



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y
COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

TESIS

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y ROTACIÓN DEL PERSONAL EN LA
EMPRESA TREC PARTNET, SANTIAGO DE SURCO – 2022

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTORA

ALEJANDRA GISSELA GOMEZ ORTIZ
ORCID: 0000-0001-9813-8822

ASESOR

DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE
ORCID: 0000-0003-0128-0123

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

DIRECCIÓN DE ORGANIZACIONES Y PERSONAS

LIMA, PERÚ, JULIO DE 2023



CC BY-ND

<https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>

Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.

Referencia bibliográfica

Gomez Ortiz, A. G. (2023). *Gestión del talento humano y rotación del personal en la empresa Trec Partnet, Santiago de Surco – 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Alejandra Gissela Gomez Ortiz
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	46113185
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-9813-8822
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Luis Alberto Marcelo Quispe
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40612463
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0128-0123
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Luis Alberto Marcelo Quispe
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40612463
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	James Arístides Pajuelo Rodriguez
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	03497186
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Pablo Enrique Cabral Byrne
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	10280491
Datos de la investigación	
Título de la investigación	Gestión del talento humano y rotación del personal en la empresa Trec Partnet, Santiago de Surco – 2022
Línea de investigación Institucional	Ciencia, Tecnología e Innovación
Línea de investigación del Programa	Dirección de Organizaciones y Personas
URL de disciplinas OCDE	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04

FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE
EMPRESAS
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Lima, el Jurado de Sustentación de Tesis conformado por: DR. MARCELO QUISPE, LUIS ALBERTO quien lo preside y los miembros del Jurado MAG. PAJUELO RODRIGUEZ, JAMES ARÍSTIDES y MAG. CABRAL BYRNE, PABLO ENRIQUE, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y ROTACIÓN DEL PERSONAL EN LA
EMPRESA TREC PARTNET, SANTIAGO DE SURCO - 2022

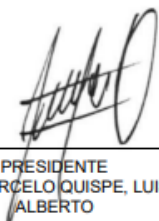
Presentado por la bachiller:

1) ALEJANDRA GISSELA GOMEZ ORTIZ

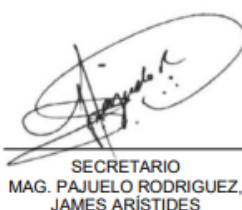
Para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado, acuerdan:

APROBAR POR MAYORÍA

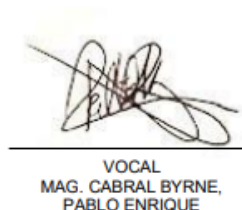
En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 14 de julio del 2023.



PRESIDENTE
DR. MARCELO QUISPE, LUIS
ALBERTO



SECRETARIO
MAG. PAJUELO RODRIGUEZ,
JAMES ARÍSTIDES



VOCAL
MAG. CABRAL BYRNE,
PABLO ENRIQUE

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE docente de la Facultad de Ciencias de Gestión y Comunicaciones de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor de la tesis titulada:

"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y ROTACIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA TREC PARTNET, SANTIAGO DE SURCO – 2022"

Del bachiller ALEJANDRA GISSELA GÓMEZ ORTÍZ, constato que la tesis tiene un índice de similitud de 14% verificable en el reporte de similitud del software Turnitin que se adjunta.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 16 de setiembre de 2023



LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE

DNI: 40612463

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación se lo dedico a mi amado hijo porque es mi motivación y alegría.

AGRADECIMIENTOS

El presente trabajo ha sido realizado gracias a mi asesora de tesis Dra. Ruth Esther Carrasco Ruiz por brindarme una guía en las clases, al Dr. William Héctor Burgos Torres, por contribuir a formar el conocimiento en los trabajos de investigación. Asimismo, deseo agradecer al Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe debido al interés y dedicación en las clases, a la empresa Trec Partnet S.A.C. que me permitió conseguir la información para realizar el trabajo de investigación, así como también a la universidad por apoyarme en continuar la carrera ofreciendo las asesorías.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Justificación e importancia de la investigación.....	20
1.3 Objetivos de la investigación: general y específico.....	21
1.4 Limitaciones de la investigación.....	22
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes de estudios.....	24
2.2 Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado.....	30
2.3 Definición conceptual de la terminología empleada.....	59
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	63
3.2 Población y muestra.....	64
3.3 Hipótesis.....	64
3.4 Variables – Operacionalización.....	65
3.5 Métodos y técnicas de investigación.....	67
3.6 Descripción de los instrumentos utilizados	68
3.7 Análisis estadístico e interpretación de los datos.....	70
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	
4.1 Validación del instrumento.....	74
4.2 Resultados descriptivos de las variables.....	76
4.3 Resultados descriptivos de las dimensiones.....	78
4.4 Resultados descriptivos de las variables relacionadas.....	87
4.5 Prueba de la normalidad para la variable de estudio.....	94
4.6 Procedimientos correlacionales.....	94
CAPÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1 Discusiones.....	100
5.2 Conclusiones.....	105

5.3 Recomendaciones..... 108

REFERENCIAS

ANEXO

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Modelo de calidad de vida en el trabajo de Walton
Tabla 2	Operacionalización de la variable gestión del talento humano
Tabla 3	Operacionalización de la variable rotación del personal
Tabla 4	Ficha técnica del cuestionario de la variable gestión del talento humano
Tabla 5	Ficha técnica del cuestionario de la variable rotación del personal
Tabla 6	Escala de alfa de Cronbach
Tabla 7	Escala de correlación R de Pearson
Tabla 8	Resultados de validación del cuestionario de gestión del talento humano
Tabla 9	Resultados de la validación del cuestionario de rotación del personal
Tabla 10	Fiabilidad del instrumento de la variable gestión del talento humano
Tabla 11	Fiabilidad del instrumento de la variable rotación del personal
Tabla 12	Resultados descriptivos de la variable gestión del talento humano
Tabla 13	Análisis descriptivo de la variable rotación del personal
Tabla 14	Análisis descriptivo de la dimensión incorporación de las personas
Tabla 15	Análisis descriptivos de la dimensión colocación de personas
Tabla 16	Análisis descriptivos de la dimensión recompensar a las personas
Tabla 17	Análisis descriptivos de la dimensión desarrollo de las personas
Tabla 18	Análisis descriptivos de la dimensión retención de las personas
Tabla 19	Análisis descriptivos de la dimensión supervisión de las personas
Tabla 20	Análisis descriptivos de la dimensión remuneración del personal
Tabla 21	Análisis descriptivos de la dimensión condiciones de trabajo
Tabla 22	Análisis descriptivos de la dimensión proceso de aprendizaje
Tabla 23	Análisis descriptivo de la relación entre la gestión del talento humano y la rotación del personal
Tabla 24	Análisis descriptivo de la relación entre el incorporar a las personas y la rotación del personal
Tabla 25	Análisis descriptivo de la relación entre el colocar a las personas y la rotación del personal
Tabla 26	Análisis descriptivo de la relación entre el recompensar a las personas y la rotación del personal

- Tabla 27 Análisis descriptivo de la relación entre el desarrollar a las personas y la rotación del personal
- Tabla 28 Análisis descriptivo de la relación entre el retener a las personas y la rotación del personal
- Tabla 29 Análisis descriptivo de la relación entre el supervisar a las personas y la rotación del personal
- Tabla 30 Resultado de la prueba de normalidad de las variables
- Tabla 31 Resultados de correlación entre la gestión del talento humano y la rotación del personal
- Tabla 32 Resultados de correlación entre la incorporación de las personas y la rotación del personal
- Tabla 33 Resultados de correlación entre la colocación de las personas y la rotación del personal
- Tabla 34 Resultados de correlación entre el recompensar a las personas y la rotación del personal
- Tabla 35 Resultados correlación entre el desarrollo de las personas y la rotación del personal
- Tabla 36 Resultados de correlación entre el retener a las personas y la rotación del personal
- Tabla 37 Resultados de correlación entre la supervisión de las personas y la rotación del personal

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 La programación de la capacitación
- Figura 2 Análisis porcentual de la variable gestión del talento humano
- Figura 3 Análisis porcentual de la variable rotación del personal
- Figura 4 Análisis porcentual de la dimensión incorporación de las personas
- Figura 5 Análisis porcentual de la dimensión colocación de personas
- Figura 6 Análisis porcentual de la dimensión recompensar a las personas
- Figura 7 Análisis porcentual de la dimensión desarrollo de las personas
- Figura 8 Análisis porcentual de la dimensión retención de las personas
- Figura 9 Análisis porcentual de la dimensión supervisión de las personas
- Figura 10 Análisis porcentual de la dimensión remuneración del personal
- Figura 11 Análisis porcentual de la dimensión condiciones de trabajo
- Figura 12 Análisis porcentual de la dimensión proceso de aprendizaje
- Figura 13 Análisis porcentual de la relación entre la gestión del talento humano y la rotación del personal
- Figura 14 Análisis porcentual de la relación entre el incorporar a las personas y la rotación del personal
- Figura 15 Análisis porcentual de la relación entre el colocar a las personas y la rotación del personal
- Figura 16 Análisis porcentual de la relación entre el recompensar a las personas y la rotación del personal
- Figura 17 Análisis porcentual de la relación entre el desarrollar a las personas y la rotación del personal
- Figura 18 Análisis porcentual de la relación entre el retener a las personas y la rotación del personal
- Figura 19 Análisis porcentual de la relación entre el supervisar a las personas y la rotación del personal
- Figura 20 Diagrama de dispersión de las variables gestión del talento humano y rotación del personal

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y ROTACIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA TREC PARTNET, SANTIAGO DE SURCO – 2022

ALEJANDRA GISSELA GOMEZ ORTIZ

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

La investigación realizada tiene como objetivo hallar la relación entre la gestión del talento humano y la rotación del personal de la empresa Trec Partnet, Santiago de Surco. La investigación es de tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental y enfoque cuantitativo. La población cuenta con 35 colaboradores pertenecientes a la empresa. Se utilizó como instrumento de recolección de datos a la encuesta, la cual estuvo conformada por 24 ítems para la variable gestión del talento humano y 15 ítems para la variable rotación del personal. Los instrumentos utilizados presentan criterios de aplicable en la validación de contenido, asimismo, los resultados de fiabilidad de alfa de Cronbach fueron de 0,900 para la prueba de gestión del talento humano y 0,811 para la prueba de rotación de personal. Los resultados estadísticos evidencian que las variables se encuentran relacionadas de manera inversa mostrando una correlación negativa correlación R de Pearson de $-,635^{**}$ siendo una relación negativa alta. En ese sentido, se entiende que aplicar nuevas estrategias integradas a los procesos de la gestión del talento humano, descende el nivel de rotación de personal en la empresa Trec Partnet.

Palabras clave: rotación, personal, gestión, talento humano

**HUMAN TALENT MANAGEMENT AND STAFF TURNOVER OF THE COMPANY'S
TREC PARTNET, SANTIAGO DE SURCO – 2022**

ALEJANDRA GISSELA GOMEZ ORTIZ

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The objective of the research carried out is to find the relationship between the management of human talent and the turnover of the personnel of the company Trec Partnet, Santiago de Surco. The research is of a basic type, correlational level, non-experimental design and quantitative approach. The population has 35 collaborators belonging to the company. The survey was used as a data collection instrument, which consisted of 24 items for the human talent management variable and 15 items for the staff turnover variable. The instruments used present applicable criteria in the validation of content, likewise, the reliability results of Cronbach's alpha were 0.900 for the human talent management test and 0.811 for the staff turnover test. The statistical results show that the variables are inversely related, showing a negative correlation Pearson's R correlation of $-.635^{**}$, being a high negative relationship. In this sense, it is understood that applying new integrated strategies to human talent management processes decreases the level of staff turnover in the Trec Partnet company.

Keywords: turnover, personnel, management, human talent

INTRODUCCIÓN

Actualmente gestionar el talento humano se le otorga relevancia a nivel empresarial mostrándose una tendencia en el mundo debido a la elevada competitividad y factor diferenciador que buscan conseguir. Debido a ello la investigación se encuentra orientada hacia la gestión del talento humano dirigido por la empresa Trec Partnet y la rotación del personal, ubicado en el distrito de Santiago de Surco. En ese sentido, es necesario comprender que al referirse sobre la rotación del personal en la organización, puede darse de manera interna y externa, así como también la posibilidad de ser voluntaria si el trabajador decide concluir el vínculo laboral con la empresa, debido a distintos factores que influyen en la decisión como la remuneración, la seguridad en el área laboral, las oportunidades de ascender lo cual el trabajador busca otras ofertas laborales que cumplan con sus expectativas de mejora y conlleva a generar la renuncia del colaborador.

Un aspecto relevante al interior de la organización es la eficiente gestión del recurso humano, debido a que son quienes realizan las innovaciones, la reingeniería, realizan mejoras continuas que ayudan a maximizar la rentabilidad y solucionar inconvenientes en la empresa, permitiendo posicionarse en el mercado. Es importante que todas las empresas cuenten con estrategias de acuerdo a su visión empresarial que permita gestionar el recurso humano de la manera más pertinente, para ello es importante que cuenten con las personas instruidas que aporten conocimiento y técnica en la empresa, así mismo es los colaboradores deben ser tratados con respeto para crear un ambiente que permita un óptimo desarrollo de las actividades.

La información comprendida en esta tesis fue organizada en función de capítulos para una mejor estructuración de la información.

En el capítulo I, se describió la realidad problemática correspondiente al tema de estudio en distintas partes del mundo que permitió la formulación de los problemas de investigación, la justificación de la investigación, y posteriormente se determinan los objetivos específicos y generales. Finalmente, se mencionaron las limitaciones encontradas al desarrollar el trabajo de investigación.

En el capítulo II, se mencionaron los antecedentes de estudio a nivel nacional e internacional, de igual manera se desarrollan las bases teóricas en las cuales se sustenta la investigación conociendo la historia y características de cada variable de estudio, así también se desarrollan las dimensiones y los indicadores, posteriormente se desarrollaron los términos técnicos empleados en las bases teóricas.

En el capítulo III, se mencionó al tipo y diseño de la investigación, la población y muestra de personas encuestadas, de igual manera se formularon la hipótesis general y específica, luego se desarrollaron las definiciones conceptual y operacional, la operacionalización de la variable que permitieron formular los cuestionarios aplicados para la recolección de datos. Finalmente, se explicaron los procesos desarrollar para la comprobación de las hipótesis.

En el capítulo IV, se desarrolló la validación y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos de las variables, posteriormente se desarrollaron los análisis descriptivos de las variables como de sus dimensiones, luego se desarrollaron las tablas de contingencia de las variables, posteriormente, se desarrollaron la prueba de normalidad de las variables de estudio y finalmente, se desarrollaron los procedimientos correlacionales de las pruebas de hipótesis.

En el capítulo V, se desarrollaron las discusiones, conclusiones y las recomendaciones que pretenden generar cambios para la búsqueda de las soluciones de los problemas presentados.

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática

Al gestionar el talento humano se realizan procesos para atraer, gestionar, desarrollar, motivar y retener a los colaboradores, que las empresas realizan a través del área de recursos humanos con la finalidad de captar a los postulantes adecuados con respecto a las habilidades solicitadas, a su vez retenerlos en las distintas áreas correspondientes, debido a ello es importante porque permite alcanzar las metas a la empresa, mejora la calidad en los procesos dentro de la organización, siendo beneficiado el cliente final. Si en una empresa existe una elevada rotación del personal por cese de funciones de un trabajador para laborar en otra empresa, estas acciones crean un clima laboral desfavorable, incurrir en gastos como capacitaciones constantes, aproximadamente el costo de reemplazar a un colaborador es de un 35% de un sueldo anual y el periodo de adaptación de los colaboradores en las tareas de la compañía en consecuencia se generan retrasos en las metas de la organización.

Actualmente si bien ya existía la rotación del personal antes de COVID-19, en estos dos últimos años se ha podido observar un incremento, debido a ello muchas empresas decidieron cerrar sus negocios mientras que otras tomaron la alternativa de ofrecer atractivas propuestas laborales con la finalidad de captar nuevos talentos. En ese sentido, Weller (2020) menciona que para algunas empresas el trabajo remoto ha sido adoptado como alternativa para continuar con las actividades laborales; sin embargo, al llevarse de manera empírica ha ocasionado sobrecarga en los colaboradores, así mismo se ha demandado un mayor trabajo dentro del área de recursos humanos para retenerlos. Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) indica que la necesidad de control de algunas empresas ha obligado a sus trabajadores instalar softwares espías que controlan su computador y celular, llevando a un nivel de saturación mayor sumado con ello el stress debido a la

pandemia del COVID-19. En ese sentido, existe la posibilidad que el trabajador pueda desconectarse algunos momentos; sin embargo, se observa que no basta con ello al no poder solucionar el problema por sí mismo.

A nivel mundial, Bermúdez (2020) advierte que en Estados Unidos el número de trabajadores que han renunciado a su trabajo se vio elevada respecto a los años anteriores. Casi cuatro millones de trabajadores, equivalentes al 2,7% de toda la fuerza laboral, dejaron sus puestos en abril pasado 2020 siendo la cifra más alta desde que se comenzó a llevar este registro en el año 2000. En la encuesta realizada por Microsoft 365 y LinkedIn (2021) explican que más de 30 mil personas en 31 países, en el cual muestra que el 41% de la fuerza laboral en el mundo ha pensado dejar su trabajo en el año 2021. El estrés y el agotamiento debido a las restricciones de la pandemia, así como el no saber gestionar estos nuevos escenarios laborales, la insatisfacción e incluso el miedo también afectaron a los trabajadores, las personas reconocen que el tiempo que han pasado en casa durante la pandemia les ha hecho replantearse su vida. Pero no solo se debe a un problema padecer el síndrome de burnout, ahora los trabajadores, quieren seguir teletrabajando y las empresas que no se adecuen a esta opción cuentan con mayores posibilidades de sufrir abandonos laborales.

En Latinoamérica, se considera que los factores de mayor impacto en la rotación del personal son la deficiente selección de los postulantes, así como también, un salario inadecuado para las funciones del colaborador, además de una baja identificación con la empresa por parte de los trabajadores (Novella, 2019). Existen medidas que se están implementando para gestionar el talento humano frente a la tensión del trabajo, siendo una alternativa el empleo remoto con horarios flexibles

para evitar aumentar las tasas de rotación de los colaboradores al poder permanecer más tiempo con las familias.

En el caso de México, Gympass Corporate (2020) muestra una de las tasas más relacionadas a la deserción de personal, pues su nivel de rotación es del 70%, sucede entre 3 y 36 meses de actividades laborales, generando un clima de inestabilidad, ello también se produce al no tener un perfil adecuado del talento que buscan y los pocos beneficios laborales que ofrecen a ello se suma que paralelamente se desarrolla un mundo cada vez más hiperconectado existen mayores ofertas de trabajos y la tendencia que actualmente se viene dando es la valoración del ambiente de trabajo y el salario emocional. La revista digital Expansión (2020) menciona que aproximadamente el costo de reemplazar un empleado es el 35% de un salario anual.

A nivel nacional, Astete (2014) presidente de la APERHU menciona que en Perú se encuentra un elevado porcentaje respecto a la rotación de personal que en Latinoamérica siendo un 18% para el Perú en frente a un 5% a 10% para Latinoamérica, ello produce a las empresas costos elevados. Louffat (2021) menciona que de acuerdo con un reciente estudio elaborado por SkillRoad Technology y OnePoll el 40% admitió haber pensado en renunciar por la manera en la que sus empleadores manejaron la crisis del coronavirus en su etapa inicial, por esta razón gestionar el talento es importante para retener a los trabajadores adaptándose a las distintas circunstancias sin perder una identidad de ellos hacia la empresa y viceversa. El desarrollo de nuevos sectores y el incremento de oportunidades laborales al interior del país son actualmente los motivos más importantes que se observa en los índices de rotación de los trabajadores.

A nivel local, Trec Partnet es una empresa dedicada al sector servicios encargada de proporcionar la dotación de personal bajo demanda, ayuda a la

empresa a ser más adaptable frente a la incertidumbre externa, sin la relación particular laboral debido a tener los gastos bajo demanda, la principal función es contratar personal acorde a las necesidades de la empresa; sin embargo, al reclutar y seleccionar el personal la deserción de los trabajadores es más del 50%, dando como consecuencia clientes insatisfechos por el retraso en las actividades laborales, así como también inestabilidad a la empresa en el mercado.

Quintana (2006) sugiere que la gestión del talento humano cuenta con una dimensión interna y otra externa, mediante las cuales se realiza la evaluación del aspirante al puesto de trabajo. Dentro de la dimensión interna se evalúa todo lo concerniente a las habilidades duras y blandas que pueda ofrecer el colaborador a la organización y que se adecue al puesto de trabajo, aportando también nuevos conocimientos que hagan sinergia dentro de la empresa. Trec Partnet de acuerdo con la selección del personal evalúa las condiciones físicas; sin embargo, no es una prioridad que cuente con un adecuado nivel de experiencia o conozca que las actividades que debe realizar dentro de la empresa.

Los procesos para incorporar a las personas hacen referencia a la selección de personal, mediante la cual, la empresa busca ciertas características o cualidades en los postulantes, debido a ello realizan filtros para seleccionar a los más competentes. La empresa Trec Partnet tiene filtros de selección basadas en las habilidades físicas, sin embargo, no muestra rigor de acuerdo con las necesidades de las tareas.

Los procesos para colocar a las personas se encargan de colocarlas en los puestos de trabajo correspondientes y otorgarles tareas, posteriormente se procede a evaluar su desempeño. La empresa Trec Partnet supervisa el desempeño de los trabajadores teniendo en consideración el tiempo que demoran en ejecutar las

actividades, sin embargo, algunos trabajadores no cumplen con las exigencias de la empresa, así como tampoco muestran responsabilidad al ejecutar sus tareas.

Los procesos para recompensar a las personas hacen referencia a los incentivos que brinda una empresa con la finalidad de motivar a sus trabajadores para alcanzar los objetivos. La empresa Trec Partnet brinda bonos por puntualidad, si el colaborador llega a la hora adecuada, sin faltar un solo día se otorga 100 soles, además de 100 soles de comida y 200 soles de pasaje. Sin embargo, por ser un trabajo de mano de obra brindan un sueldo básico.

Los procesos para desarrollar a las personas están basados en brindar la información necesaria con la finalidad de que el colaborador obtenga nuevas habilidades, dirigidas a la mejora en el área respectiva, brindar soluciones, realizando con eficacia las actividades generando una mayor productividad. La empresa Trec brinda sus colaboradores una inducción a través de la computadora mediante videos, posteriormente realizan un examen para entender el funcionamiento del entorno, es importante aprobar, de lo contrario se considera como faltas al momento de buscar ascender dentro de la empresa., así mismo no existen convenios para que los trabajadores asciendan y estén preparados para nuevas funciones

Los procesos para retener a las personas se basan en mantener a los colaboradores de acuerdo con las expectativas trazadas en relación al desempeño de las labores, así como también las motivaciones, a su vez asegurarles las condiciones adecuadas para que continúen trabajando en la empresa, se comprometan con ella y se identifiquen con la misma, evalúa a los trabajadores personas con medidas y promedios de parámetros generales. La empresa Trec Partnet no califica a sus colaboradores por medio de parámetros complejos, además se genera una recarga de trabajo debido a colaboradores que no realizan sus

funciones de manera responsable, sin embargo, se preocupa de las condiciones de limpieza requeridas para evitar accidentes dentro de la empresa.

Los procesos para supervisar a las personas hacen referencia a controlar con la finalidad de mantener una conducta, la cual puede tener variaciones, mientras se encuentre en los límites aceptados; sin embargo, la empresa Trec Partnet no controla algunas actitudes de los trabajadores generando un clima laboral tenso y conflictos entre compañeros. Asimismo, se debe supervisar las llamadas de atención de los colaboradores y respetar el número de incidencias ocasionadas con la finalidad de separar de la empresa en el momento oportuno al colaborador, no brindar una solución al elevado nivel de rotación en la empresa, puede generar inconvenientes a mediano y largo plazo como retrasos en el cumplimiento de los servicios, elevando los gastos al captar personal delegado a realizar las convocatorias, en consecuencia, disminuye la credibilidad de la empresa por no cumplir con el compromiso hacia sus clientes, de igual manera contraviene el clima laboral de la empresa al percibir un ambiente de inestabilidad.

El propósito de este trabajo de investigación es identificar el nivel de relación que existe entre la gestión del talento humano y la rotación del personal de esta manera las empresas que se encuentren con una problemática similar puedan contar con una fuente de información y aplicar soluciones siendo adaptadas a su realidad.

Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre gestión del talento humano y la rotación del personal en la empresa Trec Partnet, Santiago de Surco – 2022?

Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe entre incorporar a las personas y la rotación del personal en la empresa Trec Partnet, Santiago de Surco – 2022?

¿Cuál es la relación que existe entre colocar a las personas y la rotación del personal en la empresa Trec Partnet, Santiago de Surco – 2022?

¿Cuál es la relación que existe entre recompensar a las personas y la rotación del personal en la empresa Trec Partnet, Santiago de Surco – 2022?

¿Cuál es la relación que existe entre desarrollar a las personas y la rotación del personal en la empresa Trec Partnet, Santiago de Surco – 2022?

¿Cuál es la relación que existe entre retener a las personas y la rotación del personal en la empresa Trec Partnet, Santiago de Surco – 2022?

¿Cuál es la relación que existe entre supervisar a las personas y la rotación del personal en la empresa Trec Partnet, Santiago de Surco – 2022?

1.2. Justificación e importancia de la investigación

Esta investigación se considera relevante porque estudia uno de los problemas más importantes para empresas que es el recurso humano, debido a que el trabajador dentro de la organización es clave, ya que aporta conocimiento y técnica, por ello es relevante la tesis de gestión del talento humano y rotación del personal en la empresa Trec Partnet debido a que se encuentra orientada a la rotación de los colaboradores. Existe una tendencia a no valorar el trabajo realizado por los empleados dentro de la empresa, por esta circunstancia buscan nuevas actividades laborales, lo que se investiga es una integración óptima de la empresa con los trabajadores y viceversa, teniendo en cuenta las motivaciones que fidelizan al colaborador. En este sentido, se estudia la problemática en el centro de labores respecto a la elevada rotación del personal, de esta manera, se busca reconocer la relación que existe con la gestión del talento humano con la finalidad de realizar un aporte concerniente la relación entre ambas variables al obtener información a través del instrumento de recolección de datos y posteriormente realizar un proceso estadístico, lo cual permite obtener una

información relevante para la toma de decisiones dentro de la empresa. Es fundamental realizar este tipo de investigación debido a que contribuye generando fuentes de información actualizadas.

Desde la perspectiva teórica, se muestra una explicación sobre la gestión del talento humano con la finalidad de conocer los factores que inciden en la rotación del personal de esta manera mostrar estrategias basadas en los conocimientos teóricos. Asimismo, el desarrollo de la gestión del talento humano se basa en los aportes teóricos de Chiavenato (2020) y el desarrollo de la variable rotación del personal se basa en los aportes teóricos de Robbins y Judge (2017).

