



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Gestión del talento humano en la retención del personal de la
empresa Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres,
2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Molina Espinoza, Joel Edinson (ORCID: 0000-0003-3901-4218)

ASESORA:

Dra. Villanueva Figueroa, Rosa Elvira (ORCID: 0000-0002-3919-0185)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

Dedico la presente investigación a mi señora madre María Espinoza Morales por el gran amor brindado y el apoyo incondicional que me brinda, que es la motivación constante para alcanzar mis anhelos.

Agradecimiento

Agradezco a la Dra. Rosa Elvira Villanueva Figueroa por su valiosa asesoría en la culminación de la presente investigación.

A la Universidad César Vallejo, por su firme interés en elevar el nivel académico de sus estudiantes.

Índice de contenidos

| | |
|---|------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | vi |
| Índice de figuras | vii |
| RESUMEN | viii |
| ABSTRACT | ix |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA..... | 13 |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación | 13 |
| 3.2 Variables y Operacionalización | 14 |
| 3.2.1 Definición conceptual de la variable independiente | 14 |
| 3.2.1.1 Definición operacional | 14 |
| 3.2.1.2 Dimensiones..... | 14 |
| 3.2.1.3 Indicadores | 15 |
| 3.2.2 Definición conceptual de la variable dependiente | 17 |
| 3.2.2.1 Definición operacional | 17 |
| 3.2.2.2 Dimensiones..... | 17 |
| 3.2.2.3 Indicadores | 18 |
| 3.3 Población, muestra y muestreo..... | 20 |
| 3.3.1 Población | 20 |
| 3.3.2 Muestra..... | 20 |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 20 |
| 3.4.1 Técnica | 20 |
| 3.4.2 Instrumentos de recolección de datos - Cuestionario | 21 |
| 3.5 Procedimiento | 21 |
| 3.6 Método de análisis de datos | 21 |
| 3.7 Aspectos éticos..... | 22 |
| IV. RESULTADOS..... | 23 |

| | |
|---|----|
| 4.1 Análisis descriptivo..... | 23 |
| 4.1.1 Variable independiente: Gestión del talento humano..... | 23 |
| 4.1.2 Variable dependiente: Retención del personal | 24 |
| 4.2 Análisis inferencial | 25 |
| 4.2.1 Hipótesis general | 25 |
| 4.2.1.1 Análisis R^2 | 26 |
| 4.2.1.2 Gráfica de la ecuación lineal de regresión..... | 27 |
| 4.2.2 Hipótesis específica 1 | 28 |
| 4.2.3 Hipótesis específica 2 | 29 |
| 4.2.4 Hipótesis específica 3 | 30 |
| V. DISCUSIÓN..... | 32 |
| VI.CONCLUSIONES | 36 |
| VII.RECOMENDACIONES | 37 |
| REFERENCIAS..... | 38 |
| ANEXOS | 44 |
| Anexo 1. Matriz de consistencia | |
| Anexo 2. Matriz operacional de la variable independiente gestión del talento humano y variable dependiente retención del personal | |
| Anexo 3. Validación de juicios de expertos | |
| Anexo 4. Instrumento - Cuestionario | |
| Anexo 5. Resultado de la prueba de confiabilidad de los instrumentos | |
| Anexo 6. Base de datos de la muestra de estudio | |
| Anexo 7. Carta de autorización de la entidad de estudio | |
| Anexo 8. Resultado de la prueba de similitud – Turnitin | |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1: Población del personal de las áreas de cobranzas y ventas de la empresa Ediciones Sembrando S.A.C. | 20 |
| Tabla 2: Distribución de niveles de la variable independiente gestión del talento humano | 23 |
| Tabla 3: Distribución de niveles de la variable dependiente retención del personal | 24 |
| Tabla 4: Rango de interpretación de correlaciones | 25 |
| Tabla 5: Coeficiente de correlación Rho de Spearman de la gestión del talento humano y la retención del personal | 26 |
| Tabla 6: Resumen de modelo gestión del talento humano | 27 |
| Tabla 7: Coeficientes Gestión del talento humano | 27 |
| Tabla 8: Coeficientes Compromiso laboral | 29 |
| Tabla 9: Coeficientes Condiciones laborales | 30 |
| Tabla 10: Coeficientes Compensaciones | 31 |

Índice de figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1: Distribución porcentual de la variable independiente gestión de talento humano. | 23 |
| Figura 2: Distribución porcentual de la variable dependiente retención del personal. | 24 |
| Figura 3: Modelo de regresión lineal de la variable independiente y dependiente. | 28 |

RESUMEN

La investigación titulada “Gestión del talento humano en la retención del personal de la empresa Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2020”, el objetivo general fue determinar la influencia de la gestión del talento humano en la retención del personal.

La metodología fue de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, diseño no experimental y nivel explicativo, realizada a una población de 30 colaboradores del área de cobranzas y ventas. La técnica aplicada fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario. Una vez realizado el estudio, se obtuvo la correlación Rho de Spearman de 0,762 estableciendo una correlación positiva muy fuerte y por medio del análisis de regresión lineal R^2 con un valor de 0,5806 demostró que la variable dependiente varía en 58,06% por causa de la variable independiente, por otro lado se observó que el valor de significancia fue $0,00 < 0,05$ lo que demostró una influencia significativa de la gestión del talento humano en la retención del personal. Es así que la correcta aplicación de la gestión del talento humano permitirá retener a los adecuados talentos en la organización y de esa forma ellos aporten en el crecimiento empresarial convirtiéndose en socios estratégicos a largo plazo.

Palabras clave: Gestión del talento humano, retención del personal, compromiso laboral, condiciones laborales, compensaciones.

ABSTRACT

The research entitled “Management of human talent in the retention of staff of the company Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2020”, the general objective was to determine the influence of the management of human talent in the retention of staff.

The methodology was of a quantitative approach, applied type, non-experimental design and explanatory level, carried out on a population of 30 collaborators from the collection and sales area. The applied technique was the survey and the data collection instrument was the questionnaire. Once the study was carried out, the Spearman Rho correlation of 0.762 was obtained, establishing a very strong positive correlation and by means of the linear regression analysis R² with a value of 0.5806 it demonstrated that the dependent variable varies by 58.06% per cause of the independent variable, on the other hand, it was observed that the significance value was $0.00 < 0.05$, which demonstrated a significant influence of human talent management on staff retention. Thus, the correct application of human talent management will allow us to retain the appropriate talents in the organization and in this way they contribute to business growth by becoming long-term strategic partners.

Keywords: Human talent management, staff retention, work commitment, working conditions, compensation.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las organizaciones invierten en materiales energéticos, financieros y tecnológicos, dejando de lado al talento humano, siendo esta la ventaja competitiva básica de todas aquellas organizaciones que buscan el progreso empresarial en un mundo globalizado, es así que deja al descubierto la realidad problemática de la retención del talento humano que las organizaciones públicas o privadas cuentan en la actualidad.

De tal forma la realidad problemática a nivel internacional según Muleya, Ngirande, y Rachidi (10 de octubre 2016), manifestaron en su artículo científico que la retención de los colaboradores actualmente es un desafío que ha llevado a cada organización a intentar reducir el porcentaje de la rotación del personal y aumentar el porcentaje de retención de los talentos, es por ello que el acierto de cualquier organización obedece a la calidad del recurso humano que tenga, por lo tanto los colaboradores de calidad pueden ser una fuerte ventaja competitiva para el progreso y continuidad de las organizaciones en el mercado.

Según la publicación en el diario Líderes (25 de mayo 2017), donde el informe emitido por Valeria Heredía, manifestó que la atracción y retención del talento humano es uno de los desafíos más complicados que las empresas no ponen en praxis, por ello se busca la aplicación de recompensar a los colaboradores con distintos incentivos y realizar capacitaciones para que predominen en sus respectivas áreas, sin embargo toda organización debe de originar un sentido de pertenencia, ser atrayente económicamente y profesionalmente para llegar a concretar el objetivo principal el cual es retener a los apropiados talentos, de igual forma en la publicación del diario El Sol de la ciudad de México (24 de febrero de 2020), manifestaron que el 94% de los mexicanos están capacitados para ejercer sus labores en una organización donde perciban que sí le brindan una experiencia laboral concordante con sus expectativas, asimismo el 88% de los expertos del talento consideran que el asunto clave para adaptar el proceso de reclutamiento en el país es por medio del uso de sistemas y herramientas analíticas y cuantitativas que reúnen información para una apropiada determinación en el área de reclutamiento, valoración de oferta y demanda del

talento, considerar las diferencias entre habilidades y desempeño, intereses, competencias actuales y futuras, la productividad y cultura del negocio, por tal motivo es imprescindible que se administre la gestión de talento humano mediante la capacitación constante y desarrollo de los colaboradores con el objetivo de intensificar las habilidades futuras que contribuyan con la organización en su mejora continua.

