijos, por siempre escucharme, por estar conmigo, por su tiempo.

A los revisores Gerardo, María Fernanda, Héctor, Mario y Rosa Patricia, excelentes profesionales quienes compartieron su tiempo validando mi instrumento de investigación.

Al Ing. Marco Antonio Reyes Aroca, a la constructora G&R, y al personal operario y administrativo de la empresa por permitirme desarrollar con ellos la tesis.

A Claudia, Miguel, Diego, Hernando y Fabián, mis amigos, personas muy especiales para mí, quienes estuvieron conmigo en todo momento.

## Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen .....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	7
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	19
3.2. Variables y operacionalización .....	20
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	21
3.5. Procedimientos .....	22
3.6. Método de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos.....	24
IV. RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES .....	38
VII. RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS: .....	40
ANEXOS.....	46

## Índice de tablas

Tabla 1: Clasificación de niveles de Selección Personal según puntaje obtenido en el cuestionario .....	21
Tabla 2: Clasificación de niveles de Rotación de colaboradores según puntaje obtenido en el cuestionario .....	22
Tabla 3: <i>Niveles de la selección de personal según los colaboradores operarios en la empresa constructora G&amp;R en Trujillo 2021</i> .....	25
Tabla 4: <i>Niveles de las dimensiones de selección de personal según los colaboradores operarios en la empresa constructora G&amp;R en Trujillo 2021</i> .....	26
Tabla 5: <i>Niveles de la rotación de colaboradores según los colaboradores operarios en la empresa constructora G&amp;R en Trujillo 2021</i> .....	27
Tabla 6: <i>Niveles de las dimensiones de rotación de colaboradores según los colaboradores operarios en la empresa constructora G&amp;R en Trujillo 2021</i> .....	27
Tabla 7: <i>Relación entre la selección de personal y rotación de colaboradores operarios en la empresa constructora en Trujillo 2021</i> .....	29
Tabla 8: <i>Relación entre los procesos de reclutamiento y selección de personal con la rotación de colaboradores operarios en la empresa constructora G&amp;R de Trujillo 2021</i> .....	30
Tabla 9: <i>Relación entre el clima organizacional con la rotación de colaboradores operarios en la empresa constructora G&amp;R de Trujillo 2021</i> .....	31

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo general establecer la relación entre selección de personal y rotación de colaboradores operarios en la empresa constructora en Trujillo 2021. La metodología de diseño fue correlacional, no experimental, de tipo descriptivo simple. La muestra fue de 25 colaboradores operarios de ambos sexos. Los resultados obtenidos indican que las variables se relacionan entre selección de personal y rotación de colaboradores operarios en la empresa constructora G&R en Trujillo, obteniéndose una relación negativa de grado moderado ( $r = -0.575$ ) altamente significativa ( $p=0.003$ ), lo que afirma la hipótesis planteada de la presente tesis, en dónde a mejor proceso de selección de personal dentro de la organización es menor la rotación de colaboradores. La investigación determinó que, a mayor proceso de reclutamiento y selección de personal, será menor la rotación de colaboradores operarios en la empresa constructora.

**Palabras clave:** Gestión del talento humano, selección de personal, rotación de colaboradores, empresa constructora.

## **Abstract**

The general objective of the research was to establish the relationship between personnel selection and employee turnover in the construction company in Trujillo 2021. The design methodology was correlational, not experimental, of a simple descriptive type. The sample consisted of 25 worker collaborators of both sexes. The results obtained indicate that the variables and relationship between personnel selection and employee turnover in the construction company G&R in Trujillo was established, obtaining a negative relationship of moderate degree ( $r = -0.575$ ) highly significant ( $p = 0.003$ ), which is affirmed by the hypothesis raised in the thesis, where the better the personnel selection process within the organization, the lower the turnover of collaborators. The investigation determined that, the greater the recruitment and selection process of personnel, the lower the rotation of working collaborators in the construction company.

**Keywords:** Human talent management, personnel selection, employee rotation, construction Company.

## I. INTRODUCCIÓN

Las empresas líderes en el rubro construcción, por lo general, elaboran perfiles adecuados de su organización que les permitan desarrollarse como desean, indican, que es importante contar con patrones únicos de comportamiento y con profesionales que conozcan el tema; especialmente, los ítems a evaluar en el proceso de selección de personal.

El índice de rotación de personal es el problema que les afecta con mayor fuerza, y es que, en toda organización y/o empresa que mantenga un área de recursos humanos, se puede percatar que el principal eje de este departamento es el mantener una rotación de personal que no se torne inestable; además de, un clima laboral armonioso para el beneficio de la empresa.

En la tesis de Vallejo, J. (2006), hace mención que, en México, la técnica de reclutamiento y selección es un proceso de filtro, donde se da pie a que las personas sean seleccionadas según sus características y perfiles, lo que los califica para que puedan prestar servicio a la institución. Este acto genera óptimos resultados para la empresa y sus colaboradores. De esta manera se comprende que el proceso de selección de personal es un procedimiento que filtra y se aplica en los postulantes a un puesto laboral, para poder elegir a la persona adecuada para la empresa. Esta técnica posee una gran importancia, debido a que tiene la responsabilidad de elegir al perfil idóneo que la organización requiere para cubrir sus necesidades laborales.

Por esta razón, se decidió evaluar y analizar a una empresa constructora de Trujillo, una que busca posesionarse en el mercado sin conocer el comportamiento de su realidad laboral. Una empresa que lamentablemente no puede desarrollarse como desea a raíz de los déficits estructurales que presenta su organización por lo que cada vez ve más alejada la posibilidad de cumplir con su objetivo clave. El ser los primeros en el rubro construcción, en la ciudad de Trujillo.

En la tesis de Macario, F. (2018) en Guatemala, se hace mención que la organización elegida a estudiar y su rotación de personal permanece de manera armónica, sin alteraciones, lo cual le da un ambiente orgánico. Optando por



observar una relación de colaboradores eficaces en un clima organizacional óptimo, lo que permite alcanzar resultados positivos por la buena relación existente entre estas dos variables.

El índice de rotación de personal es el problema que le viene afectando con mayor fuerza a G&R, la empresa constructora trujillana del presente estudio, y donde se puede percatar que la principal función es mantener una rotación de personal que no se torne inestable, además de conservar un clima laboral armónico para el beneficio de la empresa.

En la tesis de Ávila, L., et al. (2017) refieren que es una preocupación la alta rotación del personal en las organizaciones, principalmente en Perú, siendo este el país el que mayor índice de rotación laboral posee en toda América Latina. Es así, que los autores concluyen que la comunicación interna para con el personal operario debe ser mejorada; a tal punto, que sea vital para que no se establezca rotaciones continuas. Además, propone la evaluación perenne al desempeño laboral, como también otorgar aumentos salariales de manera anual para que personal operario se sienta económicamente satisfecho y pueda rendir de manera óptima para cumplir con los objetivos que tiene trazada la organización.

Por ello, en el artículo de Gómez, G. & Ibáñez, A. (2015) hace mención a la gran evolución que han tenido las empresas constructoras, y el cómo pueden posicionarse cada vez más gracias a socios estratégicos empleados dentro de los gestores de recursos. Concluyen, en que la dirección de recursos humanos de las organizaciones dispone de mecanismos, conocimiento y habilidad para emplear innovación, lo que será de amplio respaldo para no sólo mejorar sino para posicionar a la empresa.

Por ello, en la tesis de García, T. & Tantalean, I. (2012) indican sobre la necesidad de importancia de patrones únicos en las empresas constructoras; sin embargo, para que se pueda tener perfiles adecuados en la organización, se debe tener en cuenta a los profesionales que conocen los temas y especialmente los ítems a evaluar en el proceso de selección. Ello debe ser

confirmado en el personal, fijándose en habilidades físicas y mentales, pero además observando el conocimiento, la experiencia y la estabilidad.

Además, en el artículo de Ruvalcaba, F. & Vormenden, A. (2015) refieren sobre el proceso de selección que la técnica de lógica difusa y cuan efectiva resulta al ser aplicada en la herramienta de la selección, ya que al proceso en mención puede generarle mayor certidumbre. Es así que se fija en la actitud psicológica y el perfil en sí dar un mejor resultado. Por tal motivo, los resultados que arrojan van alineados a la obtención de técnicas en pruebas psicométricas con criterio de valor.

Por tal motivo, es que se desarrolla la investigación frente al conocimiento de los autores de la variable correspondiente a selección y reclutamiento, como procesos de filtro para la inducción de colaboradores a una empresa. En este caso en particular, como es la empresa constructora G&R de Trujillo, se busca hallar respuesta a la problemática formulada frente al proceso de selección y reclutamiento y cómo este posee relevancia frente al índice de rotación de personal operario de la organización; puesto que, como se mencionó anteriormente, la inestabilidad de los operarios en la constructora es una constante que afectan a los intereses de la organización, no sólo en el aspecto económico, sino además, en el retraso de la entrega de proyectos inmobiliarios que imparte la empresa con sus clientes. Por ello se podrá enfocar en el diseño de estrategias avocadas a ser utilizadas en el proceso de selección, el cual tendrá como objetivo un mejor filtro de elección de colaboradores y estos se mantengan dentro de la empresa constructora mejorando así la gestión y el desarrollo.

En la tesis de García, C. (2013) en México, hace mención el establecer si existe una relación entre los engagements con la rotación de personal, debido a que desglosa información sobre las variables establecidas, proponiendo así, una posible relación enfocada en los índices de rendimiento frente a la estancia de los colaboradores de la organización.

Cabe resaltar que uno de los problemas que presentan las empresas en la actualidad, tanto en el corte público o privado, es el índice de rotación de

personal, por el cual se asumen pérdidas, principalmente económicas, pero también de otras índoles que generan déficits en las organizaciones. Esto es generado por diversos factores que el colaborador puede sentir o plantear insatisfacción personal; sin embargo, el planteamiento recae en la selección del talento idóneo para las empresas.

Por tal manera en la tesis de Moscol, V. (2019) la autora hace mención en su investigación que la gestión del talento humano y las técnicas empleadas dentro de este proceso como son selección, reclutamiento, entre otras guardan una alta significancia frente a la rotación de colaboradores, recomendando a las empresas con el estudio realizado que las organizaciones apuesten por emplear un énfasis mayor en aspectos que no están funcionando de la mejor manera.

Además, en el artículo de Barroso, F. (2007) menciona que el incentivo por parte de las organizaciones, en especial de las empresas constructoras a emplear nuevas estrategias que motiven al personal, una de ellas es el explicarle los conceptos sobre responsabilidad social, junto a ello poder sugerir que este conjunto de prácticas sean aplicadas, logrando así, que las constructoras generen un real cambio a la sociedad y contribuyan a través de obras de calidad, además de un trato responsable y medido para con los clientes, y el personal trabajador de la organización. El autor también precisa, que no se trata sólo de ganancias para la entidad, si es que estas reflejan prácticas injustas o actos cuestionables que manchen la imagen de la organización y concluye que las empresas del rubro que sean de manera sincera responsables socialmente en su totalidad van a poder obtener mayor volumen de producción, por ende, generarán más confianza y esto logrará mayores utilidades en beneficio para los trabajadores.

Por tanto, el problema que se formula para la presente tesis es ¿Cuál es la relación entre la selección y la rotación de colaboradores operarios en la empresa constructora G&R de Trujillo 2021?

Los problemas específicos son: ¿Cuál es la relación entre los procesos de reclutamiento y selección de personal con la rotación de colaboradores operarios de la empresa constructora G&R de Trujillo 2021?, ¿Cuál es la

relación entre el clima organizacional de los colaboradores operarios frente a la rotación de los trabajadores en la empresa constructora G&R de Trujillo 2021?

Es así que la justificación de la presente tesis se debe a uno de los problemas más grandes que afronta el área de recursos humanos de las empresas, en este caso de la construcción, el de las pérdidas económicas y el desgaste de tiempo por la cual las organizaciones evitan tener un alto índice de rotación. Lo que se busca es una disminución de rotación de personal adecuada a la exigencia de la empresa buscando contar con colaboradores eficaces.

La presente tesis está alineada al objetivo de desarrollo sostenible (ODS) número 8 sobre el trabajo decente y crecimiento económico, puesto que se busca brindar estrategias para mejorar la elaboración del proceso de selección de la empresa constructora, y así disminuir el índice de rotación de personal a un porcentaje bajo para que la misma circulación de los colaboradores no sea extrema y no le genere pérdidas para la empresa ni afecte a la estabilidad del recurso humano.

La investigación tiene como fin, el hecho de que las empresas del rubro de construcción e inmobiliarias puedan contar con la presente como antecedente, y así obtengan una base que sirva como fuente de análisis frente a estrategias y factores que determinen los índices de rotación de personal, y por lo mismo el ausentismo en las organizaciones.

Se debe tener en consideración que el área de la construcción es un sector económico que siempre apunta al alza, y por tal uno de los que más se desarrolla en el país, generando así muchos puestos laborales; sin embargo, se afronta también un problema como es la informalidad que en la constructora tiende a darse y recurren a la contratación de albañiles sin previo análisis, lo que genera también aumente la rotación de personal.

El objetivo general es, establecer la relación entre selección de personal y rotación de colaboradores operarios en la empresa constructora en Trujillo 2021.

Los objetivos específicos son describir la relación entre los procesos de reclutamiento y selección de personal con la rotación de colaboradores

operarios en la empresa constructora G&R de Trujillo 2021 y describir la relación entre el clima organizacional de los colaboradores operarios frente a la rotación de personal operario en la empresa constructora G&R de Trujillo 2021. La hipótesis alternativa en la tesis es que, existe relación entre selección de personal con la rotación de colaboradores operarios en la empresa constructora, mientras que la hipótesis negativa, es que no existe una relación entre la selección de personal con la rotación de colaboradores operarios de la empresa constructora.

## II. MARCO TEÓRICO

En la actualidad dentro de las empresas constructoras se analiza mucho el punto del cambio constante, es por ello que, en el artículo de Pupo, B., et al. (2018) comentan acerca de un estudio realizado en muestra de 03 empresas en el rubro de la construcción, situadas en Cuba. Con un margen de muestra de entre 159 y 194 trabajadores obreros. La conclusión del estudio arroja que a más futuro incierto por parte de la entidad contratante la percepción del clima organizacional por parte de los colaboradores es más perjudicial para ellos como empresa. A raíz que los colaboradores tendrán posibilidades de constantes cambios de centro de labores, si es que no sienten factores motivacionales ni estabilidad en la empresa.

Por tal manera Chiavenato (2009) nos dice que: “La rotación del recurso humano en una entidad está basado en el número de colaboradores que tienden a salir de una entidad y estas pueden ser de manera involuntaria o voluntaria. Además, posee diversos factores, como razones de corte interno o externo en una línea de tiempo específica, y esta puede ser deducida a través de técnicas y herramientas de ciencia. Del personal que tiende a migrar hacia otras organizaciones, se observa que a raíz de enfoques externos son por ofertas laborales más provechosas, o el tener opción a escala laboral. Por contrario, en enfoques internos se dan más por discrepancias laborales, un déficit de rendimiento laboral por parte de los colaboradores o el no adaptarse a las reestructuraciones de la empresa”.