Desde la perspectiva práctica, se pretende ofrecer soluciones dentro del área de recursos humanos en base al análisis, el cual permite a la empresa retener al talento humano, fortalecer el clima organizacional, mejorar el desempeño del trabajador, disminuye el desperdicio de tiempo, aumenta los recursos económicos. A su vez se quiere aportar a esta empresa, así como también generar un mayor entendimiento de las estrategias, mediante la gestión del talento humano con la finalidad de conseguir una menor rotación de personal.

Desde la perspectiva metodológica, en la investigación se utilizaron instrumentos para la recolección de datos, así como también los procedimientos estadísticos para medir la relación entre las variables estudiadas de la empresa, los instrumentos en mención fueron validados y pasaron por una prueba piloto que le permita obtener un grado óptimo de confiabilidad.

1.3. Objetivos de la investigación: General y específicos

Objetivo general

Establecer la relación entre la gestión del talento humano y la rotación del personal en la Empresa Trec Partnet, Santiago de Surco – 2022.

Objetivos específicos

Establecer la relación entre incorporar a las personas y la rotación del personal en la empresa Trec Partnet, Santiago de Surco – 2022

Establecer la relación entre la colocar a las personas y la rotación del personal en la empresa Trec Partnet, Santiago de Surco – 2022

Establecer la relación entre recompensar a las personas y la rotación del personal en la empresa Trec Partnet, Santiago de Surco – 2022

Establecer la relación existe entre desarrollar a las personas y la rotación del personal en la empresa Trec Partnet, Santiago de Surco – 2022

Establecer la relación entre retener a las personas y la rotación del personal en la empresa Trec Partnet, Santiago de Surco – 2022

Establecer la relación entre supervisar a las personas y la rotación del personal en la empresa Trec Partnet, Santiago de Surco – 2022

1.4. Limitaciones de la investigación

El trabajo de investigación ha pasado por diversos contratiempos, los cuales fueron relacionados en su mayoría por la carencia de libros actualizados en relación con las variables de estudio. Por otro lado, existió una limitación temporal. A causa de la situación actual del COVID-19, las universidades han buscado una solución que es el acceso remoto a las actividades académicas, las cuales se ejecutan desde el hogar, sobrecargando las responsabilidades hacia el trabajo de investigación con los deberes en la casa y la familia; por lo tanto, el tiempo se ve ampliamente reducido.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios

Antecedentes internacionales

Chango (2019) en la investigación *Gestión del talento humano y su incidencia en la rotación del personal de La empresa Grancomar S.A.*, cuyo objetivo general estuvo orientado a encontrar las causas que generan una elevada rotación de los trabajadores en la empresa Grancomar S.A. La metodología empleada fue de diseño metodológico y de enfoque mixto, con un alcance explicativo, se empleó como instrumentos la entrevista y encuesta, basado en una muestra de 32 personas. La conclusión principal refiere que el área de gestión del talento humano en la función de selección y contratación de personas no optimiza los procesos y tampoco ofrece una información adecuada sobre las metas de la empresa, así mismo no otorga beneficios de carácter económico, influyendo en la rotación del personal. Este antecedente aportó con el árbol de problemas el cual muestra el origen de cada efecto siendo importante para el análisis de los puntos que influyen y generan una contrariedad dentro de la organización, así como también muestra la implementación de las recomendaciones plasmadas para proporcionar una solución adecuada a la empresa.

Endara y Mendoza (2019) desarrollaron un estudio titulado *Modelo de gestión del talento humano para disminuir la rotación en Coprifarm S.A.* con el objetivo de presentar un modelo de gestión del talento humano para reducir la rotación en la empresa Coprifarm S.A. La metodología empleada fue cuantitativa, de tipo descriptivo bibliográfico con una población de 150 trabajadores y una muestra de 15 colaboradores. La conclusión principal menciona que la empresa necesita realizar mejoras en el área de recursos humanos orientada a las necesidades que tiene la empresa en base a ello seleccionar al candidato idóneo para el puesto de trabajo

disponible, de esta manera disminuir la rotación del personal y aumentar las ganancias económicas. Este antecedente aportó en las conclusiones debido a que se hallaron factores importantes desde el reclutamiento como la falta de enfoque que fueron analizados con los teóricos, el método de investigación analítica brinda un mayor conocimiento utilizó el árbol de problemas para identificar las causas y efectos de la situación problemática debido a que profundiza las razones que ocasiona el problema y las consecuencias que conlleva.

Torres (2020) en la investigación denominada *Plan de mejoramiento de la gestión del talento humano en la rotación de personal en la empresa maquinados LTDA en Duitama*, desarrollada con el objetivo de desarrollar un plan de mejoramiento del proceso de gestión de talento humano para mitigar la rotación de personal en la empresa. La metodología empleada fue de nivel correlacional, la población estuvo constituida por 31 trabajadores y muestreo poblacional. En sus resultados se identificaron las posibles causas que llevan al alto índice de rotación del personal e implementar las estrategias que se lograron gracias a las herramientas como la matriz FODA y el diagrama de Ishikawa, ello permitió conocer la importancia de las capacitaciones y el dominio de las actividades a los trabajadores en cuanto a las tareas correspondientes en su área. Este antecedente aportó al presente trabajo de investigación que al observar resultados cuantificables entre las variables gestión del talento humano y rotación del personal encontrando una relación al validar la hipótesis con promedio de 61.86% en la ejecución del plan, así como también el cuestionario para poder realizar la evaluación de la gestión del talento humano, lo cual brinda al presente trabajo de investigación mayor información en la elaboración del instrumento de recolección de datos.

González (2019) en su investigación titulada *Influencia de la gestión del talento humano en la rotación de personal de la empresa Reckrear S.A.S.*, tuvo como objetivo relacionar la gestión del talento humano con la rotación de personal en la empresa. La metodología empleada fue de nivel relacional con enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 40 trabajadores, donde se utilizó una muestra poblacional. La conclusión principal fue que la alta rotación de personal genera la necesidad de contratar personas sin el debido rigor, por ello existe un aumento en la rotación de trabajadores, creándose así un círculo repetitivo. Este antecedente aportó al trabajo de investigación puesto que brindan información teórica para la comprensión de problema y poder emplear alguno de ellos para una mayor comprensión de las variables, así como también, se puede observar las preguntas que están en el cuestionario las cuales son de importancia como guía para el desarrollo del instrumento de recolección de datos.

Mosquera y Burgos (2018) en su investigación titulada *Gestión de talento humano en relación con el ausentismo y rotación de personal en las empresas constructoras de la ciudad de Guayaquil*, desarrollado con el objetivo de realizar un compendio de normas del área de gestión del talento humano con el objetivo de disminuir la rotación de los colaboradores con la intención de elevar la productividad en las empresas constructoras de la ciudad de Guayaquil. La metodología empleada fue de nivel correlacional, enfoque cuantitativo, la población estuvo conformada por 20.699 trabajadores ocupados en las medianas y grandes empresas, en el cual se utilizó el muestreo probabilístico simple para obtener una muestra de 378 trabajadores. La conclusión principal fue que las empresas no han desarrollado estrategias para la retención de trabajadores, los cuales provocan pérdidas silenciosas pero representativas, ello genera un gasto innecesario en indumentaria

de protección e inducción a los nuevos trabajadores, del mismo modo, el retraso en la producción mientras se selección e instruye al personal. Este antecedente apporto con la descripción de la situación problemática, a su vez se observa que el esfuerzo físico es una de las causas que afectan a la segunda variable, rotación de personal, así como también, las soluciones planteadas permiten crear las estrategias de acuerdo con la realidad de la empresa investigada, para disminuir la rotación de trabajadores.

Antecedentes nacionales

Castro (2020) en su investigación titulada *Gestión del talento humano y rotación de personal en el colegio Mayor Secundario Presidente del Perú, Lima – 2020*, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión de talento humano y rotación del personal en Mayor Secundario Presidente del Perú. La metodología empleada fue de nivel correlacional, enfoque cuantitativo, desarrollada en una población de 160 trabajadores. La conclusión principal muestra que existe un vínculo entre la gestión del talento humano y la rotación de colaboradores, debido a que se observa en los cálculos un resultado $\rho = -0.765$, y un nivel de significancia de 0,000. Por consiguiente, los empleados están de acuerdo que la empresa tiene una buena gestión del recurso humano y desean permanecer trabajando para la empresa de presentarse la oportunidad de una rotación del personal seria para ascender a mayores cargos en la institución. Este antecedente aportó al trabajo de investigación por diversas razones. La primera razón es porque muestra una realidad problemática que también afecta a nivel de Latinoamérica respecto a los trabajadores y la falta de estabilidad laboral las pocas condiciones de desarrollo profesional; la segunda razón es porque brinda información relacionada a la problemática a nivel

nacional, descubriendo diversos puntos desde la percepción del trabajador frente a los contratos laborales.

Quispe y Vera (2018) en su investigación titulada *Gestión del talento humano y rotación del personal en la empresa Marose Contratistas Generales S.A.C.* desarrollada con el objetivo de explicar en qué medida la gestión del talento humano está relacionado con la rotación del personal en la empresa. La metodología fue de nivel básica, enfoque cuantitativo, tipo descriptivo correlacional y diseño no experimental transversal, siendo desarrollada en una población constituida por 137 colaboradores. La conclusión principal muestra la importancia del área de gestión del talento humano en la organización y cómo gestiona la incorporación del personal, la colocación de personal, los beneficios que brindan, desarrollo de las personas, retención y supervisión de los trabajadores con la finalidad de alcanzar las metas trazadas por la empresa. Este antecedente aportó al trabajo de investigación considerado que los teóricos consultados son importantes para conocer con mayor amplitud los conceptos; a su vez, proporciona información para considerar en el análisis de la encuesta, de esta manera poder obtener mayor precisión en el procedimiento estadístico.

Osorio (2022) en la investigación titulada *Gestión del potencial humano y rotación del personal en una Universidad Privada de Lima, 2022*, desarrollado con el objetivo de determinar la relación entre la gestión del talento humano y la rotación del personal en una Universidad Privada de Lima, 2022. La metodología fue de nivel correlacional, enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, diseño no experimental, y desarrollada en una población constituida por 20 colaboradores. En la conclusión principal se muestra la situación actual de la rotación de personal en la institución universitaria donde se estableció la existencia de una relación inversa entre las

variables estudio con un coeficiente de relación $\rho = -0,602$ indicando que tiene una moderada rotación de personal. Este antecedente aportó al trabajo de investigación pues brindó información relacionada a la realidad problemática identificando las causas y efectos, profundizando los motivos que ocasionó el problema, así como estrategias que brindan solución a la problemática y son adaptables de acuerdo a las necesidades.

Dolores (2020) en la investigación titulada *La gestión de recursos humanos y la rotación del personal del banco BBVA Continental, Huacho 2019*, desarrollado con el objetivo de establecer cómo la gestión de recursos humanos incide en la rotación del personal. La metodología fue de nivel explicativo, diseño no experimental, enfoque mixto y una población constituida por 30 trabajadores. La conclusión principal fue la gestión de recursos humanos incide en la rotación del personal a un nivel del 99% con un coeficiente de correlación de 0,688 es muy importante aplicar la gestión de recursos humanos porque selecciona al postulante adecuado para desenvolverse en el puesto de trabajo. Este antecedente aportó en las recomendaciones como guía para adaptar algunas soluciones, así como también un alcance en la elaboración la encuesta, a su vez lograr un mayor entendimiento de la problemática en la empresa relacionando los factores que desarrollaron el problema y las consecuencias que debe asumir la empresa de no proceder a cambiarlas.

López (2021) en la investigación titulada *La gestión del talento humano y la rotación de los trabajadores en el área de venta de la empresa Brumoda S.A.C. 2021*, tuvo como objetivo determinar si la gestión del talento humano está relacionada significativamente con la rotación de personal en la empresa Brumoda S.A.C. La metodología fue de nivel correlacional, enfoque cuantitativo siendo desarrollado en una población de 27 colaboradores del área de ventas. La conclusión principal fue

que se encuentra una relación entre la gestión del talento humano con la rotación del personal, mediante el proceso estadístico se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = -0,667$), concluyendo que relación moderada e inversa entre ambas variables, siendo encuestados los colaboradores de los cuales el 70,3% considera que el desempeño gerencial del área de recursos humanos no es debidamente competente, por las deficiencias en la selección y reclutamiento del personal. Estos antecedentes aportaron a la investigación en brindar recomendaciones debido a que la propuesta de incentivos orientados a tener un perfil adecuado del personal que necesita la empresa, así también, un plan de reconocimiento del trabajador para crear estrategias que beneficien al cliente interno.

2.2 Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado

2.2.1. Bases teóricas de la variable gestión del talento humano

López et. al (2018) mencionan que:

La gestión del talento humano nace a principios de la Revolución Industrial, la búsqueda de operarios con las habilidades idóneas se vuelve una necesidad para las empresas realizaban tareas de funciones de control de rendimientos y administración de los salarios. Posteriormente nace la búsqueda de la eficiencia, se concentra en la mejora de todos los procesos realizados por las personas, básicamente no existía una gestión de recursos humanos propiamente establecida, debido a que estaba centrada de manera individual en el trabajador. (p. 16)

Hasta finales de la década de los cincuenta del siglo XX coincidiendo con el auge de la industria manufacturera y sus principales tareas se centran en contratar, pagar y supervisar los resultados individuales. Más adelante, con el incremento de la diversidad de la mano de obra y la preocupación por el equilibrio entre trabajo y ocio-

familia, se incrementan y especializan las funciones de área de recursos humanos, el cual se convierte cada vez más en una pieza clave, como se ha dicho, con la finalidad que a compañía logre sus objetivos.

Respecto al análisis realizado se concluye que las bases teóricas que sustentan la variable gestión del talento humano es la base teórica científica de la gestión administrativa debido a que su desarrollo ha permitido tener una mayor comprensión de las motivaciones de los trabajadores, sean internas o externas, lo que permite comprender las necesidades de los colaboradores y así orientarlas hacia la realización de las metas empresariales, además la administración genera un aporte en la primera variable al utilizar sistemas de control para evaluar los resultados y tomar decisiones de manera pertinente, a su vez el soporte tecnológico permite aportar mayor agilidad mediante el procesamiento de datos, almacenar información de los trabajadores sobre sus aportes en la empresa, ser capaces de analizar y conocer las motivaciones de cada uno, así como sus fortalezas las cuales serán empleadas de acuerdo a las necesidades y momento oportuno.

2.2.1.1. Definiciones de la gestión del talento humano.

Gestionar el talento humano consiste en organizar y dirigir al grupo de colaboradores mediante estrategias para maximizar su rendimiento, brindándole bienestar y seguridad dentro de la empresa. Al respecto, Chiavenato (2020) afirma que: “Es el área que construye talentos por medio de un conjunto integrado de procesos, y que cuida al capital humano de las organizaciones” (p. 9).

La gestión del talento humano desarrolla una relación ganar-ganar debido a armoniza los objetivos empresariales con los objetivos individuales. Por otro lado, se debe considerar que cada trabajador tiene anhelos y motivaciones, la gestión del talento humano apoya estas aspiraciones, de lo contrario, el nivel de rotación

promedio en la empresa, genera una tendencia a elevarse repercutiendo en la estabilidad de esta.

Montoya y Boyero (2016) mencionan que:

Las personas son el recurso principal mediante el cual las empresas cumplen sus objetivos porque brinda habilidades y actitudes, o también llamado valor intangible, cada individuo es único y de acuerdo con sus capacidades aportara de diversas maneras en la organización. (p. 2)

Todas las empresas necesitan de trabajadores, la gestión de recursos humanos es elemental, porque administra a todas las personas dentro de la organización al margen de sus puestos de trabajo dentro de la empresa.

2.2.1.2. Características de la gestión del talento humano.

En la gestión del talento humano se observa diversas características las cuales permiten comprender los procesos con mayor amplitud, de esta manera al área de recursos humanos realiza estrategias para aprovechar las habilidades duras y blandas de los colaboradores. Entre sus características se encuentran:

- Apoyo en el negocio central (core business) del área. Aporta al negocio central porque recluta talentos los cuales mediante estrategias se ocupa de que se mantengan laborando en sus puestos, disfrutar del bienestar en su entorno laboral para que de esta manera se cree una identidad hacia la empresa que potencia y fortalece su desarrollo de la organización, siendo trasladado este valor y percibido por el cliente final.
- Administración de procesos. Son actividades interdependientes con el objetivo de maximizar la sinergia para las empresas y los colaboradores. Adelgazamiento y downsizing. Es la manera de reorganizar la plantilla buscando la mejor configuración operativa y para conseguirlo será necesario

efectuar algunos despidos o no renovar contrato. Se debe seleccionar los trabajadores adecuados que sean de gran utilidad en los puestos de trabajo mediante un programa que cuenta con la información de cada empleado

- Benchmarking y extraversión. Investiga lo que están haciendo bien otras empresas y se realiza comparaciones para aplicar las mejoras y correcciones.
- Equipos de trabajo. Todos los miembros deben brindar información sobre cómo desarrollan sus labores y de qué manera se realizan los productos y/o servicios.
- Consultoría y visión estratégica. Es el servicio que brinda una persona o empresa identificando los problemas y de acuerdo con ello, crea la mejor solución para ser aplicado. Además, produce las modificaciones pertinentes para mejorar dicho departamento.
- Innovación y cambio cultural. Permite el empoderamiento en los trabajadores, cometer errores inteligentes y medibles, promoviendo las ideas en los colaboradores, fomentando un clima organizacional adecuado y recompensando las buenas ideas.
- Importancia de los objetivos y los resultados. Busca la mejora constante a través de conocer las habilidades de los colaboradores, de poner a cada empleado en un puesto adecuado a sus competencias y promover la calidad.
- Búsqueda de la eficiencia de la organización. Se debe dar el correcto uso a los materiales y maquinarias en la organización como parte de la responsabilidad que tiene el trabajador con la empresa, así como también contratar a la cantidad adecuada de colaboradores.
- Visión dirigida hacia el futuro y destino de la empresa. Todas las actividades se deben orientar hacia la misión y visión de la empresa, para ello se debe

evaluar constantemente y si fuese necesario corregir algo se hará para evitar alguna desviación, con el propósito de cumplir los objetivos.

- Asesorar en la administración con personas. Analiza distintos aspectos que influyan en el desempeño laboral con el propósito de eliminar inconvenientes, promoviendo el bienestar, el respeto, la seguridad en el área y reconociendo sus derechos con la finalidad de que los colaboradores realicen sus tareas lo mejor posible.
- Ayudar a los gerentes y los equipos. Brinda información y guía a los jefes del equipo, se enfocan en planificar, dirigir y evaluar las actividades, realizando tareas como reclutamiento, capacitación y desarrollo, desempeño y relaciones laborales.
- Importancia en la libertad y participación. Los colaboradores deben percibir que sus ideas se toman en cuenta, que aportan a las mejoras en la empresa, y se les reconoce su valor.

2.2.1.3. Objetivos de la gestión del talento humano.

Actualmente las organizaciones ponen mayor interés a la gestión de los recursos humanos, antes se ponía importancia únicamente en realizar bien las cosas mediante métodos orientados hacia la eficiencia. Sin embargo, el salto a la eficacia se obtuvo dándole importancia a los objetivos y la realización de su misión como a los resultados. El área de gestión del talento humano tiene como finalidad lo siguiente:

- Promocionar la competitividad de la empresa. Esto significa conocer, guiar y desarrollar las competencias de los trabajadores, para que sean percibidas por el cliente, accionistas y colaboradores.
- Proporcionar a la organización personas bien entrenadas y motivadas. La capacitación con regularidad a los trabajadores tiene gran relevancia, así

también brindar reconocimiento monetario y social. Una forma en que las personas elevan su rendimiento es percibiendo proporcionalidad en las recompensas que reciben de acuerdo con sus logros.

- Aumentar la autoactualización y la satisfacción de las personas en el trabajo. Anteriormente se favorecían únicamente los requisitos de la empresa; sin embargo, actualmente se conoce que los trabajadores deben estar satisfechos en sus puestos de trabajo para ser productivos. Los colaboradores muestran una fuerte tendencia a crear una marcada identidad con su trabajo porque se encuentran la mayor parte de sus vidas en el centro de labores, por ello deben percibir que se les trata de manera equitativa.
- Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo. Hace referencia a la percepción que tiene el trabajador sobre el estilo de administración, la confianza y la libertad para llevar a cabo las metas, el clima laboral grato y la estabilidad en el trabajo. Todo ello se realiza con el propósito de satisfacer la mayoría de las necesidades de cada trabajador.
- Administrar e impulsar el cambio. En un mundo cada vez más informado y competitivo, se producen cambios constantemente, la gestión del talento humano está comprometida en aceptar los cambios y adaptarse a los nuevos enfoques y tendencias en beneficio de la organización.
- Mantener políticas éticas y comportamiento socialmente responsable. La administración del talento humano debe ser equitativa y ceñirse a la ética, los trabajadores deben ser tratados con justicia y sus derechos fundamentales deben ser respetados.
- Construir la mejor empresa y el mejor equipo. Actualmente no solo es importante preocuparse por el bienestar de los trabajadores, también se debe

tener en cuenta la cultura de la empresa y el estilo de administración, los intangibles que influyen en la conducta de las personas como grupo.

2.2.1.4. Modelos de la gestión del talento humano.

Las empresas utilizan modelos operativos los cuales son de tipo cuantitativo simple basadas en experiencias y respaldadas por datos estadísticos. Actualmente se puede encontrar una variedad de modelos de planificación de recursos humanos, algunos son de tipo genérico que comprende a toda la organización y otros son específicos. Dentro de los tipos de modelos encontramos los siguientes:

- Modelo con base en la obtención estimada del producto o servicio. Se orienta a los aspectos cuantitativos, como la cantidad de personas para realizar una determinada labor, para producir un determinado número de productos o realizar el servicio que ofrece la organización.
- Considera que el personal necesario está sujeto a variaciones de acuerdo a la cantidad producida, la cual se encuentra sujeta a fluctuaciones de diversos factores como la tecnología, y recursos financieros. cualquier incremento de la productividad originado por el factor tecnológico conlleva a la reducción de personal necesario; sin embargo, este modelo no considera ciertos imprevistos, huelgas, etc.
- Modelo con base en el seguimiento de los puestos. Hace referencia al nivel operativo de la empresa, escoge un factor estratégico y analizar sus niveles históricos y las proyecciones, así como también la fuerza necesaria, proyectar los niveles históricos futuros de la fuerza de trabajo por medio de una correlación de los niveles históricos y futuros.
- Modelo de sustitución de los puestos clave. Plasma en un esquema a las personas que son posibles sustituir a otras debido a diversas circunstancias.

Algunas organizaciones capacitan a los trabajadores para mejorar la posibilidad de ascender en la empresa. El cual depende de dos componentes: el desempeño actual y la posibilidad de promoción. El primero se deberá obtener a través de una evaluación, así como un dictamen de los jefes respectivos, compañeros y subordinados. Se obtiene una promoción en base al desempeño actual y las proyecciones de éxito a futuro. Esta información detalla todos los logros académicos, experiencia laboral y objetivos personales del trabajador.

- Modelo con base en el flujo de personal. Utiliza un mapa de flujo mediante el cual analiza las entradas, salidas, promociones, brinda la opción de predecir a corto plazo el personal que requerirá la empresa, mientras se presenten otras variaciones. Este modelo puede anticipar las consecuencias como el incremento de rotación y dificultades de reclutamiento, es un modelo cuantitativo que analiza los efectos negativos de las decisiones. Se utiliza en empresas sin planes de expansión.
- Modelo de planificación operativa integral. Analiza los cambios de los trabajadores de la empresa, sigue las entradas y salidas de personas, trata a las personas como cifras que se deben mantener en la organización. Estudia el volumen de producción planificada, la relación con los cambios tecnológicos que afectan a la productividad en los trabajadores, las fluctuaciones de oferta y demanda y la planificación de carreras dentro de la organización.
- Modelos tácticos de planificación del recurso humano. Se encuentra dirigido al mando medio de la organización, incluyendo a los gerentes como administradores del talento humano, suele ser seguido de cambios en la cultura de la empresa para ser incorporadas estas variaciones, pasan de

ceñirse a dar órdenes a ser líderes de colaboradores; así mismo, los colaboradores deben cambiar actitudes y comportamiento, o aprender a asumir riesgos e innovar.

- Modelos estratégicos de la administración de recursos humanos. Se encarga de analizar y brindar soluciones a problemas globales en la empresa, desarrollando una cultura organizacional más participativa e incluyente, teniendo en cuenta las competencias de la organización.

2.2.1.5. Procesos de la gestión del talento humano de Chiavenato (2020).

La gestión del talento humano considera dimensiones que han sido plasmadas en el trabajo de investigación las cuales son:

A. Incorporar a las personas.

Es el primer proceso, el cual hace referencia al ingreso de los postulantes que tienen las habilidades necesarias para la empresa; sin embargo, las empresas no son las únicas que realizan las selecciones, debido a que los trabajadores deciden en donde desean laborar.

En esta etapa se realiza el reclutamiento y selección, es decir, se desarrolla un modelo incremental porque está centrada en la mejora continua de las personas y la inclusión de nuevos talentos.

Los indicadores de la dimensión incorporar a las personas son las siguientes:

- Reclutamiento. Es un proceso que cuenta con dos vías, una de ellas comunica las oportunidades de empleo y atrae a los candidatos al proceso de postulación y añadir colaboradores a la organización para desarrollar sus competencias. El mercado donde se encuentra a los candidatos puede ser dentro de la empresa y fuera de la empresa.

Reclutamiento interno. Participan los trabajadores de la organización para ser ascendidos a un puesto superior al que tenía en su misma área o transcendido formando parte de otro departamento dentro de la organización, privilegia a los trabajadores de la empresa.

Reclutamiento externo. Inicia cuando la aspirante entrega su hoja de vida a la empresa o llena un formulario con sus datos personales. El reclutamiento debe ser realizado con frecuencia.

- Selección de personal. Es un filtro que tiene como finalidad aceptar el ingreso de los postulantes con las habilidades necesarias para ocupar las vacantes en la empresa, debido a que no todas las personas cuentan con las mismas habilidades y competencias, no es solo un análisis actual, sino que también es a futuro para comprender como estarán a largo plazo. Con frecuencia una diversidad técnica de selección y diversos procedimientos los cuales pueden variar respecto al nivel de complejidad de la vacante laboral.

Los tipos de selección de personal son como proceso de comparación, es decir, se observa desde dos puntos del puesto de trabajo y del postulante, presentándose tres alternativas, la primera es el puesto a cubrir y la segunda las características de los postulantes que se presentar para obtener el puesto de trabajo. Cuando el postulante no tiene los requisitos es rechazado, cuando la vacante se consigue llenar debido al postulante idóneo es aceptado, o cuando el postulante tiene más habilidades necesarias para el puesto de trabajo y como proceso de decisión y elección. Puede ser que existan varios candidatos con las características necesarias de ocupar la vacante, en ese caso corresponde al gerente o jefe de área aceptar o rechazar a los candidatos.

- La entrevista. Es la comunicación entre dos o más personas, el entrevistador muestra interés en conocer al entrevistado, mediante la cual permite evaluar al postulante en su conducta y reacciones, teniendo como parámetros la cantidad de candidatos seleccionados, calidad de candidatos seleccionados, velocidad en la selección de los postulantes y los costos de la selección.