De igual manera, a nivel nacional en la publicación del diario Gestión (26 de abril 2017) según Pamela Díaz Escalante, Gerente de Gestión Humana de Binder Dijker Otte Perú, manifestó que las organizaciones presentan una fuga del 30% por parte de sus colaboradores anualmente, no obstante, cabe precisar que si solo el 10% de los trabajadores renuncia, se aprecia un factor delicado para la compañía. Es aquí que se cuestiona ¿Por qué las empresas peruanas presentan aproximadamente un 30% de deserción de talento?, es de esa forma que en la actualidad se considera como una crisis, en referencia a la retención del talento humano, por ello podemos decir que estos porcentajes personifican un posible perjuicio en temas productivos, competitividad en el mercado, entre otros. Por consiguiente, para conservar al talento humano en las compañías, se emprende a partir de la correcta reputación, la imagen interna y externa debe ser alineada y la cultura organizacional debe ser atractiva al empleador y el talento. Asimismo, existen factores principales que impulsan la fuga del personal, entre ellas: las personas no lograron crecer profesionalmente dentro de la empresa, el mal clima laboral que llega a existir, entre otros, entonces es sumamente importante conocer al talento y como es la persona en sí, ya que mediante ello se buscará posibles soluciones y volverlas en oportunidades de crecimiento profesional y empresarial.

De la misma forma, en la publicación realizada del diario Gestión (29 de marzo 2018), indicó que mantener a los talentos humanos en una organización es una tarea ya de por sí demasiado compleja y hoy más aún, ante el recibimiento de la generación de los millennials en el mercado laboral, que son aquellos que no se encuentran en la búsqueda de la estabilidad laboral, no obstante solo se enfocan en la persecución de una ocasión de trabajo conforme a sus necesidades y capacidades, de esa forma Mónica Calvimontes, gerente de soluciones de Ofisís señaló, que los colaboradores en la coyuntura laboral optan por un trabajo en el

que puedan desarrollarse profesionalmente, asimismo que cuenten con mejores oportunidades y donde sean escuchados, por lo que si no llegan a obtener aquello que buscan pueden renunciar sin siquiera sentir que aquella renuncia voluntaria en un muy corto plazo va a afectar su hoja de vida.

Bajo esta problemática a nivel local la empresa Ediciones Sembrando S.A.C., que se dedica a la comercialización de materiales bibliográficos, no es indiferente a los problemas que son manifestados por parte del personal por la constante rotación del personal en las áreas comerciales y de cobranza, de esa forma debemos de comprender que las empresas que desarrollan al talento deberían de retenerlos y continuar con el proceso de desarrollo en un clima organizacional que posibilita el alcance de la visión, objetivos que la organización y el colaborador tienen como meta.

Por consiguiente, se formuló el problema general ¿Cuál es la influencia de la gestión del talento humano en la retención del personal de la empresa Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2020?, como problemas específicos ¿Cuál es la influencia de la gestión del talento humano en el compromiso laboral de la empresa Ediciones Sembrando S.A.C, San Martín de Porres, 2020?, ¿Cuál es la influencia de la gestión del talento humano en las condiciones laborales de la empresa Ediciones Sembrando S.A.C, San Martín de Porres, 2020? Y ¿Cuál es la influencia de la gestión del talento humano en las compensaciones de la empresa Ediciones Sembrando S.A.C, San Martín de Porres, 2020?.

Por otro lado, en la presente investigación se aplicó la justificación teórica, ya que, este estudio contribuye a ahondar en el discernimiento de sus respectivas teorías como la de Chiavenato en su libro Gestión del talento humano, Teoría humanista y Teoría X e Y, así como a la extensión del conocimiento y a la aplicación e implementación de la gestión de talento humano en la retención del personal. De acuerdo con Carrasco (2005), indicó existe una justificación teórica, puesto que los resultados se generalizan e incorporarán al discernimiento científico, asimismo ayudar para completar espacios conocibles existentes.

De la misma forma mediante la justificación práctica, la metodología que se aplicó contribuye con la consolidación de la gerencia de recursos humanos para la

mejora continua de la gestión de talento humano y retención del personal, lo que simboliza los objetivos constantes que busca la organización, como resultado del empleo de las variables mencionadas en la organización. Carrasco (2005), manifestó que radica en base al trabajo de investigación, el cual proporcionará una solución a los problemas prácticos, en otros términos, solucionar el problema que es materia de investigación.

Por último se justificó desde el punto metodológico, ya que hoy en día existen limitadas investigaciones que a la fecha han tratado en el tema y objetivos que se propone en la actual investigación concerniente a la gestión del talento humano en la retención del personal, asimismo, dado que la investigación es de tipo aplicado, diseño no experimental, se obtienen resultados significativos dirigidos a la toma de decisiones en proponer y ejecutar acciones correctivas y de prevención desde el aspecto de la gestión del talento humano en la retención del personal. Carrasco (2005), estableció que son los procedimientos y técnicas e instrumentos que se esquematizaron y utilizaron en el proceso de la investigación, las cuales poseen validez y confiabilidad, por lo tanto son eficaces.

II. MARCO TEÓRICO

A través del análisis bibliográfico, se logró constituir investigaciones previas que comprenden un vínculo con las variables de estudio, entre las que se mencionan en el contexto internacional se tiene el artículo científico por parte de Rudhumbu (2014), donde manifestó como objetivo examinar las estrategias de gestión de talento humano de las instituciones educativas de nivel superior con referencia específica a las instituciones privadas que ofrecen calificaciones profesionales y académicas hasta el nivel de grado en Botswana. La investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo aplicado, de nivel exploratorio, tomando en cuenta una muestra de 300 participantes, aplicando la recolección de datos por medio del cuestionario debidamente estructurado, obteniendo un resultado de que las estrategias de gestión de talento humano de las instituciones privadas de educación superior en Botswana todavía se encuentran en proceso, puesto que en diversos casos consideraron que las instituciones carecían de conocimientos y capacidades para implementar dicha gestión. En conclusión, las estrategias de gestión de talento

usadas en ese periodo en la mayoría de las instituciones privadas de educación superior en Botswana son particularmente ineficaces, ya que no pueden involucrar, motivar y garantizar la retención del talento y la mejora del desempeño en las empresas.

Sharma y Singh (2015), en su artículo científico, establecieron como objetivo identificar las diversas estrategias adoptadas por las organizaciones en los Emiratos Árabes Unidos desde la perspectiva de los colaboradores para retener el talento en las empresas. La investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, nivel exploratorio, en donde a través de una muestra de 255 colaboradores conformados por las empresas privadas en el sector servicios de Emiratos Árabes Unidos, se administró un cuestionario para registrar las respuestas y de esa forma realizar el análisis estadístico, obteniendo como resultado que el estudio es sumamente importante en lo que respecta a la retención del talento humano en todas las organizaciones de las industrias de los Emiratos Árabes Unidos, por medio de estrategias a largo y corto plazo. En conclusión, la rotación voluntaria representa un gasto significativo que puede ir mucho más allá de los costos duros de reclutar, contratar y capacitar a nuevos colaboradores.

Anitha y Begum (2016), en su artículo científico determinó como objetivo los factores de cultura organizacional y compromiso organizacional se miden para saber a qué nivel se puede retener a un empleado en una organización. El estudio fue de enfoque cuantitativo, tipo aplicado, de nivel explicativo y descriptivo, tomando en cuenta una muestra de 200 colaboradores, aplicando la recolección de datos por medio del cuestionario debidamente estructurado y por medio del análisis descriptivo e inferencial, la regresión lineal, múltiple ANOVA y coeficientes, se observó que el valor de significancia fue $0,006 < 0,05$, de esa forma se demostró que existe influencia significativa de la cultura organizacional y el compromiso en la retención de los empleados, asimismo se obtuvo como resultado el valor R^2 de 0,671, lo que mostró una variación de 67,1% en referencia a la retención de empleados. Por consiguiente, la retención de los colaboradores se ha convertido en una de las inquietudes primordiales de las empresas en el escenario actual y con el aporte de la cultura y compromiso organizacional permitirá una mejora en la rotación del talento.