Y también, Chiavenato (2006) refiere en cuanto a la variable señalada como selección de personal que es un proceso laboral para la elección de un individuo con el perfil más acoplado al puesto requerido por parte de una empresa u organización, cumpliéndolo así con la debida eficacia y eficiencia. Este proceso está apuntado principalmente a los detallados y especificaciones técnicas del perfil profesional a contratar, desarrollando así en la elección una decisión partida por objetividad y precisión.

Además, en el artículo de Naranjo, R. (2012) expresa acerca de los procesos que conlleva la contratación de personal y la selección, y es que, se muestra la contratación de manera justa y acertada que emplean las medianas empresas en la ciudad colombiana, Barranquilla. Se realizó entrevistas hacia los jefes de recursos humanos la cual arrojó respuestas positivas para tener conocimiento del manejo de personal y el trato que se debe tener en el debido proceso de reclutamiento y selección.

Es así, que en la presente investigación se consideró emplear la teoría de la motivación – higiene de Herzberg (1962), quien en su libro mencionó las necesidades y la resolución de factores explicada en el detalle del comportamiento de los colaboradores dentro de una organización.

Los factores de higiene, parten por un rechazo e insatisfacción en la planilla de los trabajadores, los cuales nacen a raíz de una carencia momentánea; y aun así permanecerá la negativa a pesar de estos ser resueltos a largo plazo. Aquí se ven puntos como los salarios, la estabilidad en el centro de labores, la adaptación en el entorno laboral, la ideología - políticas en la entidad, y lo primordial, los lazos que se forman con sus empleadores y compañeros de trabajo.

Es por ello, que, haciendo un símil entre la teoría de Herzberg y la presente investigación, se puede formular la hipótesis, en dónde los colaboradores operarios podrían generar más de una insatisfacción, haciendo referencia al factor de higiene, lo cual aportó con el desarrollo de la presente investigación.

En efecto, está el factor de motivación, el cual es adoptado en el proceso de incentivar al colaborador, reconocer sus logros, generar que opte por línea de carrera, la confianza que se le brinda dentro del centro, dar pie a que opte por generar autonomía en sus labores, aspectos que principalmente lograrán el crecimiento de la satisfacción en los trabajadores, evitando la rotación del personal.

Con respecto a la rotación producto de la insatisfacción laboral, la teoría de Herzberg, se puede establecer que el personal operativo que labora en la

empresa constructora G&R no estaría satisfecha de algunas de las condiciones laborales, caso salarios, áreas de descanso, factores motivacionales, incentivos, comunicación efectiva, entre otros. Hechos que también se pueden observar en diversas instituciones del sector construcción. Esta reacción natural en el personal laboral se tendría que adecuar a cambios técnicos necesarios que se puedan establecer a futuro en la relación de los vínculos existentes entre la empresa y el colaborador.

Asimismo, es importante el referir la eficacia organizacional que se emplea en las empresas, como se sustenta en el artículo de López, R. (2010) quién menciona que las estrategias empleadas hoy en día por las organizaciones debido a los cambios constantes que estas afrontan dentro del mundo laboral, el poder conllevar a un replanteamiento de estrategias internas, además cómo las externas, ambas enfocadas en el mayor rendimiento de sus colaboradores, para que así desarrollen un comportamiento de un desempeño alto y este pueda ser garantía de la realización de actividades para la entidad.

Por otra parte, en la tesis de León, A. (2000) en México, expresa que las falencias por las que afrontan las empresas pertenecientes a las MYPES son las ausencias y/o carencias de un debido proceso de selección de colaboradores avocadas al rubro de inmobiliarias y construcción. El autor también expresa, lo cual es contrastada con la realidad nacional, que las empresas enfocadas en este rubro en gran parte de ocasiones realizan contrataciones indebidas, ya que no aplican el filtro correcto del postulante para que aplique al perfil profesional u oficio que la entidad realmente necesita. Y es por ello, que a posterioridad se tiene un desbalance entre el rendimiento que puede generar el colaborador, además de un mal clima laboral partiendo por la insatisfacción y sobre todo el alto índice de rotación que generan, entre más problemas que se suscitan dentro de una organización.

También, en el artículo de Cabrera, A., et al. (2011) menciona sobre un estudio realizado a raíz de la importancia que ha ido tomando el factor humano en los últimos tiempos dentro de las organizaciones. Por ello, el estudio fue planteado para investigar el proceso de productividad, rotación y eficiencia que generan



los obreros de construcción, concluyendo que hay una alta rotación principalmente por opciones voluntarias debidas a ofertas laborales en otras empresas que prestan mejores beneficios para ellos, seguido del salario que perciben dentro de una entidad del rubro de construcción. Señalando además que hay retraso de obras en entrega a raíz de este fenómeno que no puede controlarse a causa de la inestabilidad de los obreros constructores.

Por otra parte, en la tesis de Javier, H. (2017) en Perú, indica que en el año 2016 a través de un informe de Organización Internacional de Trabajo (OIT) la tasa de las personas sin un empleo en Perú alcanzó el 4.40%; y este número no iba relacionado a que no existieran plazas de oportunidad laboral, sino por contrario no existían personas preparadas para cumplir con los requisitos básicos de perfil idóneo para la contratación.

El autor, también menciona que en la entrevista formulada al gerente de la compañía constructora, este hace mención que por más que existía un área de recursos humanos productiva, se veían en la necesidad, como muchas empresas actuales de contratar por un tema de satisfacer la necesidad para operar en las construcciones, más no porque fueran el perfil preciso de requerimiento, teniendo pérdidas a futuro. Ya que al despedirlos genera gastos en la empresa, un alto índice de rotación de personal, como también el retraso en los avances de obras establecidas, causándole lo más agravante para una empresa, que es una mala reputación, además de los déficits económicos y de diversas índoles.

También se menciona en el artículo de Falcón, E., & Fuentes, J. (2008) que las empresas constructoras constituyen un alto porcentaje de ingresos en un sitio determinado. Cómo desarrolló el estudio en Canarias en el margen de 2000 – 2002. Considerado como un gran estimado de volumen productivo, manteniendo una buena rentabilidad en referencia a la situación de las expectativas del sector de construcción e inmobiliaria y manteniendo altas expectativas de mayor crecimiento aún a futuro, siempre y cuando la organización mantenga una buena estrategia y línea correcta.

Además, en la tesis de Castellano de la Torre, F. (2013) en Perú, comenta que los procesos de recursos humanos en los últimos tiempos han tomado una importancia muy fuerte con atención captada en gerencias de las organizaciones. Es por ese motivo las empresas constructoras, siendo pilares de las fuentes económicas en el Perú, deben de priorizar la inversión en áreas como gestión del talento humano, haciendo que se vuelvan más exigentes y por tal hagan crecer la demanda del mismo. Generando eficiencia y eficacia en el proceso y este se vuelva más óptimo y productivo para las empresas del rubro de la construcción.

Y es que no sólo se trata de un reclutamiento eficiente y una selección eficaz, sino que además se debe centrar en la inducción del personal dentro de la organización y que este sea rápido, obteniendo una adaptación pronta para los intereses de la empresa, así generará ventajas que resulten atractivas y distintivas ante la competencia, optando por miras hacia el éxito en un tiempo no prolongado de entre un corto a mediano plazo.

También en el artículo científico de Pinto, C. et al. (2016) refieren los autores al crecimiento que se da dentro de las organizaciones donde se estudian las propiedades psicométricas. Los estudios expresan la promoción del crecimiento personal por parte de los colaboradores y cómo estos se relacionan en los niveles de autoestima, bienestar, además de otras dimensiones y cómo pueden lidiar con los factores negativos.

Del mismo modo en el artículo científico de Steil, A. et al. (2019) en donde los autores refieren el cómo los trabajadores abandonan la organización y como esto se convierte en un proceso cognitivo y consciente de lo que vendrá al futuro. La investigación se planteó a partir de la teoría del comportamiento desarrollada en los empleados de la empresa, con la propuesta de comprender la relación que tiene con la intención de dejar la empresa. Por lo tanto, se busca comprender la variación de los diversos factores para mejorar las estrategias de retención y un enfoque de baja rotación de personal.

Por otro lado, en la tesis de Gordillo, V. (2014) en Perú, refiere que los pilares fundamentales de las empresas de construcción son elevar su eficiencia y

eficacia en la elaboración y ejecución de todos los proyectos que tienen planteados, pensando que también este rubro es uno de los que más economía mueve en el país. En su estudio se evidencia una desarticulación entre el planteamiento de la planificación y tras ello la ejecución de proyectos establecidos. Y es donde entra a tallar el área de gestión del talento humano, puesto que se ven muy limitados a sólo programar una ejecución de manera muy limitada en base a cronogramas y además los presupuestos empleados, sin ver una evidente prevención de las futuras evaluaciones de control. También denota que no hay una evaluación de indicadores en el personal de las empresas de manera perenne y las pocas empresas que emplean esta técnica, tienden a desarrollarlo de manera no adecuada o con bajos criterios. El autor recomienda a las diversas empresas del rubro de la construcción la gestión de proyectos que vaya a la par con el área de recursos humanos, así el esfuerzo de ambos se integre en un aspecto técnico y se unan de manera sinérgica.

Dentro del desarrollo de la información, se encuentra también el artículo de Macías, M., et al. (2020) donde las autoras partieron por específicamente analizar el desarrollo de cómo se gestionó el talento humano dentro de una empresa de construcción civil, la cual tenía en el enfoque del poder descubrir a través de examinación de factores los cuales logran generar impacto en el desarrollo laboral de los colaboradores dentro de la entidad. Los colaboradores fueron evaluados mediante encuestas para medir el grado de insatisfacción.

Así pues, se encontró dentro del artículo de Medina, A., et al. (2012), dónde los autores hacen mención al proceso de gestión y mejoras en valoración para la selección de personal. Enfocándose en las estrategias, la recomendación de criterios y el impacto que puede generar la técnica de selección en el personal, así como la variabilidad que debe emplearse; además de emplear herramientas como el análisis multivariado o el método de Kendall cuando se refieran a selección de procesos que sean de mayor relevancia.

Además, en el artículo de Armijos, F., et al. (2019) los autores se refieren a puntos fundamentales dentro del proceso de los recursos humanos y la gestión del mismo. Hacen mención que la gestión del recurso humano es el principal

activo dentro de las organizaciones, además expresan sobre la evolución y crecimiento de este proceso, ya que no está limitado a sólo la selección y contratación de colaboradores.

Al ser el área de los recursos humanos un pilar en la organización contempla hoy por hoy más aristas como reclutamiento, selección de personal, beneficios sociales, compensaciones, seguridad e higiene en el centro de labores, desarrollo y clima organizacional, relaciones laborales, capacitación y entrenamiento de colaboradores, entre más procesos que afloran y brindan mayor importancia a este punto dentro de una organización con miras a ser competitiva y líder en su rubro.

Por ello, cuando se mencione la importancia del área de recursos humanos dentro de una organización, como en este caso, constructoras, debe haber un lineamiento a seguir como consideraciones en las prácticas establecidas para emplear un buen proceso de selección y así evitar, que, tras el ingreso de un perfil de un colaborador, el cual no es necesariamente el correcto, se de una alta rotación posteriormente.

De tal forma, en el artículo de Hernández, B. (2012) menciona el generar una complejidad en el proceso de selección, creyendo que, por aumentar el grado de dificultad en selección se obtendrá un personal más calificado. Explica, además, que, al ser un proceso de hermenéutica, entiende las posibilidades que mientras más se invierta en el proceso de selección, y se preste un esfuerzo, mejor se dará el resultado. Se aplicó aquí en este tema una entrevista de profundidad para poder llegar al resultado final y constatar lo que se planteaba.

Además, debe considerarse también, la percepción que tienen los colaboradores operarios dentro de la organización de las condiciones laborales, del cómo es que eso puede optar a una mejora o una negativa en su rendimiento. Por ello en el artículo de Rueda, C., et al. (2015) mencionan que la técnica de selección de personal en el área de recursos humanos, como son selección, capacitación y compensación, referenciadas al éxito de las entidades. En este estudio se muestra la positividad que se empleó en la

relación de influencia en capacitación con eficiencia desarrollada en los proyectos elaborados por la empresa. Empleando teoría que, a mayor esmero en la técnica de selección, la eficiencia en el resultado del desarrollo del recurso humano será mejor.

Por ello, en el artículo científico de Bello, M., et al. (2016) los autores mencionan los problemas que tiene la organización frente a la selección de personal y las decisiones que se toman. Además, indican la importancia del tener atención en el proceso de elección de los candidatos que coincidan posiblemente con todos los objetivos personales de la organización. Concluyen diciendo que el proceso de reclutamiento y selección de personal es muy importante y pieza vital para las organizaciones.

También en el artículo científico de Costa, L., (2011) el autor revela un análisis generado entre dos países con altas tasas de desarrollo en el sector de la construcción, y cómo es que la informalidad afecta en este sector. Por ejemplo, la contratación de personal informal lo que genera una pronta rotación en la empresa, al no haber empleados debidamente seleccionados. Se menciona, además, la necesidad de querer retener a los trabajadores, pero se encuentran con el problema que la informalidad no se los permite.

Es así que en ambos artículos hablan sobre los problemas que presentan los procesos de reclutamiento y selección de personal, pero, además, hacen mención a la informalidad y los problemas que esto genera en el rubro de la construcción, siendo el impedimento a mejoras y la no optimización de resultados.

Se encuentra también, el artículo de Jiménez, V., et al. (2011). En donde los autores expresan el comportamiento que tienen los trabajadores de una obra de construcción inclinados hacia el factor motivacional que tienen frente a las condiciones físicas brindadas por parte de sus empleadores, proponiendo por parte de los autores que una de las consideraciones más importantes es la preocupación de los operarios en cuanto a la seguridad que presenta y el incierto de los accidentes laborales que se presentan. Razón por la cual en

oportunidades los obreros optan por migrar hacia otras organizaciones que les represente mayor seguridad, por su propio bien físico.

Por otra parte, en el artículo científico de Banhos, B. (2017) el autor menciona el trabajo de la rotación de trabajadores de la construcción civil en hechos como objeto de estudio y hace un análisis de los factores que implican la salida del personal del trabajo. El estudio fue contrastado mediante análisis de campo y se realizaron las técnicas de encuesta y entrevista para conocer los sentimientos de los colaboradores.

También, en el artículo científico de Carvalho, A., et al. (2021) los autores mencionan el retraso que se produce en las obras de construcción civil, identificando las causas y sirviendo como base para reducir las consecuencias. En la metodología de trabajo se utilizaron encuestas, revisiones bibliográficas y entrevistas, demostrando así, a final, las 12 causas del retraso planteado. Teniendo en cuenta que uno de los principales factores en la rotación de personal en las empresas constructoras.