B. Colocación de personas.

La empresa esta interconectada en sus funciones, por ello genera puestos de trabajo con distintas características los cuales deben ser cubiertos por individuos capacitados para desarrollar la actividad o con cualidades necesarias para desempeñarlas.

Los procesos para seleccionar personal pueden ser rudimentarios o complejos, el primero da importancia una actividad correctamente realizada que manda la empresa; las personas deben cumplir con las ordenes sin cuestionar ni brindar aportes porque se considera que el método es perfecto. A diferencia de otras organizaciones aceptan aportes, se reúnen para escuchar las propuestas de mejora, cuentan con libertad de elección para desempeñar sus actividades siguiendo las normas principales de la organización.

Tiene como objetivo integrar a los trabajadores en la empresa, ubicarlos en el puesto de trabajo correspondiente, darle sus tareas y evaluar el desempeño. La finalidad que busca es poder establecer medios para supervisar la conducta de las personas dentro de un estilo participativo. Sus indicadores son: orientar a las personas, diseños de puestos y evaluación de desempeño

La dimensión colocación de personas presenta como indicadores:

- Orientar a las personas. Cuando las personas son admitidas en la organización, estas deben conocer hacia donde se orientan las metas de la

organización y cuál es su función a través de metas y resultados que deben conseguir.

Actualmente las organizaciones ya no permiten un mal uso de los recursos con la finalidad de generar mayor productividad, debido a los cambios en el mundo es necesario neutralizar las amenazas, para innovar y aprovechar las oportunidades que generan los cambios debido a ello se necesita elevar constantemente la calidad del trabajo.

El programa de orientación tiene como finalidad, reducir el nivel de ansiedad de las personas. Se produce por el miedo de cometer errores en el puesto de trabajo, reducir la rotación. El punto más elevado se produce al inicio del trabajo, ahorrar tiempo. Si el trabajador no recibe una orientación desperdicia el tiempo, sin embargo, cuando es orientado por el supervisor y sus colegas hace que su inserción sea más rápida, realizar expectativas realistas. Las personas a través del programa de orientación conocerán sus metas y los valores que se desarrollan en la empresa.

- Diseño de puestos. Son actividades que se deben realizar en el puesto y la relación que existe con los demás puestos, al respecto se evidencia el grado de responsabilidad o libertad que desarrolla el trabajador. Dentro del diseño, existen 2 modelos:

Modelo humanista. Se presta atención a las condiciones sociales en la cuales se debe desempeñar las funciones, procura aumentar la comunicación entre las personas y sus jefes para mejorar el ánimo del individuo, sin afectar el desarrollo del trabajo

Modelo de contingencias. Está enfocado en el trabajador, la tarea y el esquema de la empresa, es dinámico, como resultado del avance personal del ocupante y del desarrollo tecnológico de la tarea, debido al mercado altamente competitivo los

puestos no son estáticos, existe una mejora periódica aplicado a desarrollar los talentos. Requiere el uso de las habilidades de autodirección y control de los colaboradores y objetivos definidos entre el trabajador y el jefe con el objetivo de elevar la motivación.

- Descripción de los puestos. Describe lo que hace el trabajador, la forma en que lo hace y las condiciones en que ejecuta su trabajo, se relaciona las tareas y responsabilidades.

Análisis de los puestos. Significa realizar un análisis acerca de las habilidades necesarias para el desarrollo del puesto, se analizan los requisitos físicos y mentales, las responsabilidades y las condiciones para desarrollarlo. Método para recopilar información de los puestos:

Método de la entrevista. Es el método más usado, porque brinda oportunidades para visualizar ciertos inconvenientes que puede resultar del puesto de trabajo y que no es percibido por el encargado del área.

Método del cuestionario. Se reúne información para el puesto de trabajo a través de un formulario. Su principal característica es que brinda eficiencia y economía para obtener información.

Método de observación. Se aplica para labores simples y repetitivas, utiliza un cuestionario el cual será llenado por el observador para llevar un control del análisis.

- Evaluación del desempeño. Identifica, mide y gestiona el desempeño de los trabajadores. Varía de forma individual, dependiendo de varios factores, como la percepción del costo / beneficio del que está dispuesta a realizar una labor. La medición permite conocer el desempeño, proporcionando datos e información sobre la evolución de su actividad laboral, así como las competencias individuales, buscando una mejora continua, por ello

trabajadores necesitan conocer su desempeño y realizar las correcciones oportunas y disminuir la incertidumbre. Sirve para juzgar las competencias de una persona, analiza al evaluado y la relación con el gerente, siendo una herramienta eficaz para solucionar inconvenientes con el desempeño y mejorar la calidad del trabajo. Las principales razones para realizar la evaluación son por las recompensas, la retroalimentación, el desarrollo, las relaciones, percepción y potencial humano.

- Programa de comunicaciones. Es la información y conocimiento que circula dentro de la empresa con el propósito de fortalecer la relación entre los empleados y la organización mediante el desarrollo de un buen clima laboral.

C. Recompensar a las personas.

Menciona que la remuneración se sustenta en los objetivos cumplidos, las empresas desarrollan un sistema de recompensas que atraen, motivan y retienen a los trabajadores, este sistema de recompensa esta de acuerdo con los puestos que ocupan, tiempo de permanencia, desempeño alcanzado y resultados obtenidos.

Todas las personas trabajan con la intención de lograr ciertas expectativas o resultados, se dedican a cumplir las metas de la organización con la intención recibir una recompensa, a su vez la empresa genera bonos, recompensas económicas y participación en los resultados.

La dimensión recompensar a las personas contiene como indicadores a:

- Remuneración. Las empresas están comprometidas en invertir en sus colaboradores mientras consigan las metas de la empresa. La remuneración total son las recompensas medibles que llega a obtener un trabajador, los costos en el personal equivalen al 60% de los gastos de la empresa, en algunos casos la cifra es mayor. Los componentes de la remuneración total son:

La paga fija. Es una retribución por el trabajo efectuado en la empresa, el cual permite alcanzar de manera personal distintas metas, debido a que le proporciona poder económico. Para las empresas el salario es un costo que representa el valor del producto o servicio, y también es una inversión debido a que equivale al dinero con el cual se obtuvo un factor de producción para añadir valor.

Incentivos salariales. Se hace la relación entre los ingresos de los colaboradores de acuerdo con la medida de su rendimiento. Mientras más elevado sea el rendimiento percibirá mayores ingresos.

Bonos y participación en los resultados. Busca premiar al trabajador en cuanto se haya conseguido los objetivos trazados dentro de la organización.

Remuneración en base a competencias. Se basa en la administración tradicional de salarios con la diferencia que se encuentra los factores de evaluación de las habilidades personales.

- Remuneración variable. Se le realiza una retribución basada en los resultados alcanzados, los cuales son divididos entre las personas que hicieron posible el logro, el colaborador gana más en la medida que la empresa gane más y en caso gane menos la organización, también gana menos el trabajador. El pago de un bono anual también, se otorga un pago a fin de año, en relación con el desempeño en la empresa.
- Prestaciones y servicios. Constituyen una parte de la remuneración de los trabajadores, siendo un pago adicional al salario que otorgan las empresas, como retribución adicional al trabajo, se encuentra gran variedad de beneficios que brinda la organización, las cuales incluye asistencia médica, seguro de vida, pago por antigüedad en la compañía, busca facilitar a los trabajadores de

ciertos trastornos y se encuentra vinculado a la responsabilidad social de la organización. Sus tipos son:

- Por su obligatoriedad legal. Son normadas por la ley de cada país y exigibles por los colaboradores, de las cuales podemos encontrar como: vacaciones, gratificaciones, seguro de accidentes, etc.
- Por su naturaleza. Las que se financian económicamente y las que se ofrecen a manera de servicios.
- Por sus objetivos. Se encuentran los beneficios asistenciales y recreativos.

Objetivos individuales. Se encarga de atender diversas necesidades del trabajador. Económicos. Funciona como elemento que atrae y retiene al personal.

Sociales. Son beneficios adicionales al salario que debe reconocer el empleador y que ha sido vinculado bajo un contrato de trabajo, el cual brinda ayuda en varios servicios.

D. Desarrollar a las personas.

Considera que la capacitación desarrolla a los trabajadores, brindándoles información con la finalidad de obtener nuevas actitudes, asimismo, está relacionada al conocimiento y la habilidad de llevarlo a la práctica de manera que genere una ventaja empresarial, siendo un medio para mejorar el desempeño laboral, desarrollando la productividad, creatividad e innovación como consecuencia agrega valor a la organización y a los clientes, además de formar al capital intelectual.

La dimensión desarrollar a las personas presenta los siguientes indicadores:

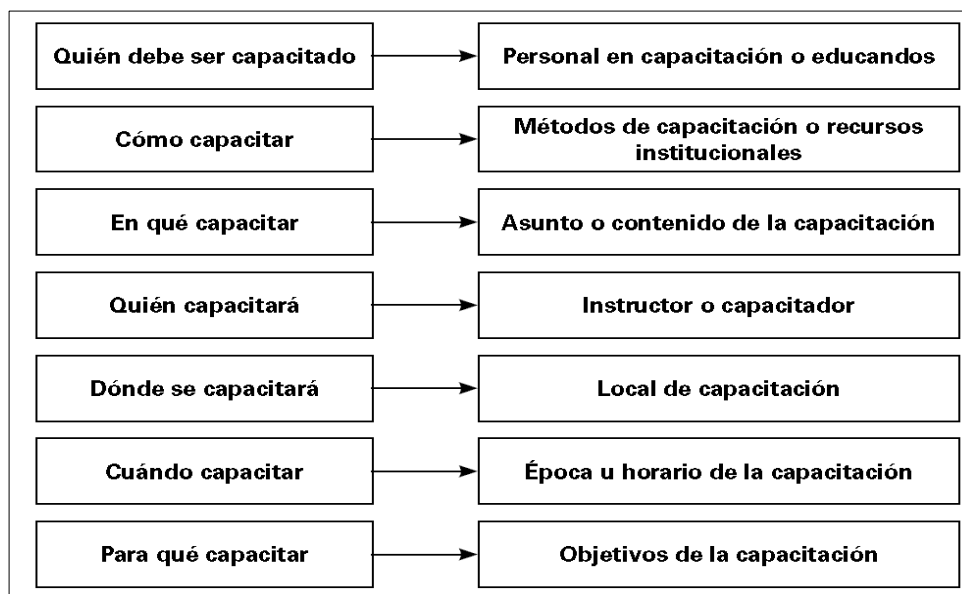
- Capacitación. Es una fase que se lleva a cabo periódicamente, el cual se enfoca en realizar cambios en la conducta del trabajador con el objetivo que este orientado a alcanzar las metas de la organización, busca apoyar a los trabajadores para desarrollar las habilidades y alcanzar los objetivos. Dentro

de la capacitación podemos encontrar diversas técnicas como las lecturas, recursos audiovisuales, teleconferencias, comunicaciones electrónicas, etc.

- **Diseño del programa de capacitación:** Es un proceso que se encarga de analizar las necesidades de vayan surgiendo en la empresa como el desarrollo de nuevas áreas o aumento en los puestos de trabajo, todo en función a ello se realiza la capacitación del personal los modelos de capacitación para el desarrollo deben ser flexibles y cambiar al mismo ritmo que lo hacen los objetivos empresariales con la finalidad de adaptarse a los cambios y tendencias de los clientes.

Figura 1

La programación de la capacitación



Nota: Chiavenato, 2020, p. 380.

- **Cambio y desarrollo de la carrera.** Son los puestos que el trabajador ha desempeñado en su vida laboral, el cual, en el trayecto va realizando labores más complejas y de mayor jerarquía buscando desarrollar una carrera de manera formal en los empleados que muestren capacidades idóneas una carrera a futuro.

Algunas empresas se comprometen con los trabajadores facilitándole desarrollar una carrera de la cual ellos puedan decidir en qué área. Las principales herramientas para el desarrollo de una carrera son: Centros de evaluación (se realiza mediante simuladores, entrevistas y juegos de empresas para la selección de personal), las pruebas psicológicas (proporciona información a los, colaboradores acerca de sus competencias, habilidades e intereses y la evaluación del desempeño).

El desempeño del trabajador se mide en relación con los resultados laborales que son:

- Las proyecciones de las promociones. Es el juicio que realiza el administrador, destacando los potenciales de sus trabajadores, siendo de gran ayuda porque identifica a las personas con potenciales para realizar una carrera.
- La planificación de la sucesión. Prepara a los empleados para ocupar puestos de mayor jerarquía a medida que estos se desocupan.
- Desarrollo de personas. Es la educación como actividades de desarrollo personal y orientación hacia el futuro de la carrera.

Fuera del puesto de trabajo existen dos métodos de desarrollo personal que son los siguientes:

- Tutoría. Es la ayuda que los ejecutivos otorgan a su personal con la finalidad de que puedan ascender, a su vez los tutores son los mismos ejecutivos que guían y apoyan a sus trabajadores y es responsable de el ante la organización. Una de las mayores ventajas que se muestra es el aprender haciendo y una desventaja viene a ser modelar el estilo del mentor.
- Asesoría de los trabajadores. Los empleados reciben orientación para mejorar su desempeño, el administrador interviene cuando se genera falta de disciplina o el trabajador es incapaz de desempeñar su labor correctamente.

E. Retener a las personas.

Una organización eficiente brinda importancia a sus recursos humanos manteniéndolos conformes a largo plazo en la empresa, asegurando una óptima calidad de vida. La empresa se basa en métodos para la retención del personal brindándoles condiciones físicas, psicológicas y sociales atractivas con el propósito de crear una identidad con la empresa, busca conocer las motivaciones internas de los colaboradores. Sus indicadores son:

- **Disciplina.** Es el control que ejerce cada trabajador sobre su conducta, la cual debe ajustarse a las normas que considera la empresa, sin necesidad de ser vigilado constantemente. Sin embargo, no todos los trabajadores aceptan los estatutos, frente a ello, la empresa sanciona a sus colaboradores. Se emplea como procedimiento disciplinario la comunicación de las reglas y documentación de los hechos.
- **Calidad de vida en el trabajo.** Considera criterios físicos, psicológicos y ambientales, de las cuales, por una parte, están los beneficios de los trabajadores y por otro lado se encuentran los intereses de la organización en potenciar la productividad y la calidad.

Tabla 1*Modelo de calidad de vida en el trabajo de Walton*

Factores de la calidad de vida en el trabajo	Dimensiones
Compensación justa y adecuada	<ul style="list-style-type: none"> - Renta (salario) adecuado para el trabajo - Equidad interna (compatibilidad interna) - Equidad externa (compatibilidad externa)
Condiciones de seguridad y salud en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Jornada laboral - Entorno físico (seguro y saludable) - Autonomía
Utilización y desarrollo de capacidades	<ul style="list-style-type: none"> - Significado de la tarea - Identidad de la tarea - Variedad de habilidades - Retroalimentación y Reinformación
Oportunidades de crecimiento y seguridad	<ul style="list-style-type: none"> - Posibilidad de hacer carrera - Crecimiento profesional - Seguridad de empleo - Igualdad de oportunidades
Integración social en la organización	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones interpersonales y grupales - Sentido comunitario - Respeto a las leyes y derechos laborales
Garantías constitucionales	<ul style="list-style-type: none"> - Privacidad personal - Libertad de expresión - Normas y rutinas claras de la organización
Trabajo y espacio total de vida	<ul style="list-style-type: none"> - Papel equilibrado del trabajo y en la vida personal
Relevancia social de la vida en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Imagen de la empresa - Responsabilidad social por los productos/ servicios - Responsabilidad social por los empleados

Nota: Chiavenato, 2020, p. 495.

- Higiene laboral. Son las condiciones laborales que garantizan al trabajador la salud física y mental, siendo de gran importancia el diagnóstico y la prevención de accidentes o enfermedades en el trabajo. La salud puede verse deteriorada

por diversos factores, por ello, los administradores deben poner atención en el bienestar del colaborador, porque, aunque sea el mejor trabajador, si se encuentra deprimido y con baja autoestima puede ser tan ineficaz como uno hospitalizado.

- Seguridad. Es el conjunto de medidas que debe tomar una organización para prevenir accidentes, sea eliminando las irregularidades en el área, así como realizar prácticas preventivas.

F. Supervisar a las personas.

Hace referencia a brindar un seguimiento, orientación y mantener la conducta de los trabajadores respetando sus diferencias dentro de las normas de la empresa, en un ambiente participativo, beneficiando el autocontrol y autonomía del trabajador. Dentro del área de gestión del talento humano se necesita procesar grandes cantidades de información para realizar una toma de decisiones pertinente, de esta manera se minimiza la incertidumbre. Actualmente la información se fue descentralizando de recursos humanos, para ser manejada por los gerentes encontrando necesario que tomen las decisiones respecto a su equipo, así mismo las bases de datos se están compartiendo a los colaboradores con la finalidad de que puedan recibir retroalimentación respecto a su desempeño.

La dimensión supervisar a las personas presenta los siguientes indicadores:

- Banco de datos. Los datos son elementos que se almacenan en una cadena de información que concatenados y ordenados tienen sentido, los cuales sirven para tomar decisión y solucionar problemas. El banco de datos almacena información clasificada de manera que facilite el acceso de datos, mediante un programa se realizan las acciones de crear, actualizar, recuperar datos para generar informes. El mantenimiento de las bases de datos corresponde a los

usuarios, quienes tienen el compromiso de actualizar adecuadamente los datos, siendo el área de recursos humanos es necesario actualizarla periódicamente principalmente en nuevas competencias y cursos externos.

Información administrativa. La base de datos del área de recursos humanos procesa, reúne, almacena, mantiene combina y valida datos que necesita la organización sobre sus trabajadores. Este sistema tiene un coste de inversión de acuerdo con el programa, hardware, instalaciones, entrenamiento y costos de mantenimiento, los administradores de la información deben evaluar con cuidado los datos que se ingresan al sistema. Un método adecuado es supervisar el uso del sistema, debido a que cuantas más veces sea utilizado, se torna con mayor eficiencia.

El sistema de información se evalúa con dos medidas el ahorro de costos como reducción de trabajadores en el área de gestión del talento humano, tiempo de espera para conseguir la información por parte de la gerencia y la segunda es la verificación de los efectos del sistema sobre las personas que toman las decisiones.

- Sistema de control. Permite a la empresa tomar decisiones a través de la información disponible con el propósito de orientarlos hacia las metas de la organización los cuales deben estar alineados al bienestar de los trabajadores.

2.2.2. Bases teóricas de la variable rotación del personal

Surgió cuando el artesano o agricultor dejó de trabajar para sí mismo y se puso a las órdenes de un empleador. El desarrollo de las industrias a finales del siglo XIX y motivo la reducción del trabajo agrícola, lo cual generó un número cada vez mayor de obreros asalariados en las fábricas, en ese momento apareció la necesidad de medir la rotación de los trabajadores y las causas que la generaban.

La disminución en la rotación laboral en la década de 1920 se muestra como una tendencia, se busca conocer los motivos por el cual los trabajadores dejaron de

renunciar a sus puestos, viéndose una mayor estabilidad, se le atribuye a un cambio en las relaciones laborales. Las nuevas prácticas de los empleadores, catalogadas inicialmente como trabajo asistencial y posteriormente como desarrollo de mercados laborales internos, se encontraban orientadas a reforzar el vínculo entre los colaboradores y las empresas. Uno de los puntos más resaltantes fue la creación de departamentos de personal o de empleo, los beneficios basados en la antigüedad, y la provisión de formación en el puesto de trabajo, así como la promoción interna. Estos cambios en las prácticas de empleo se iniciaron en algunas empresas a principios del siglo XX, se intensificaron durante la primera Guerra Mundial y se generalizaron en la década de 1920.

De acuerdo a al análisis realizado se ha determinado que las bases teóricas las cuales sustentan la variable rotación del personal es la base teórica científica psicológica porque su desarrollo permite tener una mayor comprensión de las necesidades de los colaboradores dentro de la empresa siendo un motivo principal de ausentismo laboral el clima organizacional, económico de acuerdo a las necesidad de los trabajadores en lograr sus objetivos y mejorar su calidad de vida lo que permite conocer las expectativas de los colaboradores y generar una relación ganar - ganar, actualmente el soporte tecnológico permite brindar mayor rapidez de acuerdo a las necesidades de los puestos laborales así como saber quiénes tienen el potencial necesario para ser promovidos en la organización.

2.2.2.1. Definiciones de la rotación del personal.

Hace referencia a los cambios dentro de la cantidad de trabajadores que tiene una empresa en las área que maneja, debido a la competitividad constantemente se están creando planes para enfrenar los nuevos desafíos en los cuales algunos colaboradores no están preparados o no se pueden adaptar a ello, también existe el

motivo tecnológico por el cual la empresa debe dejar de prescindir de algunos empleados , así como la jubilación entre otros motivos, pero ello crea la necesidad de encontrar nueva fuerza laboral que ocupen están vacantes, por ello a este ciclo dinámico se le conoce como rotación del personal.

Castillero (2019) refiere que:

Es el proceso por el cual una empresa cambia o reemplaza a sus empleados, generando movimientos de salida o entrada de uno o múltiples empleados no debidos a procesos naturales como la jubilación. Por lo general se vincula a procesos de despido o renuncia por parte de los empleados. (p. 3)

Las organizaciones viven realizando cambios periódicamente, siendo ineludible que los empleados se sientan afectados, los cambios que existen en el mundo, los cambios tecnológicos y las adaptaciones que las empresas deben realizar para no perder competitividad frente a las nuevas condiciones y los nuevos procesos de trabajo modifican en gran medida los requisitos de la fuerza laboral mostrando un inconveniente porque en las instituciones existe una separación entre las necesidades del mercado laboral y la enseñanza, estos inconvenientes ocasionan retrasos a la empresa. Asimismo, Galarza (2000) menciona que: “Es la relación entre el número de empleados que ingresan y los que dejan de trabajar en la organización. La tasa de rotación de personal puede ser un indicador importante en la estabilidad del personal” (p. 227). Es importante conocer la cantidad promedio de empleados que dejan su trabajo en la empresa, así como los cambios en los puestos para controlar la productividad en el centro de labores.

2.2.2.2. Importancia de la rotación del personal.

Los colaboradores son el recurso más importante que tiene una empresa debido a que aporta conocimiento y es un agente del cambio porque interviene en la

mejora de la empresa. La fuga de talentos en la empresa crea un ambiente de inestabilidad, el cual no permite alcanzar los objetivos establecidos debido a que necesita de la sinergia, de las habilidades de cada trabajador para tener una posición relevante en el mercado competitivo.

Chiavenato (2020) menciona que:

El volumen y la duración de las ausencias se relaciona con la satisfacción en el trabajo (...) es indiscutible que la administración del problema de las ausencias produce resultados satisfactorios. Una investigación mostro que los costos de ausentismo de los trabajadores de aseguradoras estadounidenses con un salario medio de 9.21 dólares por hora se estimaron en 876,859 dólares al año, o sea 1096 dólares anuales por empleado. Cada pequeña reducción de los índices por ausentismo produce un ahorro razonable para la organización.
(p. 91)

Es relevante para las empresas disminuir la renuncia de sus trabajadores debido a que la rotación de las personas genera una menor rentabilidad y productividad, siendo una gran influencia la satisfacción en el puesto de labores los cuales se componen de distintos factores como un ambiente laboral optimo, seguridad en el trabajo para desarrollar sus funciones correctamente.

2.2.2.3. Causas de la rotación de personal.

Voluntaria. Cuando el trabajador decide al término del contrato con la empresa dejar de renovarlo, también puede pedir ser separado de la empresa por motivos personales o laborales.

Por decisión del empleador. Cuando la empresa decide separar al trabajador o dejar de renovar el contrato, también puede cambiarlo de puesto de trabajo.

Por ello es necesario conocer el grado de rotación en la entidad, puesto que el índice de separación permite hallar la cantidad de trabajadores que corta el vínculo laboral empresa con relación al número promedio existente, sin embargo, esta fórmula no considera los ingresantes.

2.2.2.4. Tipos de rotación del personal.

Interno. La rotación de personal se puede dar de manera interna en el cual el trabajador no pierde el vínculo con la empresa, hace referencia a las promociones, generación de nuevos puestos de trabajo, este cambio en el puesto laboral puede ser de manera vertical como horizontal.

Reyes (2005) menciona los factores de la rotación interna, los cuales son:

- Transferencia. Es el cambio del puesto de trabajo, en el cual desarrolla las mismas funciones, manteniendo el mismo cargo esta transferencia puede ser determinada por la organización, así como también por el empleado, teniendo en consideración las habilidades y desempeño del colaborador para realizar la transferencia.
- Ascenso. Es la promoción de un colaborador a un cargo de mayor responsabilidad, el cual también considera mayores beneficios. Para este ascenso se considera la antigüedad del colaborador, logros y conocimiento especializado.
- Promociones. Se trata de un cargo de mayor jerarquía sin necesidad de un de sueldo, sin embargo; en la mayoría de los casos suele ser acompañado de un aumento salarial.
- Descenso. Consiste en bajar el grado de responsabilidad en el trabajo del empleado al asumir un puesto de menor jerarquía con menor salario.

Externo. Se origina por la renuncia de manera unilateral del empleado de forma voluntaria, buscando mejoras laborales, también para desarrollar nuevas capacidades en el entorno laboral.

$$\text{índice de rotación} = \frac{\text{Número de empleados separados}}{\text{Promedio efectivo de la organización}}$$

Reyes (2005) respecto a los factores de la rotación externa considera los siguientes:

- Voluntaria. Sucede cuando el colaborador obtiene un puesto de mayor conveniencia.
- Involuntaria. Es cuando el trabajador es colocado en un puesto de menor jerarquía, siendo una decisión unilateral por parte de la empresa de acuerdo con las metas obtenidas por el trabajador.
- Positiva. Cuando los nuevos talentos que ingresan a la empresa aportan con nuevos conocimientos, en reemplazo de los colaboradores con poca eficacia.
- Negativa. Se realiza cuando los colaboradores son despedidos por no adecuarse a las normas disciplinarias necesarios para un clima laboral saludable dentro de la empresa que contribuye al bienestar del trabajador.

2.2.2.5. Dimensiones de la rotación del personal.

A. Remuneraciones.

Es el pago que se realiza a los empleados por el trabajo físico y mental que desempeñan en la organización, con la finalidad de cubrir sus necesidades de acuerdo con el nivel de complejidad que desempeñe, siendo los pagos a los trabajadores uno de los gastos más fuertes que realiza la empresa llegando aproximadamente al 60% de sus costos.

Chiavenato (2020) refiere que: “Es la retribución monetaria que la empresa brinda a cada empleado, velando que esta sea justa y equitativa para cada uno

tomando en cuenta la habilidad, educación, experiencia requerida para el desarrollo eficiente de las tareas que exige un puesto de trabajo en la organización” (p. 284).