Pozo y Rocha (2016), en su tesis para optar por el grado de magíster en Gerencia Empresarial de la Escuela Politécnica Nacional de Ecuador, en donde su objetivo principal fue determinar la gestión de talento humano desde el año 2010 al 2013 y establecer su influencia en el desarrollo organizacional de las grandes empresa comercializadoras de productos eléctricos industriales del Ecuador, asimismo aplicó el tipo de investigación aplicado y mixto, de nivel correlacional, descriptivo y exploratorio y por último de diseño no experimental y longitudinal, en donde a partir de encuestas, entrevistas, observación, revisión de documentación, tratamiento y análisis estadísticos a una muestra de 14 empresas representados por 4 empresas que venden más de 21 millones al año y 10 de ellas que venden menos de 20 millones al año, por lo que su investigación llevo a la conclusión que existe un obstáculo en el entendimiento entre los colaboradores y la ilación a los términos empleados, es así que se estableció que la división eléctrica industrial se administra al talento humano en base a un panorama operativo y justificado en subsistemas, que solo se encuentra en la búsqueda de la consumación de las leyes que están vigentes en el país, de la misma forma en las normas de calidad, desamparando el área estratégica de la gestión del talento humano, asimismo en relación con la formación se observó que hay pocas casuísticas en el sector, el 6.4% de los colaboradores obtuvieron las licencias de estudio cuando se solicitó, de la misma forma, no existió un apoyo financiero y ninguna planificación adecuada al desarrollo organizacional. Por otro lado la valoración del desempeño no es aprovechado en su generación teórica, determinadas organizaciones calculan activamente los rendimientos en relación con la ejecución de la labor diaria que realiza.

Borsic (2017), en su tesis para optar por el grado de doctor en Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional Autónoma de México, en donde sus objetivos principales fueron el de adquirir datos sobre los procesos de la gestión del talento humano desde la perspectiva del personal que labora en la unidad de talento humano de la universidad de estudio y analizar la relación entre la gestión del talento humano y la inteligencia emocional, con el desempeño laboral de los educadores de instituciones de instrucción superior, por consiguiente aplicó el tipo de investigación de enfoque mixto, de nivel descriptivo, asimismo de diseño no experimental y transversal, en donde a través de entrevistas individuales semi

estructuradas y cuestionarios estructurados a una muestra de 338 educadores de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, por lo que la investigación llegó a la conclusión de que la Institución Profesional integrante en la investigación cuenta con una cultura organizacional dirigida hacia el crecimiento del personal, asimismo en la unidad del talento humano no se desarrolla la preparación de los colaboradores, sino que se fundamenta en los requerimientos de los gerentes de las áreas respectivas, de la misma forma luego de que se realizó el estudio de los datos obtenidos de las hipótesis planteadas se manifestó que coexiste relación positiva, baja, entre la gestión de talento humano y el constructo de la inteligencia emocional, en pocas palabras, que al incrementar la eficiencia en la gestión del talento humano, acrecentará el nivel de inteligencia emocional de los educadores.

Ahmed, Amin y Anwar (2017), en su artículo científico, establecieron como objetivo conocer el efecto de las prácticas de recursos humanos en la retención de los colaboradores en una universidad privada. Esta investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, asimismo de nivel explicativo y por último de diseño no experimental, la muestra con la que se realizó este estudio fue conformada por 100 miembros de la facultad de una universidad privada de Lahore, en donde a través de la aplicación de cuestionarios se recopilaban los datos concernientes para el progreso de la investigación. Posteriormente se obtuvo como resultado que existe un impacto significativo de las praxis de recursos humanos en la retención de los colaboradores, por ello se llegó a la conclusión que las instituciones educativas reconsideren y mejoren las prácticas de recursos humanos para retener a sus colaboradores en el mundo occidental y de los Emiratos Árabes Unidos.

Amón y Vega (2017), en su tesis para obtener el título profesional de Ingeniería Comercial en la Universidad de Cuenca del Ecuador, en donde su objetivo principal fue analizar la gestión de talento humano en el sector comercial automotriz de la ciudad de Cuenca y diseñar un modelo de gestión de talento humano por competencias para la empresa Recordmotor S.A., adoptó una metodológica de tipo cuantitativa y cualitativa, de nivel descriptiva y exploratoria y a la vez de diseño no experimental transversal, recopilando datos mediante cuestionarios y entrevistas a una muestra de 13 concesionarias de vehículos de la ciudad de Cuenca que comercializan vehículos, a causa de ello se llegó a la

conclusión de que la empresa Recordmotor S.A. exterioriza algunas falencias en la dirección del talento humano, ya que una de los principales motivos se debe a la ausencia de un documento donde se fundamente los perfiles para los cargos que se encuentran disponibles en la empresa, por lo que no hace posible que se cuenten con colaboradores adecuados, asimismo se observó que no dispone de un profesional especializado que se haga responsable del control adecuado del talento humano y ello genera que los colaboradores cumplan con las tareas que no van acorde al cargo para los que fueron contratados, no obstante, se determinó que el 7.69% de las compañías que se encuentran en el sector de comercialización de vehículos, operan un adecuado diseño de gestión del talento humano por competencias mientras que el 92.31% no cuentan con ello, lo que permite que Recordmotor S.A. obtenga una ventaja, puesto que le brinda la oportunidad de adecuar la herramienta mencionada, la que coadyuvará a acrecentar su competitividad dentro de este mercado.

Chou y Johennesse (2017), en su artículo científico establecieron como objetivo principal comprender como los procesos de gestión de talento contribuyen a la gestión eficaz del desempeño, en lo que corresponde a la retención de los colaboradores en las empresas taiwanesas. En donde adoptó un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, asimismo de nivel correlacional. Recopilando datos a una muestra aleatoria de los colaboradores de las empresas taiwanesas que cotizan en la bolsa, mediante el uso de cuestionarios. Posteriormente se obtuvo como resultado que la retención del talento humano adecuado y eficaz es primordial para el éxito de las empresas, es así que las empresas deben de realizar evaluaciones constantes de las prácticas de gestión del talento humano, puesto que el entorno de trabajo y los cambios de mercado que enfrentan las industrias. En conclusión, este estudio demuestra que las organizaciones asiáticas, incluido Taiwán, se caracterizan por una cultura de conformidad con una autoridad superior, los estilos son paternalistas, puesto que, la edad viene con respeto.

Kohestany, Z. & Nour, Y. (2017), en su artículo científico definieron como objetivo investigar el impacto de la gestión del talento en la retención de recursos humanos en el municipio de Zahedan, la investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, nivel explicativo y la población estuvo compuesta por los 100

empleados del municipio de Zahedan. Se utilizaron cuestionarios de gestión del talento y retención de recursos humanos, asimismo por medio del análisis de regresión lineal R^2 , ANOVA y coeficientes, se observó que el valor de significancia fue de $0,00 < 0,05$, lo que demuestra que existe una correlación significativa de la variable gestión del talento en la retención de recursos humanos, adicionalmente se obtuvo el valor de $R^2=0,705$, lo que demuestra la variación de 70,5% de la gestión del talento en la retención de recursos humanos.

Baharin y Hanafi (2018), en su artículo de investigación manifestaron como objetivo precisar los efectos de la gestión del talento humano en la retención de los colaboradores. La investigación presentó un enfoque cuantitativo, asimismo de tipo aplicada, de nivel explicativo, asimismo la muestra que se realizó en la investigación fue conformada por 385 empleados de empresas de la industria hotelera en Kuala Lumpur, en donde por medio de cuestionarios se recopilaron los datos para luego ser procesados y obtener resultados. Posteriormente se obtuvo como resultado que se aprecia una relación significativa entre la variable independiente y la variable dependiente y en conclusión la organización debe de concentrarse en la implementación de la gestión del talento humano, ya que puede ayudar a alcanzar objetivos estratégicos.

Baharin, Ibrahim, Isa y Jaaffar (2018), establecieron como objetivo en su artículo científico investigar la relación entre las prácticas de gestión del talento humano, el apoyo organizacional percibido y la retención de empleados. La investigación presentó un enfoque cuantitativo, tipo aplicado, nivel correlacional, por consiguiente la muestra que se realizó al estudio fue de 143 encuestados, por medio de encuestas establecidas para la obtención de datos y el análisis estadístico. En consecuencia se obtuvo como producto que el desarrollo del talento presenta un efecto directo sobre el apoyo organizacional percibido. En conclusión la gestión del talento humano contribuye a retener y construir una imagen positiva de la organización, por medio del apoyo organizacional que se percibe.