En ese mismo contexto, en la tesis de Calderón, E. (2019) el autor menciona la relación del engagement frente a la rotación de personal en una empresa del rubro de la construcción, en dónde se confirma la relación que se cubre en ambas variables, teniendo como técnica la encuesta sobre una población de 59 colaboradores, y concluye que sí existe una relación entre estas dos variables, puesto que los colaboradores de la empresa se sienten captados por los engagements señalados dentro de la organización.

Al respecto, es que la constructora G&R al no tener una línea estratégica pueda estar careciendo de normalidad en sus funciones con los tiempos establecidos. Al observar las fuentes brindadas, también se tiene en consideración la tesis de Abarca, Y., et al. (2017) en dónde los autores mencionan el amplio auge que ha desarrollado el rubro de la construcción en el país, generando así oportunidades laborales, además de negocios por la alta rentabilidad que brindan; sin embargo también se menciona acerca de poseer un plan estratégico para que así, sea el sostén de la empresa desde un planeamiento previo y además, contar con un plan de contingencia relacionado a la variación

del personal que se pueda presentar para poder tener un cumplimiento objetivo con las metas establecidas.

Es así también, como menciona en la tesis Blas, L. (2019) la comunicación interna es un proceso que debe ser llevado como requerimiento en las organizaciones para el desarrollo interno de las empresas, la cual parte como necesaria dependiendo para todos los colaboradores de una entidad, desde la parte gerencial, administrativa y operaria. Reforzando los valores de la organización y proyectando una buena imagen por parte de la empresa, generando así un crecimiento no sólo externo y perceptivo de las personas con la organización, sino además generando un crecimiento corporativo y mejorando la relación intrapersonal.

Al mismo tiempo, en la tesis de Martínez, C. & Yépez, P. (2017) los autores mencionan que las empresas constructoras en el país deben hacer el implemento no sólo de procesos, sino de la cultura que se desarrolla dentro de su organización. El resultado de la investigación arrojó que las empresas del rubro construcción pertenecientes a MYPES muestran una cultura de tipo clan; a diferencia de las organizaciones grandes que tienen una jerarquía desarrollada. También muestran que el trato para con los trabajadores, así como el apoyo brindado entre compañeros de labores es más marcada en organizaciones grandes por la misma inducción de cultura organizacional que se emplea en ellos, mientras que los obreros de las empresas pequeñas requieren de mayor control y organización para una efectividad más alta.

Además, en el artículo científico de Pellicer, E., et al. (2008) los autores mencionan que las empresas buscan tener mejores recursos para el trabajo y sobre todo con los recursos humanos. Refieren también que la construcción es el sector más importante en la economía y se debe encontrar la relación de mejora para aprovecharlo. Finalmente concluyeron que buscaron y encontraron la solución para poseer mejores resultados, tentado como posibilidad la utilización de ISO 9000 y el ISO 14000.

Es por ello, se considera pertinente, sea considerada la voz del cliente dentro de la empresa G&R construcciones, así como las opiniones que ellos tienen

frente a los proyectos realizados, debido a que, si bien el foco principal recae en la variación de personal, es muy importante el cliente que compra las infraestructuras realizadas por la organización. Ya que, al haber poca producción, no podría haber mejoras en los beneficios otorgados para el personal.

Y es que, cómo menciona en el artículo científico Audeves, S., et al. (2013) El hogar transmitido en vivienda es una pieza fundamental de reflejo de seguridad para las personas, siendo la construcción un pilar importante dentro de la inyección económica de la sociedad. Analizando así, la respuesta conductual de los usuarios compradores de viviendas, y se concluyó que las empresas constructoras pequeñas y medianas no toman en consideración la satisfacción de los usuarios, ni se centran en necesidad, sino que, por contrario, venden por generar mayores ingresos, y al hacer la entrega sólo se enfocan en oír las quejas de las personas, no trabajando así en su imagen y perdiendo confiabilidad de los clientes.

Por otra parte, en la tesis de Chávez, A. (2015) la autora hace referencia a las condiciones laborales que debería de aplicar para el personal operario y la satisfacción que estos deben de sentir para mayor estabilidad laboral. En la investigación se hace un símil con la empresa Graña y Montero, siendo esta una de las constructoras más importantes del país; sin embargo, en el proyecto de Surcubamba el bienestar de personal operario y el clima organizacional era el inadecuado, siendo un trato inadecuado para los obreros, generando así incomodidad en ellos y posibles rotaciones futuras, lo cual conllevaría a pérdidas en la empresa.

También, en la tesis de Villegas, A & Torreblanca, F. (2016) los autores mencionan que en las organizaciones es sumamente importante conocer los factores de motivación del personal para poder trabajarlos y potenciarlos. Es decir, mientras más se trabaje este punto, generará mayor estabilidad en los trabajadores. También señalan como puntos principales que la alta rotación de colaboradores tiende a ser por factores como descontento, desmotivación y ello conlleva a una insatisfacción laboral, lo que no permite optimizar al personal



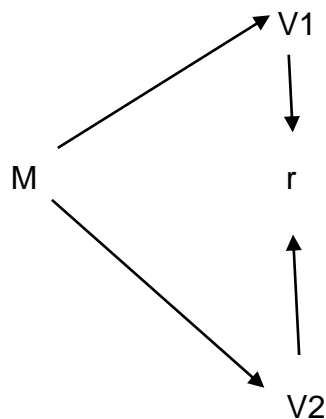
operario concluir como deben con sus actividades. Concluyen que es fundamental una organización con un planeamiento debido para que así los trabajadores de la entidad puedan sentirse identificados y los resultados sean cada vez más positivos.

Igualmente, en la tesis de Mayorga, A & Hoyos, J. (2017) los autores expresan que las compensaciones para los colaboradores son muy importantes, y este debe ser considerado dentro del planeamiento estratégico que se elabora inicialmente en las organizaciones. Las empresas consideran que por incrementar los salarios hacia el personal generarán pérdidas; sin embargo, los autores plantean lo contrario, debido a que los resultados que serán emitidos por el desarrollo de los colaboradores serán beneficiosos y estos generarán posiblemente mayor rentabilidad como organización; además ayudará en la propuesta de mejora de la fidelización a trabajar con el personal operario de las entidades.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

De tal modo, la presente tesis es de tipo descriptiva, correlacional y de corte transversal, al estudiar y dar la descripción de ambas variables, como son selección de personal y rotación de colaboradores operarios. Hernández, Fernández y Baptista (2010) hacen mención que el estudio descriptivo es referido al que se genera en análisis del significado, además de la representación de un fenómeno específico y los elementos que lo componen.



Dónde:

**M:** Muestra u objeto en la que se realizará el estudio

**V1:** Variable selección de personal

**V2:** Variable rotación de colaboradores operarios

**r:** Relación entre variables

El tipo de investigación desarrollado fue aplicada, debido que, a través de investigaciones realizadas y teorías se espera el alcance de mayor conocimiento científico, el cual servirá de referente para las empresas del rubro que presenten la misma problemática. Y es que, Vargas (2012) el estudio de tipo aplicada es descrito de esa manera, porque está en búsqueda del uso de conocimientos desarrollados, además, en espera de la suma de otros, para la implementación de la tesis de forma organizada y rigurosa.

El diseño del presente proyecto de tesis será de forma cuantitativa, basándose en parámetros estadísticos que se hallarán en relación de las variables, junto al desarrollo formulado de las interrogantes. Dándose un estudio más preciso. Se

podrá abarcar información de los colaboradores operarios la cual será posteriormente contrastada, profundizada y analizada con las teorías correspondientes. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

### **3.2. Variables y operacionalización**

Las variables de la presente tesis, son selección de personal y rotación de colaboradores operarios. En la cual Chiavenato (2006) hace mención sobre selección de personal es la elección de un individuo o persona con el perfil más acoplado a cierto puesto requerido por una entidad u organización. Mientras que por otra parte Chiavenato (2009) hace mención sobre rotación de colaboradores en este caso operarios, como el proceso de variación de personal en ingresos y salidas de una empresa a raíz de diversos factores, los cuales pueden ser externos o internos.

Las dimensiones elegidas son proceso de reclutamiento y selección, la cual tendrá como indicadores los procesos como son reclutamiento, selección e inducción. Otra dimensión es personal seleccionado, la cual posee como indicadores entrevista, evaluación y retención de personal, como procesos sugeridos. Otra dimensión considerada es renuncia/abandono de trabajo con indicadores a evaluar como beneficios laborales, remuneración, oportunidad de carrera. Y finalmente la dimensión clima organizacional que posee indicadores como motivación, ambiente laboral y compromiso.

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

La población de operarios de la empresa constructora GR Edificaciones SRL de Trujillo está compuesta por 40 colaboradores, de la cual será considerada una muestra de 25 trabajadores operarios, que lo conforman maestros de obra, operarios albañiles y personal de apoyo a la obra.

Los participantes han sido elegidos a través de muestreo no probabilístico por conveniencia a criterio del autor. A raíz que poseen las características determinadas asemejadas al perfil a evaluar, siendo totalmente relevantes y necesarios para el presente estudio. Tras ello se requerirá de emplear un criterio estadístico más específico con formulación posterior (Otzen y Manterola, 2017).

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación se utilizó el cuestionario de procesos de selección y rotación de colaboradores operarios de la empresa constructora G&R, el cual está compuesto por 24 ítems. Este cuestionario mide dos variables, por lo cual las primeras 12 preguntas corresponden a la variable de Proceso de Selección, y los últimos 12 ítems corresponden a la variable de Rotación de Colaboradores. Y es que para Landeau (2007) este mecanismo de proceso dispondrá de resultados efectivos de haber seleccionado una muestra específica, objetiva y adecuada.

Por ende, en el caso de los ítems que corresponden a la variable de Proceso de Selección, lo cuales han sido numerados del 1 al 12, cuentan con cinco alternativas de respuesta, cuya calificación sigue el siguiente orden: 1 Muy desacuerdo, 2 Desacuerdo, 3 Ni de acuerdo, ni desacuerdo, 4 De acuerdo, 5 Muy de acuerdo. Sin embargo, en los ítems que corresponden a la variable Rotación de colaboradores, la calificación del ítem 13 al 24 se encuentra invertida, de tal forma que se codifica de la siguiente manera: 1 Muy de acuerdo, 2 De acuerdo, 3 Ni de acuerdo, ni desacuerdo, 4 Desacuerdo y 5 Muy desacuerdo.

Para la obtención de los niveles alcanzados para cada una de las variables se debe tomar en cuenta los siguientes datos:

**Tabla 1**

Clasificación de niveles de Selección Personal según puntaje obtenido en el cuestionario

Nivel alcanzado	Puntaje obtenido
Alto desarrollo	45 al 60
Regular desarrollo	28 al 44
Bajo desarrollo	12 al 27

**Tabla 2**

Clasificación de niveles de Rotación de colaboradores según puntaje obtenido en el cuestionario

Nivel alcanzado	Puntaje obtenido
Alto riesgo	45 al 60
Regular riesgo	28 al 44
Bajo riesgo	12 al 27

### 3.5. Procedimientos

Ésta es una parte importante dentro del desarrollo de la tesis, como indica en el artículo Alonso, P., et al., Moscoso, S., et al., Cuadrado, D. (2015) frente a que va referido y asemejado a la tesis, debido a que está enfocado en MYPES al igual que es la constructora de estudio. En la sociedad española elaboran un estudio detallado del CV, entrevistas y las referencias para un puesto laboral, el cual esté inclinado y dirigido por la técnica de selección de personal; sin embargo, dentro de los resultados empleados, se muestra que técnicas con habilidades cognitivas y con mayor desarrollo en el campo práctico, se ofreció como sugerencia nuevas técnicas para un mejor procedimiento al momento de seleccionar al personal idóneo para las empresas.

Por tal motivo contrastando con la información señalada por los autores, se tomó como base para plantear en la presente tesis, junto a la muestra con la que se trabajará, y se deba definir las fechas para poder obtener la información a través del uso de técnicas como es el cuestionario.

Para ello se constó de elaborar el instrumento el cual fue enviado a 5 especialistas para que lo revisen y vean si la encuesta era viable a ser aplicada. Los especialistas fueron elegidos a criterio del autor, y contaron con la experiencia suficiente, además, del buen criterio para validar la encuesta desarrollada.

Los jurados son: Dra. Rosa Patricia Gálvez, metodóloga con más de 5 años de experiencia en docencia universitaria, el Mg. Héctor Cabada Mispireta,

especialista en marketing e investigación, actual director del área de investigación de IPSOS Perú, la Mg. María Fernanda Becerra, especialista con master en RRHH, laborando actualmente en Madrid – España en una empresa enfocada netamente en reclutamiento, selección y trata de personal, El Mg. Gonzalo Seijas Vásquez, abogado de profesión con experiencia en RRHH y gestión pública, actualmente laborando para el Ministerio del Interior y el Mg. Gerardo Del Carpio, quien labora en el área de administración, finanzas y marketing en el grupo Repsol, con amplia experiencia en manejo de personal.

Una vez que los jueces expertos consideraron apropiada y viable la encuesta a desarrollarse, se procedió a realizar una prueba piloto en la empresa constructora con 10 operarios, el cual brindó resultados que fueron verificados de manera estadística a través de la V de Aiken inicialmente y se generó la confiabilidad a través del alfa de Cronbach.

Cabe resaltar que cuándo se emplearon los datos de manera responsable y se vertieron los resultados, se procedió a tener la data específica para tener la continuación de las encuestas a los 15 operarios restantes de la empresa constructora G&R de la ciudad de Trujillo 2021. El cual con la data necesaria será contrastada en base a las teorías desarrolladas para poder afrontar la problemática planteada y ver la viabilidad de las hipótesis planteadas.

Una vez que el trabajo obtenga los resultados finales de la encuesta a los 25 operarios, tomados en muestra de la constructora, se procederá proyectarlos para con ello poder trabajar la conclusión y recomendación de la presente tesis.

### **3.6. Método de análisis de datos**

En las variables del presente proyecto de tesis, son selección de personal y rotación de colaboradores operarios. En la cual Chiavenato (2006) hace mención sobre selección de personal es la elección de un individuo o persona con el perfil más acoplado a cierto puesto requerido por una entidad u organización. Mientras que por otra parte Chiavenato (2009) hace mención sobre rotación de colaboradores en este caso operarios, como el proceso de variación de personal en ingresos y salidas de una empresa a raíz de diversos factores, los cuales pueden ser externos o internos.

Las dimensiones elegidas son proceso de reclutamiento y selección, la cual tendrá como indicadores los procesos como son reclutamiento, selección e inducción. Otra dimensión es personal seleccionado, la cual posee como indicadores entrevista, evaluación y retención de personal, como procesos sugeridos. Otra dimensión considerada es renuncia/abandono de trabajo con indicadores a evaluar como beneficios laborales, remuneración, oportunidad de carrera. Y finalmente la dimensión clima organizacional que posee indicadores como motivación, ambiente laboral y compromiso.