Esta dimensión presenta los siguientes indicadores:

- Reducción o aumento de trabajo. Las empresas por distintos factores como temporadas o campañas se ven en la necesidad de aumentar las horas de trabajo con la finalidad de cubrir la demanda en el mercado y no perder una posición respecto a los competidores, lo cual genera las horas extras. Así como también pasan por ajusten financieros o contratiempos dentro de la gerencia que perjudica a los colaboradores en el cumplimiento de la remuneración.
- Racionalidad. Se otorga una retribución justa de acuerdo con la actividad de cada empleado, así como los beneficios por el desempeño deben tener proporcionalidad con el cargo el cual debe ser percibido por el cliente interno para evitar un malestar en la empresa y entre los colaboradores.

B. Condiciones de trabajo.

Son los riesgos que existen en las empresas y que afectan directamente a la integridad de los empleados, aunque el trabajador se encuentre en las condiciones adecuadas para desempeñar su labor, siempre existe un riesgo de suceder accidentes laborales como caídas, cortes, incendios, los cuales deben ser prevenidos para que el riesgo sea menor.

El Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2018) indica que comprende cualquier aspecto relacionado al trabajo que afecte la sanidad de los empleados, teniendo en cuenta, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, así como relacionados a la organización.

La dimensión condiciones de trabajo tiene como indicadores:

- Estabilidad laboral. Es un derecho que favorece al trabajador mediante un contrato el cual lo protege del término de una relación abrupta e injustificada, reconociendo las compensaciones y beneficios de acuerdo con la ley.
- Ambiente laboral. Es la cualidad que tiene el entorno en la empresa, el cual puede ser percibido como positivo o negativo influyendo en la conducta de los trabajadores a su vez depende de la percepción de cada empleado. Un buen ambiente de trabajo mejora la productividad de los empleados, a su vez desarrolla una identidad hacia la empresa al percibirse valorados por la organización, mejorando la sinergia.

C. Proceso de aprendizaje.

Es la adquisición de conocimiento y habilidades a través de un tiempo determinado con la finalidad de dominar un tema o desarrollar mejoras dentro de la organización, brindando soluciones, así como las nuevas técnicas de ejecución de las actividades, generando una predisposición del trabajador a innovar en base a los conocimientos adquiridos o empoderamiento dentro de su área laboral.

Martínez y Ruiz (2011) mencionan que:

Es la capacidad de realizar un proceso que transforma la información en conocimiento. Lo lleva a cabo la propia organización y sus integrantes, individuales o grupales, le afectan factores relacionados con ellos y con el contexto organizativo y lo favorecen ciertas herramientas. Dicho conocimiento se acumula y codifica en mapas cognitivos y modelos mentales, modificando en ocasiones los ya existentes, desarrolla la memoria y la experiencia, detecta errores y los corrige a través de la acción organizativa, y se introduce en las rutinas. Sus resultados le permiten mejorar su actividad, su dotación de recursos y capacidades, y alcanzar y mantener ventajas competitivas. (p. 18)

Esta dimensión presenta los siguientes indicadores:

- Adaptabilidad. Como parte del proceso se encuentra la capacitación que recibe el colaborador antes de iniciar sus labores en la organización para disminuir el sentimiento de incertidumbre y estrés, así como también maximizar su desempeño en el área, evitando errores y previniendo accidentes; parte fundamental de la misma es el apoyo de sus compañeros, los vínculos o relaciones interpersonales conlleva a un mejor desarrollo en el proceso de adaptabilidad brindándole apoyo en las labores e integración en el grupo.
- Reconocimiento. Es la gratitud que expresa una organización a sus colaboradores por su desempeño, el cual puede ser de manera individual o grupal, así mismo puede verse beneficiado de manera económica a través de bonos, participaciones o mediante un reconocimiento público. El propósito estos programas laborales es reforzar comportamientos en los trabajadores que beneficien los objetivos empresariales mediante el reconocimiento de estos creando un refuerzo positivo.

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada

Burnout

El síndrome del trabajador quemado hace referencia al nivel elevado de estrés que puede sufrir un trabajador por un largo periodo de tiempo causando variaciones en su conducta y productividad, afectando también a su salud, generando un rechazo hacia sus labores al interior la organización.

Clima laboral

Es el ambiente dentro de la empresa que es percibido por los trabajadores el cual influye en sus conductas y la relación con los demás, siendo importante para la empresa la crear grupo de trabajo es necesario una comunicación veraz y fluida.

Competencias

Son las habilidades que cuenta un trabajador para responder a las demandas del mercado, tiene las habilidades para realizar de manera eficaz sus actividades hasta cumplir los objetivos organizacionales.

Diseño de puestos

Se refiere a las medidas se deben tomar para crear un ambiente saludable entre los colaboradores, brindar los instrumentos que el trabajador necesita para que realice su trabajo de la mejor manera posible. Se debe evitar los accidentes que puedan se causados por un diseño de trabajo mal diseñado.

Eficacia

Es la capacidad que se tiene para lograr los objetivos, sin importar cómo dicha meta es lograda, los medios, el tiempo o los recursos involucrados en su ejecución.

Proceso

Es un conjunto de etapas que se implementa para realizar las actividades dentro de la organización, con la finalidad de conseguir las metas trazadas de la empresa de manera eficiente.

Remuneración

Se refiere a la contraprestación que se le otorga a una persona por brindar un servicio, de forma periódica por un determinado tiempo de trabajo.

Retroalimentación

Es el método por el cual se otorga información, la cual es procesada y genera una nueva información, siendo aprovechada para mejorar las áreas de la empresa. En la administración de empresas es un sistema que controla las tareas, actividades o productos, a través de la supervisión y evaluación con la finalidad de mejorar los resultados.

Responsabilidad social

Es la obligación que tiene un integrante o una organización frente a los impactos que genera la interacción en la comunidad ya sea en beneficio o detrimento y se hace cargo de ello.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación es aplicada porque está orientada a llevar a la práctica las teorías para la solución de problemas. Ñaupas et al. (2018) mencionan que:

Se llaman aplicadas porque se basan en los resultados de la investigación básica, pura o fundamental, de las ciencias naturales y sociales, se formulan problemas e hipótesis de trabajo para resolver los problemas de la vida social de la comunidad regional o del país. (p. 136)

El estudio presenta un nivel correlacional debido a que tiene dos variables las cuales son analizadas y se procede a explicar la relación entre ambas a través de un patrón predecible. El trabajo de investigación está enfocado a dos variables de estudio las cuales se desea comprobar el nivel de relación entre ambas. Respecto a los estudios descriptivos correlacionales, Hernández y Mendoza (2018) mencionan: “Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p. 109).

Asimismo, es de enfoque cuantitativo por basarse en una secuencia lógica y estructurada de las cuales se realizan los objetivos y preguntas de investigación de las que se forma la hipótesis, se investiga en fuentes de información, como consecuencia se forma un marco teórico, basándose en procesos estadísticos para probar la hipótesis. Ñaupas et al. (2018) mencionan que: “Se caracteriza por utilizar métodos y técnicas cuantitativas y por ende tiene que ver con la medición, el uso de magnitudes, la observación y medición de las unidades de análisis, el muestreo, el tratamiento estadístico” (p. 140).

3.2 Población y muestra

Población

Hernández y Mendoza (2018) indican que: “Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 198). En el caso del estudio, la población está constituido por 35 colaboradores de la empresa Trec Partnet ubicado en el distrito de Surco.

Muestra

Frías et al. (2001) mencionan que:

El tamaño de la muestra es una decisión que compete al investigador pero que en contadas ocasiones llega a justificarse, el número de observaciones del estudio se acostumbra a determinar en función de la tradición, de la accesibilidad de los participantes o de otras circunstancias ajenas al propio planteamiento metodológico. (p. 2)

En la investigación se cuenta con trabajadores propensos a participar en el estudio, en ese sentido, en el estudio no considera una muestra.

3.3 Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre gestión del talento humano y rotación del personal en la empresa Trec Partnet, Santiago de Surco – 2022

Hipótesis específica

Existe relación significativa entre incorporar a las personas y la rotación del personal en la empresa Trec Partnet, Santiago de Surco – 2022.

Existe relación significativa entre la colocar a las personas y la rotación del personal en la empresa Trec Partnet, Santiago de Surco – 2022.

Existe relación significativa entre recompensar a las personas y la rotación del personal en la empresa Trec Partnet, Santiago de Surco – 2022.

Existe relación significativa entre desarrollar a las personas y la rotación del personal en la empresa Trec Partnet, Santiago de Surco – 2022.

Existe relación significativa entre retener a las personas y la rotación del personal en la empresa Trec Partnet, Santiago de Surco – 2022.

Existe relación significativa entre supervisar a las personas y la rotación del personal en la empresa Trec Partnet, Santiago de Surco – 2022.

3.4. Variables – Operacionalización

Definición conceptual de la gestión del talento humano

Chiavenato (2020) menciona que:

La gestión del talento humano es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las “personas” o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño. (p. 9)

Definición operacional de la gestión del talento humano

La gestión del talento humano se mide de acuerdo con los seis procesos como incorporar a las personas, colocar a las personas, recompensar a las personas, desarrollar a las personas, retener a las personas y supervisar a las personas, a su vez cuenta con 14 indicadores que permiten construir un cuestionario de ítems, que se van a juntar a través de la escala de Likert.

Tabla 2*Operacionalización de la variable gestión del talento humano*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rango
Incorporar personas	- Reclutamiento	1 al 4		
Colocar personas	- Selección			
	- Orientar personas			
	- Desempeño	5 al 8		
Recompensar a las personas	- Remuneración	9 al 12	1. Nunca	Alto [101; 117]
	- Prestaciones		2. Casi	Medio
Desarrollar a las personas	- Capacitación	13 al 16	Nunca	[84; 101)
	- Programa de comunicaciones		3. A veces	Bajo
Retener a las personas	- Disciplina	17 al 21	4. Casi siempre	[70; 84)
	- Seguridad laboral		5. Siempre	
Supervisar a las personas	- Sistemas de información administrativa	22 al 24		
	- Sistemas de control			

Definición conceptual de la rotación de personal

Es la separación del trabajador de su centro de labores a través de la renuncia del trabajo o no renovar el contrato con la empresa, realizada de manera unilateral, los cuales no se deben a procesos de salida naturales. Al respecto, Chiavenato (2020) infiere que: “La rotación de personal es el resultado de la salida de algunos empleados y la entrada de otros para sustituirlos en el trabajo” (p. 91).

Definición operacional de la rotación de personal

Esta variable se mide en función de sus tres dimensiones que indican los autores como son: la remuneración del personal, condiciones de trabajo y proceso de aprendizaje.

Tabla 3*Operacionalización de la variable rotación del personal*

Dimensión	Indicador	Ítem	Escala de medición y valores	Niveles y rango
Remuneración del personal	- Reducción o aumento de trabajo	1 al 5	1. Nunca	Malo [47;55)
	- Racionalidad		2. Casi Nunca	Regular
Condiciones de trabajo	- Estabilidad laboral	6 al 10	3. A veces	[55;64)
	- Ambiente laboral		4. Casi siempre	Bueno
Proceso de aprendizaje	- Adaptabilidad	11 al 15	5. Siempre	[64;75]
	- Reconocimiento			

3.5 Métodos y técnicas de investigación

Método

Se utilizó el método hipotético deductivo porque desarrolla una hipótesis la cual se va a contrastar para conocer si existe relación entre las variables de estudio y es deductivo ya que se basa en descubrir datos desconocidos a partir de los datos conocidos con la finalidad de compilarlos, posteriormente se somete a un proceso estadístico para comprobar la veracidad.

Terán (2021) menciona:

El método hipotético-deductivo es un enfoque de la investigación que parte de una teoría sobre el funcionamiento de las cosas y deriva de ella hipótesis comprobables. Es una forma de razonamiento deductivo, ya que parte de principios, suposiciones e ideas generales para llegar a afirmaciones más concretas sobre el aspecto y el funcionamiento del mundo. (p. 1)

Técnica

La medición de las variables de estudio se realizó con la técnica de la encuesta que ha sido aplicado a los colaboradores de la empresa Trec Partnet, mediante el

cual se procedió a evaluar la problemática de la gestión del talento humano y la rotación del personal.

Malhotra (2008) menciona que:

La encuesta se basa en el interrogatorio de los individuos, a quienes se les plantea una variedad de preguntas con respecto a su comportamiento, intenciones, actitudes, conocimiento, motivaciones, así como características demográficas y de su estilo de vida. Estas preguntas se pueden hacer verbalmente, por escrito, mediante una computadora, y las respuestas se pueden obtener en cualquiera de estas formas. Por lo general, el interrogatorio es estructurado, lo cual se refiere al grado de estandarización impuesto por el proceso de recolección de datos. (p. 221)

3.6. Descripción de los instrumentos utilizados

Para recolectar los datos se utilizó dos cuestionarios para medir de manera independiente las dos variables de estudio, y posteriormente realizar la correlación. El instrumento que se utilizó para medir las variables gestión del talento humano y rotación del personal fue el cuestionario. Una vez realizada la validación de contenido de los cuestionarios por criterio de expertos se procede a realizar los análisis estadísticos.

Hernández y Mendoza (2018) argumentan: “La validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento mide con exactitud la variable que verdaderamente pretende medir. Es decir, si refleja el concepto abstracto a través de sus indicadores empíricos” (p. 229).

Ñaupas et al. (2018) infieren que: “La validez es la pertinencia de un instrumento de medición, para medir lo que se quiere medir; se refiere a la exactitud con que el instrumento mide lo que se propone medir” (p. 276).

Instrumento I: Cuestionario la variable gestión del talento humano

El cuestionario es una herramienta de gran importancia dentro del trabajo de investigación debido a que permite evaluar con mayor precisión las respuestas estandarizadas que se encuentran delimitadas respecto a una escala, con la finalidad de recopilar y procesar la información para los procesos estadísticos, teniendo como variable de estudio la gestión del talento humano de la empresa Trec Partnet, las cuales tiene como procesos: Incorporar a las personas, colocar a las personas, recompensar a las personas, desarrollar a las personas, retener a las personas y supervisar a las personas.

Tabla 4

Ficha técnica del cuestionario de la variable gestión del talento humano

Características	Descripciones
Nombre	Cuestionario de la gestión del talento humano
Autor	Gómez Ortiz Alejandra
Objetivo	Evaluación objetiva de la gestión del talento humano en los trabajadores de la empresa Trec Partnet
Ámbito de aplicación	Supermercados Peruanos
Informadores	Gerente de la empresa Trec Partnet
Administración	Individual
Validación	Docentes especialistas e investigadores de la Universidad Autónoma del Perú
Duración	11 minutos aproximadamente
Significación	Evaluación objetiva de la gestión del talento humano en base a Incorporar, colocar, recompensar, desarrollar, retener y supervisar a las personas
Finalidad	Los colaboradores y de esta manera disminuir la rotación del personal
Puntajes	Puntuaciones en la medida de bueno, regular y malo, considerando para el punto de corte el - + 75% de la desviación estándar para cada una de las dimensiones.
Material	Formulario Google

Instrumento II. Cuestionario de la variable rotación del personal

El cuestionario para evaluar las tres dimensiones de la rotación del personal de la empresa Trec Partnet las cuales son: El clima laboral, la motivación laboral y la cultura organizacional.

Tabla 5

Ficha técnica del cuestionario de la variable rotación del personal

Características	Descripciones
Nombre	Cuestionario de la rotación del personal
Autor	Gómez Ortiz Alejandra
Objetivo	Evaluación objetiva de la rotación del personal en la empresa Trec Partnet
Ámbito de aplicación	Supermercados Peruanos
Informadores	Gerente de la empresa Trec Partnet
Administración	Individual
Validación	Docentes especialistas e investigadores de la Universidad Autónoma del Perú
Duración	8 minutos
Significación	Identificar los motivos de la rotación del personal y de esta manera realizar las acciones correspondientes que disminuyan el nivel de rotación
Finalidad	Los trabajadores y de esta manera disminuir la rotación del personal
Puntajes	Puntuaciones en la medida de bueno, regular y malo, considerando para el punto de corte el - + 75% de la desviación estándar para cada una de las dimensiones.
Material	Formulario Google

3.7 Análisis estadístico e interpretación de los datos

Ñaupas et al. (2018) mencionan que:

La estadística proporciona nociones sobre las hipótesis, variables, población, y muestra, que son elementos indispensables en todo proceso de investigación científica, por lo tanto, todo diseño de investigación deberá tener un plan de

análisis estadístico, de lo contrario tendrán serias dificultades para comprobar o verificar las hipótesis. (p. 50)

Después de obtener la información de los colaboradores, se elaboró una base de datos para evaluar el comportamiento que tienen en la medición de las variables. Los resultados obtenidos mediante el alfa de Cronbach superaron el 0.75, lo cual contribuyó a determinar que los instrumentos son confiables.

Tabla 6

Escala de alfa de Cronbach

Rangos	Grado
0.53 a menos	Nula confiabilidad
0,54 a 0,59	Baja confiabilidad
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0.72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,00	Perfecta confiabilidad

Nota: Naupas, et al., 2018, p. 279.

Luego se aplica la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, para determinar la distribución normal de los puntajes de las variables. Al respecto, Romero (2016) manifiesta que: “Kolmogorov-Smirnov también conocida como prueba K-S, es una prueba de significación estadística para verificar si los datos proceden de una distribución normal. Se emplea para variables cuantitativas continuas y cuando el tamaño muestral es mayor de 50” (p. 36).

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos de la prueba de normalidad se aplicó la prueba estadística R de Pearson con el propósito de conocer el grado de relación que existe entre las dos variables de estudio. Por ello, se aplica la prueba de correlación, para poder determinar si la es válida.

Tabla 7*Escala de correlación R de Pearson*

Rango	Relación
-1.00	Correlación positiva perfecta
-0.60 a .0.90	Correlación negativa fuerte
-0.40 a -0.50	Correlación negativa moderada
-0.20 a -0.40	Correlación negativa débil
0.00	Correlación nula
+0.20 a +0.40	Correlación positiva débil
+0.40 a +0.50	Correlación positiva moderada
+0.60 a +0.90	Correlación positiva fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: Naupas et al. 2018, p. 432.

Finalmente, al proceso de la información se continuo con la interpretación de los resultados obtenidos, obteniendo una correlación entre las variables, con lo cual se verificó la hipótesis planteada.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS

RESULTADOS

4.1. Validación del instrumento

Validez del instrumento de la variable gestión del talento humano

La validez del cuestionario de gestión del talento humano ha sido desarrollada mediante el criterio de jueces internos y asesores, teniendo en cuenta a especialistas en la temática y la metodología, quienes concluyeron que la validez del instrumento es adecuada para la recolección de datos. Los resultados de los validadores se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 8

Resultados de validación del cuestionario de gestión del talento humano

Validador	Resultado de aplicabilidad
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable
Dr. William Héctor Burgos Torres	Aplicable
Mg. Jorge Alonso Ramos Chang	Aplicable

Validez del instrumento de la variable rotación del personal

La validez del cuestionario de rotación del personal se realizó por determinación de jueces internos y externos con amplio conocimiento del tema, quienes determinaron la validez de constructo y criterio de los cuestionarios para aplicarlos en la investigación.

Tabla 9

Resultados de validación del cuestionario de rotación del personal

Validador	Resultado de aplicabilidad
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable
Dr. William Héctor Burgos Torres	Aplicable
Mg. Jorge Alonso Ramos Chang	Aplicable

De acuerdo con el criterio de jueces, los ítems considerados en ambos cuestionarios realmente miden la variable gestión del talento humano y rotación del personal, por lo tanto, es adecuado para su medición de confiabilidad.

4.1.1. Análisis de fiabilidad

Fiabilidad del instrumento de gestión del recurso humano.

La determinación de confiabilidad del instrumento de la variable gestión del talento humano se realizó mediante una prueba piloto y desarrollada con la prueba estadística alfa de Cronbach debido a que se utilizó la escala de Likert de cinco alternativas.

Tabla 10

Fiabilidad del instrumento de la variable gestión del talento humano

Alfa de Cronbach	N de elementos
,900	24

En la tabla 10, se muestra el resultado del proceso estadístico alfa de Cronbach, el cual es de 0.900 demostrando que el instrumento de gestión del talento humano muestra una excelente confiabilidad, por lo tanto, se evidencia que el instrumento es aplicable para el recojo de información.

Fiabilidad del instrumento de rotación del personal.

La determinación de la confiabilidad del instrumento de la variable rotación del personal se desarrolló con la prueba estadística alfa de Cronbach y con las puntuaciones recogidas de la prueba piloto. Asimismo, esta prueba se aplica porque la prueba presenta una escala de Likert.

Tabla 11

Fiabilidad del instrumento de la variable rotación del personal

Alfa de Cronbach	N de elementos
,811	15

En la tabla 11, se muestra el estadístico alfa de Cronbach, el cual tiene como resultado 0.811, en consecuencia, se considera que el instrumento de rotación del personal presenta una excelente confiabilidad.

4.2. Análisis descriptivos de las variables

Resultados descriptivos de la variable gestión del talento humano

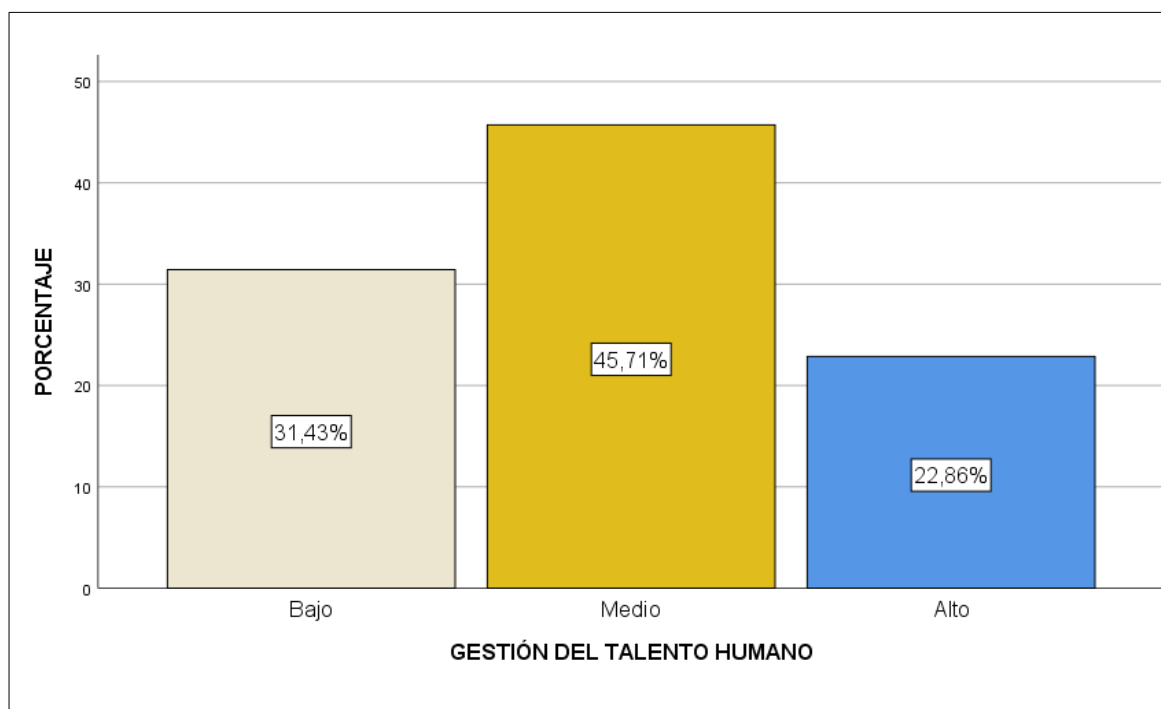
Tabla 12

Resultados descriptivos de la variable gestión del talento humano

	Colaboradores	Porcentaje
Bajo	11	31,4
Medio	16	45,7
Alto	8	22,9
Total	35	100,0

Figura 2

Análisis porcentual de la variable gestión del talento humano



En la tabla 12 y figura 2, se muestra que 16 colaboradores encuestados los cuales representan el 45.7% consideran que la gestión del talento humano se encentra en un grado medio, mientras que 11 colaboradores con un 31.4% considera que la gestión del talento humano es mala, así mismo, 8 colaboradores encuestados consideran que la empresa tiene una buena gestión del talento humano. Debido a ello

se evidencia que la gestión del talento humano no viene siendo completamente eficiente de acuerdo con la percepción de los colaboradores.

Resultados descriptivos de la variable rotación del personal

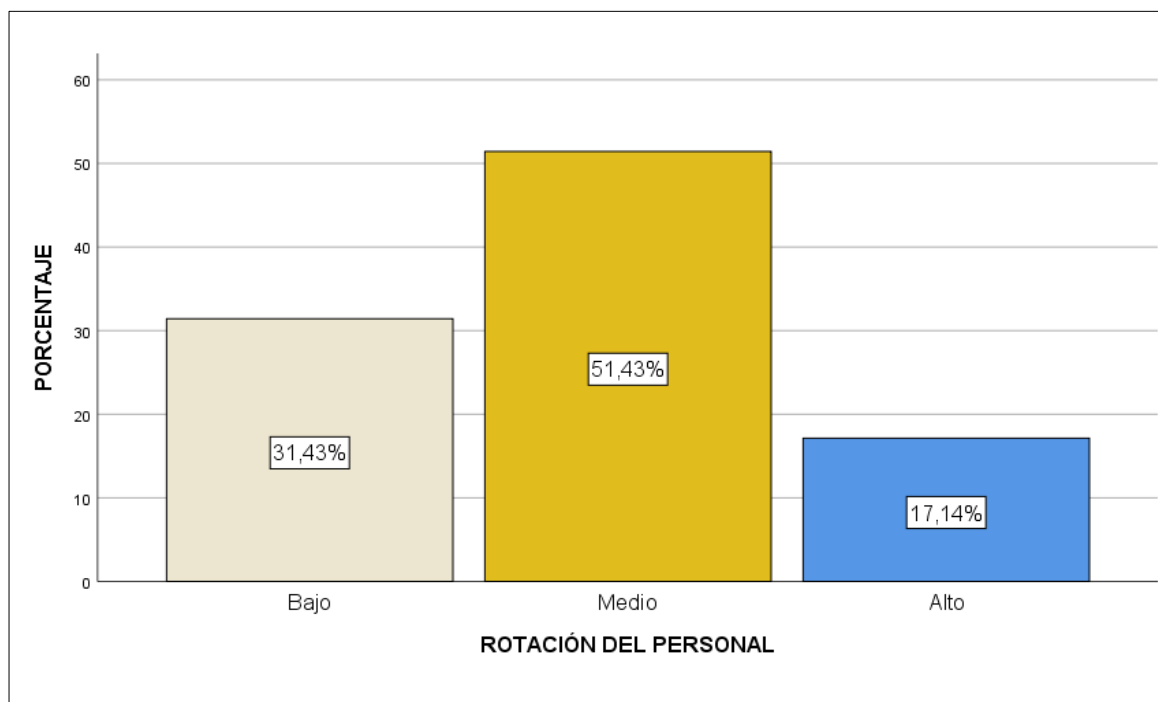
Tabla 13

Análisis descriptivo de la variable rotación del personal

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	8	31.4
Regular	17	51.4
Bueno	10	17.1
Total	35	100,0

Figura 3

Análisis porcentual de la variable rotación del personal



En la tabla 13 y figura 3 se muestra que 17 colaboradores que representan el 51.3% considera que existe una frecuencia regular en la rotación del personal, mientras que 10 colaboradores encuestados siendo el 17.1% considera que existe una buena rotación del personal, por consiguiente 8 colaboradores encuestado siendo el 31.4% opina que tiene una mala rotación del personal. En consecuencia, se debe

considerar nuevas estrategias que reduzcan la fuga de colaboradores, para mantener una mayor estabilidad de la fuerza laboral.