Khan, Manzoor y Saleem (2018), en su artículo de investigación establecieron como propósito conocer el papel de diferentes determinantes en la retención de los miembros de equipo del proyecto en consultorías privadas de Pakistan. Esta investigación fue de enfoque cuantitativo, asimismo de nivel

explicativo y por último de diseño no experimental, asimismo la muestra que se realizó a este estudio fue conformada por 150 colaboradores de nivel gerencial y asistentes del proyecto en consultorías privadas, en donde a través del instrumento de investigación, es decir, un cuestionario bien estructurado, se trasladaron los datos al programa estadístico SPSS versión 23. Posteriormente se obtuvo como resultado que la satisfacción laboral, seguridad laboral y el entorno laboral forman parte primordial en la retención de los colaboradores y en conclusión este estudio demostró que el apoyo gerencial, las recompensas y compensaciones, oportunidad de crecimiento profesional y la autonomía son los predictores más efectivos de la retención de los colaboradores.

Ojwang (2019), en su artículo científico manifestó como objetivo principal establecer la influencia de las prácticas de gestión del talento en la intención de rotación de los empleados. La investigación presentó un enfoque cuantitativo, asimismo de tipo aplicado, de nivel explicativo, asimismo la muestra que se realizó fue conformada por 128 científicos investigadores, datos brindados por el departamento de administración y recursos humanos de los Museos Nacionales de Keniade, en donde por medio de cuestionarios se recopilaron datos para luego ser procesados mediante el análisis de regresión lineal R^2 , múltiple ANOVA y coeficientes, se apreció que el valor de significancia fue de $0,042 < 0,05$, por lo que se afirmó la influencia significativa de las prácticas de gestión del talento en la intención de rotación de los empleados en NMK, asimismo se obtuvo como resultado el valor R^2 de 0,178, lo que sugirió el 17,8% de la varianza en la intención de rotación de los empleados en NMK por causa de las prácticas de gestión del talento humano, es así que se infiere de forma similar que las prácticas de gestión del talento y las iniciativas de participación de los empleados conduce a una mejora en la rotación del talento.

Tadesse (2019), en su artículo científico estableció como objetivo investigar las prácticas de gestión de recursos humanos y sus efectos en la retención de empleados en IBM Corporation. La investigación presentó un enfoque cuantitativo, asimismo de tipo aplicado, de nivel explicativo, la muestra fue conformada por una muestra de 1470 colaboradores de IBM corporation, en donde por medio de cuestionarios se recopilaron datos para luego ser procesados mediante el análisis

de regresión lineal R^2 , múltiple ANOVA y coeficientes, se observó que el valor de significancia fue de $0,00 < 0,05$, lo que demuestra que existe una influencia significativa de la variable gestión de recursos humanos en la retención de empleados, asimismo se obtuvo como resultado del R^2 de 0,910, lo que mostró la variación de 91,0% en la variable dependiente por causa de la variable independiente.

De la misma forma referente al contexto nacional se tiene el estudio de Cuentas (2015), en su tesis para optar por el grado de magíster en Gestión de la Educación en la Pontificia Universidad Católica del Perú, en donde su objetivo principal fue identificar las estrategias de gestión del capital humano que se desarrollan en la facultad de educación de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, además aplicó un enfoque mixto, que se singulariza por abarcar el cualitativo y cuantitativo, además presenta un nivel descriptivo y experimental y diseño no experimental de corte transversal, recopilando información mediante cuestionarios, encuestas y entrevistas a una muestra de 11 educadores de las cuales 4 pertenecen al área directiva y 7 educadores que se seleccionaron directamente de la población, por consiguiente se obtuvo la conclusión de que la Facultad de la Educación de la universidad, no presenta una gestión que brinde prioridad al talento humano como principal elemento en el progreso de la empresa y las estrategias ya existentes no tienen en cuenta a los educadores como inversionistas en el capital humano que forman parte de una ventaja competitiva para la institución en la actual sociedad de la razón, puesto que la principal herramienta que permite la diferenciación a otras organizaciones en la inversión en el capital humano con los que cuentan.

Silva (2019), en su tesis para obtener el título profesional en Gestión de Recursos Humanos en la universidad San Martín de Porres, en donde el objetivo del estudio fue detallar las características de los millennials que influyen en la retención del talento humano en una compañía de servicios de recursos humanos, por lo que empleó el tipo de investigación aplicada, de nivel descriptivo con un diseño no experimental de corte transversal, recopilando información mediante el uso de cuestionarios estructurado y técnicas estadísticas para el procesamiento de la información a una muestra de 87 colaboradores que se encuentran entre las

edades promedio de 18 a 26 años, llegando a la conclusión de en relación con el objetivo general de la investigación de como la generación de los millennials influyen en la retención del talento en una organización que brinda asistencia de recursos humanos, se demostró por medio de los resultados obtenidos de las características que simbolizan en un 90% de identificación por parte de la población millennial encuestada y ellas permiten influir en la retención del talento humano, así como más del 60% de los líderes en la gestión del talento humano en la compañía en referencia al incremento de la rotación del personal, de la misma forma en base a las características de motivación, se reconoció un 90% de la población millennial, se descubrió una relación entre la exploración de estas particularidades en las oportunidades y gestión que realiza la compañía.

Rodríguez (2019), en su tesis para optar por el grado de magíster en Administración de la Educación, en la Universidad César Vallejo, propuso como objetivo general justificar la influencia del programa de gestión de talento humano en las competencias laborales de los educadores, en la capacidad de liderazgo transformacional, asimismo empleó la investigación aplicada, de nivel exploratorio y de diseño experimental, pre experimental. A partir de cuestionarios y listas de cotejos a una muestra de 21 maestros que conforman en la institución educativa de las cuales representan 10 varones y 11 mujeres, donde se concluyó que la aplicación del programa de gestión del talento humano aumenta significativamente la competencia laboral, obteniendo una “t” calculada superior al valor de la Tabla en un nivel de 0,09 (-1091>-6623), asimismo mejora la organización adquiriendo una “t” calculada superior al valor de la tabla en un nivel de 0,10 (2,9>-2,96), la aplicación de la misma mejora significativamente la evaluación del desempeño, obteniendo una “t” calculada superior al valor de la tabla en un nivel de 0,13 (30>-2,20) y mejora significativamente la eficiencia obteniendo una “t” calculada superior al valor de la tabla en un nivel de 0,12 (-3,8>-2,7).

En las teorías que sustentan las variables de la presente investigación aparece el aporte de Chiavenato (2015), quien estableció que las funciones del área de gestión de talento humano es la dedicación a la captación, preparación, evaluación y remuneración de los colaboradores, es por ello que sustentó que todos

los gerentes son gerentes de personas porque se encuentran comprometidos en las tareas como reclutamiento, entrevistas, selección y entrenamiento.

De igual manera el aporte de la Teoría del comportamiento según Maslow (1950), estableció que las necesidades humanas son aquellas que superan las básicas, es por ello que sustento la autorrealización, por lo que la persona incrementa su potencial y el gerente forma parte de ella a través de la motivación, cabe recordar que Maslow es el creador de la pirámide de necesidades que entre ellas resalta: fisiológica, seguridad, social, estima y autorrealización (Blandez, 2016, p. 15).

Por último el aporte de la Teoría X e Y según McGregor (1960), estableció que la Teoría X plantea una percepción negativa, ya que se da de manera impositiva mientras que la Teoría Y mantiene una percepción de las personas de manera positiva, ya que desarrolla un estilo de administración democrático (Blandez, 2016, p. 15).

III.METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El método que se aplicó en la investigación es hipotético deductivo, conforme a Valderrama (2013), quien indicó que se remite una teoría por medio de un proceso de inducción, el cual inicia del marco teórico se formula una hipótesis por medio de una argumentación deductiva que se intentará validar experimentalmente (p. 97).

Además el enfoque es cuantitativo, ya que conforme Hernández, Fernández y Baptista (2014), manifestaron que inicia de una idea que va adhiriéndose y una vez definida, se originan objetivos y cuestionarios de estudio, asimismo se investiga la definición y se edifica un marco o un panorama teórico y se obtienen datos a través de un proceso con relación a la medición numérica y análisis estadístico.

Por otra parte el tipo de investigación es aplicada, ya que Carrasco (2005), manifestó que se diferencia por poseer intenciones prácticos concretos, se explora para actuar, transformar, modificar o elaborar cambios en una realidad designada, es por ello que debe de contener el aporte de las teorías científicas (p. 43 – 44).

De igual importancia se indica que el diseño es no experimental y transversal según Valderrama (2013), manifestó que las variables independientes no se manipulan, ya que están establecidas por otro lado y las inferencias de las relaciones entre las variables se desarrollan sin actuación o influencia directa, sino tal como se dieron en su contexto natural (p. 67), asimismo se divide en dos tipos: transversales y longitudinales, es por ello que en la presente investigación se aplicó la transversal.

Por último la investigación es de nivel explicativo, ya que por parte de Carrasco (2005) definió que por medio de la investigación se puede saber por qué un hecho o un fenómeno de la realidad manifiesta las diferentes características, cualidades, propiedades, entre otros y porque las variables en investigación son como son (p.42).