### **3.7. Aspectos éticos**

En la presente tesis se tendrá en cuenta los principios éticos considerados con fines netamente académicos y de aporte como antecedente para próximas investigaciones. La finalidad de la presente investigación es de utilidad para las empresas en el rubro de construcción e inmobiliarias quienes afrontan a nivel mundial altos niveles de rotación, generando inestabilidades y déficits en la producción, además de la gestión del talento humano desarrollada en sus organizaciones.

Finalmente, los datos empleados y que serán tratados, serán de uso con total responsabilidad, objetividad y veracidad. Así como se trata con respeto al citar a distintos autores que servirán como respaldo de la investigación presente que tiene fines netamente académicos.

## IV. RESULTADOS

### a. Descripción

El instrumento empleado para la recolección de datos fue un cuestionario de tipo escala de intensidad, que fue construida tomando en consideración las variables, las dimensiones e indicadores correspondientes, los cual fueron sometidos a los procedimientos para hallar las evidencias de validez y confiabilidad, la aplicación del cuestionario fue de forma individual a cada uno de los trabajadores de la empresa constructora G&R de Trujillo 2021, los cuales fueron respondidos brevemente y dichos datos se sistematizaron en un hoja de cálculo de Microsoft Excel para su posterior traslado al programa estadístico IBM SPSS versión 25, a fin de lograr su procesamiento estadísticos y la obtención de tablas y figuras que son presentadas a continuación:

### b. Resultados por variable de investigación

#### i. Resultado de la variable

El nivel de selección personal según los colaboradores

**Tabla 3**

*Niveles de la selección de personal según los colaboradores operarios en la empresa constructora G&R en Trujillo 2021*

<b>Niveles</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Alto desarrollo	14	56.0
Regular desarrollo	11	44.0
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100.0</b>

*Nota:* Datos recolectados de la muestra.

**Interpretación:** En la tabla 3 se muestra que según la percepción de los colaboradores operarios de la constructora G&R, un 56% de ellos estima que existe un alto nivel de desarrollo de selección de personal, y sólo un 44% de los colaboradores operarios consideran que existe un regular desarrollo del proceso de selección de personal.



## ii. Resultado de la variable

El nivel de selección personal según los colaboradores por dimensiones

**Tabla 4**

*Niveles de las dimensiones de selección de personal según los colaboradores operarios en la empresa constructora G&R en Trujillo 2021*

<b>Dimensiones</b>	<b>Niveles</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Reclutamiento y selección	Alto desarrollo	16	64.0
	Regular desarrollo	9	36.0
	<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100.0</b>
Personal Seleccionado	Alto desarrollo	15	60.0
	Regular desarrollo	10	40.0
	<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100.0</b>

*Nota:* Datos recolectados de la muestra.

**Interpretación:** En la tabla 4 se muestra que según la percepción de los colaboradores operarios de la constructora G&R, un 64% de ellos estima que existe un alto nivel de desarrollo en la dimensión reclutamiento y selección de personal, y sólo un 36% de los colaboradores operarios consideran que existe un regular desarrollo en dicha dimensión. En tanto que, la dimensión de personal seleccionado muestra que, según la percepción de los colaboradores, un 60% la categoriza en un alto nivel de desarrollo, y solamente un 40% señala que se mantiene en un nivel regular.

### iii. Resultado de la variable

El nivel de rotación de colaboradores según los colaboradores

**Tabla 5**

*Niveles de la rotación de colaboradores según los colaboradores operarios en la empresa constructora G&R en Trujillo 2021*

<b>Niveles</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Regular riesgo	9	36.0
Bajo riesgo	16	64.0
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100.0</b>

*Nota:* Datos recolectados de la muestra.

**Interpretación:** En la tabla 5 se muestra que según la percepción de los colaboradores operarios de la constructora G&R, un 64% de ellos estima que existe un bajo un nivel de riesgo de rotación de colaboradores, y sólo un 36% de los colaboradores operarios consideran que existe un regular riesgo de rotación de colaboradores.

### iv. Resultado de la variable

El nivel de rotación de colaboradores según los colaboradores por dimensiones

**Tabla 6**

*Niveles de las dimensiones de rotación de colaboradores según los colaboradores operarios en la empresa constructora G&R en Trujillo 2021*

<b>Dimensiones</b>	<b>Niveles</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
Renuncia / Abandono de Trabajo	Regular riesgo	11	44.0
	Bajo riesgo	14	56.0
	<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100.0</b>
Clima Organizacional	Alto desarrollo	18	72.0
	Regular desarrollo	7	28.0
	<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>100.0</b>

*Nota:* Datos recolectados de la muestra.

**Interpretación:** En la tabla 6 se muestra que según la percepción de los colaboradores operarios de la constructora G&R, un 56% de ellos estima que existe un bajo riesgo en la dimensión renuncia/abandono de trabajo, y sólo un 44% de los colaboradores operarios consideran que existe un regular riesgo en dicha dimensión. En tanto que, la dimensión de clima organizacional muestra que, según la percepción de los colaboradores, un 72% la categoriza en un alto nivel de desarrollo, y solamente un 28% señala que se mantiene en un nivel regular.

### c. Prueba de hipótesis

#### i. Prueba de hipótesis general

*Relación entre selección de personal y rotación de colaboradores operarios en la empresa constructora en Trujillo 2021.*

**Tabla 7**

*Relación entre la selección de personal y rotación de colaboradores operarios en la empresa constructora en Trujillo 2021.*

<b>Correlaciones</b>				
			Selección de personal	Rotación de colaboradores
r de Pearson	Selección de personal	Coeficiente de correlación	1.000	-,575**
		Sig. (bilateral)		0.003
		N	25	25
	Rotación de colaboradores	Coeficiente de correlación	-,575**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.003	
		N	25	25

Fuente: Datos obtenidos de la muestra

**Interpretación:** Según los resultados de la tabla 7 se aprecia que existe una relación negativa de grado moderado ( $r = -0.575$ ) altamente significativa ( $p = 0.003$ ) entre la selección personal y rotación de colaboradores operarios en la empresa constructora en Trujillo 2021.

#### ii. Prueba de hipótesis específica

1. *Relación entre los procesos de reclutamiento y selección de personal con la rotación de colaboradores operarios en la empresa constructora G&R de Trujillo 2021*

**Tabla 8**

*Relación entre los procesos de reclutamiento y selección de personal con la rotación de colaboradores operarios en la empresa constructora G&R de Trujillo 2021*

<b>Correlaciones</b>				
			Proceso de reclutamiento y Selección de personal	Rotación de colaboradores
r de Pearson	Proceso de reclutamiento y Selección de personal	Coeficiente de correlación	1.000	-,510**
		Sig. (bilateral)		0.009
		N	25	25
	Rotación de colaboradores	Coeficiente de correlación	-,510**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.009	
		N	25	25

Fuente: Datos obtenidos de la muestra

**Interpretación:** Según los resultados de la tabla 8 se aprecia que existe una relación negativa de grado moderado ( $r = -0.510$ ) altamente significativa ( $p = 0.009$ ) entre la dimensión proceso de reclutamiento y selección y rotación de colaboradores operarios en la empresa constructora en Trujillo 2021.

2. *Relación entre el clima organizacional de los colaboradores operarios frente a la rotación de personal operario en la empresa constructora G&R de Trujillo 2021.*

**Tabla 9**

*Relación entre el clima organizacional con la rotación de colaboradores operarios en la empresa constructora G&R de Trujillo 2021*

		<b>Correlaciones</b>		
			Clima Organizacional	Rotación de colaboradores
r de Pearson	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	-,824**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	25	25
	Rotación de colaboradores	Coeficiente de correlación	-,824**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	25	25

Fuente: Datos obtenidos de la muestra

**Interpretación:** Según los resultados de la tabla 9 se aprecia que existe una relación negativa de grado moderado ( $r = -0.824$ ) altamente significativa ( $p = 0.009$ ) entre la dimensión de clima organizacional y rotación de colaboradores operarios en la empresa constructora en Trujillo 2021.

## V. DISCUSIÓN

Una de las situaciones que más afecta a las organizaciones del rubro de la construcción en el Perú y en Latinoamérica, es la rotación del personal operario como indica en la tesis Ávila, L., et al. (2017). Siendo la selección de personal, una técnica empleada por los gestores del talento humano. Este proceso cuenta con amplia importancia para elegir el personal más idóneo a ocupar el perfil más adaptado a cubrir la necesidad que requiere la organización. (Chiavenato, 2006). Además, es la rotación de colaboradores, también llamada a la acción de ingreso y salida del personal dentro de una organización, la que merma el desarrollo debido en una organización (Chiavenato, 2009).

Se presume que las empresas líderes en el rubro construcción, por lo general, elaboran perfiles adecuados de su organización que les permiten desarrollarse como lo deseen, además de contar con patrones únicos de comportamiento y profesionales que conozcan el tema; especialmente, en los ítems a evaluar en el proceso de selección de personal.

Es notorio que el problema que afecta con mayor fuerza a las empresas constructoras es poder mantener una rotación de personal que no se torne inestable, que no los afecte económicamente, que les permita cumplir con los plazos establecidos en los contratos suscritos con sus clientes. Y para lograr ese objetivo, se debe conservar un clima laboral armonioso.

Por otra parte, en contraposición, en la tesis de Javier, H. (2017) en Perú, indica que en el año 2016 a través de un informe de Organización Internacional de Trabajo (OIT) la tasa de las personas sin un empleo en Perú alcanzó el 4.40%; y este número no iba relacionado a que no existieran plazas de oportunidad laboral, sino por contrario no existían personas preparadas para cumplir con los requisitos básicos de perfil idóneo para la contratación.

El autor, también menciona en la entrevista formulada al gerente de la compañía constructora, que este hace mención que por más que existía un área de recursos humanos productiva se veían en la necesidad, como muchas empresas actuales, de contratar por un tema de satisfacer la necesidad operacional de las construcciones. No porque fueran el perfil preciso de

requerimiento, generándoles pérdidas a futuro. Porque al despedirlos obliga a realizar gastos en la empresa, un alto índice de rotación de personal, como también el retraso en los avances de las obras establecidas, causándole lo más agravante para alcanzar el objetivo, lo que es una mala reputación, además de los déficits económicos y de diversas índoles.

Pero, en la tesis de Castellano de la Torre, F. (2013) en Perú, comenta que los procesos de recursos humanos en los últimos tiempos han tomado una importancia muy fuerte con atención captada en gerencias de las organizaciones. Es por ese motivo que las empresas constructoras, son pilares de las fuentes económicas en el Perú, y deben priorizar la inversión en áreas como gestión del talento humano, haciéndose más exigentes para acrecentar la demanda de la misma. Generando eficiencia y eficacia en el proceso y este se vuelva más óptimo y productivo para las empresas del rubro de la construcción.

Y es que no sólo se trata de un reclutamiento eficiente y una selección eficaz, sino que además se debe centrar en la inducción del personal dentro de la organización y que este sea rápido, obteniendo una adaptación pronta para los intereses de la empresa, así generará ventajas que resulten atractivas y distintivas ante la competencia, optando por miras hacia el éxito en un tiempo no prolongado de entre un corto a mediano plazo.

En la tesis de Vallejo, J. (2006), hace mención que, en México, la técnica de reclutamiento y selección es un proceso de filtro, donde se da pie a que las personas sean seleccionadas según sus características y perfiles, lo que los califica para que puedan prestar servicio a la institución. Este acto genera óptimos resultados para la empresa y sus colaboradores.

En el presente estudio referido a G&R Constructora trujillana, lo que busca es establecer, en base a su problemática, si el índice de rotación de personal es el problema que le viene afectando con mayor fuerza, dado que la tesis planteó como objetivo general el establecer la relación entre selección de personal y rotación de colaboradores operarios.



La información que se recabó en la presente tesis referida a la constructora G&R en Trujillo, nos brinda resultados que demuestran que en las variables en mención existe una relación negativa de grado moderado ( $r = -0.575$ ) altamente significativa ( $p = 0.003$ ), lo cual permite aceptar la hipótesis alterna de que sí existe una relación entre el proceso de selección de personal con la rotación de operarios y rechazar la hipótesis nula de que no existe una relación entre las variables en estudio, por lo tanto. Lo que se interpreta de modo que mientras mejor desarrollo se da en el proceso de selección de personal, será menor la rotación de operarios dentro de la constructora.

Lo obtenido guarda relación con resultados de otros estudios, tal es el caso de García, T. & Tantalean, I. (2012) quienes hacen mención frente al perfil requerido por los colaboradores en empresas de construcción, hallaron que el perfil psicológico, las habilidades, la experiencia, y el conocimiento, son factores que establecen tranquilidad en operarios, el cual genera no se establezca un alto mecanismo de rotación de personal.

Respecto a los objetivos específicos, en función al primero que es determinar la relación entre procesos de selección de personal con la rotación de colaboradores operarios de la empresa constructora, se encuentra la dimensión de reclutamiento y selección de personal, en donde un 64% de ellos estima que existe un alto nivel de desarrollo en la dimensión y sólo un 36% de los colaboradores operarios consideran que existe un regular desarrollo en dicha dimensión. En tanto que, la dimensión de personal seleccionado muestra que, según la percepción de los colaboradores, un 60% la categoriza en un alto nivel de desarrollo, y solamente un 40% señala que se mantiene en un nivel regular.

Además, en el proceso de recolección de datos practicado en la empresa constructora G&R a través de una encuesta efectuada al personal operario en base interrogantes referidas a reclutamiento, propuesta de inducción, nivel de calificación, la carga emocional y la psicológica de los colaboradores, oportunidades laborales, salarios y factores emocionales, entre otros, establece que un 56% de ellos estima que existe un alto nivel de desarrollo de selección de personal, y sólo un 44% de los colaboradores operarios consideran que existe un regular desarrollo del proceso de selección de personal.

Por tal motivo, el objetivo apunta a describir la relación entre los procesos de reclutamiento y selección de personal con la rotación de colaboradores operarios y se aprecia que existe una relación negativa de grado moderado ( $r = -0.510$ ) altamente significativa ( $p = 0.009$ ). Lo que se interpreta en que, a un mayor reclutamiento y selección de personal, menor será la rotación de colaboradores en la empresa. Lo cual permite contrastar con la tesis de Moscol, V. (2019) quien desarrolla en su investigación que la gestión del talento humano, y las técnicas del mismo, como es la selección y el reclutamiento, guardan alta significancia frente a la rotación de colaboradores, y, es más, concluyen en el estudio que las empresas u organizaciones apuesten por trabajar con mayor énfasis el planeamiento estratégico establecido para que funcionen de mejor manera.

De otra manera, se encuentran los resultados del segundo objetivo específico, el cual es determinar la relación entre el clima organizacional de los colaboradores operarios frente a la rotación de personal en la empresa constructora en Trujillo, en dónde se encuentran las dimensiones renuncia/abandono de trabajo y clima organizacional. En cuanto a los niveles de rotación de colaboradores, un 64% de ellos estima que existe un bajo un nivel de riesgo de rotación de colaboradores, y sólo un 36% de los colaboradores operarios consideran que existe un regular riesgo de rotación de colaboradores.