4.3. Resultados descriptivos de las dimensiones

Resultados descriptivos de las dimensiones de la gestión del talento humano

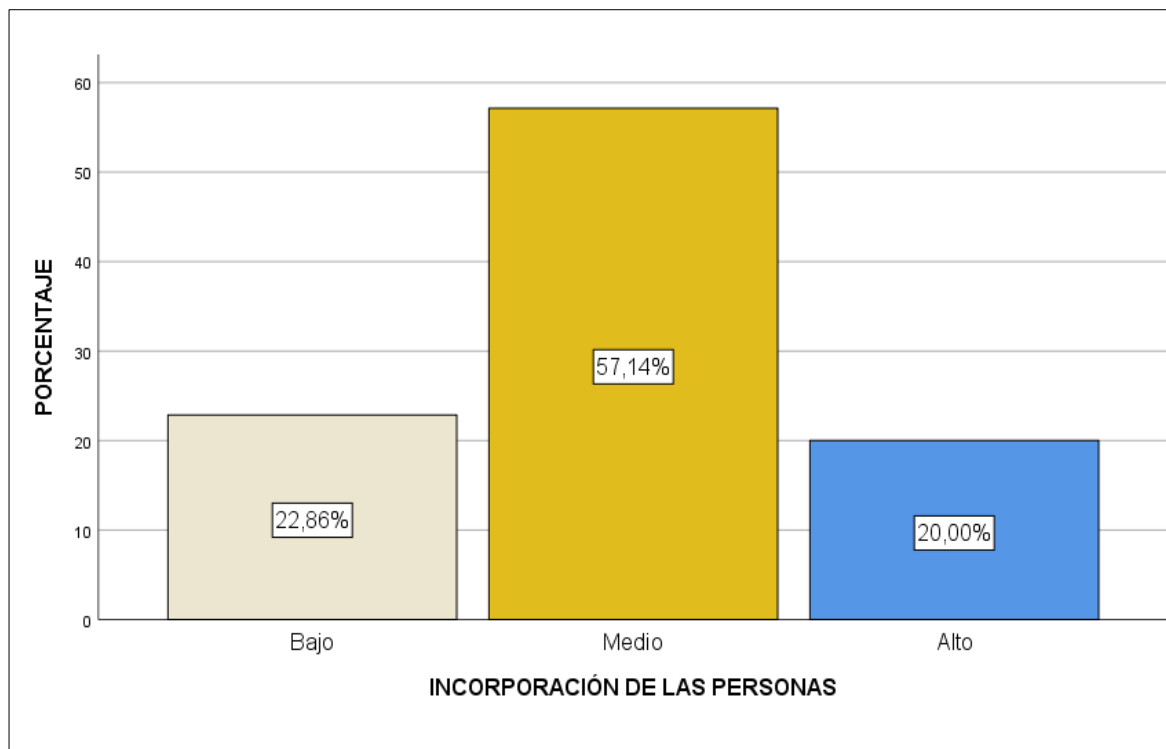
Tabla 14

Análisis descriptivo de la dimensión incorporación de las personas

	Colaboradores	Porcentaje
Bajo	8	22,9
Medio	20	57,1
Alto	7	20,0
Total	35	100,0

Figura 4

Análisis porcentual de la dimensión incorporación de las personas



En la tabla 14 y figura 4 se observa que 20 colaboradores encuestados los cuales representan un 57.1% consideran que tiene un nivel medio al momento de seleccionar personal idóneo, mientras que 8 colaboradores encuestados los cuales

representan un 22.9% afirman que existe un bajo nivel en los filtros de selección de personal, a su vez 7 colaboradores encuestados siendo un 20% consideran que la empresa cuenta con un alto nivel de selección de personal. Debido a ello se muestra una incorporación de las personas a la empresa de forma poco rigurosa en los filtros, que se encuentren relacionados al perfil necesario y las motivaciones de los colaboradores.

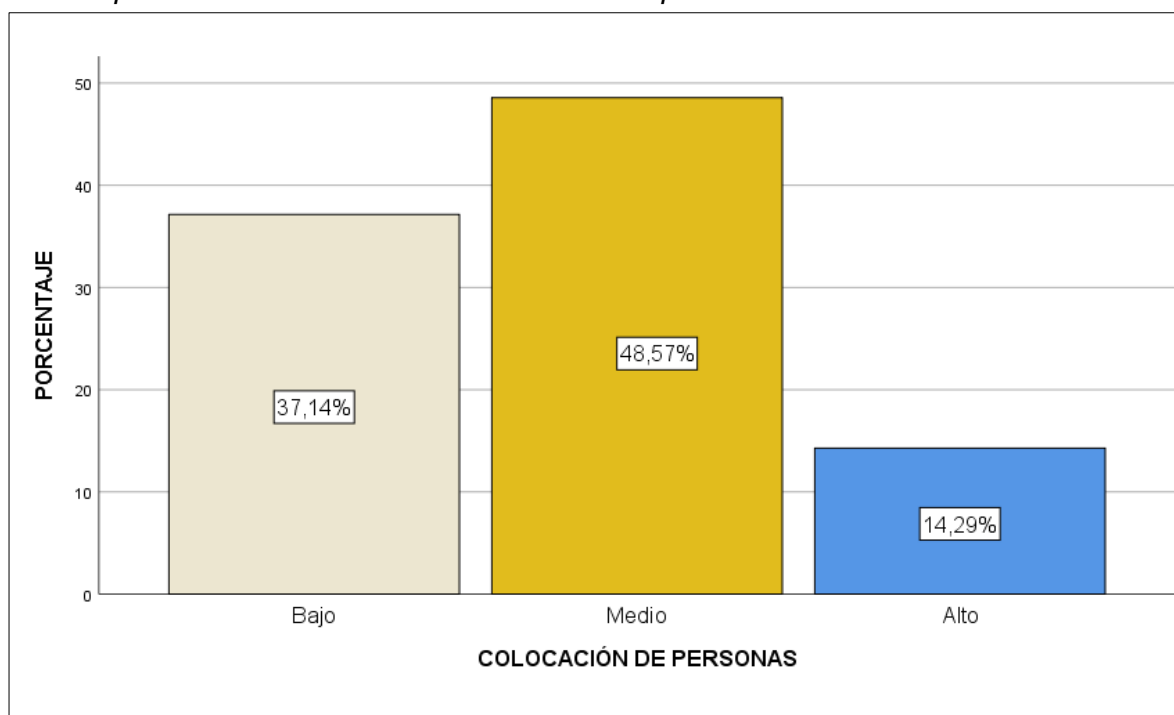
Tabla 15

Análisis descriptivo de la dimensión colocación de personas

	Colaboradores	Porcentaje
Bajo	13	37,1
Medio	17	48,6
Alto	5	14,3
Total	35	100,0

Figura 5

Análisis porcentual de la dimensión colocación de personas



En la tabla 15 y figura 5 que 17 colaboradores encuestados con un 48.57% afirman que tiene un nivel medio el proceso de colocar a las personas de acuerdo con

sus capacidades, mientras que 13 colaboradores encuestados con un 37.1% consideran que tiene un nivel bajo al gestionar la colocación de personas, así mismo, 5 colaboradores encuestados con un 14.3% afirman que la empresa cuenta con un nivel alto respecto a la colocación de personas. Por consiguiente, existe un problema debido a que los colaboradores observan deficiencias al momento de incorporar a las personas en los puestos de trabajo debido a que no va en relación con el desempeño mostrado.

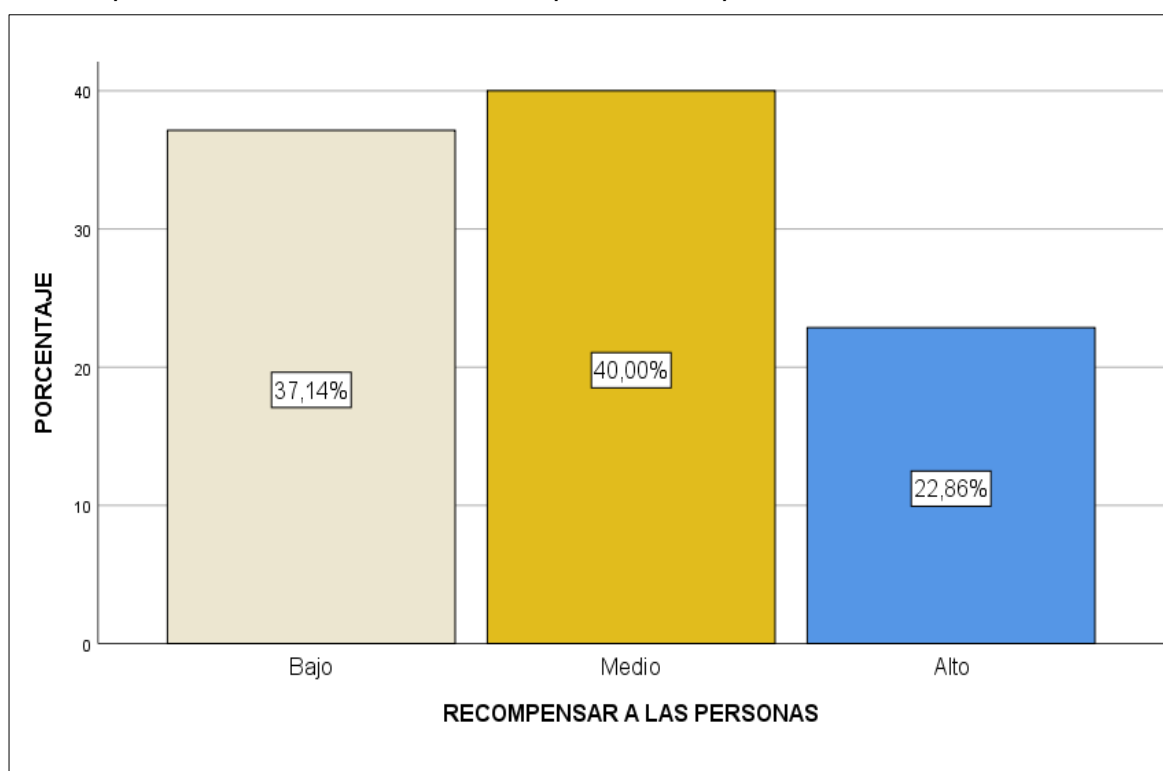
Tabla 16

Análisis descriptivo de la dimensión recompensar a las personas

	Colaboradores	Porcentaje
Bajo	13	37,1
Medio	14	40,0
Alto	8	22,9
Total	35	100,0

Figura 6

Análisis porcentual de la dimensión recompensar a las personas



En la tabla 16 y figura 6 se visualiza que 14 trabajadores encuestados que representan un 40% consideran que existe un nivel medio respecto al proceso de recompensación, así mismo 13 colaboradores encuestados que representan un 37.1% afirman que las recompensas son bajas, mientras que 8 colaboradores siendo el 22.9% lo consideran un nivel alto. Esto muestra que existe un problema al momento de recompensar al colaborador debido a que se debe implementar recompensas no solo monetarias sino también de reconocimiento público para crear una mayor identidad del trabajador con la empresa.

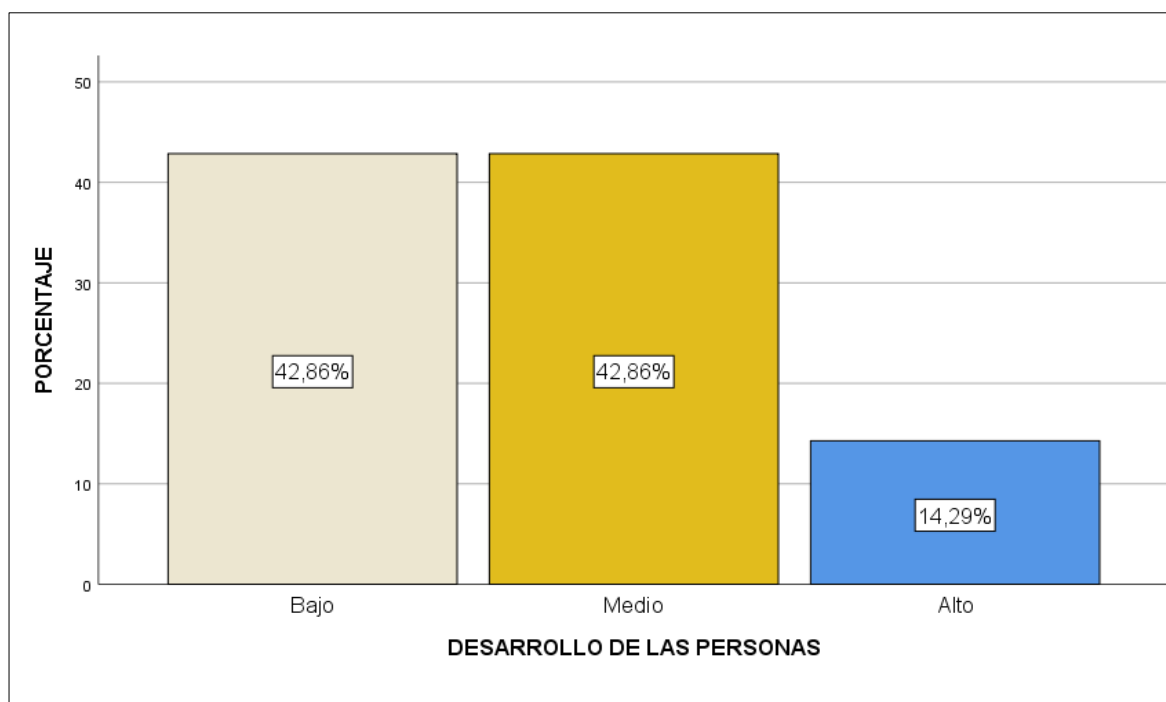
Tabla 17

Análisis descriptivo de la dimensión desarrollo de las personas

	Colaboradores	Porcentaje
Bajo	15	42,9
Medio	15	42,9
Alto	5	14,3
Total	35	100,0

Figura 7

Análisis porcentual de la dimensión desarrollo de las personas



En la tabla 17 y figura 7 se visualiza que 15 colaboradores encuestados que representan un 42.9% consideran que existe un bajo nivel respecto al desarrollo de las personas, mientras que 15 colaboradores encuestados siendo un 42.9% afirman que existe un nivel medio en el desarrollo de las personas, por otro lado 5 colaboradores encuestados consideran que existe un alto nivel en el desarrollo de las personas. Debido a ello se observa que es necesario brindar capacitación a los colaboradores más allá de una inducción mediante videos.

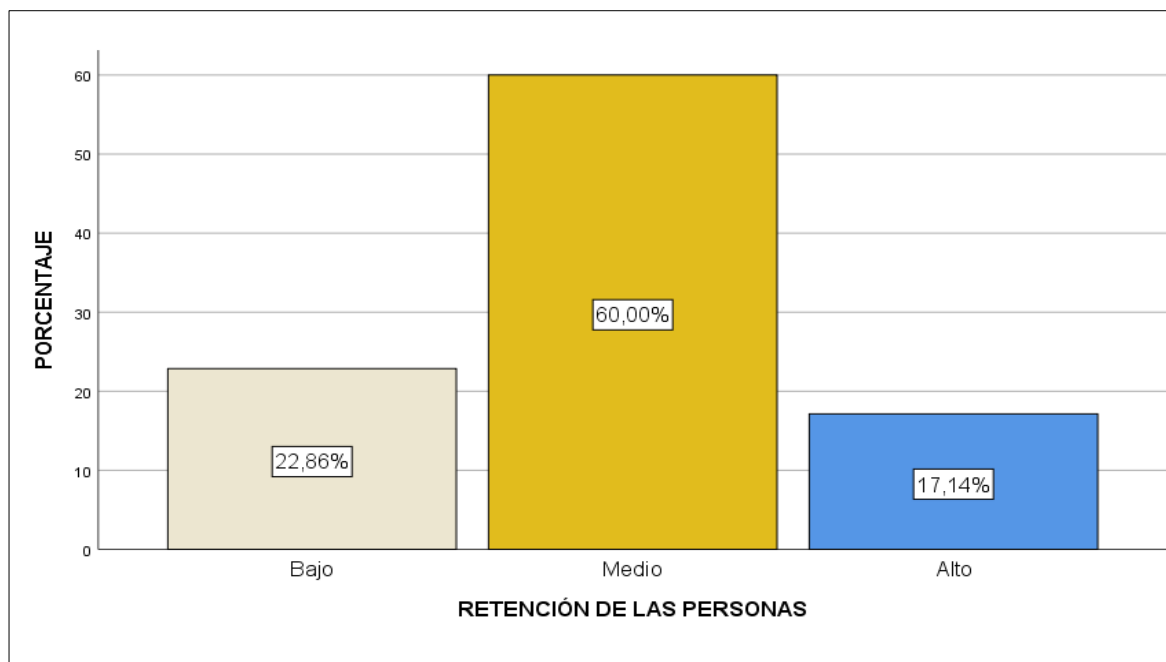
Tabla 18

Análisis descriptivo de la dimensión retención de las personas

	Colaboradores	Porcentaje
Bajo	8	22,9
Medio	21	60,0
Alto	6	17,1
Total	35	100,0

Figura 8

Análisis porcentual de la dimensión retención de las personas



En la tabla 18 y figura 8 se observa que 21 colaboradores encuestados que representan un 60% consideran un nivel medio en la retención de personas, mientras

que 8 colaboradores encuestados quienes constituyen un 22.8% consideran que desarrolla un nivel bajo de recompensas, por otro lado 6 colaboradores encuestados siendo un 17.1% consideran que muestra un alto nivel de retención de personas. Debido a ello la empresa muestra un problema ya que los trabajadores creen que el área de la gestión del talento humano no realiza de manera adecuada su labor.

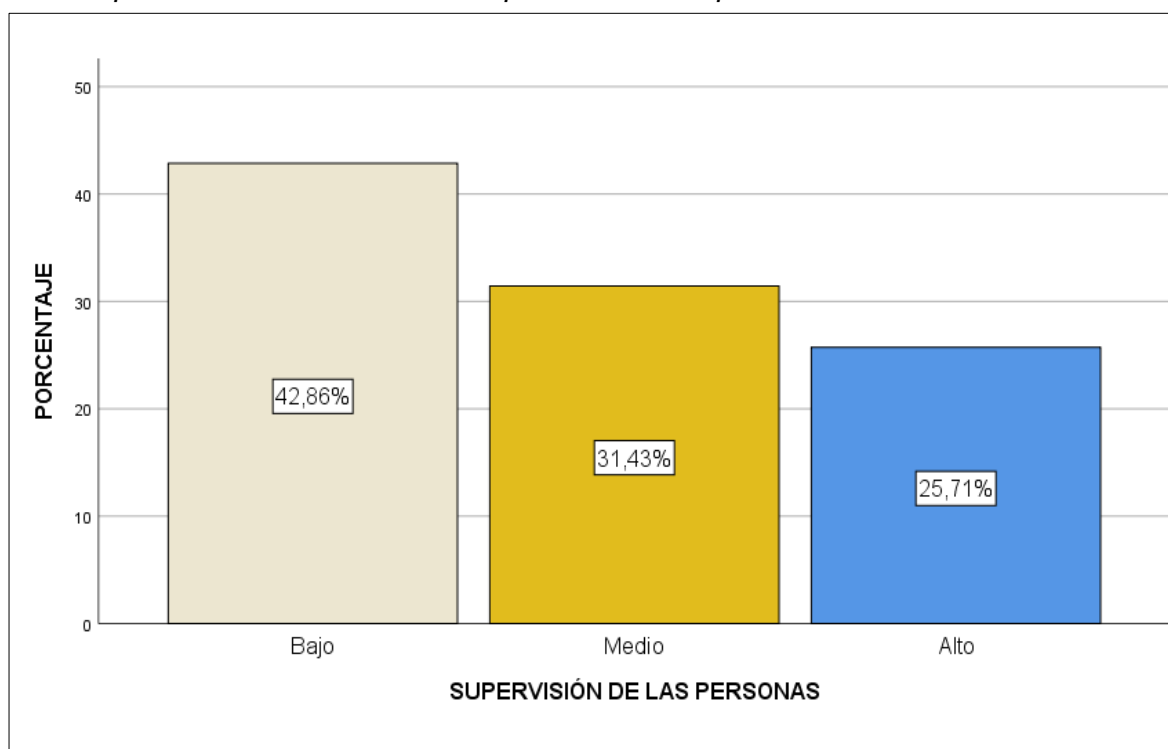
Tabla 19

Análisis descriptivo de la dimensión supervisión de las personas

	Colaboradores	Porcentaje
Bajo	15	42,9
Medio	11	31,4
Alto	9	25,7
Total	35	100,0

Figura 9

Análisis porcentual de la dimensión supervisión de las personas



En la tabla 19 y figura 9 se observa que 15 colaboradores encuestados que representan un 42.9% consideran que existe una baja supervisión de personas, mientras que 11 colaboradores encuestados siendo un 31.4% afirman que se

encuentra un nivel medio en la supervisión de personas, por otro lado 9 colaboradores encuestados que representan un 25.7% consideran que existe un nivel bajo en la supervisión de personas. Por ello se observa mala supervisión de las personas, es oportuno desarrollar mejores estrategias para supervisar no solamente tener en cuenta el desarrollo de las labores, sino que también el clima laboral en la empresa.

Resultados descriptivos de las dimensiones de rotación del personal

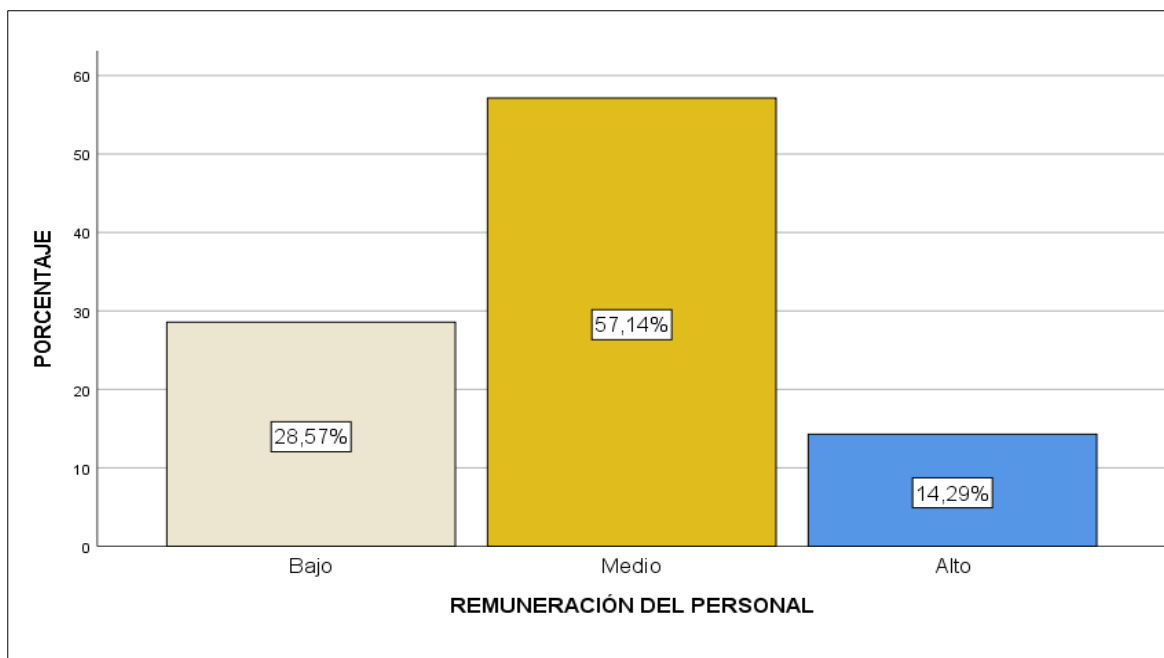
Tabla 20

Análisis descriptivo de la dimensión remuneración del personal

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	10	28,6
Regular	20	57,1
Bueno	5	14,3
Total	35	100,0

Figura 10

Análisis porcentual de la dimensión remuneración del personal



En la tabla 20 y figura 10 se observa que 20 de los trabajadores encuestados representan un 57.1% que consideran que la remuneración del trabajador está dentro del promedio, es de nivel regular, mientras que 10 colaboradores encuestados que

representan el 28.6% consideran que es una mala remuneración, por otro lado 5 colaboradores encuestados que representan un 14.3% afirman que es una buena remuneración. Por ello es necesario considerar una mejora en el sueldo para atraer a más trabajadores con los requerimientos del perfil.

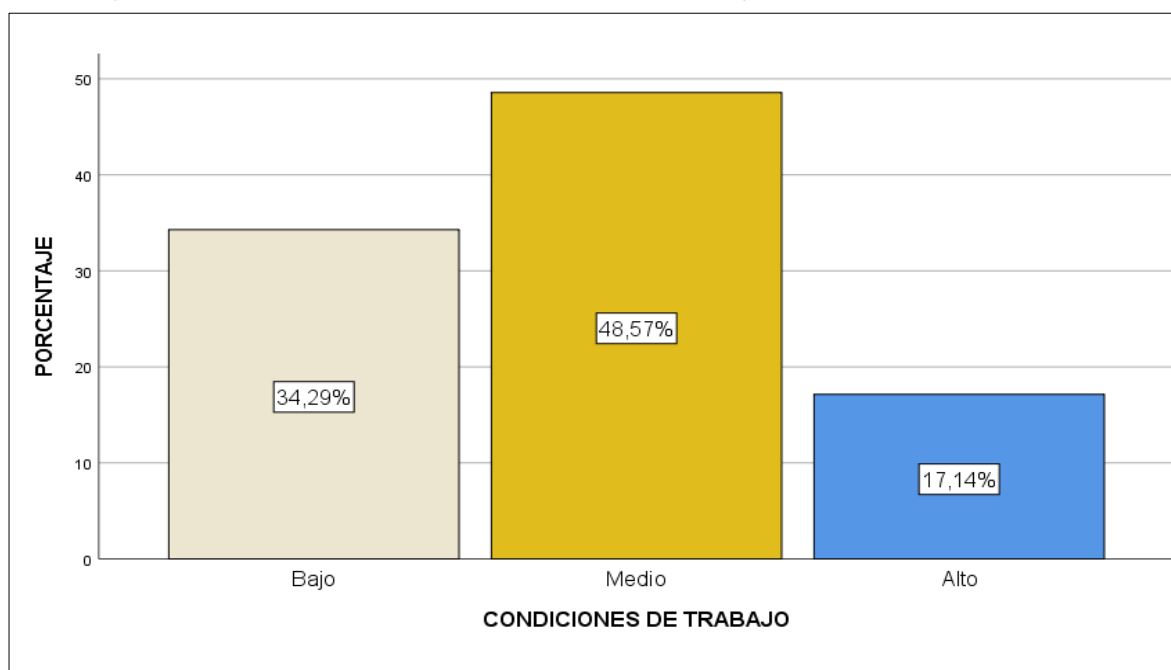
Tabla 21

Análisis descriptivo de la dimensión condiciones de trabajo

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	12	34,3
Regular	17	48,6
Bueno	6	17,1
Total	35	100,0

Figura 11

Análisis porcentual de la dimensión condiciones de trabajo



En la tabla 21 y figura 11 se visualiza que 17 trabajadores que representan un 48.6% consideran que el nivel en las condiciones de trabajo es regular, mientras que 12 colaboradores encuestados siendo un 34.3% consideran que las condiciones de trabajo son malas, por otro lado 6 colaboradores encuestados siendo un 17.1%

afirman que las condiciones de trabajo son buenas. Por ello es necesario que los trabajadores estén asegurados por parte de la empresa de esta manera están protegidos de cualquier eventualidad en el centro de labores.