3.2 Variables y Operacionalización

3.2.1 Definición conceptual de la variable independiente

La variable independiente gestión de talento humano según Vallejo (2016), es un proceso que requiere reclutar, seleccionar, capacitar y evaluar el desempeño del colaborador, para lograr la agrupación del personal altamente competitivo y de esa forma los colaboradores se sientan comprometidos con la organización (p. 15).

3.2.1.1 Definición operacional

Por tal motivo según Vallejo identifica 4 dimensiones reclutamiento, selección, capacitación y evaluación de desempeño como procesos, a la vez se formulan 2 indicadores por cada dimensión y por último se presenta 1 ítem por cada indicador.

3.2.1.2 Dimensiones

De tal forma se define la primera dimensión de reclutamiento que según Anastasiu, Gavis y Maier (2020), indicaron en el artículo de investigación de la editorial MDPI AG, que es un proceso que las empresas realizan para atraer personas mediante una oferta de trabajo, sea de forma interna o externa, es por ello que se reciben diferentes candidatos, para que los expertos en el proceso de reclutamiento definan

a los candidatos adecuados para las vacantes de trabajo mediante el perfil de puestos y métodos precisos para una determinada área.

De la misma manera la segunda dimensión según Ahmady, Tatari, Shahram y Seyed (2016), definieron en el artículo de investigación de la Universidad de Washington que la selección del personal es el proceso fundamental que realiza la gestión del talento humano, ya que mediante ello se buscará a las personas adecuadas mediante el análisis de candidatos en una determinación de la calidad del personal que ingresa mediante la contratación, que a la vez juega un papel clave y que contribuirá al éxito de la organización.

Igualmente la tercera dimensión según Edeh, Dialoke (2017), definieron en el artículo de investigación de la editorial Publishing India Group que la capacitación es la utilización sistemática de actividades de inducciones planeadas teóricamente y prácticas que permitan promover el aprendizaje que necesita el personal que ingresa y de esa forma cumplan con las expectativas y necesidades futuras de la organización.

Por último, la cuarta dimensión según Chih et al. (2017), definieron en el artículo de investigación de la editorial MDPI AG que la evaluación de desempeño es donde se puede determinar el nivel de contribución a la organización por parte del talento humano, asimismo mencionaron que la evaluación de desempeño es significativo para los colaboradores, gerentes y toda la empresa, puesto que se pueden medir y observar por medio de la producción y la creatividad que el talento muestra en el desarrollo de sus labores.

3.2.1.3 Indicadores

Por otra parte, se procedió a definir los indicadores de cada una de las dimensiones correspondientes a la presente investigación, iniciando por el indicador perfil de puestos que según la Directiva N° 001-206-SERVIR/GDSRH (2016), manifestaron que es la información detallada referente de la posición de un puesto dentro de la estructura organizacional, que cuenta con una misión, funciones, así como también los requerimientos y obligaciones que demanda para que una persona pueda administrarse y desempeñar apropiadamente en un puesto laboral.

En segundo lugar el indicador de convocatoria interna y externa según Vallejo (2016), manifestó que son los dos tipos de reclutamiento más usados en la actualidad en todas las organizaciones, de esa forma detalla que en las convocatorias internas, las vacantes laborales se ocupan con colaboradores actuales o internos de la empresa, se observa la promoción y transferencia y nuevas oportunidades y en la externa las vacantes y oportunidades se ocupan con candidatos externos a la empresa, de esa forma incentiva la interacción de la empresa con el mercado de candidatos laborales, no obstante requiere la aplicación de técnicas de selección para elegir a los candidatos adecuados.

En tercer lugar el indicador análisis de los candidatos según Vallejo (2016), indicó que se evalúa lo siguiente, las fichas de puestos, analiza las responsabilidades, funciones y continua con tres métodos para obtener datos concernientes del candidato mediante la entrevista, cuestionarios y la observación, una vez culminado el proceso se tomará la decisión de poder contar con el postulante.

En cuarto lugar el indicador contratación según Flores, J., Flores, M., Melendres, Goyes y Vaca (2018), definieron que es un acuerdo entre el colaborador y el empresario, en capacidad de que el colaborador se responsabiliza a brindar sus servicios de manera voluntaria ya una vez culminado el proceso de reclutamiento y selección, y de acuerdo a ello recibir un pago por la retribución de sus servicios brindados.

En quinto lugar, se define el indicador capacitaciones teóricas y practicas según Armas, Llanos y Traverso (2017), manifestaron que forma parte de la formación y desarrollo profesional del colaborador, asimismo cuando el colaborador emprende en la búsqueda de la ejecución de sus funciones es necesario formarlo con la teoría, en las que consiste conocimiento de la misión, visión, valores, entre otros, ya que se busca que el colaborador conozca la cultura organizacional desde un inicio, por otra parte las capacitaciones prácticas son de igual forma de vital importancia, ya que por este medio el colaborador conocerá los procesos y el manejo de los sistemas que se usan dentro de la empresa, por tal motivo que se busca disminuir errores en el puesto que se desempeñe.

En sexto lugar el indicador producción según Vallejo (2016), que se basa en la cantidad de trabajo que realiza el colaborador, ya que es una valoración sistemática de cada individuo en función a las tareas que realiza, metas, resultados con los requisitos del trabajo.

Y por último se evalúa el desempeño mediante el indicador creatividad según Vallejo (2016), donde manifestó que es la capacidad de innovar en las ocupaciones que se llevan a cabo en la empresa el colaborador, fomentando un adecuado clima laboral y mejora continua de la organización.

3.2.2 Definición conceptual de la variable dependiente

La variable dependiente retención del personal se define según Sanabria (2016), no solo implica que lleguen los mejores, sino también en el compromiso laboral, las condiciones laborales que se brindan y que las compensaciones sean adecuadas para quienes desarrollaran una actividad específica dentro de la organización (p. 115).

3.2.2.1 Definición operacional

Por tal motivo según Sanabria identifica a 3 dimensiones compromiso laboral, condiciones laborales y compensaciones como elementos que se aplican para retener al talento humano, a su vez se formulan 3 indicadores por cada dimensión y por último se presentan 1 ítem por cada indicador.

3.2.2.2 Dimensiones

Dentro de ella encontramos a la dimensión compromiso laboral definida según Gallego, González, Montero y Rodríguez (2020), en el artículo de investigación publicado por la editorial MDPI AG, en donde se manifestó que es el desarrollo basado en el desempeño individual en donde se valoran el compromiso por parte de los colaboradores, puesto que cooperan a alinear los intereses de la empresa por medio del trabajo en equipo, el sentido de pertenencia y la resistencia del cambio.

Del mismo modo según Nunzia (2019), definió la dimensión condiciones laborales en el artículo de investigación publicado por la editorial Public Library of

Science, en donde manifestó que para retener al talento humano es necesario poseer adecuadas condiciones laborales como un adecuado clima laboral, comunicación y brindar un área de salud y bienestar, ya que si no se evidenciaría condiciones adversas al trabajo que dañarían la salud y por el contrario si las condiciones son adecuadas serían un beneficio para la empresa y para el colaborador, puesto que mejoraría su salud física y mental.

Por último, se define la dimensión compensaciones según Elia, Gope y Passiante (2018), en el artículo de investigación publicado por la editorial Publishing India Group, en donde manifestó que la dimensión en mención forma parte principal para impulsar y alentar a los colaboradores a generar y difundir el conocimiento dentro de la empresa. Es así que ya muchas organizaciones decidieron implementar incentivos financieros y no financieros, incremento de remuneración y oportunidades de crecimiento profesional laboral, puesto que estos indicadores motivan y respaldan el desempeño de los colaboradores y por ello genera el objetivo principal que es retener al talento humano.

3.2.2.3 Indicadores

Después de lo cual se procederá a definir los indicadores de cada dimensión, iniciando por el trabajo en equipo que según Jovanovic, Krivokapić, Mitreva y Taskov (2017), en su artículo científico, publicado por TEM Journal, indicaron que es un factor importante el cual puede fomentar el cambio de la cultura organizacional, puesto que se espera por parte de los gerentes faciliten el trabajo, enseñen y ayuden a crear un clima en que los colaboradores alcancen un punto óptimo.

Luego se define el indicador sentido de pertinencia según Quaresma y Zamorano (2016), en su publicación del artículo científico por medio de la revista Mexicana De Investigación Educativa, citaron a Maslow, manifestando que es una necesidad primordial por parte de las personas, lo que justifica su posición luego de las necesidades fisiológicas y de seguridad.