De tal modo, los niveles de rotación de colaboradores un 56% de ellos estima que existe un bajo riesgo en la dimensión renuncia/abandono de trabajo, y sólo un 44% de los colaboradores operarios consideran que existe un regular riesgo en dicha dimensión. En tanto que, la dimensión de clima organizacional muestra que, según la percepción de los colaboradores, un 72% la categoriza en un alto nivel de desarrollo, y solamente un 28% señala que se mantiene en un nivel regular.

Es por ello que, en función a este objetivo, los resultados arrojaron que existe una relación negativa de grado moderado ( $r = -0.824$ ) altamente significativa ( $p = 0.009$ ). Lo que se interpreta a modo que mientras exista un mejor clima organizacional, será menor la rotación de colaboradores operarios.

Lo cual permite contrastar con la tesis de Pupo, B., et al. (2018) en dónde a través de un estudio realizado en su investigación concluyen que el personal operario ve como incierto su permanencia dentro de la organización debido a la percepción de clima organizacional que poseen. Siendo esto perjudicial para los intereses de la constructora, teniendo así la rotación de colaboradores una relación con el clima organizacional, a raíz de no sentir incentivo a través de factores motivacionales.

La información obtenida, y complementada con los antecedentes desarrollados en la presente tesis, permiten entonces, de manera teórica, comprender que en las empresas constructoras requieren de aplicar mayor intención no sólo en las técnicas de integración hacia el personal, como son mecanismos de reclutamiento, selección y retención, sino que además, del pensar en indicadores motivacionales como los factores de higiene y seguridad, los cuales recaen en adaptación, entorno laboral, ideología, políticas de seguridad, compañerismo laboral, incentivos, reconocimientos de logros, línea de carrera, entre otros, que parte por la teoría de motivación e higiene (Herzberg, 1962).

Lo planteado tiene un sustento desde la perspectiva del análisis de evaluación hacia los 25 colaboradores operarios integrantes de la empresa G&R constructora de Trujillo, debido que son ellos quienes expresaron los valores para poder trabajar con indicadores que reflejen la problemática empleada en la presente tesis. Contrastando y teniendo en consideración el artículo de Gómez, G & Ibáñez, A. (2015) donde expresan que la evolución de las constructoras referidas al personal es constante y es justamente el considerar las opiniones de los trabajadores para que pueda reforzarse el planeamiento establecido por el personal gestor del talento humano. Un trabajo en conjunto permitiría a los profesionales capacitados el disponer de mecanismos, conocimientos y habilidades requeridas para emplear innovación en los procesos que la empresa necesita no sólo para una mejora, sino para un posicionamiento en la competencia de las distintas organizaciones.

Ante lo discutido, el estudio presenta como principal rasgo el desarrollo entre las variables de selección de personal y rotación de colaboradores operarios, a raíz que los hallazgos mostrados optan por poseer implicancias significativas

dentro del proceso de selección por los gestores de talento humano en el campo organizacional, más aún cuando son ellos quienes deben tener una toma de decisión de forma acertada para que el perfil del postulante sea una elección ajustada a lo que la empresa requiere, en consecuencia esto traerá un beneficio a la organización constructora.

La tesis tuvo limitantes para el desarrollo, como la discreción sugerida por parte de la empresa para no profundizar más allá de los hallazgos obtenidos. Razón por la cual se sugiere se aplique una investigación cualitativa que ayude a profundizar mejor el estudio, empleando técnicas como fichas de observación, focus group y dinámica de role play.

La investigación se perfila como relevante dentro del campo de la gestión del talento humano enfocada en el rubro construcción – inmobiliaria, a raíz que sirve como un referente para próximas investigaciones relacionadas con las variables selección de personal y rotación de colaboradores. Teniendo en cuenta que la primera en mención se utiliza para todo tipo de organización, la cual la hace vital, mientras que la segunda es lo que afecta más a las empresas del rubro no sólo en Perú, sino en Latinoamérica.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se estableció la relación entre selección de personal y rotación de colaboradores operarios en la empresa constructora G&R en Trujillo, obteniéndose una relación negativa de grado moderado ( $r = -0.575$ ) altamente significativa ( $p = 0.003$ ), lo cual permite aceptar la hipótesis de que existe una relación entre el proceso de selección de personal con la rotación de operarios y rechazar la hipótesis nula la cual indica la inexistencia de relación entre las variables. Lo que conlleva a determinar, por el estudio realizado, que, a un mejor desarrollo del proceso de selección de personal, generará una menor rotación de los colaboradores operarios en la empresa constructora.
2. Se determinó la relación entre los procesos de selección de personal con la rotación de colaboradores operarios de la empresa constructora G&R y se aprecia que existe una relación negativa de grado moderado ( $r = -0.510$ ) altamente significativa ( $p = 0.009$ ). Lo que pone en conocimiento en el estudio realizado, frente a los resultados que mientras mejor se desarrollen los procesos de reclutamiento y selección de personal en los operarios de la empresa, menor será la rotación de los colaboradores en la constructora.
3. Se determinó la relación entre el clima organizacional de los colaboradores frente a la rotación de personal operario en la empresa constructora en Trujillo, el resultado arrojó que existe una relación negativa de grado moderado ( $r = -0.824$ ) altamente significativa ( $p = 0.009$ ). Lo que explica en la presente tesis frente a los resultados de la investigación, que, a un mejor clima organizacional desarrollado en la empresa constructora, los colaboradores operarios se sentirán más a gusto y esto conllevaría a una reducción de colaboradores en la organización.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Al gerente general**

Diseñar y gestionar un plan estratégico desde el área de recursos humanos, debidamente establecida, la cual pueda hacer un debido proceso de elección de personal, precisando reclutamiento, selección y evaluación constante del perfil de operarios postulantes, preocupándose en el perfil psicológico, y empleando técnicas de selección como “role play” en donde no sólo podrán evaluar las habilidades del personal, sino además, podrán observar el comportamiento de los postulantes dentro del campo de acción, el cual brindará un perfil más detallado del trabajador.

Establecer guía de funciones de los operarios para que tengan una línea clara de trabajo y no se sientan sobrecargados, adicional a ello, tengan una capacitación constante el cual les permita ampliar sus conocimientos y puedan ser de mayor utilidad en distintas áreas de la constructora en el trabajo obrero. Esto permitirá que los colaboradores operarios tengan empoderamiento a la toma de decisiones que desarrollarán en obra, brindándoles la confianza para que generen lazos no sólo de empleado – empleador, sino generen compromiso con la empresa e identificación.

Generar actividades de integración entre los colaboradores, lúdicas deportivas, almuerzo de confraternidad, celebración de eventos, reuniones de cumpleaños, bonos por cumplimiento de metas en avance de obras, oportunidad de ascenso, reconocimiento al colaborador del mes, medición de clima laboral, evaluación constante de rendimiento, entre otras que permitan a los operarios satisfacer sus necesidades, el cual conllevará a un mejor compromiso por parte de ellos, y brindará mayor producción por ende mejor productividad para la empresa.

## REFERENCIAS:

1. A. León (2000). Proceso de selección de personal para las PYMES de la construcción. Tesis de Postgrado. Instituto de la Construcción Sede Querétaro. México.
2. Abarca Sánchez, Y., Arteaga Curie, F., Estrada Figueroa, C., & Luizar Serna, O. (2017). Planeamiento estratégico de la Empresa Constructora FOCY.
3. Alonso, Pamela, & Moscoso, Silvia, & Cuadrado, Dámaris (2015). Procedimientos de selección de personal en pequeñas y medianas empresas españolas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(2),79-89.[fecha de Consulta 1 de Diciembre de 2021]. ISSN: 1576-5962. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231340289003>
4. Andrea Valéria Steil, Eduarda Vieira Floriani, Janine da Silva Alves Bello (2019). Antecedents of intention to leave the organization: A systematic review. *Paidéia (Ribeirao Preto)*, vol. 29, e2910, 2019. Universidade de Sao Paulo, Faculdade de Filosofia Ciencias e Letras de Ribeirao Preto.
5. Armijos Mayon, Franklin Brian, Bermúdez Burgos, Aaron Isaac, & Mora Sánchez, Norman Vinicio. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. Epub 02 de septiembre de 2019. Recuperado en 14 de septiembre de 2021, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&tlng=es).
6. Audeves-pérez, s, Solís-carcaño, r, & Álvarez-romero, s. (2013). Satisfacción y respuestas conductuales de los clientes que compran una vivienda y gestión de las empresas constructoras de la voz del cliente. *Revista de la construcción*, 12(1),100-108. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-915X2013000100010>
7. Avila Eyzaguirre, S. L., Guerra del Carpio, R. F., & Mendoza Castro, K. R. (2017). La rotación laboral no deseada: Causas y consecuencias en organizaciones empresariales: análisis de una empresa peruana de consumo masivo.

8. Banhos, Bruno (2017). Turnover na construcao civil: Uma analise de fatores que levam a alta rotatividade de funcionarios. Recuperado de [http://www.abepro.org.br/biblioteca/TN\\_STO\\_238\\_376\\_32236.pdf](http://www.abepro.org.br/biblioteca/TN_STO_238_376_32236.pdf)
9. Barroso Tanoira, F. (2007). Responsabilidad social empresarial: concepto ysugerencias para su aplicación en empresasconstructoras. Ingeniería, 11(3),65-72.[fecha de Consulta 1 de Diciembre de 2021]. ISSN: 1665-529X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46711307>
10. Beatriz Pupo Guisado, Reynaldo Velázquez Zaldivar, Miguel Ángel Tamayo Fajardo (2018). Impacto de los factores externos en el clima organizacional de empresas constructoras. Ciencias Holguín, vol. 24, núm. 1, pp. 85 – 96, 2018. Centro de información y gestión tecnológica de Holguín.
11. Blas Estrella, L. M. (2019). Comunicación interna: Una visión enfocada en las organizaciones.
12. Bello, Marilyn, Bello, Rafael, Nowé, Ann, & García-Lorenzo, María M.. (2016). Personnel Selection in a Competitive Environment. *Computación y Sistemas*, 20(2), 195-204. <https://doi.org/10.13053/cys-20-2-2315>
13. C. García (2013). Estudio de la relación entre el engagement y la rotación de personal en una cadena de cafeterías, ubicada en la ciudad de Xalapa – Enriquez, Veracruz, México, en el periodo octubre 2012 – marzo 2013”. Tesis de Postgrado. Universidad Veracruzana. México.
14. Cabrera Piantini, Ana Ramona, & Ledezma Elizondo, María Teresa, & Rivera Herrera, Nora Livia (2011). El impacto de la Rotación de Personal en las empresas constructoras del estado de Nuevo León.. Contexto. Revista de la Facultad de Arquitectura de la Universidad Autónoma de Nuevo León, V(5),83-91.[fecha de Consulta 1 de Diciembre de 2021]. ISSN: 2007-1639. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=353632025006>
15. Calderón Aramburú, E. J. (2019). Engagement laboral y rotación de personal en el área administrativa de una empresa constructora, Ate, 2019.
16. Carvalho, André Brasil et al. Study on the factors of delay in construction works. Ambiente Construído [online]. 2021, v. 21, n. 3 [Accessed 23 September 2021], pp. 27-46. Available from: <<https://doi.org/10.1590/s1678-86212021000300536>>. Epub 24 May 2021. ISSN 1678-8621. <https://doi.org/10.1590/s1678-86212021000300536>.



17. Costa, Luciano Rodrigues Subcontratação e informalidade na construção civil, no Brasil e na França. Caderno CRH [online]. 2011, v. 24, n. 62 [Acessado 23 Setembro 2021] , pp. 413-434. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0103-49792011000200012>>. Epub 21 Out 2011. ISSN 1983-8239. <https://doi.org/10.1590/S0103-49792011000200012>.
18. Chiavenato, I. (2006). Administración de personal/ En I. Chiavenato. Pág. 6. México.
19. Chiavenato, I. (2009). Administración de recursos humanos/ El capital humano de las organizaciones. México: Mc Graw Hill.
20. F. Castellano de la Torre (2013). Propuesta de mejora del proceso de reclutamiento y selección en una empresa de construcción e ingeniería. Tesis de pregrado. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Perú.
21. F. Herzberg (1962). Basic Needs and Satisfactions of Individuals. Industrial Relations Monograph. Núm. 21. Industrial Relations Counselors, Inc. New York, USA.
22. Falcón Pérez, C. Esther, & Fuentes Perdomo, Juana (2008). LAS EMPRESAS CONSTRUCTORAS: UN ANÁLISIS ECONÓMICO-FINANCIERO. Revista Universo Contábil, 4(3),111-123.[fecha de Consulta 1 de Diciembre de 2021]. ISSN: 1809-3337. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=117016815008>
23. Francisco Javier Ruvalcaba Coyaso; Anáís Vermonden (2015). Lógica difusa para la toma de decisiones y la selección de personal. Universidad & Empresa, vol. 17, núm. 29, pp. 239 – 256, 2015. Universidad del Rosario.
24. García Zapata, T. D., & Tantalean Tapia, I. O. (2012). *Selection and control of human factors in civil construction companies*.
25. Gómez Calderón, Gerardo, & Ibañez, Adolfo (2015). El rol de recursos humanos en la gestión de la innovación en empresas constructoras.. Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnología, 8(24),17-29.[fecha de Consulta 2 de Diciembre de 2021]. ISSN: Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=477847102002>
26. H. Javier (2017). Proceso de selección personal y desempeño laboral en la constructora GyQ de Huancayo. Tesis de pregrado. Universidad Continental. Perú.

27. Hernandez, R., Fernandez, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta ed). Mexico D.F.: Mc GRAW – HILL
28. Hernandez, R., Fernandez, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México.: McGraw-Hill.
29. Hernández Sánchez, Blanca Yenny (2012). LA SELECCIÓN DE PERSONAL, ALGUNAS CONSIDERACIONES FRENTE A SUS PRÁCTICAS. Semestre Económico, 15(31),173-186.[fecha de Consulta 30 de Noviembre de 2021]. ISSN: 0120-6346. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=165024299007>
30. Jiménez Arguelles, Victor, Bustamante, Jesús A, & Rocha Chiu, Luis A. (2011). Aplicación del modelo "Antecedente-Comportamiento-Consecuencia" en la construcción de lumbreras y túneles. *Revista ingeniería de construcción*, 26(2), 171-186. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50732011000200003>
31. Karina, C. R. A. (2015). Condiciones laborales de los operarios de la empresa graña y montero en colcabamba y surcubamba- 2014.
32. Landeau, S. (2007). *Elaboración de Trabajo de Investigación*. Venezuela: Editorial Alfa.
33. Lizárraga Vargas, T. S. (2020). Factores de riesgo psicosocial y calidad de vida laboral en operarios de una empresa de construcción del distrito de Carabayllo, Lima, 2020.
34. López Gumucio, J. Ricardo (2010). LA SELECCIÓN DE PERSONAL BASADA EN COMPETENCIAS Y SU RELACIÓN CON LA EFICACIA ORGANIZACIONAL. PERSPECTIVAS, (26),129-152.[fecha de Consulta 1 de Diciembre de 2021]. ISSN: 1994-3733. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425941230007>
35. Macario, F. (2018). Rotación de personal y clima organizacional. Tesis de Pregrado. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
36. Macías-Quiroz, María Moncerrate, Ruiz-Cedeño, Sebastiana del Monserrate, & Valdivieso-Guerra, Primavera del Alma. (2020). Talento humano y la satisfacción laboral en una empresa de construcción civil. *Ingeniería Industrial*, 41(2), e4122. Epub 01 de agosto de 2020. Recuperado en 14 de septiembre de 2021, de

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-59362020000200006&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362020000200006&lng=es&tlng=es).