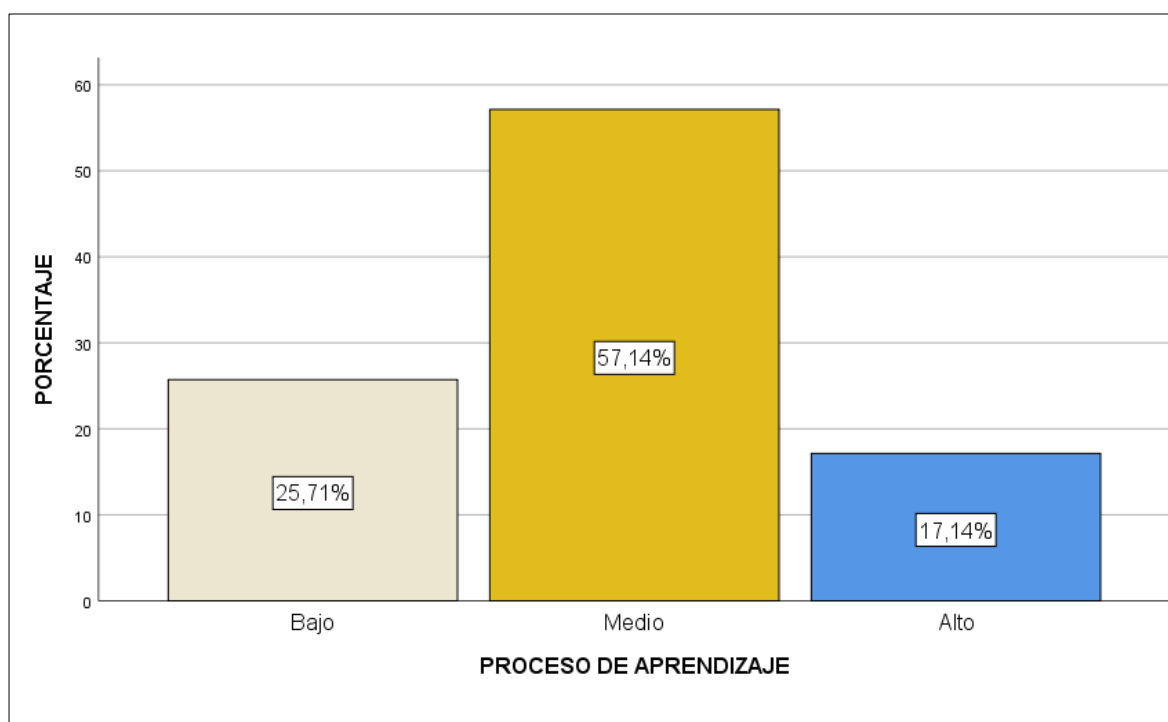
Tabla 22

Análisis descriptivo de la dimensión proceso de aprendizaje

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	9	25,7
Regular	20	57,1
Bueno	6	17,1
Total	35	100,0

Figura 12

Análisis porcentual de la dimensión proceso de aprendizaje



En la tabla 22 y la figura 12 se visualiza que 20 colaboradores que representan un 57.1% considera que el nivel de aprendizaje es de nivel medio, mientras que 9 colaboradores encuestados siendo un 25.7% afirman que el proceso de aprendizaje es malo, por otro lado 6 colaboradores encuestados que representan un 17.1% consideran que tiene un buen proceso de aprendizaje. Debido a ello se muestra un

problema, siendo percibido el proceso de aprendizaje de una eficiencia media siendo optimo cambiar algunas estrategias.

4.4. Resultados descriptivos de las variables relacionadas

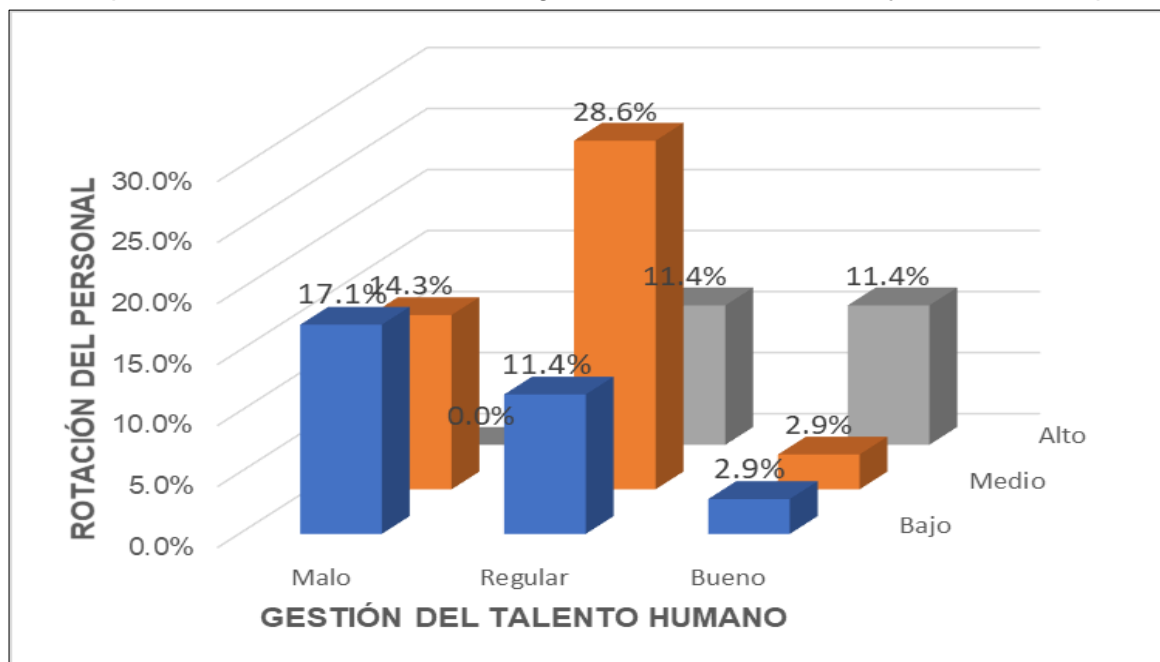
Tabla 23

Análisis descriptivo de la relación entre la gestión del talento humano y la rotación del personal

Gestión del talento humano	Rotación del personal						Total	
	Malo		Regular		Bueno		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	6	17.1%	4	11.4%	1	2.9%	11	31.4%
Medio	5	14.3%	10	28.6%	1	2.9%	16	45.7%
Alto	0	0.0%	4	11.4%	4	11.4%	8	22.9%
Total	11	31.4%	18	51.4%	6	17.1%	35	100.0%

Figura 13

Análisis porcentual de la relación entre la gestión del talento humano y la rotación del personal



En la tabla 23 se observa que la gestión del talento humano es alta en un 22.9%, media en un 45.7% y 31.4% bajo y la rotación del personal es bueno en un 17.1%, regular en un 51.4% y bajo en un 31.4% en la empresa Trec Partnet en Santiago de Surco – 2022. Por consiguiente, en la figura 13 los colaboradores

encuestados consideran que la relación entre la gestión del talento humano y la rotación del personal es buena - bajo 2.9%, el 28.6% regular - medio y el 0.0% malo - alto.

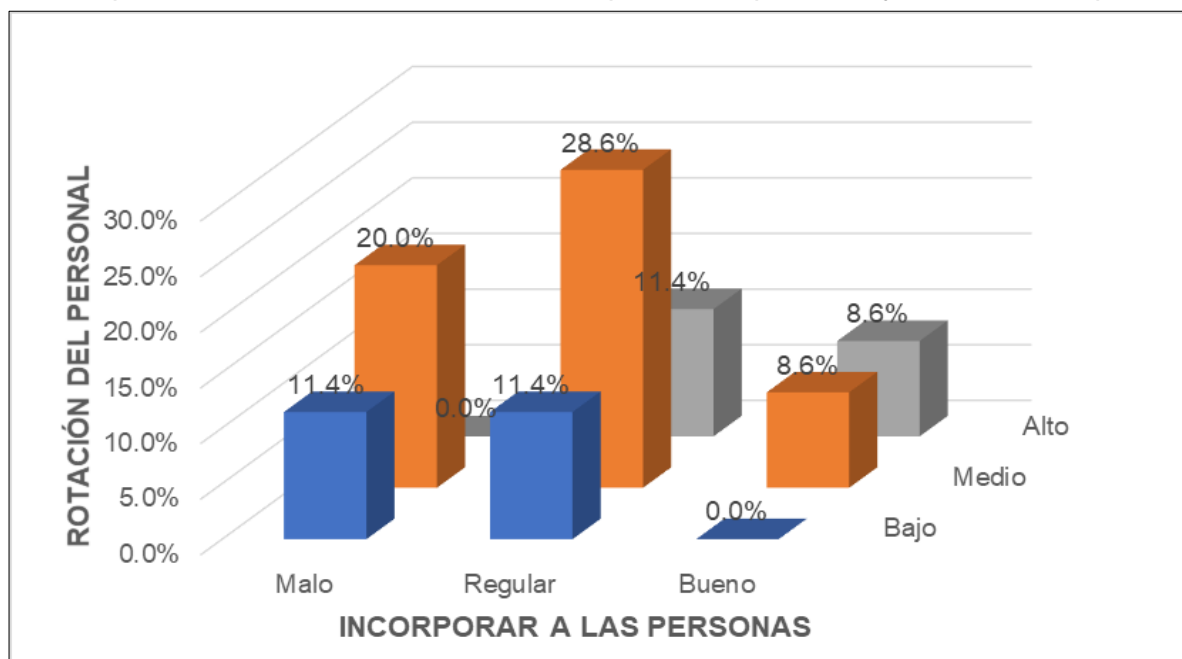
Tabla 24

Análisis descriptivo de la relación entre el incorporar a las personas y la rotación del personal

Incorporar a las personas	Rotación del personal						Total	
	Malo		Regular		Bueno		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Bajo	4	11.4%	4	11.4%	0	0.0%	8	22.9%
Medio	7	20.0%	10	28.6%	3	8.6%	20	57.1%
Alto	0	0.0%	4	11.4%	3	8.6%	7	20.0%
Total	11	31.4%	18	51.4%	6	17.1%	35	100.0%

Figura 14

Análisis porcentual de la relación entre el incorporar a las personas y la rotación del personal



En la tabla 24 se observa que el proceso de incorporar a las personas es alto en un 20%, media en un 57% y bajo con un 22.9% y la rotación del personal es bueno en un 17.1%, regular en un 51.4% y bajo en un 31.4% en la empresa Trec Partnet en Santiago de Surco – 2022. Por consiguiente, en la figura 14 los colaboradores

encuestados consideran que la relación entre de incorporar a las personas y la rotación del personal es buena – bajo 0.0%, el 28.6% regular – medio y el 0.0% malo - alto.

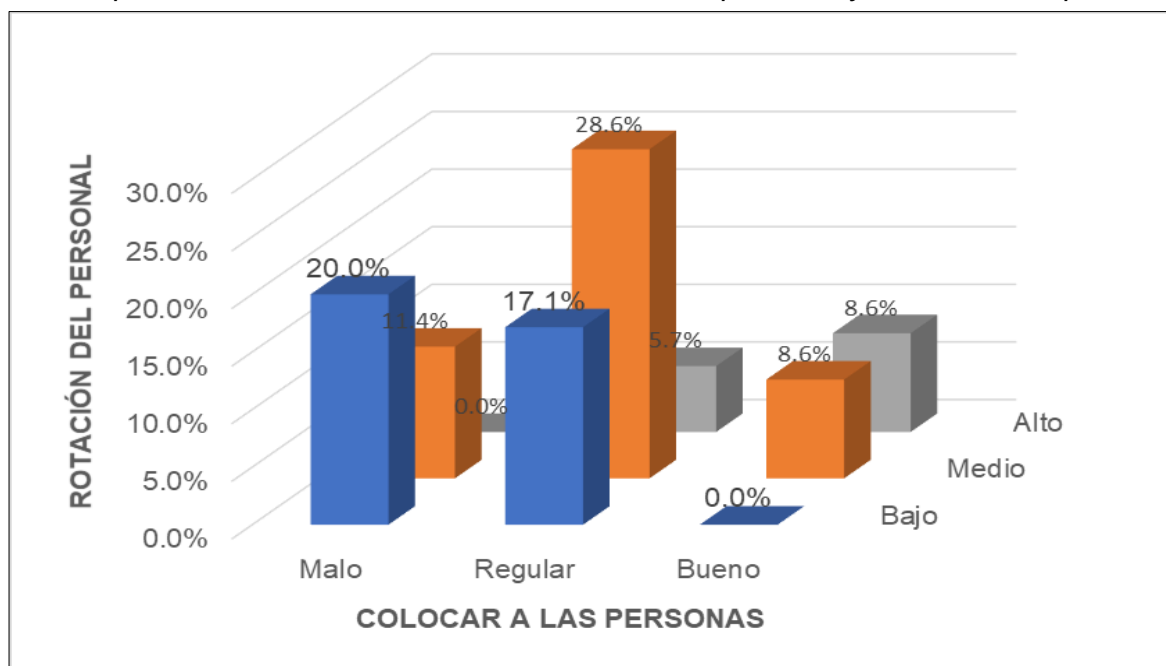
Tabla 25

Análisis descriptivo de la relación entre el colocar a las personas y la rotación del personal

Colocar a las personas	Rotación del personal						Total	
	Malo		Regular		Bueno		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Bajo	7	20.0%	6	17.1%	0	0.0%	13	37.1%
Medio	4	11.4%	10	28.6%	3	8.6%	17	48.6%
Alto	0	0.0%	2	5.7%	3	8.6%	5	14.3%
Total	11	31.4%	18	51.4%	6	17.1%	35	100.0%

Figura 15

Análisis porcentual de la relación entre el colocar a las personas y la rotación del personal



En la tabla 25 se muestra que el proceso de colocar a las personas es alto en un 14.3%, media en un 48.6% y bajo con un 37.1% y la rotación del personal es bueno en un 17.1%, regular en un 51.4% y bajo en un 31.4% en la empresa Trec Partnet en Santiago de Surco – 2022. Por consiguiente, en la figura 15 los colaboradores

encuestados consideran que la relación entre colocar a las personas y la rotación del personal es buena – bajo 0.0%, el 28.6% regular. medio y el 0.0% malo - alto.

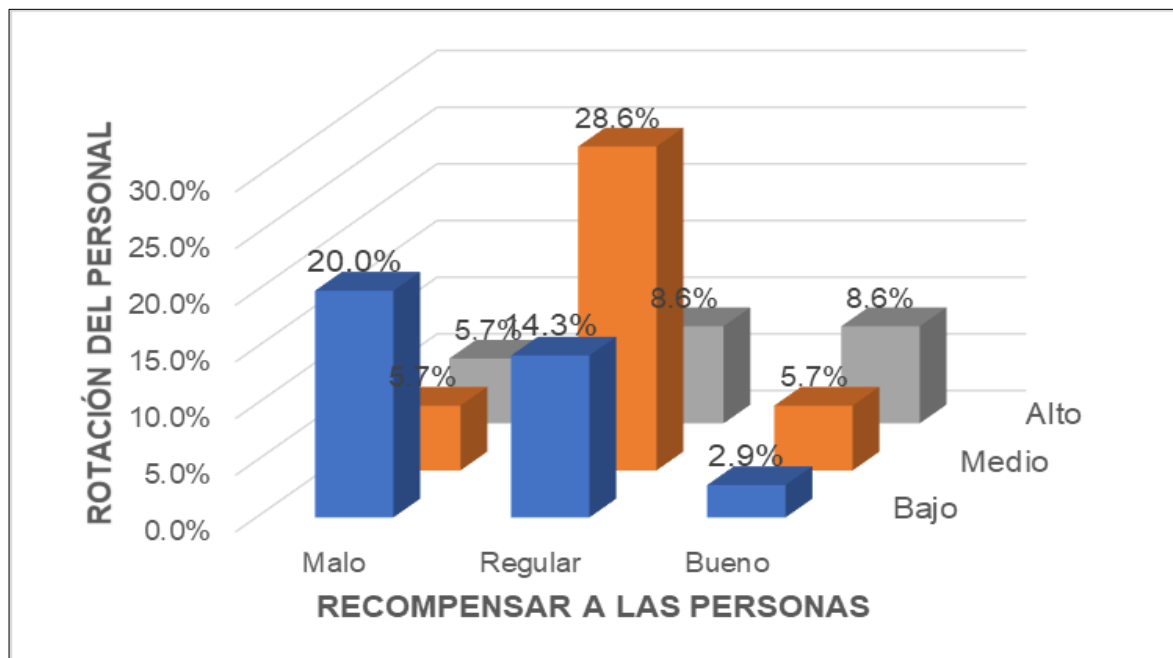
Tabla 26

Análisis descriptivo de la relación entre el recompensar a las personas y la rotación del personal

Recompensar a las personas	Rotación del personal						Total	
	Malo		Regular		Bueno		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Bajo	7	20.0%	5	14.3%	1	2.9%	13	37.1%
Medio	2	5.7%	10	28.6%	2	5.7%	14	40.0%
Alto	2	5.7%	3	8.6%	3	8.6%	8	22.9%
Total	11	31.4%	18	51.4%	6	17.1%	35	100.0%

Figura 16

Análisis porcentual de la relación entre el recompensar a las personas y la rotación del personal



En la tabla 26 se observa que el proceso de colocar a las personas es alto en un 22.9%, media en un 40,0% y bajo con un 37.1% y la rotación del personal es bueno en un 17.1%, regular en un 51.4% y bajo en un 31.4% en la empresa Trec Partnet en

Santiago de Surco – 2022. Por consiguiente, en la figura 16 los colaboradores encuestados consideran que la relación entre recompensar a las personas y la rotación del personal es buena - bajo 2.9%, el 28.6% regular - medio y el 5,7% malo - alto.

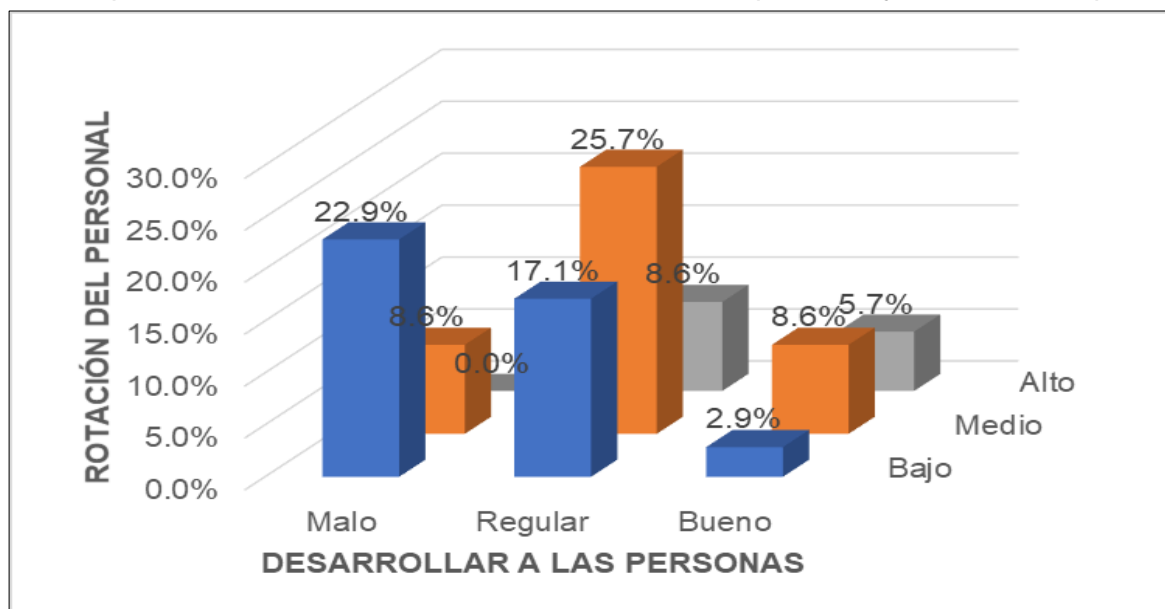
Tabla 27

Análisis descriptivo de la relación entre el desarrollar a las personas y la rotación del personal

Desarrollar a las personas	Rotación del personal						Total	
	Malo		Regular		Bueno		fi	%
	c	%	fi	%	fi	%		
Bajo	8	22.9%	6	17.1%	1	2.9%	15	42.9%
Medio	3	8.6%	9	25.7%	3	8.6%	15	42.9%
Alto	0	0.0%	3	8.6%	2	5.7%	5	14.3%
Total	11	31.4%	18	51.4%	6	17.1%	35	100.0%

Figura 17

Análisis porcentual de la relación entre el desarrollar a las personas y la rotación del personal



En la tabla 27 se observa que el proceso de desarrollar a las personas es alto en un 14.3%, media en un 42.9% y bajo con un 42.9% y la rotación del personal es bueno en un 17.1%, regular en un 51.4% y bajo en un 31.4% en la empresa Trec Partnet en Santiago de Surco – 2022. Por consiguiente, en la figura 17 los

colaboradores encuestados consideran que la relación entre recompensar a las personas y la rotación del personal es buena – bajo 2.9%, el 25.7% regular – medio y el 0.0% malo - alto.

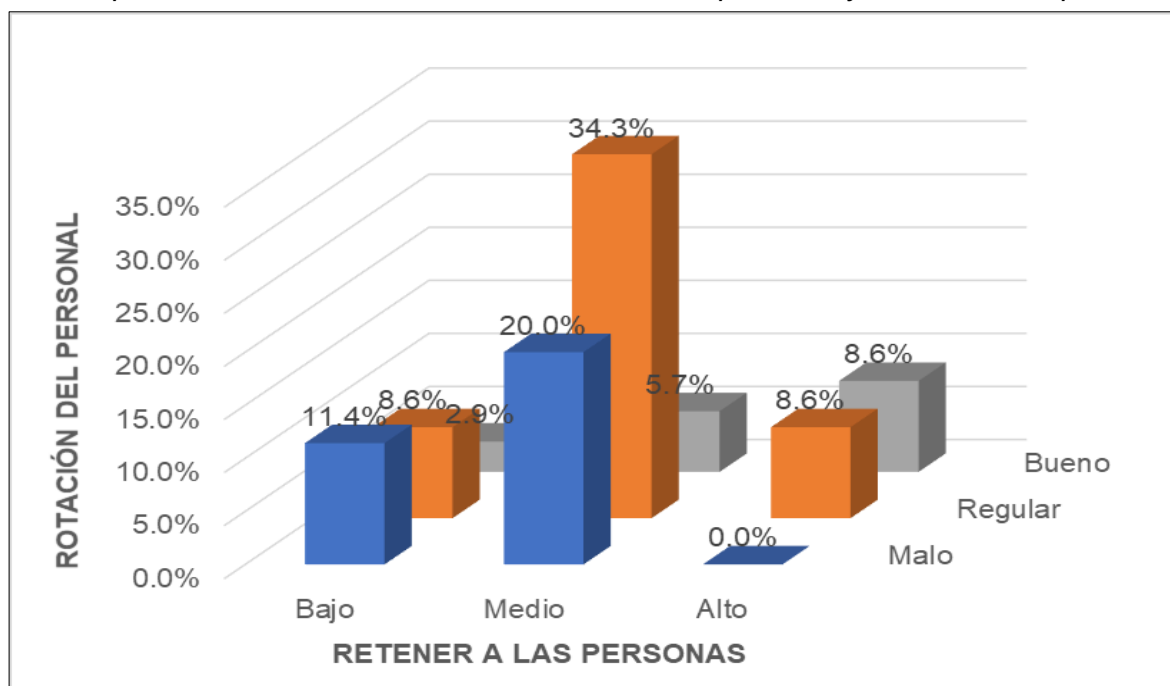
Tabla 28

Análisis descriptivo de la relación entre el retener a las personas y la rotación del personal

Retener a las personas	Rotación del personal						Total	
	Malo		Regular		Bueno			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	4	11.4%	3	8.6%	1	2.9%	8	22.9%
Medio	7	20.0%	12	34.3%	2	5.7%	21	60.0%
Alto	0	0.0%	3	8.6%	3	8.6%	6	17.1%
Total	11	31.4%	18	51.4%	6	17.1%	35	100.0%

Figura 18

Análisis porcentual de la relación entre el retener a las personas y la rotación del personal



En la tabla 28 se observa que el proceso de retener a las personas es alto en un 17.1%, media en un 60.0% y bajo con un 22.9% y la rotación del personal es bueno en un 17.1%, regular en un 51.4% y bajo en un 31.4% en la empresa Trec Partnet en Santiago de Surco – 2022. Por consiguiente, en la figura 18 los colaboradores

encuestados consideran que la relación entre recompensar a las personas y la rotación del personal es buena - bajo 2.9%, el 34.3% regular - medio y el 0.0% malo - alto.