De igual modo, se define el indicador resistencia al cambio según Maggi, Paredes y Sánchez (2019), en su artículo de investigación publicado por Palermo Business Review, mencionaron que puede ser adoptado como una reacción común

e inevitable que generalmente es percibido en un periodo de desorientación, que se suscita ante la indeterminación e inseguridad de lo que se viene y que perpetuamente obedece de la percepción de cada individuo.

De forma similar, se define el indicador clima laboral según Ramos y Tejera (2017), en su artículo de investigación publicada en *Acción Psicológica*, como el resultado de la apreciación de los colaboradores asociados a un entorno de trabajo y cómo se sienten en las funciones que realizan y en relación con la organización en donde laboran.

Por otro lado, se define el indicador bienestar y salud según Vallejo (2016), se relaciona con una adecuada calidad de vida y un estado de salud integral que incluye: dimensión física, mental, emocional y espiritual, es por ello que es sumamente importante, para realizar un desempeño adecuado en la organización.

Del mismo modo, el indicador comunicación laboral según Castro y Díaz (2020), en su artículo científico publicado por parte de la revista *El Profesional De La Información*, manifestaron que se enfoca en fortalecer la motivación y el orgullo de pertenencia por parte de los colaboradores, de tal manera que cooperen al desarrollo de la organización.

Por consiguiente, se define el indicador incentivos según Hourani (2019), en el artículo de investigación publicado por *Journal of Business and Retail Management Research*, en donde cito a Ebimobowei como indicador sumamente importante para una organización, ya que los incentivos promueven el desarrollo de los recursos humanos y brinda a los colaboradores una sensación de logro cuando se le brinda los incentivos y aumenta su lealtad con la organización.

Asimismo, se procede a definir el indicador remuneración según Armas, Llanos y Traverso (2017), que deben de estar relacionadas con el personal y su rendimiento, para determinar las remuneraciones se debe considerar aspectos como: las exigencias del puesto laboral, rendimiento del colaborador, niveles salariales del mercado y el costo beneficio sobre la remuneración la actividad que desarrolla.

Por último se define el indicador línea de carrera según Vallejo (2016), que es el desarrollo de las personas en relación con el puesto que desempeña a lo largo

de su vida profesional, la ocupación de puestos cada vez más altos, es por ello que se sustenta que la línea de carrera se da en las empresas que integran a sus procesos de programas para gestionar personas, evaluar el desempeño, capacitar y desarrollarlos.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

En la presente investigación se consideró como ámbito de estudio, a todo el personal del área de cobranzas y ventas, siendo un total de 30 colaboradores de la empresa Ediciones Sembrando S.A.C, distrito de San Martín de Porres, Lima, como se precisa en la tabla 1:

Tabla 1

Población del personal de las áreas de cobranzas y ventas de la empresa Ediciones Sembrando S.A.C.

| Áreas | Hombres | Mujeres | Total |
|-----------|---------|---------|-------|
| Cobranzas | 0 | 15 | 15 |
| Ventas | 8 | 7 | 15 |
| | Total | | 30 |

Fuente: Empresa Ediciones Sembrando S.A.C.

3.3.2 Muestra

Para los efectos de recolección de información se ha considerado como tamaño de muestra a toda la población de colaboradores de las áreas de cobranzas y ventas de la empresa Ediciones Sembrando S.A.C., distrito de San Martín de Porres, Lima.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

En la presente investigación se consideró como técnica la encuesta, ya que se obtendrán resultados cuantitativos, el cual se orientarán directamente a los colaboradores de las áreas de cobranzas y ventas de la empresa Ediciones Sembrando S.A.C., obteniendo respuestas de forma exacta y de beneficio al progreso del estudio.

Según Carrasco (2005), señala que la encuesta es una técnica para el estudio, debido a su beneficio, variabilidad, simplicidad y objetividad de los resultados que se obtienen.

3.4.2 Instrumentos de recolección de datos - Cuestionario

En la presente investigación se aplicó como instrumento el cuestionario, ya que se considera que se obtendrá datos de forma directa, estándar y con procesamientos de datos con la finalidad de que se orienten al grupo de muestra determinado.

De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014), señalan que un cuestionario reside en una agrupación de interrogantes referentes a una o más variables a evaluar, asimismo deben de ser congruentes con el planteamiento del problema e hipótesis.

Asimismo, el instrumento consta de 17 preguntas de múltiples opciones, a fin de instaurar niveles, las cuales han sido formuladas considerando las dimensiones e indicadores de las variables independientes y dependientes.

Asimismo, se estableció una prueba piloto en el que se consideró a 8 personas, para corroborar la confiabilidad del instrumento y se obtuvo 0,764 en el Alfa de Cronbach como estadística de fiabilidad en la variable independiente y 0,874 en el Alfa de Cronbach como estadística de fiabilidad en la variable dependiente.

3.5 Procedimiento

En la presente investigación, para la recolección de datos se elaboró un cuestionario virtual, puesto que el contexto actual dificultó la aplicación del cuestionario de manera directa y presencial. Usando la escala Likert, posteriormente se codificaron los datos para luego ser tabulados y trasladados al programa SPSS y de esa forma obtener como resultados tablas y gráficos de frecuencia las cuales serán interpretadas.

3.6 Método de análisis de datos

El método usado en la investigación fue hipotético – deductivo, mediante el cual se analizaron los datos obtenidos, a través del análisis descriptivo e inferencial, se

aplicó el estadígrafo de correlación de Rho de Spearman, análisis de regresión lineal R^2 y uso del paquete estadístico SPSS versión 20 como herramienta, para la sustentación de los resultados se desarrollaron tablas de frecuencia con la utilidad de resumir la información de la variable independiente y dependiente, asimismo se realizarán diagramas estadísticos con el fin de obtener un análisis visual donde se brinde mayor información.

3.7 Aspectos éticos

En la actual investigación se valora la seguridad de la identidad de los integrantes para la aplicación de la indagación concerniente sobre la retención del personal, la cual se debe de asentar con fines instructivos y cumplir con objetivos expuestos dentro de la investigación, asimismo, se realizó con la finalidad de guardar la identidad de cada uno de los encuestados que proporcionaron sus respuestas para llenar el instrumento de evaluación y el objetivo de utilizar mecanismos prácticos que permitan concluir con éxito el estudio.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

4.1.1 Variable independiente: Gestión del talento humano

Tabla 2

Distribución de niveles de la variable independiente gestión del talento humano

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| EN DESACUERDO | 4 | 13,3 | 13,3 | 13,3 |
| NI DE ACUERDO NI DESACUERDO | 10 | 33,3 | 33,3 | 46,7 |
| Válidos DE ACUERDO | 14 | 46,7 | 46,7 | 93,3 |
| TOTALMENTE DE ACUERDO | 2 | 6,7 | 6,7 | 100,0 |
| Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente. *Resultados descriptivos de la muestra de estudio.*

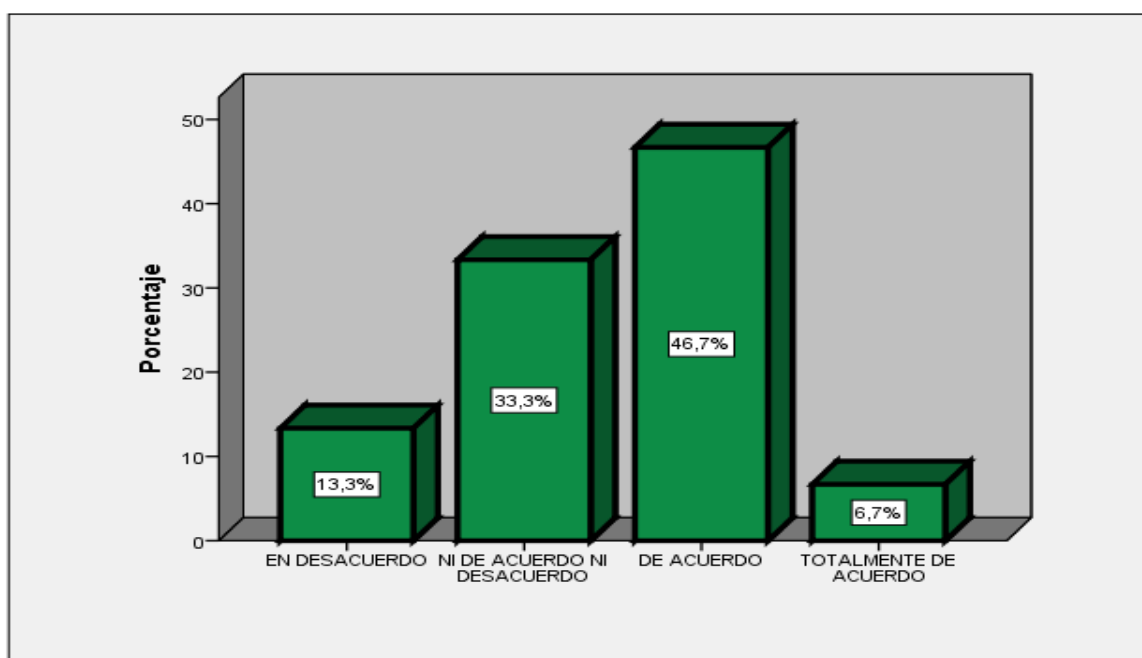


Figura 1. Distribución porcentual de la variable independiente gestión de talento humano.