37. Martínez Legua, C. D., & Yépez Westreicher, P. I. (2017). Cultura organizacional en empresas constructoras limeñas y su influencia en el clima laboral en obra: Estudio de casos.
38. Mayorga Espichán, A., & Hoyos Espinoza, J. A. (2017). Propuesta de compensaciones para la mejora en la retención del personal operario de una empresa de servicios en Lima, 2016 – 2017.
39. Medina-León, Alberto, Nogueira-Rivera, Dianelys, Hernández-Nariño, Arialys, & Díaz-Navarro, Yeni. (2012). Consideraciones y criterios para la selección de procesos para la mejora: Procesos Diana. *Ingeniería Industrial*, 33(3), 272-281. Recuperado en 14 de septiembre de 2021, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-59362012000300007&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362012000300007&lng=es&tlng=es).
40. Moscol López, V. A. (2019). Gestión de recursos humanos y su influencia en la rotación de personal operario de la empresa Factoría Industrial S.A.C - Trujillo 2018.
41. Naranjo Arango, Rodrigo (2012). El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla (Colombia). *Pensamiento & Gestión*, (32),83-114.[fecha de Consulta 1 de Diciembre de 2021]. ISSN: 1657-6276. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64623932005>
42. Otzen, T. y Manterola, C. (2017), Técnicas de Muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol*, 35(1), 227-232. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
43. Pellicer, Eugenio, Yepes, Víctor, Correa, Christian, & Martínez, Germán. (2008). Enhancing R&D&i through standardization and certification: the case of the Spanish construction industry. *Revista ingeniería de construcción*, 23(2), 112-121. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50732008000200006>
44. Pinto Pizarro de Freitas, Clarissa, & Figueiredo Damásio, Bruno, & Renovato Tobo, Patricia, & Hiroki Kamei, Helder, & Koller, Sílvia Helena (2016). Systematic Review about Personal Growth Initiative. *Anales de Psicología*,

- 32(3),770-782.[fecha de Consulta 2 de Diciembre de 2021]. ISSN: 0212-9728.  
Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16746507018>
45. RUEDA CONTRERAS, CYNTHIA ALEJANDRA, & JIMÉNEZ ALMAGUER, KARLA PAOLA, & SÁNCHEZ TOVAR, YESENIA (2015). Percepciones del impacto de la capacitación, compensación y selección del personal en la eficiencia de los proyectos. *AD-minister*, (27),5-26.[fecha de Consulta 1 de Diciembre de 2021]. ISSN: 1692-0279. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322343019001>
46. Tomat, C. (2012). El focus group: nueva potencial de aplicación en el estudio de la acústica urbana. *Athenea Digital*,12(2), 129-152. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/537/53723279006.pdf>
47. V. Gordillo (2014). Evaluación de la gestión de proyectos en el sector construcción del Perú. Tesis de Postgrado. Universidad de Piura. Perú.
48. Vallejo, J. (2006). El proceso de reclutamiento y selección de recursos humanos. Tesis de postgrado. Universidad Autónoma de Nuevo León. México.
49. Vargas, Z. (2012). Applied research: A way to know the realities with. Evidence. *Revista educación*. 33(1), pp.155-165. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44015082010>.
50. Villarreal, Kevin Luna, Pellicer, Eugenio, & Rodriguez, Salvador García. (2017). Indicadores de desempeño para empresas promotoras-constructoras mexicanas: Estudio DelphiPerformance indicators for developer and homebuilder Mexican companies: A Delphi study. *Revista de la construcción*, 16(1), 133-144. <https://dx.doi.org/10.7764/RDLC.16.1.133>
51. Villegas Gonzales, A. G., & Torreblanca Herrera, F. (2016). Causas de la rotación del personal operativo de la empresa procesadora agroindustrial La Joya S.A.C., Arequipa - 2016.

## ANEXOS

TÍTULO						
Problema		Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología	Población
<p><b>TÍTULO</b></p> <p>Selección de personal y relación con la rotación de colaboradores operarios. Empresa constructora G&amp;R de Trujillo 2021.</p>		<p><b>OG:</b> Establecer la relación entre selección de personal y rotación de colaboradores operarios en la empresa constructora en Trujillo 2021</p> <p><b>OE:</b> Conocer la relación entre los procesos de reclutamiento y selección de personal con la rotación de colaboradores operarios en la empresa constructora G&amp;R de Trujillo 2021</p> <p><b>OE:</b> Explicar la relación entre el clima organizacional de los colaboradores operarios frente a la rotación de personal operario en la empresa constructora G&amp;R de Trujillo 2021.</p>	<p><b>HA:</b> Sí hay una relación entre la selección de personal y la rotación de colaboradores operarios en la empresa constructora G&amp;R de Trujillo 2021</p> <p><b>HA:</b> Sí hay relación entre los procesos de reclutamiento y selección de personal con la rotación de colaboradores operarios de la empresa constructora G&amp;R de Trujillo 2021</p> <p><b>HA:</b> Sí hay relación entre el clima organizacional de los colaboradores operarios frente a la rotación de los trabajadores en la empresa constructora G&amp;R de Trujillo 2021</p>	<p><b>VI:</b> Rotación de colaboradores operarios</p> <p><b>VD:</b> Selección de personal</p>	<p><b>Finalidad:</b> Aplicada</p> <p><b>Alcance:</b> Descriptiva</p> <p><b>Según relación:</b> Explicativa Correlacional</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativa</p> <p><b>Temporalidad:</b> Transversal</p>	<p>25 colaboradores operarios de construcción de la empresa constructora G&amp;R de Trujillo 2021</p>

## OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
<b>Selección de personal</b>	Proceso laboral para elección de una persona con el perfil más acoplado al puesto requerido por una organización  (Chiavenato, 2006).	En la variable de selección de personal se medirá la relación que guarde con la rotación, en función a lo investigado y cómo viene dándose en el desarrollo de la empresa.	<b>Procesos de reclutamiento y selección</b>	Reclutamiento
				Selección
				Inducción
			<b>Personal seleccionado</b>	Entrevista
				Evaluación
				Retención de personal
<b>Rotación de colaboradores</b>	Proceso de variación del personal en ingresos y salidas de una empresa, a raíz de diversos factores que pueden ser internos o externos.  (Chiavenato, 2009).	En la variable rotación de colaboradores y en base al índice del mismo, se buscará entrar la relación de este con el proceso de selección en la empresa constructora.	<b>Renuncia/ Abandono de trabajo</b>	Beneficios laborales
				Remuneración
				Oportunidad de carrera
			<b>Clima Organizacional</b>	Motivación
				Ambiente laboral
				Compromiso

**CUESTIONARIO: “SELECCIÓN DE PERSONAL Y RELACIÓN CON LA ROTACIÓN DE COLABORADORES OPERARIOS. EMPRESA CONSTRUCTORA G&R DE TRUJILLO. 2021”.**

FECHA: \_\_\_\_\_

SEXO

EDAD

1. ¿Cuán de acuerdo está usted con la forma en la que se enteró de la convocatoria laboral?  
Muy de acuerdo ( )  
De acuerdo ( )  
Ni de acuerdo ni desacuerdo ( )  
Desacuerdo ( )  
Muy desacuerdo ( )
  
2. ¿Cuán de acuerdo está en que se deban ampliar los medios de comunicación de reclutamiento para una elección de colaboradores más eficiente?  
Muy de acuerdo ( )  
De acuerdo ( )  
Ni de acuerdo ni desacuerdo ( )  
Desacuerdo ( )  
Muy desacuerdo ( )
  
3. ¿Cuán de acuerdo cree que fue elegido rigurosamente para laborar en el puesto en el que se encuentra?  
Muy de acuerdo ( )  
De acuerdo ( )  
Ni de acuerdo ni desacuerdo ( )  
Desacuerdo ( )  
Muy desacuerdo ( )
  
4. ¿Cuán de acuerdo se encuentra en que su elección para el puesto que ocupa fue por contactos referidos y no por un proceso de selección?  
Muy de acuerdo ( )  
De acuerdo ( )  
Ni de acuerdo ni desacuerdo ( )  
Desacuerdo ( )  
Muy desacuerdo ( )

5. ¿Cuán de acuerdo estuvo con la propuesta de inducción practicada por la empresa a su ingreso?
- Muy de acuerdo ( )
- De acuerdo ( )
- Ni de acuerdo ni desacuerdo ( )
- Desacuerdo ( )
- Muy desacuerdo ( )
6. ¿Cuán de acuerdo está con el tiempo que duró su proceso de inducción en la constructora?
- Muy de acuerdo ( )
- De acuerdo ( )
- Ni de acuerdo ni desacuerdo ( )
- Desacuerdo ( )
- Muy desacuerdo ( )
7. ¿Cuán de acuerdo está con el mecanismo o forma de entrevista que se le aplicó al ingresar a la empresa?
- Muy de acuerdo ( )
- De acuerdo ( )
- Ni de acuerdo ni desacuerdo ( )
- Desacuerdo ( )
- Muy desacuerdo ( )
8. ¿Está de acuerdo con el profesional que lo entrevistó y cree que está calificado para aplicar esta técnica?
- Muy de acuerdo ( )
- De acuerdo ( )
- Ni de acuerdo ni desacuerdo ( )
- Desacuerdo ( )
- Muy desacuerdo ( )
9. ¿Cuán de acuerdo está en que hay una evaluación constante de su trabajo y sus resultados?
- Muy de acuerdo ( )
- De acuerdo ( )
- Ni de acuerdo ni desacuerdo ( )
- Desacuerdo ( )
- Muy desacuerdo ( )



10. ¿Cuán de acuerdo está en que la empresa deba preocuparse evaluando la carga emocional y/o psicológica de sus colaboradores?
- Muy de acuerdo ( )
- De acuerdo ( )
- Ni de acuerdo ni desacuerdo ( )
- Desacuerdo ( )
- Muy desacuerdo ( )
11. ¿Cuán de acuerdo está en que la empresa hace lo necesario para retener al personal y crear fidelización en ellos?
- Muy de acuerdo ( )
- De acuerdo ( )
- Ni de acuerdo ni desacuerdo ( )
- Desacuerdo ( )
- Muy desacuerdo ( )
12. ¿Cuán de acuerdo está con las maneras y formas en que la empresa trata de convencerlo a continuar laborando con ellos?
- Muy de acuerdo ( )
- De acuerdo ( )
- Ni de acuerdo ni desacuerdo ( )
- Desacuerdo ( )
- Muy desacuerdo ( )
13. ¿Está de acuerdo con los beneficios laborales brindados por la empresa hacia sus colaboradores?
- Muy de acuerdo ( )
- De acuerdo ( )
- Ni de acuerdo ni desacuerdo ( )
- Desacuerdo ( )
- Muy desacuerdo ( )
14. ¿Está de acuerdo con la necesidad de generarle mayores beneficios laborales para obtener un mayor compromiso de los trabajadores?
- Muy de acuerdo ( )
- De acuerdo ( )
- Ni de acuerdo ni desacuerdo ( )
- Desacuerdo ( )
- Muy desacuerdo ( )

15. ¿Cuán de acuerdo está con el monto de dinero mensual que percibe por trabajar en la constructora?
- Muy de acuerdo ( )
- De acuerdo ( )
- Ni de acuerdo ni desacuerdo ( )
- Desacuerdo ( )
- Muy desacuerdo ( )
16. ¿Cuán de acuerdo está con que si se aumentaran los salarios el personal se quedaría y hasta tendría un mejor rendimiento?
- Muy de acuerdo ( )
- De acuerdo ( )
- Ni de acuerdo ni desacuerdo ( )
- Desacuerdo ( )
- Muy desacuerdo ( )
17. ¿Cuán de acuerdo está con las oportunidades de carrera que ofrece hoy la empresa?
- Muy de acuerdo ( )
- De acuerdo ( )
- Ni de acuerdo ni desacuerdo ( )
- Desacuerdo ( )
- Muy desacuerdo ( )
18. ¿Está de acuerdo que la oportunidad de carrera debería ser más breve para el ascenso dentro de la constructora?
- Muy de acuerdo ( )
- De acuerdo ( )
- Ni de acuerdo ni desacuerdo ( )
- Desacuerdo ( )
- Muy desacuerdo ( )
19. ¿Está de acuerdo con la propuesta de generar factores motivacionales por parte de sus superiores hacia usted dentro de la empresa?
- Muy de acuerdo ( )
- De acuerdo ( )
- Ni de acuerdo ni desacuerdo ( )
- Desacuerdo ( )
- Muy desacuerdo ( )

20. ¿Está de acuerdo con la implementación de lúdicas y dinámicas para mejorar la motivación en la empresa?
- Muy de acuerdo ( )
- De acuerdo ( )
- Ni de acuerdo ni desacuerdo ( )
- Desacuerdo ( )
- Muy desacuerdo ( )
21. ¿Cuán de acuerdo está con las condiciones de ambiente laboral que le ofrece la empresa constructora?
- Muy de acuerdo ( )
- De acuerdo ( )
- Ni de acuerdo ni desacuerdo ( )
- Desacuerdo ( )
- Muy desacuerdo ( )
22. ¿Cuán de acuerdo está en que se desarrollen actividades que mejoren el ambiente laboral actual?
- Muy de acuerdo ( )
- De acuerdo ( )
- Ni de acuerdo ni desacuerdo ( )
- Desacuerdo ( )
- Muy desacuerdo ( )
23. ¿Cuán de acuerdo está en que usted se encuentra directamente comprometido con la empresa?
- Muy de acuerdo ( )
- De acuerdo ( )
- Ni de acuerdo ni desacuerdo ( )
- Desacuerdo ( )
- Muy desacuerdo ( )
24. ¿Cuán de acuerdo está en decir que su compromiso actual es debido a lo poco o mucho que le brinda la empresa?
- Muy de acuerdo ( )
- De acuerdo ( )
- Ni de acuerdo ni desacuerdo ( )
- Desacuerdo ( )
- Muy desacuerdo ( )

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Selección de personal y relación con la rotación de colaboradores operarios: Empresa constructora G&R de Trujillo. 2021".

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área de recursos humanos como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	María Fernanda Becerra Villacorta	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ( )
Área de Formación académica:	Recursos Humanos	
Áreas de experiencia profesional:	Recursos Humanos	
Institución donde labora:	Best Empresarial Sh	
Tiempo de experiencia profesional en el área :	2 a 4 años (X)	Más de 5 años ( )

### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.
- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión del área según el autor.