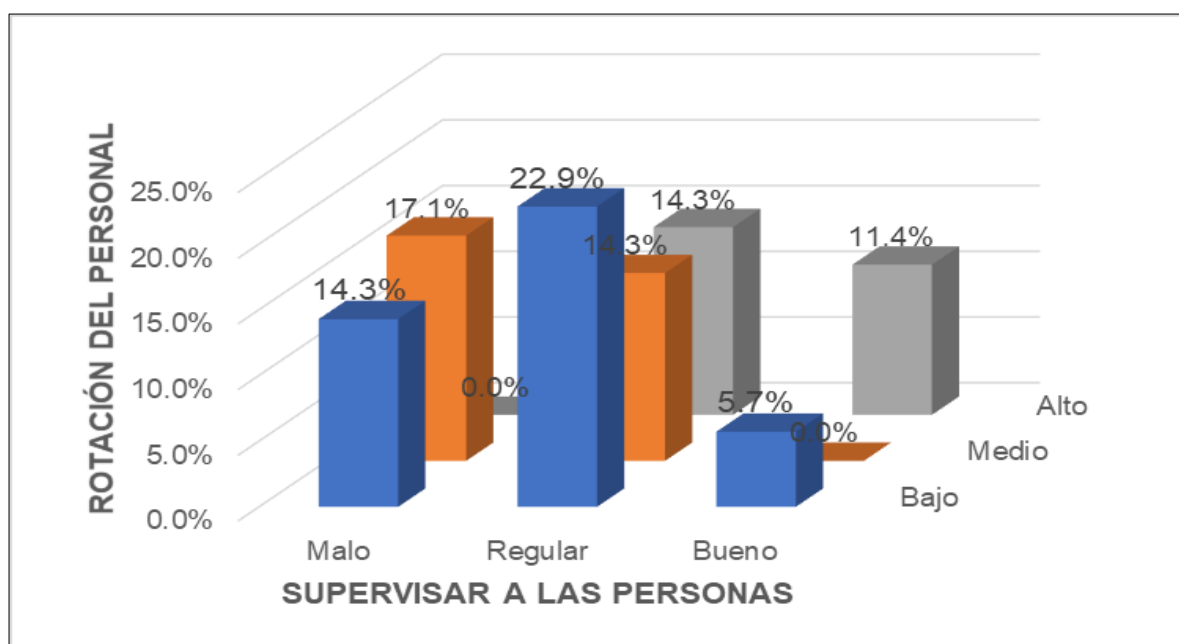
Tabla 29

Análisis descriptivo de la relación entre el supervisar a las personas y la rotación del personal

Supervisar a las personas	Rotación del personal						Total	
	Malo		Regular		Bueno		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Bajo	5	14.3%	8	22.9%	2	5.7%	15	42.9%
Medio	6	17.1%	5	14.3%	0	0.0%	11	31.4%
Alto	0	0.0%	5	14.3%	4	11.4%	9	25.7%
Total	11	31.4%	18	51.4%	6	17.1%	35	100.0%

Figura 19

Análisis porcentual de la relación entre el supervisar a las personas y la rotación del personal



En la tabla 29 se observa que el proceso de retener a las personas es alto en un 25.7%, media en un 31.4% y bajo con un 42.9% y la rotación del personal es bueno en un 17.1%, regular en un 51.4% y bajo en un 31.4% en la empresa Trec Partnet en Santiago de Surco – 2022. Por consiguiente, en la figura 19 los colaboradores

encuestados consideran que la relación entre recompensar a las personas y la rotación del personal es buena – bajo 5.7%, el 14.3% regular – medio y el 0.0% malo - alto.

4.5. Prueba de normalidad de la variable de estudio

H₀. La variable rotación del personal presenta una distribución normal

H_a. La variable rotación del personal no presenta una distribución normal

Tabla 30

Resultado de la prueba de normalidad de las variables

	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,972	35	,501
Rotación del personal	,978	35	,690

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

La tabla 30 muestra los resultados de la prueba de normalidad Shapiro Wilk de la variable rotación del personal, el cual se observa que la distribución normal tiene un nivel de significancia mayor a 0.05, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, para la prueba de hipótesis se aplicó el coeficiente de correlación paramétrico R de Pearson.

4.6 Procedimientos correlacionales

Contraste de la hipótesis general

H₀: No existe una relación significativa entre gestión del talento humano y rotación del personal en la empresa Trec Partnet, Santiago de Surco – 2022.

H₁: Existe una relación significativa entre gestión del talento humano y rotación del personal en la empresa Trec Partnet, Santiago de Surco – 2022.

Nivel de confianza 95% ($\alpha = 0.05$)

Regla de decisión Sig. > 0.05 Se acepta la hipótesis nula (H₀)

Regla de decisión Sig. < 0.05 Se rechaza la hipótesis nula (H₀)

Tabla 31

Resultados de correlación entre la gestión del talento humano y la rotación del personal

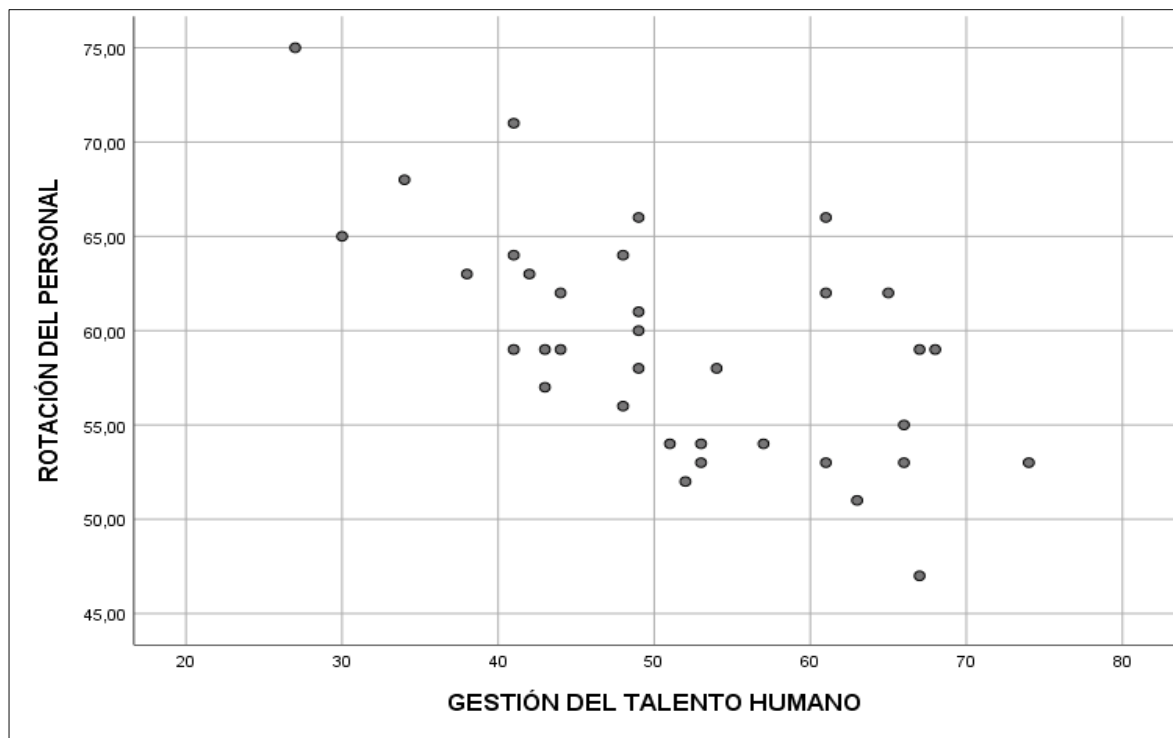
		Rotación del personal
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	-,635**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 31 se evidencia los resultados de la relación entre la gestión del talento humano y la rotación del personal, siendo el valor de significancia 0.000 el cual es menor al 0.05, debido a ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna y evidenciando una correlación negativa alta (R de Pearson= -,635**), es decir que a una elevada gestión del talento humano la rotación del personal disminuye.

Figura 20

Diagrama de dispersión de las variables gestión del talento humano y rotación del personal



En la figura 20 se muestra el resultado del grafico de dispersión entra la variable gestión del talento humano y rotación del personal, en el cual se observa una

relación inversa entre las variables gestión del talento humano y rotación del personal. Este resultado significa que, a mayor puntaje en la gestión del talento humano, alcanzar un menor puntaje la rotación del personal en los trabajadores de la empresa.

Contraste de la hipótesis específica 1

H₀: No existe relación significativa entre incorporar a las personas y la rotación del personal en la empresa Trec Partnet, Santiago de Surco - 2022

H₁: Existe relación significativa entre incorporar a las personas y la rotación del personal en la empresa Trec Partnet, Santiago de Surco - 2022

Tabla 32

Resultados de correlación entre la incorporación de las personas y la rotación del personal

		Rotación del personal
Incorporación de las personas	Correlación de Pearson	-,436**
	Sig. (bilateral)	,009
	N	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 32 se evidencia los resultados de la relación entre la incorporación de las personas y la rotación del personal, siendo el valor de significancia 0.009 el cual es menor al 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna y evidenciando una correlación negativa moderada (R de Pearson= -,436**), es decir que, a una adecuada incorporación de las personas, la rotación del personal disminuye.

Tabla 33

Resultados de correlación entre la colocación de las personas y la rotación del personal

		Rotación del personal
Colocación de personas	Correlación de Pearson	-,553**
	Sig. (bilateral)	,001
	N	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 33 se muestra los resultados de la relación entre la colocación de personas y la rotación del personal, siendo el valor de significancia 0.001 el cual es menor al 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna y evidenciando una correlación negativa moderada (R de Pearson= -,553**), es decir que a una óptima colocación de personas la rotación del personal disminuye.

Tabla 34

Resultados de correlación entre el recompensar a las personas y la rotación del personal

		Rotación del personal
Recompensar a las personas	Correlación de Pearson	-,516**
	Sig. (bilateral)	,002
	N	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 34 se observa los resultados de la relación entre recompensar a las personas y la rotación del personal, siendo el valor de significancia 0.002 el cual es menor al 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna y evidenciando una correlación negativa moderada (R de Pearson= -,516**), es decir que mayor recompensa de las personas, la rotación del personal disminuye.

Tabla 35

Resultados de correlación entre el desarrollo de las personas y la rotación del personal

		Rotación del personal
Desarrollo de las personas	Correlación de Pearson	-,563**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 35 se evidencia los resultados de la relación entre el desarrollo de las personas y la rotación del personal, siendo el valor de significancia 0.000 el cual es menor al 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna y evidenciando una correlación negativa moderada (R de Pearson= -0,436**),

es decir que, a un elevado desarrollo de las personas, la rotación del personal disminuye.

Tabla 36

Resultados de correlación entre el retener a las personas y la rotación del personal

		Rotación del personal
Retención de las personas	Correlación de Pearson	-,430**
	Sig. (bilateral)	,010
	N	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 36 se evidencia los resultados de la relación entre la retención de las personas y la rotación del personal, siendo el valor de significancia 0.010 el cual es menor al 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna y evidenciando una correlación negativa moderada (R de Pearson= -,430**), es decir que, a adecuada retención de las personas, la rotación del personal disminuye.

Tabla 37

Resultados de correlación entre la supervisión de las personas y la rotación del personal

		Rotación del personal
Supervisión de las personas	Correlación de Pearson	-,444**
	Sig. (bilateral)	,008
	N	35

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 37 se evidencia los resultados de la relación entre la supervisión de las personas y la rotación del personal, siendo el valor de significancia 0.008 el cual es menor al 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna y evidenciando una correlación negativa moderada (R de Pearson= -,444**), es decir que, a una óptima supervisión de las personas, la rotación del personal disminuye.

CAPÍTULO V
DISCUSIONES, CONCLUSIONES
Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

La investigación fue desarrollada con el propósito de establecer la relación entre las variables gestión del talento humano y rotación del personal en la empresa Trec Partnet, Santiago de Surco – 2022. Los instrumentos aplicados para la recolección de datos fueron sometidos a criterios de validez y confiabilidad, dando como respuesta altos niveles de confiabilidad. En relación con el instrumento de gestión del talento humano se alcanzó un valor de alfa de Cronbach de 900, así mismo para el instrumento de rotación del personal obtuvo un valor de 811, los instrumentos en mención superan el 0.72, por lo que se considera que ambos instrumentos muestran una elevada confiabilidad, por lo tanto, se recolecto los datos, lo cual permitió avanzar en la investigación.

De acuerdo con los resultados conseguidos en la contrastación de la hipótesis general se obtuvo un resultado de correlación R de Pearson de - 0.635, con un nivel de significancia de $0.00 < 0.05$, lo cual demuestra que existe una correlación negativa moderada entre la gestión del talento humano y la rotación del personal en la empresa Trec Partnet. Por lo tanto, dichos resultados se contrastan con la tesis de Osorio (2022) en la *tesis Gestión del potencial humano y rotación del personal en una Universidad Privada, Lima, 2022*, en el cual se observa que las variables muestran una correlación inversa con un nivel moderado alto con un R de Pearson que asciende a -0.602 y un valor de significancia de 0,005. Se observa una relación negativa entre ambas variables como resultado de mejorar la gestión del talento humano incide en una disminución en la rotación del personal en la empresa. Estos resultados confirman lo que dice la investigación de Chiavenato (2020) el cual menciona que la gestión del talento humano se debe enfocar en conciliar las necesidades de la empresa y las necesidades de los colaboradores para llegar al punto de equilibrio

entre ambas desarrollando un ganar-ganar por ello se debe tener presente las motivaciones y anhelos de los trabajadores apoyando a la realización de estas aspiraciones, sin embargo, de no llevarse a cabo este proceso de manera eficiente genera un aumento en los niveles de rotación del personal.

En relación con los resultados alcanzados en la contrastación de la hipótesis específica 1, se obtuvo un resultado de correlación R de Pearson de $r = -0,436$ y un nivel de significancia de 0.009 el cual demuestra que existe una correlación negativa débil entre el proceso de incorporar a las personas y la rotación del personal, lo que demuestra que existe una correlación inversa que implica el aumento en la eficacia del proceso que incide en la disminución de la variable. En consecuencia, estos resultados se contrastan con los obtenidos por Quispe y Vera (2018) en la tesis *gestión del talento humano y rotación del personal en la empresa Marose Contratistas Generales S.A.C* en la cual se observa que una correlación negativa con un nivel de correlación medio y un $Rho = -0,474$ y un nivel de significancia de 0,000 en el cual se observa una relación negativa entre ambas variables al gestionar el proceso de incorporar a las personas influyendo de manera inversa en la rotación del personal. Los resultados estadísticos muestran una relación inversa debido a que al realizar una selección de personal adecuada basado en las habilidades y motivaciones de los trabajadores beneficia en la disminución de la rotación del personal. De acuerdo con los resultados obtenidos se confirma lo mencionado por Chiavenato (2020) se encuentra dirigido a los postulantes que cuenten con el perfil necesario para laborar en el puesto de trabajo teniendo en cuenta sus habilidades y motivaciones; sin embargo, los postulantes también realizan una selección de las empresas a las desean pertenecer.

De acuerdo con los resultados de la contrastación de la hipótesis específica 2, se obtuvo un resultado de correlación R de Pearson de -0,553 con un nivel de significancia de 0.001, lo que demuestra la existencia de una correlación negativa moderada entre la colocación de personas y la rotación del personal en la empresa Trec Partnet. Por lo tanto, estos resultados se contrastan con los obtenidos por Castro (2020) en la tesis *gestión del talento humano y rotación del personal el Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú* en la cual se observa que existe un $Rho = -0,462$ con un nivel de significancia de 0,000, mostrando una correlación inversa media entre la colocación de personas y la rotación del personal. Este tipo de relación se produce debido a que los puestos de trabajo deben estar ocupados por personas que tengan la habilidad necesaria sin hacer diferencias políticas, implementando capacitaciones y dando prioridad al desarrollo de las personas. En relación con los resultados obtenidos se confirma lo mencionado por Chiavenato (2020) en el cual nos dice que la empresa es un sistema articulado e interdependiente, los puestos de trabajo requieren diversas habilidades los cuales deben ser puestos los trabajadores con las habilidades relacionadas al puesto laboral.

Con relación con los resultados alcanzados en la contrastación de la hipótesis específica 3, se obtuvo un resultado de correlación R de Pearson de $r = -0,516$, con un nivel de significancia de 0,002, el cual demuestra una correlación negativa moderada entre la dimensión recompensar a las personas y la rotación del personal. En consecuencia, estos resultados se contrastan con los obtenidos por Osorio (2022) en la tesis *gestión del talento humano y rotación del personal en una Universidad Privada, Lima, 2022* en la cual se observa que existe un $Rho = -0,723$ con un nivel de significancia de 0,000, así mismo existe una relación negativa alta, ya que la empresa debe brindar reconocimiento a la labor que desempeña el trabajador como

una estrategia que ayuda a reducir la rotación del personal en la empresa. Los trabajadores recompensados ven que su desempeño es valorado por la empresa, y buscan mantener ese nivel disminuyendo la incidencia de desertar del puesto laboral al ver recompensados sus logros mediante bonos, participaciones, reconocimiento entre los compañeros y reconocimiento con participaciones de la empresa, debido a que los colaboradores desempeñan sus funciones con la intención de recibir incentivos para satisfacer sus necesidades como persona. En relación con los resultados obtenidos se confirma la investigación de Chiavenato (2020) en el cual menciona que la remuneración es necesaria para promover la consecución de metas, este sistema puede estar dirigido al tiempo de antigüedad, cargo o resultados obtenidos, todos los trabajadores realizan su labor con la intención de satisfacer las expectativas que tienen.

De acuerdo con los resultados alcanzados en la contrastación de la hipótesis específica 4, se obtuvo un resultado de correlación R de Pearson de - 0,563 con un nivel de significancia de 0,000 lo cual evidencia la existencia de una correlación negativa moderada entre la dimensión desarrollo de personas y rotación del personal. En consecuencia, estos resultados se contrastan con los obtenidos por Dolores (2020) en la *tesis gestión del recurso humano y la rotación del personal del Banco BBVA Continental, Huacho* (2019), evidenciando una correlación de $Rho = -0.609$ y nivel de significancia de 0,004, en el cual se observa una correlación de nivel medio que difiere debido a que existe una relación inversa ya que a una mejora en el desarrollo de las personas tiene como consecuencia la disminución en la rotación del personal porque la empresa se ocupa en capacitar a sus trabajadores para desarrollar nuevas competencias según las necesidades que puedan tener o el nivel de expansión que este alcanzando la organización, lo que brinda mayor estabilidad

laboral y línea de carrera que permita ascender en la empresa a los colaboradores de acuerdo al perfil solicitado. En relación con los resultados obtenidos se confirma la investigación de Chiavenato (2020) en el cual menciona que la capacitación brinda información a los colaboradores con la finalidad de obtener nuevas destrezas, también se encuentra vinculada a la habilidad de ejecutarlo para obtener una ventaja frente a la competencia y formar el capital intelectual en el cual el trabajador pueda iniciarse en una línea de carrera.

Respecto a los resultados alcanzados en la contrastación de la hipótesis específica 5, se obtuvo un resultado de correlación R de Pearson de -0,430 con un nivel de significancia de 0,010 lo que demuestran la existencia de una correlación negativa moderada entre la dimensión retener a las personas y la rotación del personal. En consecuencia, estos resultados se contrastan con los obtenidos por Quispe y Vera (2018) en el trabajo de investigación *gestión del talento humano y rotación del personal en la empresa Marose Contratistas Generales S.A.C* en la cual se observa que existe un $Rho = -0,202$ y un nivel de significancia de 0,009 así como también se muestra una correlación negativa con un nivel medio, entre la retención de personas y la rotación del personal, ya que un aumento en la seguridad física del área de trabajo como un ambiente laboral adecuado mediante una retroalimentación en la empresa que fortalezca la sinergia y relaciones laborales, el colaborador siente que puede desarrollar sus tarea sin perjuicio alguno, lo que incide en la disminución en la rotación del personal. De acuerdo con los resultados obtenidos se confirma la investigación de Chiavenato (2020) en el cual menciona que una empresa que funciona de manera eficiente reconoce la importancia del recurso humano utilizando métodos que generen identidad en el trabajador aumentándolo debido a las

condiciones laborales que brinda la organización, así mismo; el colaborador debe contar con las habilidades que exige el puesto de trabajo.

Respecto a los resultados obtenidos en la contrastación de la hipótesis específica 6, se obtuvo un resultado de correlación R de Pearson de -0,444 y un nivel de significancia de 0,008 lo que demuestra que existe una correlación negativa moderada entre la dimensión supervisar a las personas y la rotación del personal. Por lo tanto, estos resultados se contrastan con los obtenidos por Castro (2020) en la tesis *gestión del talento humano y rotación del personal en el Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú* en la cual se observa que existe un $Rho = -0,684$ y un nivel de significancia de 0,000 por consiguiente, se observa una correlación negativa media entre la supervisión de las personas y la rotación del personal ya que la empresa necesita estar informada de los progresos que se realizan en las diversas áreas de trabajo así como de las faltas cometidas por los trabajadores, el cual será almacenado en la base de datos. De acuerdo con los resultados obtenidos se con la investigación de Chiavenato (2020) en el cual menciona que el área de recursos humanos necesita recopilar información de los colaboradores para desarrollar estrategias y medir el desempeño, también la información obtenida puede ser compartida con otras áreas que necesiten de la base de datos y de manera limitada hacia los trabajadores para que puedan recibir información acerca del desempeño obtenido

5.2. Conclusiones

De acuerdo con el objetivo general, se determina que existe una relación negativa fuerte entre la gestión del talento y la rotación del personal en la empresa Trec Partnet, Santiago de Surco – 2022 ($r=-0,635$; $Sig.=0,000$). Por otro lado, en los resultados descriptivos se muestra que la mayoría de los colaboradores consideran que la gestión del talento humano desarrolla un nivel regular, del mismo modo se

observa una equivalencia en el nivel de rotación del personal que atraviesa la empresa. Por consiguiente, a medida que la empresa realice mejoras en la gestión del del talento humano se podrá apreciar una disminución en la rotación externa del personal, esto generara una mayor estabilidad laboral beneficiando a la empresa al cumplir sus objetivos en los plazos previstos y mejorando la productividad.

En relación con el objetivo específico 1, se determina que existe una relación negativa débil entre la dimensión incorporación de las personas y la rotación del personal en la empresa Trec Partnet, Santiago de Surco – 2022 ($r=-0,436$; Sig.=0,009). En consecuencia, los resultados descriptivos muestran que la mayoría de los colaboradores opinan que el proceso de incorporar a las personas desarrolla un nivel regular de igual manera que la rotación del personal. Por lo tanto, a medida que la empresa implemente filtro más eficientes al momento de contratar a los colaboradores se podrá apreciar una disminución en la rotación del personal, lo cual permite al área de gestión del recurso humano disponer de colaboradores que trabajen de manera eficiente aportando conocimiento y técnica en el área de trabajo.

En relación con el objetivo específico 2, se determina que existe una relación negativa moderada entre la dimensión colocación de personas y la rotación del personal en la empresa Trec Partnet, Santiago de Surco – 2022 ($r=-0,553$; Sig.=0,001). Los resultados descriptivos muestran que la mayoría de los colaboradores consideran que el proceso de colocación de personas se encuentra en un nivel regular de la misma manera que la rotación del personal. En consecuencia, a medida que la empresa coloque a las personas idóneas en los puestos correspondientes se podrá apreciar una disminución en la rotación del personal, lo cual eleva el desempeño de las funciones al aprovechar mejor los recursos de esta manera aumentando la productividad.

En relación con el objetivo específico 3, se determina que existe una relación negativa moderada entre la dimensión recompensar a las personas y la rotación del personal en la empresa Trec Partnet, Santiago de Surco – 2022, ($r=-0,563$; Sig.=0,000). Por otro lado, los resultados descriptivos muestran que la mayor cantidad de los colaboradores opinan que el proceso de desarrollo de las personas es de nivel regular, resultado que muestra una equivalencia con la rotación del personal el cual la mayoría de los trabajadores considera que el nivel en la rotación del personal es regular. Por lo tanto, a medida que la empresa implemente recompensas de índole monetaria y de reconocimiento, esto permitirá una mayor fidelización del trabajador el cual incide en una disminución en la rotación de las personas.

En relación con el objetivo específico 4, se determina que existe una relación negativa moderada entre la dimensión desarrollo de las personas y la rotación del personal en la empresa Trec Partnet, Santiago de Surco – 2022, ($r=-0,516$; Sig.=0,002). Por otro lado, los resultados descriptivos muestran que la mayoría de los colaboradores considera que el proceso de desarrollo de las personas es regular, así como muestra un nivel regular la variable rotación del personal. Por lo tanto, en la medida que se implemente mejoras y capaciten al personal para desarrollar habilidades en beneficio de la empresa y el trabajador las cuales pueden ser habilidades blandas y habilidades duras podrán brindar soluciones oportunas a los inconvenientes que se originan diariamente y desarrollar una mejor comunicación influyendo en el clima laboral y el bienestar del trabajador, permitiendo de esta manera influir en bajar los niveles de rotación del personal.

En relación con el objetivo específico 5, se determina que existe una relación negativa débil entre la dimensión retención de las personas y la rotación del personal en la empresa Trec Partnet, Santiago de Surco – 2022, ($r=-0,430$; Sig.=0,010). Por

otro lado, los resultados descriptivos muestran que la mayor parte de los colaboradores encuestados consideran que el proceso de retención de las personas es de un nivel regular del mismo modo la rotación del personal. Por lo tanto, a medida que se propongan sueldos superiores al mercado laboral, se aplique medias disciplinarias equitativamente y se promueva un mayor reconocimiento, se apreciará una disminución en la rotación de los trabajadores.

En relación con el objetivo específico 6, se determina que existe una relación negativa moderada entre la dimensión supervisión de las personas y la rotación del personal en la empresa Trec Partnet, Santiago de Surco – 2022, ($r=-0,444$; Sig.=0,008). Los resultados descriptivos muestran que la mayoría de los colaboradores consideran que el proceso de la supervisión de las personas tiene un nivel bajo a su vez se observa un nivel regular la rotación del personal, de esta manera se puede considerar que, al realizar una óptima supervisión de las personas, afectara disminuyendo la rotación del personal. En consecuencia, a medida que los coordinadores tengan un control del trabajo que se efectúa en la empresa, controlar el nivel de desempeño de cada integrante del área, se tendrá presente un ambiente equitativo y justo entre los colaboradores, además de controlar los ingresos y salidas, así como las horas extras, lo cual influyen en un ambiente justo y equitativo favoreciendo a una menor rotación del personal.

5.3 Recomendación

De acuerdo con la conclusión general que demuestra la relación entre la gestión del talento humano y la rotación del personal, se recomienda invertir en el desarrollo de políticas que contribuyan al desarrollo de la gestión del talento humano mediante el desarrollo de las habilidades blandas y duras en los colaboradores. De

acuerdo con la problemática de la empresa se sugiere al gerente del área de gestión del talento humano realizar lo siguiente:

- En el área de recursos humano se debe mantener metas periódicas, realistas y alcanzables para los colaboradores lo cual permita la motivación y competitividad en el área.
- Capacitar a los colaboradores para facilitar la comunicación y desarrollar nuevas habilidades que beneficien a la empresa.
- Desarrollar el empoderamiento de los trabajadores para ejecutar nuevas ideas que faciliten el trabajo y la comunicación desde el colaborador hacia cualquier rango dentro de la jerarquía cuando sea necesario para agilizar la información.

En relación con la conclusión específica 1 que demuestra la relación entre la incorporación de personas y la rotación del personal se recomienda ampliar el conocimiento de las motivaciones de los postulantes mediante las entrevistas, publicar periódicamente a través de las redes sociales ofertas laborales poniendo en conocimiento los beneficios que brinda la empresa con el objetivo de elevar la calidad de los postulantes a la empresa. Se sugiere incorporar lo siguiente al coordinador de contratación:

- Implementar un psicólogo organizacional que realizará la entrevista a los postulantes con la finalidad de conocer las motivaciones que tiene cada uno respecto al trabajo, así como saber si cumplen con las expectativas que buscan lograr los colaboradores, de esta manera evitar la deserción laboral por desconocimiento de las políticas de la empresa.

De acuerdo con la conclusión específica 2, la cual demuestra la relación entre el proceso de colocar a las personas y la rotación del personal se recomienda aplicar un diseño de puestos con modelo humanista orientado a las condiciones sociales en

las que desempeña su labor de esta manera disminuir la rotación del personal. Las actividades por realizar son:

- El coordinador debe brindar apoyo en el proceso para que el trabajador se adapte al ambiente laboral de la organización.
- Supervisar la evolución del trabajador en la empresa.