Interpretación: En la tabla 2 y la figura 1, se observa que en referencia a la variable independiente gestión del talento humano el 13.3% manifestaron que están en desacuerdo, el 33.3% indicaron que no estar de acuerdo ni desacuerdo, el 46.7% manifestó estar de acuerdo y el 6.7% totalmente de acuerdo, constituyéndose una aceptación considerable de la aceptación de la variable gestión del talento humano.

4.1.2 Variable dependiente: Retención del personal

Tabla 3

Distribución de niveles de la variable dependiente retención del personal

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| EN DESACUERDO | 8 | 26,7 | 26,7 | 26,7 |
| NI DE ACUERDO NI DESACUERDO | 10 | 33,3 | 33,3 | 60,0 |
| Válidos DE ACUERDO | 11 | 36,7 | 36,7 | 96,7 |
| TOTALMENTE DE ACUERDO | 1 | 3,3 | 3,3 | 100,0 |
| Total | 30 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente. *Resultados descriptivos de la muestra de estudio.*

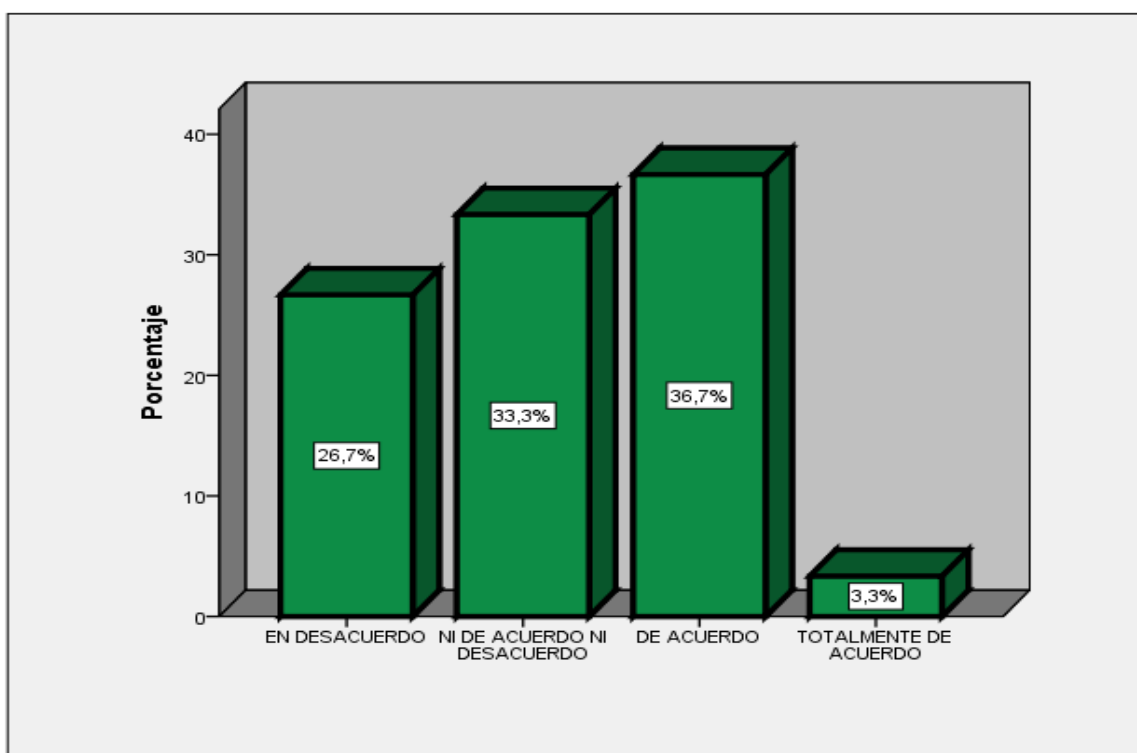


Figura 2. Distribución porcentual de la variable dependiente retención del personal.

Interpretación: En la tabla 3 y la figura 2, se observa en referencia a la variable dependiente retención del personal el 26.7% manifestó estar en desacuerdo, asimismo un 33.3% manifestaron estar ni de acuerdo ni desacuerdo, el 36.7% de acuerdo y por último el 3.3% totalmente de acuerdo, constituyéndose una aceptación considerable de la variable retención del personal.

4.2 Análisis inferencial

Tabla 4:

Rango de interpretación de correlaciones

| Rango | Significado |
|---------------|---------------------------------|
| -0,91 a -1,00 | Correlación negativa perfecta |
| -0,76 a -0,90 | Correlación negativa muy fuerte |
| -0,51 a -0,75 | Correlación negativa moderada |
| -0,11 a -0,50 | Correlación negativa débil |
| -0,01 a -0,10 | Correlación negativa muy débil |
| 0,00 | Correlación nula |
| +0,01 a +0,10 | Correlación positiva muy débil |
| +0,11 a +0,50 | Correlación positiva débil |
| +0,51 a +0,75 | Correlación positiva moderada |
| +0,76 a +0,90 | Correlación positiva muy fuerte |
| +0,91 a +1,00 | Correlación positiva perfecta |

Fuente. *Hernández, Fernández y Baptista (2014).*

4.2.1 Hipótesis general

Formulación de hipótesis:

H_0 = No existe correlación significativa de la gestión del talento humano en la retención del personal de la empresa Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2020.

H_1 = Existe correlación significativa de la gestión del talento humano en la retención del personal de la empresa Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2020.

Condiciones:

$\alpha = 0,05$; Nivel de confianza: 95%; $Z = 1,96$

Regla de decisión:

Si $\alpha < 0,05$ entonces, se rechaza H_0

Si $\alpha > 0,05$ entonces, se acepta H_0

Tabla 5

Coefficiente de correlación entre la gestión del talento humano y la retención del personal

| | | | Gestión del talento humano (agrupado) | Retención del personal (agrupado) |
|-----------------|---------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------|
| Rho de Spearman | Gestión del talento humano (agrupado) | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,762** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 30 | 30 |
| | Retención del personal (agrupado) | Coefficiente de correlación | ,762** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 30 | 30 |

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

Fuente. *Datos provenientes de la muestra de estudio.*

Se puede apreciar en la tabla 5, que el grado de correlación entre la gestión del talento humano en la retención del personal es de 0,762; por lo que expresa una correlación positiva muy fuerte entre las variables. Además, al ser la significación encontrada de $0,00 < 0,05$, se descarta la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_1 , por lo que se afirma que existe correlación significativa de la gestión del talento humano en la retención del personal de la empresa Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2020.

4.2.1.1 Análisis R^2

H_0 = No existe influencia significativa de la gestión del talento humano en la retención del personal de la empresa Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2020.

H_1 = Existe influencia significativa de la gestión del talento humano en la retención del personal de la empresa Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2020.

Tabla 6

Resumen del modelo de la gestión del talento humano

| Coeficiente de correlación | R ² |
|----------------------------|----------------|
| 0,762 | 0,5806 |

Fuente. *Datos provenientes de la muestra de estudio.*

Tabla 7

Coeficientes

| Modelo | Coeficientes no estandarizados | | Coeficientes tipificados | t | Sig. |
|---|--------------------------------|------------|--------------------------|-------|------|
| | B | Error típ. | Beta | | |
| (Constante) | ,182 | ,344 | | ,528 | ,602 |
| 1 Gestión del talento humano (agrupado) | ,805 | ,132 | ,754 | 6,077 | ,000 |

a. Variable dependiente: Retención del personal (agrupado)

Fuente. *Datos provenientes de la muestra de estudio.*

Se observa que, según la tabla 6 y la tabla 7 el cambio que experimenta la variable dependiente retención del personal por efectos o acción de la variable independiente gestión del talento humano es de 58,06%. Además, al ser la significación encontrada de $0,00 < 0,05$, se descarta la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_1 , por lo que se afirma que existe influencia significativa de la gestión del talento humano en la retención del personal de la empresa Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2020.