Categoría	
ESENCIAL	
UTIL PERO PRESCINDIBLE	
INNECESARIO	

<i>Evaluación</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Está de acuerdo que hay una evaluación constante de su trabajo y los resultados?</li> <li>✓ ¿Está de acuerdo que la empresa debe preocuparse evaluando la carga emocional y/o psicológica de sus colaboradores?</li> </ul>	/			
<i>Retención de personal</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Está de acuerdo que la empresa hace lo necesario para retener al personal y crear fidelización en ellos?</li> <li>✓ ¿Está de acuerdo con las maneras y formas en que la empresa trata de convencerlo a continuar laborando con ellos?</li> </ul>	/			

**DIMENSIÓN: RENUNCIA/ABANDONO DE TRABAJO**

INDICADOR	Ítem	Esencial	Útil pero prescindible	Innecesario	Observaciones/ Recomendaciones
<i>Beneficios laborales</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Está de acuerdo con los beneficios laborales brindados por la empresa hacia sus colaboradores?</li> <li>✓ ¿Está de acuerdo con la necesidad de generarle mayores beneficios laborales para obtener un mayor compromiso de los trabajadores?</li> </ul>	/			
<i>Remuneración</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Está de acuerdo con el monto de dinero mensual que percibe por trabajar en la constructora?</li> <li>✓ ¿Está de acuerdo con que si se aumentaran los salarios el personal se quedaría y hasta tendría un mejor rendimiento?</li> </ul>	/			
<i>Oportunidad de carrera</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Está de acuerdo con las oportunidades de carrera que ofrece hoy la empresa?</li> <li>✓ ¿Está de acuerdo que la oportunidad de carrera debería ser más breve para el ascenso dentro de la constructora?</li> </ul>	/			

**DIMENSIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL**

INDICADOR	Ítem	Esencial	Útil pero prescindible	Innecesario	Observaciones/ Recomendaciones
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Está de acuerdo con la propuesta de generar factores motivacionales por parte de sus</li> </ul>	/			

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO:** Selección de personal y relación con la rotación de colaboradores operarios. Empresa constructora G&R de Trujillo. 2021".

**DIMENSIÓN: PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN**

INDICADOR	Ítem	Esencial	Útil pero prescindible	Innecesario	Observaciones/ Recomendaciones
<i>Reclutamiento</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Está de acuerdo con la forma en la que se enteró de la convocatoria laboral?</li> <li>✓ ¿Está de acuerdo en que se deban ampliar los medios de comunicación de reclutamiento para una elección de colaboradores más eficiente?</li> </ul>	✓			
<i>Selección</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Está de acuerdo en que fue elegido rigurosamente para el puesto en el que se encuentra laborando?</li> <li>✓ ¿Está de acuerdo en que su elección para el puesto fue por contactos referidos y no por un debido proceso de selección?</li> </ul>	✓			
<i>Inducción</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Estuvo de acuerdo con la propuesta de inducción practicada por la empresa para su ingreso?</li> <li>✓ ¿Está de acuerdo con el tiempo que duró su proceso de inducción en la constructora?</li> </ul>	✓			

**DIMENSIÓN: PERSONAL SELECCIONADO**

INDICADOR	Ítem	Esencial	Útil pero prescindible	Innecesario	Observaciones/ Recomendaciones
<i>Entrevista</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Está de acuerdo con el mecanismo o forma de entrevista que se le aplicó al ingresar a la empresa?</li> <li>✓ ¿Está de acuerdo que el profesional quién lo entrevistó está calificado para aplicar esta técnica?</li> </ul>	✓			

<i>Motivación</i>	superiores hacia usted dentro de la empresa? ✓ ¿Está de acuerdo con la implementación de lúdicas y dinámicas para mejorar la motivación en la empresa?	✓			
<i>Ambiente laboral</i>	✓ ¿Está de acuerdo que la empresa hace lo necesario para retener al personal y crear fidelización en ellos? ✓ ¿Está de acuerdo con las condiciones de ambiente laboral que le ofrece la empresa constructora? ✓ ¿Está de acuerdo en que se desarrollen actividades que mejoren el ambiente laboral actual?	✓			
<i>Compromiso</i>	✓ ¿Está de acuerdo que usted está directamente comprometido con la empresa? ✓ ¿Está de acuerdo en decir que su compromiso actual es debido a lo poco o mucho que le brinda la empresa?	✓			



Firma de Evaluador

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Selección de personal y relación con la rotación de colaboradores operarios. Empresa constructora G&R de Trujillo. 2021". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área de recursos humanos como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

### DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>Nombre del juez:</b>	Héctor Cabada Mispireta
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X ) Doctor ( )
<b>Área de Formación académica:</b>	<b>COMUNICACIONES - MARKETING</b>
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	<b>MARKETING – INVESTIGACIÓN DE MERCADOS</b>
<b>Institución donde labora:</b>	<b>IPSOS PERÚ</b>
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área :</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )

### 1. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.

Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión del área según el autor.

Categoría	
ESENCIAL	
UTIL PERO PRESCINDIBLE	
INNECESARIO	



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO:** Selección de personal y relación con la rotación de colaboradores operarios. Empresa constructora G&R de Trujillo. 2021”.

**DIMENSIÓN:** PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

INDICADOR	Ítem	Esencial	Útil pero prescindible	Innecesario	Observaciones /Recomendaciones
<i>Reclutamiento</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Está de acuerdo con la forma en la que se enteró de la convocatoria laboral?</li> <li>✓ ¿Está de acuerdo en que se deban ampliar los medios de comunicación de reclutamiento para una elección de colaboradores más eficiente?</li> </ul>	X			
<i>Selección</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Está de acuerdo en que fue elegido rigurosamente para el puesto en el que se encuentra laborando?</li> <li>✓ ¿Está de acuerdo en que su elección para el puesto fue por contactos referidos y no por un debido proceso de selección?</li> </ul>	X			
<i>Inducción</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Estuvo de acuerdo con la propuesta de inducción practicada por la empresa para su ingreso?</li> <li>✓ ¿Está de acuerdo con el tiempo que duró su proceso de inducción en la constructora?</li> </ul>	X			

**DIMENSIÓN:** PERSONAL SELECCIONADO

INDICADOR	Ítem	Esencial	Útil pero prescindible	Innecesario	Observaciones /Recomendaciones
<i>Entrevista</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Está de acuerdo con el mecanismo o forma de entrevista que se le aplicó al ingresar a la empresa?</li> <li>✓ ¿Está de acuerdo que el profesional que lo entrevistó está calificado para aplicar esta técnica?</li> </ul>	X			
<i>Evaluación</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Está de acuerdo que hay una evaluación constante de su trabajo y los resultados?</li> <li>✓ ¿Está de acuerdo que la empresa debe preocuparse evaluando la carga emocional y/o psicológica de sus colaboradores?</li> </ul>	X			

<i>Retención de personal</i>	✓ ¿Está de acuerdo que la empresa hace lo necesario para retener al personal y crear fidelización en ellos?	X			
	✓ ¿Está de acuerdo con las maneras y formas en que la empresa trata de convencerlo a continuar laborando con ellos?				

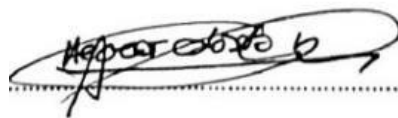
**DIMENSIÓN: RENUNCIA/ABANDONO DE TRABAJO**

INDICADOR	Ítem	Esencial	Útil pero prescindible	Innecesario	Observaciones/Recomendaciones
<i>Beneficios laborales</i>	✓ ¿Está de acuerdo con los beneficios laborales brindados por la empresa hacia sus colaboradores?	X			
	✓ ¿Está de acuerdo con la necesidad de generarle mayores beneficios laborales para obtener un mayor compromiso de los trabajadores?				
<i>Remuneración</i>	✓ ¿Está de acuerdo con el monto de dinero mensual que percibe por trabajar en la constructora?	X			
	✓ ¿Está de acuerdo con que si se aumentaran los salarios el personal se quedaría y hasta tendría un mejor rendimiento?				
<i>Oportunidad de carrera</i>	✓ ¿Está de acuerdo con las oportunidades de carrera que ofrece hoy la empresa?	X			
	✓ ¿Está de acuerdo que la oportunidad de carrera debería ser más breve para el ascenso dentro de la constructora?				

**DIMENSIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL**

INDICADOR	Ítem	Esencial	Útil pero prescindible	Innecesario	Observaciones/Recomendaciones
<i>Motivación</i>	✓ ¿Está de acuerdo con la propuesta de generar factores motivacionales por parte de sus superiores hacia usted dentro de la empresa?	X			
	✓ ¿Está de acuerdo con la implementación de lúdicas y dinámicas para mejorar la motivación en la empresa?				

	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Está de acuerdo que la empresa hace lo necesario para retener al personal y crear fidelización en ellos?</li> </ul>	X			
<i>Ambiente laboral</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Está de acuerdo con las condiciones de ambiente laboral que le ofrece la empresa constructora?</li> <li>✓ ¿Está de acuerdo en que se desarrollen actividades que mejoren el ambiente laboral actual?</li> </ul>				
<i>Compromiso</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Está de acuerdo que usted está directamente comprometido con la empresa?</li> <li>✓ ¿Está de acuerdo en decir que su compromiso actual es debido a lo poco o mucho que le brinda la empresa?</li> </ul>	X			



Firma de Evaluador

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Selección de personal y relación con la rotación de colaboradores operarios. Empresa constructora G&R de Trujillo. 2021". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área de recursos humanos como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

### DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>Nombre del juez:</b>	Gerardo Javier Del Carpio Sánchez
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Doctor ( <input type="checkbox"/> )
<b>Área de Formación académica:</b>	Administración de empresas y Marketing
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Finanzas, Marketing , administración
<b>Institución donde labora:</b>	Grupo Repsol
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( <input type="checkbox"/> ) Más de 5 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )

### 1. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.

Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión del área según el autor.

Categoría	
ESENCIAL	
ÚTIL PERO PRESCINDIBLE	
INNECESARIO	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO:** Selección de personal y relación con la rotación de colaboradores operarios. Empresa constructora G&R de Trujillo. 2021”.

**DIMENSIÓN:** PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

INDICADOR	Ítem	Esencial	Útil pero prescindible	Innecesario	Observaciones/ Recomendaciones
<i>Reclutamiento</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Está de acuerdo con la forma en la que se enteró de la convocatoria laboral?</li> <li>✓ ¿Está de acuerdo en que se deban ampliar los medios de comunicación de reclutamiento para una elección de colaboradores más eficiente?</li> </ul>	X			En el reclutamiento es la empresa la que debe identificar los medios que usa para comunicar la convocatoria dependiendo del perfil del puesto.
<i>Selección</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Está de acuerdo en que fue elegido rigurosamente para el puesto en el que se encuentra laborando?</li> <li>✓ ¿Está de acuerdo en que su elección para el puesto fue por contactos referidos y no por un debido proceso de selección?</li> </ul>	X			
<i>Inducción</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Estuvo de acuerdo con la propuesta de inducción practicada por la empresa para su ingreso?</li> <li>✓ ¿Está de acuerdo con el tiempo que duró su proceso de inducción en la constructora?</li> </ul>	X			Información importante para que el empleado se identifique con los valores de la compañía.

**DIMENSIÓN: PERSONAL SELECCIONADO**

INDICADOR	Ítem	Esencial	Útil pero prescindible	Innecesario	Observaciones/ Recomendaciones
<i>Entrevista</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Está de acuerdo con el mecanismo o forma de entrevista que se le aplicó al ingresar a la empresa?</li> <li>✓ ¿Está de acuerdo que el profesional quién lo entrevistó está calificado para aplicar esta técnica?</li> </ul>	X			Sería relevante conocer que características del perfil del puesto, mucho más que recoger datos del entrevistador.
<i>Evaluación</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Está de acuerdo que hay una evaluación constante de su trabajo y los resultados?</li> <li>✓ ¿Está de acuerdo que la empresa debe preocuparse evaluando la carga emocional y/o psicológica de sus colaboradores?</li> </ul>	X			Esencial, permitirá conocer personas que destaquen por sus habilidades blandas y profesionales que permitan a futuro ascensos o incrementos.
<i>Retención de personal</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Está de acuerdo que la empresa hace lo necesario para retener al personal y crear fidelización en ellos?</li> <li>✓ ¿Está de acuerdo con las maneras y formas en que la empresa trata de convencerlo a continuar laborando con ellos?</li> </ul>	X			Dependiendo de las ofertas laborales del mercado se dan la migración de personal, sin embargo, está muy ligado al perfil del puesto; ( Definir las características del puesto nos ayudará a evaluar si el operario está sobrevalorado.

**DIMENSIÓN: RENUNCIA/ABANDONO DE TRABAJO**

INDICADOR	Ítem	Esencial	Útil pero prescindible	Innecesario	Observaciones/ Recomendaciones
<i>Beneficios laborales</i>	✓ ¿Está de acuerdo con los beneficios laborales brindados por la empresa hacia sus colaboradores?	X			De importancia alta para conocer del status de lo que otorga la compañía frente al mercado.
	✓ ¿Está de acuerdo con la necesidad de generarle mayores beneficios laborales para obtener un mayor compromiso de los trabajadores?				
<i>Remuneración</i>	✓ ¿Está de acuerdo con el monto de dinero mensual que percibe por trabajar en la constructora?	X			
	✓ ¿Está de acuerdo con que si se aumentaran los salarios el personal se quedaría y hasta tendría un mejor rendimiento?				
<i>Oportunidadde carrera</i>	✓ ¿Está de acuerdo con las oportunidades de carrera que ofrece hoy la empresa?	X			
	✓ ¿Está de acuerdo que la oportunidad de carrera debería ser más breve para el ascenso dentro de la constructora?				

**DIMENSIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL**

INDICADOR	Ítem	Esencial	Útil pero prescindible	Innecesario	Observaciones/ Recomendaciones
<i>Motivación</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Está de acuerdo con la propuesta de generar factores motivacionales por parte de sus superiores hacia usted dentro de la empresa?</li> <li>✓ ¿Está de acuerdo con la implementación de lúdicas y dinámicas para mejorar la motivación en la empresa?</li> </ul>	X			Permitirá conocer que puntos son relevantes para el operario que debe ser tomado en cuenta por la compañía. Te permite conocer el grado de compromiso del empleado.
<i>Ambiente laboral</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Está de acuerdo que la empresa hace lo necesario para retener al personal y crear fidelización en ellos?</li> <li>✓ ¿Está de acuerdo con las condiciones de ambiente laboral que le ofrece la empresa constructora?</li> <li>✓ ¿Está de acuerdo en que se desarrollen actividades que mejoren el ambiente laboral actual?</li> </ul>	X			Se identificará puntos de clima laboral que está haciendo bien la compañía y al mismo tiempo identificar todos aquellos que requieren ser implementados.
<i>Compromiso</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Está de acuerdo que usted está directamente comprometido con la empresa?</li> <li>✓ ¿Está de acuerdo en decir que su compromiso actual es debido a lo poco o mucho que le brinda la empresa?</li> </ul>	X			



.....