Respecto a la conclusión específica 3, se demuestra la relación que existe entre la dimensión recompensar a las personas y la rotación del personal, se recomienda al jefe de compensación y beneficios de recursos humanos brindar una remuneración a los colaboradores de acuerdo con el mercado laboral debido a la dificultad en el área de sorteo la cual está siendo remunerada como otras áreas de menor intensidad laboral.

- Las remuneraciones brindadas deben estar orientadas a la antigüedad del trabajador, así como al desempeño realizado.
- Brindar reconocimiento por aportar cambios positivos dentro de la organización implementando nuevas técnicas que ayuden al desarrollo del trabajo de manera eficiente.
- Las horas extras deben ser contabilizadas y reconocidas de manera puntual.

En relación con la conclusión específica 4, se demuestra la relación entre la dimensión desarrollar a las personas y la rotación del personal, se recomienda implementar talleres y capacitaciones para los colaboradores. De acuerdo con la problemática de la empresa Trec Partnet, al coordinador del área junto al gerente de recursos humanos gestionar una línea de carrera en la empresa evitando la fuga de talentos para ello es necesario lo siguiente:

- Crear convenios con instituciones para las capacitaciones de los trabajadores

- Capacitar a los colaboradores con la finalidad de poder asumir diversas responsabilidades
- Realizar convenios con instituciones que permitan aprender nuevas habilidades con la posibilidad de ascender en la empresa

De acuerdo a la conclusión específica 5, se demuestra la relación entre la dimensión retener a las personas y la rotación del personal, se recomienda al coordinador de recursos humanos realizar una integración social en la empresa por medio de la cual los trabajadores interactúen en las actividades propuestas por la empresa con la finalidad de desarrollar las relaciones interpersonales beneficiando un mejor ambiente laboral el cual reduce la rotación del personal al sentirse parte de un grupo fortaleciendo las relaciones laborales y comprometido con la organización. Se recomienda lo siguiente:

- De manera semestral la empresa puede alquilar canchas deportivas motivando el bienestar físico y la camaradería al participar de equipos entre los colaboradores.
- Se sugiere al asistente de recursos humanos brinde apoyo al colaborador de acuerdo a las necesidades de salud o familiares que puedan presentarse para no verse obligado a renunciar por falta de un permiso que deba brindar el coordinador encargado del área, para ello se debe realizar:
- Respetar el reglamento de la Ley 30012, que concede el derecho de licencia a trabajadores con familiares de vínculo sanguíneo directo que se encuentren en estado grave de salud, en fase terminal o hayan sido víctimas de algún accidente.

Respecto a la conclusión específica 6, se demuestra la relación entre la dimensión supervisar a las personas y la rotación del personal, se recomienda al jefe

de información de los recursos humanos crear una base de datos donde se pueda implementar la información de incidencias cometidas por los trabajadores, así como el uso del sistema para brindar información que retroalimente a los trabajadores, por esta razón se recomienda lo siguiente:

- Registros médicos para conocer el estado de salud de cada colaborador
- Registro de pagos por horas extras
- Supervisar la utilización del sistema mediante el cual los colaboradores reciben retroalimentación de sus actividades y así misma la orientación de acuerdo con las tareas que deben realizar.

REFERENCIAS

- Astete, N. (2014, setiembre). *Ante una alta rotación de colaboradores, aumente su propuesta*. Ipsos. <https://www.ipsos.com/es-pe/ante-una-alta-rotacion-de-colaboradores-aumente-el-valor-de-su-propuesta>
- Bermúdez, A. (2020, junio). La gran renuncia: por qué los trabajadores en Estados Unidos están dejando sus empleos a un ritmo récord. *BBC News Mundo*. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-57645362>
- Castillero, O. (2019). *Rotación de personal*. Psicología y Mente.
- Castro, M. (2020). *Gestión del talento humano y rotación del personal en el colegio Mayor Secundario Presidente del Perú* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46944/Castro_CMP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chango, M. (2019). *Gestión del talento humano y su incidencia en la rotación del personal de La empresa Grancomar S.A.* [Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil]. Repositorio Institucional UG. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/46290>
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano* (5ª ed.). McGraw-Hill.
- Dolores, L. (2020). *La gestión de recursos humanos y la rotación del personal del Banco BBVA Continental, Huacho 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio Institucional UNJFSC. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/4295>
- Endara, Z. y Mendoza, E. (2019). *Modelo de gestión del talento humano para disminuir la rotación en Coprifarm S.A.* [Tesis de pregrado, Universidad de Guayaquil]. Repositorio Institucional UG. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/42278>

- Frías, D. (2001). DTM: Determinación del tamaño de la muestra en el entorno SPSS. *Revista de metodología y psicología experimental*, 17(2), 297-306. https://www.uv.es/garpe/C_/A_/C_A_0013.pdf
- Galarza, S. (2020). Cálculo del tamaño de la muestra. *Matronas Profesión*, 5(18), 5-13. <https://www.federacion-matronas.org/wpcontent/uploads/2018/01/vol5n18pag5-13.pdf>
- González, J. (2019). *Influencia de la gestión del talento humano en la rotación de personal de la empresa Reckrear S.A.S.* [Tesis de maestría, Universidad Libre Seccional Pereira]. Repositorio Institucional Unlibre. <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/17841>
- Gympass Corporate (2020, enero). *Estadísticas de rotación de personal en México. Adquisición y retención del talento.* Gympass Corporate <https://gympass.com/es-mx/blog/adquisicion-y-retencion-del-talento/estadisticas-de-rotacion-de-personal-en-mexico/>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (7ª ed.). McGraw-Hill.
- López, A. Pasamar, S. y Cabrera, R. (2018). *Fundamentos para la gestión estratégica de los recursos humanos.* UOC.
- López, Y. (2021). *Gestión del talento humano y la rotación de los trabajadores en el área de ventas de la empresa Brumoda S.A.C.* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Las Américas]. Repositorio Institucional ULAS <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/2243/01.%20TESIS%20YOMIRA%20LOPEZ%20%283%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Louffat, E. (2021). *¿Qué desafíos presenta el área de recursos humanos con la prolongación del teletrabajo?* Morata.

Malhotra, N. (2008). *Investigación de Mercados* (5ª ed.). Pearson.

Martínez, M. y Ruíz J. (2011). The influence of organizational structure on organizational learning. *International Journal of Manpower*, 32(6), 537-566.
<https://www.upct.es/~economia/publi-ino/las%20herramientas%20del%20aprendizaje%20en%20las%20organizaciones.pdf>

Microsoft 365 y LinkedIn (2021, marzo). *Microsoft publica las consideraciones y publicaciones de un año de trabajo remoto en su índice de tendencias laborales*. Microsoft centro de noticias. <https://news.microsoft.com/es-es/2021/03/22/microsoft-publica-las-conclusiones-y-consideraciones-de-un-año-de-trabajo-remoto-en-su-índice-de-tendencias-laborales/>

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2018, diciembre). *Informe anual de la inspección del trabajo y seguridad social*.
<http://publicacionesoficiales.boe.es>

Montoya, C. y Boyero, M. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Visión de futuro* 20(2), 1-20. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3579/357947335001/html/index.html>

Mosquera, A. y Burgos, J. (2018). *Gestión de talento humano en relación con el ausentismo y rotación de personal en las empresas constructoras de la ciudad de Guayaquil* [Tesis de pregrado, Universidad Laica Vicente de Rocafuerte de Guayaquil].
Repositorio ULVR.
<http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/2199>

Novella, R. (2019). *Rotación laboral y calidad del empleo entre los jóvenes*. Factor Trabajo.

- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de tesis* (5ª ed.). Ediciones de la U.
- Organización Internacional del Trabajo (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- Osorio, A. (2022). *Gestión del potencial humano y la rotación del personal en una universidad Privada* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Las Américas]. Repositorio Institucional ULAS. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3724/1%20TESIS%20OSORIO%20OCA%c3%91A.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quintana, I. (2006). *La gestión del talento humano como un aporte fundamental para el desarrollo de las empresas*. Trillas.
- Quispe, C. y Vera, E. (2018). *Gestión del talento humano y rotación del personal en la empresa Marose Contratistas Generales S.A.C.* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Del Centro Del Perú]. Repositorio Institucional UNCP. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/5643>
- Reyes, A. (2005). *Clima organizacional*. UNAD
- Robbins S. y Judge T. (2017). *Comportamiento organizacional* (17ª ed.). Pearson.
- Romero, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista de enfermería del trabajo*, 6(3), 105-114. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5633043.pdf>
- Terán, A. (2021). *Método hipotético deductivo*. Colección tesis.
- Torres, A. (2020). *Plan de mejoramiento de la gestión del talento humano en la rotación de personal en la empresa maquinados LTDA en Duitama K* [Tesis de

pregrado, Universidad Antonio Nariño]. Repositorio Institucional UAN.

<http://repositorio.uan.edu.co/handle/123456789/2505>

Weller, J. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en los mercados laborales*.

Cepal.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Gestión del talento humano y rotación del personal en la empresa Trec Partnet, Santiago de Surco – 2022

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
<p>Problema general ¿Cuál es la relación que existe entre gestión del talento humano y la rotación del personal en la empresa Trec Partnet, Santiago de Surco – 2022?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación que existe entre incorporar a las personas y la rotación del personal en la empresa Trec Partnet, Santiago de Surco – 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la colocar a</p>	<p>Objetivo general Establecer la relación entre la gestión del talento humano y la rotación del personal en la Empresa Trec Partnet, Santiago de Surco – 2022.</p> <p>Objetivos específicos Establecer la relación entre incorporar a las personas y la rotación del personal en la empresa Trec Partnet, Santiago de Surco – 2022</p> <p>Establecer la relación entre la colocar a las</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre gestión del talento humano y rotación del personal en la empresa Trec Partnet, Santiago de Surco – 2022</p> <p>Hipótesis específica La relación que existe entre incorporar a las personas y la rotación del personal en la empresa Trec Partnet, Santiago de Surco – 2022.</p> <p>La relación que existe entre la colocar a las</p>	Variable 1: Gestión del Talento Humano			
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
			Incorporación de personas	- Reclutamiento del personal - Selección del personal	1. Nunca	<p style="text-align: center;">Alto [101; 117]</p> <p style="text-align: center;">Medio [84; 101)</p> <p style="text-align: center;">Bajo [70; 84)</p>
			Colocación de las personas	- Orientar a las personas - Evaluación del Desempeño	2. Casi nunca 3. A veces	
			Recompensación de personas	- Remuneración - Prestaciones	4. Casi siempre	
			Desarrollo de personas	- Capacitación - Comunicaciones	5. Siempre	
			Retención de personas	- Disciplina - Seguridad laboral		
			Supervisión de personas	- Banco de datos		

<p>las personas y la rotación del personal en la empresa Trec Partnet, Santiago de Surco – 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre recompensar a las personas y la rotación del personal en la empresa Trec Partnet, Santiago de Surco – 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre desarrollar a las personas y la rotación del personal en la empresa Trec Partnet, Santiago de Surco – 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre retener a las personas y la</p>	<p>personas y la rotación del personal en la empresa Trec Partnet, Santiago de Surco – 2022</p> <p>Establecer la relación entre recompensar a las personas y la rotación del personal en la empresa Trec Partnet, Santiago de Surco – 2022</p> <p>Establecer la relación existe entre desarrollar a las personas y la rotación del personal en la empresa Trec Partnet, Santiago de Surco – 2022</p> <p>Establecer la relación entre retener a las personas y la rotación</p>	<p>personas y la rotación del personal en la empresa Trec Partnet, Santiago de Surco – 2022.</p> <p>La relación que existe entre recompensar a las personas y la rotación del personal en la empresa Trec Partnet, Santiago de Surco – 2022.</p> <p>La relación que existe entre desarrollar a las personas y la rotación del personal en la empresa Trec Partnet, Santiago de Surco – 2022.</p> <p>La relación que existe entre retener a las personas y la rotación del personal en la</p>	- Sistemas de información administrativa			
			Variable 2: Rotación del Personal			
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
			Remuneración de personal	- Reducción o aumento de trabajo - Racionalidad	1. Nunca 2. Casi nunca	<p>Malo [47;55)</p> <p>Regular [55;64)</p> <p>Bueno [64;75]</p>
Condiciones de trabajo	- Estabilidad laboral - Ambiente laboral	3. A veces 4. Casi siempre				
Proceso de aprendizaje	- Adaptabilidad - Reconocimiento	5. Siempre				

<p>rotación del personal en la empresa Trec Partnet, Santiago de Surco – 2022? ¿Cuál es la relación que existe entre supervisar a las personas y la rotación del personal en la empresa Trec Partnet, Santiago de Surco – 2022?</p>	<p>del personal en la empresa Trec Partnet, Santiago de Surco – 2022 Establecer la relación entre supervisar a las personas y la rotación del personal en la empresa Trec Partnet, Santiago de Surco – 2022</p>	<p>empresa Trec Partnet, Santiago de Surco – 2022. La relación que existe entre supervisar a las personas y la rotación del personal en la empresa Trec Partnet, Santiago de Surco – 2022.</p>				
<p>Nivel - diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Técnicas e instrumentos</p>	<p>Estadísticos aplicados</p>			
<p>Nivel: Correlacional Tipo: Aplicada Diseño: No experimental Enfoque: Cuantitativo</p>	<p>Población: 35 trabajadores de Trec Partnet Muestra: 35 trabajadores de Trec Partnet</p>	<p>Variable 1: Gestión del talento humano Técnicas: La encuesta Instrumentos: Cuestionario de gestión del talento humano Variable 2: Rotación del personal Técnicas: La encuesta Instrumentos: Cuestionario de rotación del personal</p>	<p>Estadísticos descriptivos: Tablas estadísticas Gráficos estadísticos Estadísticos inferenciales: R de Pearson</p>			

Anexo 2. Instrumentos de recolección

INSTRUMENTO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Instrucciones. Este cuestionario contiene enunciados relativamente cortos, el cual permite realizar una descripción sobre cómo percibes la rotación del personal en la empresa Trec Partnet S.A. Para ello es necesario responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que aparecen en la tabla, de acuerdo cómo pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral.

1. Nunca	2. Casi Nunca	3. A Veces	4. Casi Siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

ÍTEMS		Puntajes				
		1	2	3	4	5
Incorporación a las personas						
1	La empresa da a conocer los perfiles necesarios para el puesto.	1	2	3	4	5
2	Los compañeros cuentan con el perfil necesario para el puesto.	1	2	3	4	5
3	Genero soluciones cuando sucede un problema en el trabajo	1	2	3	4	5
4	Se considera importante el grado de experiencia en el puesto	1	2	3	4	5
Colocación de personas						
5	Se le informa de las metas que debe obtener	1	2	3	4	5
6	Brindan indicaciones claras y en el momento oportuno de las actividades que debe realizar	1	2	3	4	5
7	Recibe información sobre el desempeño realizado	1	2	3	4	5
8	Se aplican procesos para medir su desempeño	1	2	3	4	5
Recompensa de personas						
9	El sueldo está en relación con las habilidades y competencias	1	2	3	4	5
10	Recibe estímulo moral y económico por alguna buena acción	1	2	3	4	5
11	Es importante un seguro laboral contra accidentes	1	2	3	4	5
12	Es importante que la empresa brinde bonos por los objetivos conseguidos	1	2	3	4	5
Desarrollo de personas						

13	La empresa imparte capacitaciones sobre seguridad	1	2	3	4	5
14	Recibió la capacitación adecuada al realizar el trabajo	1	2	3	4	5
15	Las sugerencias y aportaciones que realiza son consideradas	1	2	3	4	5
16	Tiene libertad de interactuar con los compañeros y superiores	1	2	3	4	5
Retención de personas						
17	Son sancionados los actos de indisciplina en los trabajadores	1	2	3	4	5
18	Los problemas personales influyen en el desarrollo del trabajo	1	2	3	4	5
19	Conoce los riesgos y las medidas de prevención del trabajo	1	2	3	4	5
20	El lugar de trabajo permanece limpio y sin obstáculos	1	2	3	4	5
21	Cuenta con las condiciones físicas y ambientales adecuadas en el trabajo	1	2	3	4	5
Supervisión de personas						
22	Se controla las entradas y salidas de los trabajadores	1	2	3	4	5
23	Se controlan los progresos como las faltas de los trabajadores	1	2	3	4	5
24	Son observados dentro de la empresa para evitar conductas hostiles o mal uso de las herramientas.	1	2	3	4	5

INSTRUMENTO SOBRE LA ROTACIÓN DEL PERSONAL

Instrucciones. Este cuestionario contiene enunciados relativamente cortos, el cual permite realizar una descripción sobre cómo percibes la rotación del personal en la empresa Trec Partnet S.A. Para ello es necesario responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que aparecen en la tabla, de acuerdo cómo pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral.

1. Nunca	2. Casi Nunca	3. A Veces	4. Casi Siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

ÍTEMS		Puntajes				
		1	2	3	4	5
Remuneración del personal						
1	Los pagos en la empresa se realizan de manera puntual	1	2	3	4	5
2	Son pagadas las horas extras de acuerdo al tiempo laborado	1	2	3	4	5
3	El sueldo y los beneficios van en proporción al trabajo que se desempeña.	1	2	3	4	5
4	El salario es justo y equitativo para los trabajadores que realizan las mismas funciones	1	2	3	4	5
5	El sueldo percibido está en relación con el pago que se realiza en diversas empresas	1	2	3	4	5
Condiciones de trabajo						
6	El puesto de trabajo le ofrece estabilidad laboral	1	2	3	4	5
7	Considera cambiar de empleo si le ofrecen un mayor ingreso	1	2	3	4	5
8	Tiene posibilidades de ascender en la empresa	1	2	3	4	5
9	El personal se encuentra comprometido con la empresa	1	2	3	4	5
10	En la empresa existe bienestar y armonía en las relaciones laborales.	1	2	3	4	5
Proceso de aprendizaje						
11	El jefe brinda retroalimentación de manera oportuna sobre el desempeño que realiza	1	2	3	4	5
12	Está comprometido en alcanzar los objetivos en el trabajo	1	2	3	4	5

13	Las relaciones del grupo de trabajo afectan positivamente al desempeño laboral	1	2	3	4	5
14	Recibe algún reconocimiento económico o moral por un óptimo desempeño	1	2	3	4	5
15	El jefe y compañeros están dispuestos a brindar asistencia cuando desarrolla una labor difícil	1	2	3	4	5

Anexo 3. Ficha de validación de instrumentos

Validación del instrumento: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Dr. Luis Marcelo Quispe

DNI: 40612463

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: ROTACIÓN DEL PERSONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Dr. Luis Marcelo Quispe

DNI: 40612463

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: _____

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Existe suficiencia**

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. William Hector Burgos Torres..... DNI: **07472876**.....

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante

Validación del instrumento: _____

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Existe suficiencia**

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. William Hector Burgos Torres..... DNI: **07472876**

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante

Validación del instrumento: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg./Lic./Ing.:

RAMOS CHANG JORGE ALONSO DNI: 40968849

Especialidad del validador: Temático [x] Metodológico [] Estadístico []

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



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

Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: ROTACIÓN DEL PERSONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg./Lic./Ing.:

RAMOS CHANG JORGE ALONSO DNI: 40968849

Especialidad del validador: Temático [x] Metodológico [] Estadístico []

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



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

Firma del Experto Informante.

Anexo 4. Informe de índice de coincidencia

ALEJANDRA GISSELA GÓMEZ ORTÍZ TESIS PARA REPOSITORIO _ ALEJANDRA GOMEZ... Detalles de la entrega Ayuda

COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TESIS
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y ROTACIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA TREC PARTNET, SANTIAGO DE SURCO – 2022

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORA
ALEJANDRA GISSELA GÓMEZ ORTÍZ
ORCID: 0000-0001-9813-8822

ASESOR
DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE
ORCID: 0000-0003-0128-0123

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
DIRECCIÓN DE ORGANIZACIONES Y PERSONAS

Compartir 🔍 🔍

Página 1 de 135

Fuentes principales Todas las fuentes

121 Similarity Exclusiones

14%
Similitud general

1 repositorio.autonoma.edu.pe INTERNET 9%

2 repositorio.uncp.edu.pe INTERNET <1%

3 hdl.handle.net INTERNET <1%

4 Universidad Autonoma del Peru ... TRABAJOS ENTREGADOS <1%

5 Universidad Cesar Vallejo on 20... TRABAJOS ENTREGADOS <1%

14% Similitud general

Marca de alerta

Detalles del documento

AI

Anexo 5. Constancia emitida por la empresa que acredita la realización del estudio in situ

<p>EMPRESA TREC PARTNET S.A.C. DEL PERU</p>	 <p>Trec Partnet</p>
<p>Señores:</p> <p>Universidad Autónoma del Perú:</p> <p>Presente:</p>	
<p>Estimados señores:</p>	
<p>Por medio de la presente hago constar que se aplicó el instrumento de recolección de datos sobre la "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA ROTACIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA TREC PARTNET UBICADA EN SURCO - 2022" elaborado por GOMEZ ORTIZ, ALEJANDRA GISSELA.</p> <p>Este documento certifica que la estudiante GOMEZ ORTIZ, ALEJANDRA GISSELA identificada con ONI N° 46113185 efectivamente realizó su trabajo de investigación tomando como referencia la empresa TREC PARTNET de Surco, identificada con RUC N° 20609086034.</p>	
<p>Atentamente</p>	
	<p>Gerente Erick Eduardo García Gonzales ONI N° 41905230</p>

Anexo 6: Base de datos

N°	Variable 1: Gestión del talento humano														Variable 2: Rotación del personal																									
	Incorporar a las personas				Colocar a las personas				Recompensar a las personas				Desarrollar a las personas				Retención de las personas				Supervisión de las personas				Remuneración del personal				Condiciones de trabajo				Proceso de aprendizaje							
1	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	
2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	2	3	5	4	5	3	3	3	5	5	4	3	3	5	5	4	4	
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	1	1	3	2	2	3	2	2	2	1	1	1	1	4	5	5	4	4	3	5	3	3	3	3	4	4	4	4		
5	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	5	4	4	5	4	4	5	3	4	3	4	4	4	5	4		
6	1	2	1	1	1	2	3	1	1	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	3		
7	4	3	4	3	3	2	2	3	3	4	2	2	2	2	3	2	3	5	3	1	1	3	2	4	3	5	3	5	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4		
8	3	4	4	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	1	3	5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3		
9	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	3	1	3	2	1	1	5	5	4	3	4	4	5	3	3	3	4	5	4	3	4		
10	2	3	1	1	2	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	3	4	2	1	1	1	3	5	5	3	3	3	4	4	5	3	5	4	4	3	4	4		
11	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	3	2	3	2	2	3	2	1	1	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	5	5	3	4	3	3		
12	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	
13	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	5	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	4	5	3	3	3	
14	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	4	3	3	4	3	3	5	3	4	3	4	4	3	3	3	3	
15	3	4	1	1	2	3	3	3	3	4	1	1	3	4	3	2	2	4	1	2	2	1	1	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	5	4	3	3	3	3	
16	2	3	1	4	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	
17	3	5	3	2	3	2	1	1	2	1	1	1	1	4	3	3	3	2	1	1	4	2	4	1	5	3	4	5	3	3	3	5	4	4	4	3	3	4	5	
18	3	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	4	3	3	2	2	2	4	4	3	3	2	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	
19	3	3	2	2	1	1	2	2	3	2	1	1	1	1	2	2	1	3	1	2	2	1	1	5	5	4	3	3	3	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	
20	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	2	2	2	3	4	4	1	3	2	3	3	1	2	1	5	4	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	3	
21	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
22	3	3	2	3	2	2	3	4	4	3	2	1	3	2	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4	5	5	3	4	4	4	5	3	3	3	4	5	3	4	4	
23	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	
24	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	1	1	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	3	3	3	
25	1	2	3	1	3	3	3	3	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	5	5	3	5	4	4	
26	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	2	3	2	4	4	3	2	1	2	2	1	5	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	4	3	3	3	
27	2	2	1	2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	5	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	
28	2	1	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	
29	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2	1	1	3	1	2	2	2	1	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	3	5	4	3	4	4	
30	1	2	2	3	1	2	2	1	3	2	3	3	3	3	3	1	1	2	2	1	1	2	2	3	4	3	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	
31	3	1	1	3	1	3	1	3	2	3	1	1	1	1	3	1	3	2	1	1	3	1	1	3	5	4	3	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	
32	1	2	3	2	2	3	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	3	3
33	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	3	3	3	
34	3	2	1	3	2	1	2	2	3	4	2	2	2	2	2	1	4	1	2	1	2	1	2	5	4	5	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	
35	2	2	3	2	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	1	1	1	1	2	1	1	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	5	3	5	3	3	

Anexo 7: Plan de acción

Plan de gestión del talento humano						
Acción	Qué	Cómo	Con qué	Cuando	Quién	Cuánto
Acción 1: Gestión del talento humano y rotación del personal	Prestar atención al desempeño laboral y desarrollar las habilidades blandas y duras en los colaboradores mediante capacitaciones	-Mediante metas realistas y alcanzables -Facilitar la comunicación y empoderamiento de los trabajadores	Recursos humanos	Enero 2023	Gerente de recursos humanos	S/. 2500.00
Acción 2: Incorporar a las personas	Conocer las motivaciones de los postulantes y promover las ofertas laborales	-Implementar un psicólogo organizacional	Recursos humanos	Febrero 2023	Coordinador de contratación	S/ 1200.00
Acción 3: Colocar a las personas	Modelo de puestos con diseño humanista	-Brindar apoyo al trabajador durante el proceso. -Supervisar la evolución del trabajador en la empresa	Jefes de planta y recursos humanos	Marzo 2023	Coordinadores y supervisores	S/.200.00

Acción 4: Recompensar a las personas	Remuneraciones consecuentes al mercado laboral	Remuneraciones por antigüedad y desempeño	Recursos humanos y departamento de finanzas	Abril 2023	Jefe de compensación y beneficios de recursos humanos	S/. 500.00
Acción 5: Desarrollar a las personas	Crear línea de carrera para promover a los trabajadores	- Capacitar a los colaboradores con la finalidad de poder asumir diversas responsabilidades -Realizar convenios con instituciones	Recursos humanos	Mayo 2023	- Coordinador de planta - Gerente de recursos humanos	S/, 5000.00
Acción 6: Retener a las personas	Interacción de los grupos de trabajo para mejorar el ambiente laboral	- Alquilar canchas deportivas para el bienestar físico y social -Respetar el derecho de licencia	Recursos humanos y coordinadores	Junio 2023	Coordinador y asistente de recursos humanos	S/. 180.00
Acción 7: Supervisar a las personas	Crear una base de datos con las incidencias ocurridas de los trabajadores	-Registros médicos para conocer el estado de salud de cada colaborador	Coordinadores y Recursos humano	Julio 2023	Jefe de información de los recursos humanos Asistentes de	S/500.00

	Retroalimentación de los trabajadores a través del sistema	-Registro de pagos por horas extras -Supervisar la utilización del sistema			recursos humanos	
--	--	---	--	--	------------------	--