Firma de Evaluador



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Selección de personal y relación con la rotación de colaboradores operarios. Empresa constructora G&R de Trujillo. 2021". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área de recursos humanos como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

### DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>Nombre del juez:</b>	Rosa Patricia Gálvez Carrillo
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Doctor ( X )
<b>Área de Formación académica:</b>	Investigación
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docencia Universitaria a nivel de Pre-grado y Posgrado.
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo-Trujillo
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área :</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )

### 1. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.

- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión del área según el autor.

Categoría	
ESENCIAL	
UTIL PERO PRESCINDIBLE	
INNECESARIO	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO:** Selección de personal y relación con la rotación de colaboradores operarios. Empresa constructora G&R de Trujillo. 2021”.

**DIMENSIÓN:** PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

INDICADOR	Ítem	Esencial	Útil pero prescindible	Innecesario	Observaciones/ Recomendaciones
<i>Reclutamiento</i>	✓ ¿Está de acuerdo con la forma en la que se enteró de la convocatoria laboral?	X			
	✓ ¿Está de acuerdo en que se deban ampliar los medios de comunicación de reclutamiento para una elección de colaboradores más eficiente?				
<i>Selección</i>	✓ ¿Está de acuerdo en que fue elegido rigurosamente para el puesto en el que se encuentra laborando?	X			
	✓ ¿Está de acuerdo en que su elección para el puesto fue por contactos referidos y no por un debido proceso de selección?				
<i>Inducción</i>	✓ ¿Estuvo de acuerdo con la propuesta de inducción practicada por la empresa para su ingreso?	X			
	✓ ¿Está de acuerdo con el tiempo que duró su proceso de inducción en la constructora?				

**DIMENSIÓN: PERSONAL SELECCIONADO**

INDICADOR	Ítem	Esencial	Útil pero prescindible	Innecesario	Observaciones/ Recomendaciones
<i>Entrevista</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Está de acuerdo con el mecanismo o forma de entrevista que se le aplicó al ingresar a la empresa?</li> <li>✓ ¿Está de acuerdo que el profesional quién lo entrevistó está calificado para aplicar esta técnica?</li> </ul>	X			
<i>Evaluación</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Está de acuerdo que hay una evaluación constante de su trabajo y los resultados?</li> <li>✓ ¿Está de acuerdo que la empresa debe preocuparse evaluando la carga emocional y/o psicológica de sus colaboradores?</li> </ul>	X			
<i>Retención de personal</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Está de acuerdo que la empresa hace lo necesario para retener al personal y crear fidelización en ellos?</li> <li>✓ ¿Está de acuerdo con las maneras y formas en que la empresa trata de convencerlo a continuar laborando con ellos?</li> </ul>	X			


**DIMENSIÓN: RENUNCIA/ABANDONO DE TRABAJO**

INDICADOR	Ítem	Esencial	Útil pero prescindible	Innecesario	Observaciones/ Recomendaciones
<i>Beneficios laborales</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Está de acuerdo con los beneficios laborales brindados por la empresa hacia sus colaboradores?</li> <li>✓ ¿Está de acuerdo con la necesidad de generarle mayores beneficios laborales para obtener un mayor compromiso de los trabajadores?</li> </ul>	X			
<i>Remuneración</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ ¿Está de acuerdo con el monto de dinero mensual que percibe por trabajar en la constructora?</li> <li>✓ ¿Está de acuerdo con que si se aumentaran los salarios el personal se quedaría y hasta tendría un mejor rendimiento?</li> </ul>	X			

<i>Oportunidad de carrera</i>	✓ ¿Está de acuerdo con las oportunidades de carrera que ofrece hoy la empresa?	X			
	✓ ¿Está de acuerdo que la oportunidad de carrera debería ser más breve para el ascenso dentro de la constructora?				

**DIMENSIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL**

INDICADOR	Ítem	Esencial	Útil pero prescindible	Innecesario	Observaciones/ Recomendaciones
<i>Motivación</i>	✓ ¿Está de acuerdo con la propuesta de generar factores motivacionales por parte de sus superiores hacia usted dentro de la empresa?	X			
	✓ ¿Está de acuerdo con la implementación de lúdicas y dinámicas para mejorar la motivación en la empresa?				
	✓ ¿Está de acuerdo que la empresa hace lo necesario para retener al personal y crear fidelización en ellos?	X			
<i>Ambiente laboral</i>	✓ ¿Está de acuerdo con las condiciones de ambiente laboral que le ofrece la empresa constructora?	X			
	✓ ¿Está de acuerdo en que se desarrollen actividades que mejoren el ambiente laboral actual?				
<i>Compromiso</i>	✓ ¿Está de acuerdo que usted está directamente comprometido con la empresa?	X			
	✓ ¿Está de acuerdo en decir que su compromiso actual es debido a lo poco o mucho que le brinda la empresa?				



.....  
Firma de Evaluador

Dra. Rosa Patricia Gálvez Carrillo Biólogo-Microbiólogo  
CBP 4267

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Selección de personal y relación con la rotación de colaboradores operarios. Empresa constructora G&R de Trujillo. 2021". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área de recursos humanos como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

### DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>Nombre del juez:</b>	GONZALO SEIJAS VASQUEZ
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X ) Doctor ( )
<b>Área de Formación académica:</b>	<b>DERECHO</b>
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	RECURSOS HUMANOS / GESTIÓN PÚBLICA
<b>Institución donde labora:</b>	UE PERU SEGURO - MININTER
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área :</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )

### 1. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

Validar lingüísticamente el instrumento, por juicio de expertos.

- Juzgar la pertinencia de los ítems de acuerdo a la dimensión del área según el autor.

Categoría	
ESENCIAL	
UTIL PERO PRESCINDIBLE	
INNECESARIO	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO:** Selección de personal y relación con la rotación de colaboradores operarios. Empresa constructora G&R de Trujillo. 2021”.

**DIMENSIÓN: PROCESOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN**

INDICADOR	Ítem	Esencial	Útil pero prescindible	Innecesario	Observaciones/ Recomendaciones
<i>Reclutamiento</i>	✓ ¿Está de acuerdo con la forma en la que se enteró de la convocatoria laboral?	X			
	✓ ¿Está de acuerdo en que se deban ampliar los medios de comunicación de reclutamiento para una elección de colaboradores más eficiente?				
<i>Selección</i>	✓ ¿Está de acuerdo en que fue elegido rigurosamente para el puesto en el que se encuentra laborando?	X			
	✓ ¿Está de acuerdo en que su elección para el puesto fue por contactos referidos y no por un debido proceso de selección?				
<i>Inducción</i>	✓ ¿Estuvo de acuerdo con la propuesta de inducción practicada por la empresa para su ingreso?	X			
	✓ ¿Está de acuerdo con el tiempo que duró su proceso de inducción en la constructora?				

**DIMENSIÓN: PERSONAL SELECCIONADO**

INDICADOR	Ítem	Esencial	Útil pero prescindible	Innecesario	Observaciones/ Recomendaciones
<i>Entrevista</i>	✓ ¿Está de acuerdo con el mecanismo o forma de entrevista que se le aplicó al ingresar a la empresa?	X			
	✓ ¿Está de acuerdo que el profesional quién lo entrevistó está calificado para aplicar esta técnica?				

<i>Evaluación</i>	<input checked="" type="checkbox"/> ¿Está de acuerdo que hay una evaluación constante de su trabajo y los resultados? <input checked="" type="checkbox"/> ¿Está de acuerdo que la empresa debe preocuparse evaluando la carga emocional y/o psicológica de sus colaboradores?	X			
<i>Retención de personal</i>	<input checked="" type="checkbox"/> ¿Está de acuerdo que la empresa hace lo necesario para retener al personal y crear fidelización en ellos? <input checked="" type="checkbox"/> ¿Está de acuerdo con las maneras y formas en que la empresa trata de convencerlo a continuar laborando con ellos?	X			

**DIMENSIÓN: RENUNCIA/ABANDONO DE TRABAJO**

INDICADOR	Ítem	Esencial	Útil pero prescindible	Innecesario	Observaciones/ Recomendaciones
<i>Beneficios laborales</i>	<input checked="" type="checkbox"/> ¿Está de acuerdo con los beneficios laborales brindados por la empresa hacia sus colaboradores? <input checked="" type="checkbox"/> ¿Está de acuerdo con la necesidad de generarle mayores beneficios laborales para obtener un mayor compromiso de los trabajadores?	X			
<i>Remuneración</i>	<input checked="" type="checkbox"/> ¿Está de acuerdo con el monto de dinero mensual que percibe por trabajar en la constructora? <input checked="" type="checkbox"/> ¿Está de acuerdo con que si se aumentaran los salarios el personal se quedaría y hasta tendría un mejor rendimiento?	X			
<i>Oportunidad de carrera</i>	<input checked="" type="checkbox"/> ¿Está de acuerdo con las oportunidades de carrera que ofrece hoy la empresa? <input checked="" type="checkbox"/> ¿Está de acuerdo que la oportunidad de carrera debería ser más breve para el ascenso dentro de la constructora?	X			

**DIMENSIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL**

INDICADOR	Ítem	Esencial	Útil pero prescindible	Innecesario	Observaciones/ Recomendaciones
<i>Motivación</i>	✓ ¿Está de acuerdo con la propuesta de generar factores motivacionales por parte de sus superiores hacia usted dentro de la empresa?	X			
	✓ ¿Está de acuerdo con la implementación de lúdicas y dinámicas para mejorar la motivación en la empresa?				
	✓ ¿Está de acuerdo que la empresa hace lo necesario para retener al personal y crear fidelización en ellos?	X			
<i>Ambiente laboral</i>	✓ ¿Está de acuerdo con las condiciones de ambiente laboral que le ofrece la empresa constructora?	X			
	✓ ¿Está de acuerdo en que se desarrollen actividades que mejoren el ambiente laboral actual?				
<i>Compromiso</i>	✓ ¿Está de acuerdo que usted está directamente comprometido con la empresa?	X			
	✓ ¿Está de acuerdo en decir que su compromiso actual es debido a lo poco o mucho que le brinda la empresa?				



.....  
Firma de Evaluador



Tabla 1

*Prueba de V de Aiken del Cuestionario de Selección de personal y relación con la rotación de colaboradores operarios. Empresa constructora G&R de Trujillo. 2021*

Item	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	V de Aiken
1	1	1	1	1	1	1.00
2	1	1	1	1	1	1.00
3	1	1	1	1	1	1.00
4	1	1	1	1	1	1.00
5	1	1	1	1	1	1.00
6	1	1	1	1	1	1.00
7	1	1	1	1	1	1.00
8	1	1	1	1	1	1.00
9	1	1	1	1	1	1.00
10	1	1	1	1	1	1.00
11	1	1	1	1	1	1.00
12	1	1	1	1	1	1.00
13	1	1	1	1	1	1.00
14	1	1	1	1	1	1.00
15	1	1	1	1	1	1.00
16	1	1	1	1	1	1.00
17	1	1	1	1	1	1.00
18	1	1	1	1	1	1.00
19	1	1	1	1	1	1.00
20	1	1	1	1	1	1.00
21	1	1	1	1	1	1.00
22	1	1	1	1	1	1.00
23	1	1	1	1	1	1.00
24	1	1	1	1	1	1.00

*Nota:* 1: Válido 0: No válido

Interpretación: En la tabla 1 se muestran los resultados de la prueba V de Aiken para analizar la validez de contenido del Cuestionario de Selección de personal y relación con la rotación de colaboradores operarios. Empresa constructora G&R de Trujillo. 2021; en donde se aprecia que según la opinión de los 5 expertos que han participado de dicho proceso todos los ítems que conforman este cuestionario son aceptables y pertinentes en la medición del constructo que dice medir, debido que se obtuvieron un coeficiente de V de Aiken de 1.00 en cada caso según corresponde.

Tabla 2.

*Coefficiente de Alfa de Cronbach de la variable Selección de Personal*

<b>Dimensiones/ Variables</b>	<b><math>\alpha</math></b>	<b>N° de ítems</b>
Proceso de reclutamiento y selección	.854	6
Personal seleccionado	.911	6
Variable Selección de personal	.937	12

Interpretación: En la tabla 2 se muestran los resultados obtenidos al analizar la fiabilidad de los puntajes obtenidos en la variable Selección de Personal y sus dimensiones asociadas, se muestran que para cada uno de los casos existe una fiabilidad adecuada ( $\alpha > 0.70$ ), por lo cual se indica que es posible realizar su aplicación a la muestra de estudio.

Tabla 3.

*Coefficiente de Alfa de Cronbach de la variable Rotación de colaboradores*

<b>Dimensiones/ Variables</b>	<b><math>\alpha</math></b>	<b>N° de ítems</b>
Renuncia/Abandono de Trabajo	.762	6
Clima Organizacional	.719	6
Variable Rotación de colaboradores	.710	24

Interpretación: En la tabla 3 se muestran los resultados obtenidos al analizar la fiabilidad de los puntajes obtenidos en la variable Rotación de colaboradores y sus dimensiones asociadas, se muestran que para cada uno de los casos existe una fiabilidad adecuada ( $\alpha > 0.70$ ), por lo cual se indica que es posible realizar su aplicación a la muestra de estudio.

Tabla 4.

*Coefficiente de Alfa de Cronbach del puntaje total del Cuestionario de Selección de personal y relación con la rotación de colaboradores operarios. Empresa constructora G&R de Trujillo. 2021*

<b>Dimensiones/ Variables</b>	<b><math>\alpha</math></b>	<b>N° de items</b>
Escala total	.908	24

Interpretación: En la tabla 4 se muestran los resultados obtenidos al analizar la fiabilidad de los puntajes obtenidos en el Cuestionario de Selección de personal y relación con la rotación e colaboradores operarios, se muestran que existe una fiabilidad adecuada ( $\alpha > 0.70$ ), por lo cual se indica que es posible realizar su aplicación a la muestra de estudio.

*Resultados de la Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk en variables y dimensiones*

Variable y dimensiones	S-W	$p$
Selección de personal	.948	.220
Procesos de reclutamiento y selección	.974	.748
Personal seleccionado	.916	.042
Rotación de colaboradores	.947	.215
Renuncia/Abandono de trabajo	.931	.091
Clima organizacional	.942	.167

*Nota: N = 25, S-W = Shapiro-Wilk,  $p$  = Nivel de significancia*



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN  
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20604999961
Eduficación y proyectos G&R Constructora S.R.L	
Nombre del Titular o Representante legal: Marco Antonio Reyes Aroca	
Nombres y Apellidos Marco Antonio Reyes Aroca	DNI: 44242394

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [ ], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación Selección de personal y relación con la rotación de colaboradores operarios Empresa "Eduficación de proyectos G&R Constructora S.R.L" Trujillo 2021	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión del Talento Humano	
Autor: Nombres y Apellidos Luis Enrique Ballón Soto	DNI: 47056653

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Trujillo, 11 de Octubre del 2021

Lugar y Fecha:

Firma: 

**(Titular o Representante legal de la Institución)**

(\*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.