4.2.1.2 Gráfica de la ecuación lineal de regresión

$$Y = B_0 + B_1X$$

Donde:

Y: Variable dependiente: Retención del personal

X: Variable independiente: Gestión del talento humano

B₀: Valor del punto de corte de la recta de regresión con el eje Y (0,18).

B₁: Valor del porcentaje de aporte de la variable independiente: Gestión del talento humano para la alteración de la variable dependiente: Retención del personal (80%).

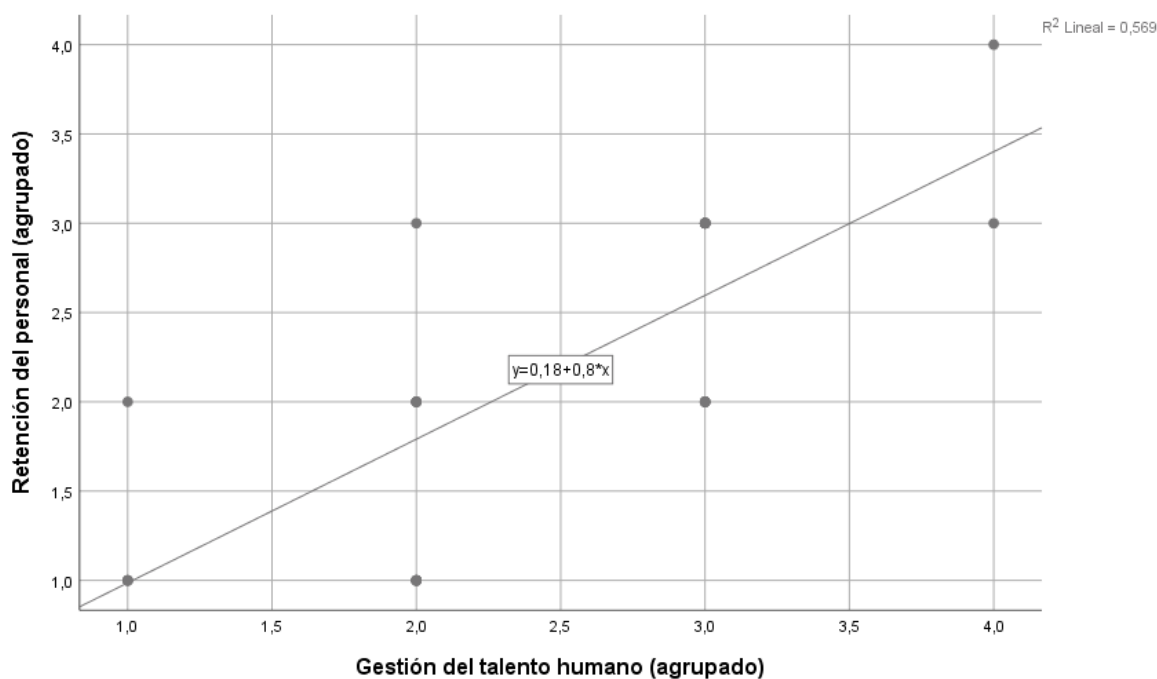


Figura 3. Modelo de regresión lineal de la variable independiente y dependiente.

Mediante la figura 3, se puede percibir que la variable dependiente retención del personal se modifica en 58,06% por acción de la variable independiente gestión del talento humano. Asimismo, se contempla que la variable gestión del talento humano aporta un 80% para que se produzca la variación en la retención del personal.

4.2.2 Hipótesis específica 1

H₀ = No existe influencia significativa de la gestión del talento humano en el compromiso laboral de la empresa Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2020.

H₁ = Existe influencia significativa de la gestión del talento humano en el compromiso laboral de la empresa Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2020.

Tabla 8

Coeficientes

| Modelo | Coeficientes no estandarizados | | Coeficientes tipificados | t | Sig. |
|--|--------------------------------|------------|--------------------------|-------|------|
| | B | Error típ. | Beta | | |
| (Constante) | 1,113 | ,556 | | 2,003 | ,055 |
| 1 Gestión del talento humano (agrupado) | ,860 | ,214 | ,604 | 4,015 | ,000 |

a. Variable dependiente: Compromiso laboral (agrupado)

Fuente. *Datos provenientes de la muestra de estudio.*

Se observa por medio de la tabla 8, el cambio que experimenta la dimensión compromiso laboral por efectos o acción de la variable independiente gestión del talento humano es de 36,5%. Además, al ser la significación encontrada de $0,00 < 0,05$, se descarta la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_1 , por lo que se afirma que existe influencia significativa de la gestión del talento humano en el compromiso laboral de la empresa Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2020. Asimismo, se contempla de acuerdo a la tabla 10 que la variable gestión del talento humano aporta un 86% para que se produzca la variación de compromiso laboral.

4.2.3 Hipótesis específica 2

H_0 = No existe influencia significativa de la gestión del talento humano en las condiciones laborales en la empresa Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2020.

H_1 = Existe influencia significativa de la gestión del talento humano en las condiciones laborales en la empresa Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2020.

Tabla 9

Coeficientes

| Modelo | Coeficientes no estandarizados | | Coeficientes tipificados | t | Sig. |
|---|--------------------------------|------------|--------------------------|-------|------|
| | B | Error típ. | Beta | | |
| (Constante) | 1,401 | ,477 | | 2,935 | ,007 |
| 1 Gestión del talento humano (agrupado) | ,729 | ,184 | ,600 | 3,966 | ,000 |

a. Variable dependiente: Condiciones laborales (agrupado)

Fuente. *Datos provenientes de la muestra de estudio.*

Se aprecia por medio de la tabla 9, el cambio que experimenta la dimensión condiciones laborales por efectos o acción de la variable independiente gestión del talento humano fue de 36%. Asimismo, al ser la significación encontrada de $0,00 < 0,05$, se descarta la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_1 , por lo que se afirma que existe influencia significativa de la gestión del talento humano en las condiciones laborales en la empresa Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2020. Por otro lado, mediante la tabla 12, se contempla que la variable gestión del talento humano aporta un 72,9% para que se produzca la variación de la dimensión condiciones laborales.

4.2.4 Hipótesis específica 3

H_0 = No existe influencia significativa de la gestión del talento humano en las compensaciones de la empresa Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2020.

H_1 = Existe influencia significativa de la gestión del talento humano en las compensaciones de la empresa Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2020.

Tabla 10

Coeficientes

| Modelo | Coeficientes no estandarizados | | Coeficientes tipificados | t | Sig. |
|---|--------------------------------|------------|--------------------------|-------|------|
| | B | Error típ. | Beta | | |
| (Constante) | ,990 | ,457 | | 2,166 | ,039 |
| 1 Gestión del talento humano (agrupado) | ,558 | ,176 | ,514 | 3,170 | ,004 |

a. Variable dependiente: Compensaciones (agrupado)

Fuente. *Datos provenientes de la muestra de estudio.*

Se observa por medio de la tabla 10, el cambio que experimenta la dimensión compensaciones por efectos o acción de la variable independiente gestión del talento humano fue de 26,4%. Asimismo, al ser la significación encontrada de 0,004 < 0,05, se descarta la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_1 , por lo que se afirma que existe influencia significativa de la gestión del talento humano en las compensaciones en la empresa Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2020. De la misma forma, mediante la tabla 14, se contempla que la variable gestión del talento humano aporta un 55,8% para que se produzca la variación de la dimensión condiciones laborales.

V. DISCUSIÓN

La finalidad de la investigación fue explicar la influencia que ejerce la gestión del talento humano en la retención del personal de la empresa Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2020, para ello se propuso como hipótesis general que la gestión del talento humano influye significativamente en la retención del personal de la empresa Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2020. Por consiguiente a los datos obtenidos se analizó que el 46,7% se encuentran de acuerdo y el 6,7% totalmente de acuerdo con la variable gestión del talento humano. Asimismo al aplicar el método de análisis inferencial de datos, se determinó inicialmente la correlación Rho de Spearman la cual fue de 0,762 estableciendo una correlación positiva muy fuerte y además por medio del análisis de regresión lineal R^2 con un valor de 0,5806 se demostró que la variable retención del personal varía en 58,06% por causa de la variable gestión del talento humano en la organización, por otro lado se observó que el valor de significancia fue de $0,00 < 0,05$ lo que demostró una influencia significativa de la gestión del talento humano en la retención del personal, de igual forma la variable gestión del talento aporta un 80% para que se produzca la variación de la variable retención del personal. Por tal motivo, si se realiza una adecuada gestión del talento humano en la organización, la retención del personal mostrará mejores resultados.

Los resultados concuerdan con el artículo científico de Ahmed, Amin y Anwar (2017), en donde por medio de una muestra conformada por 100 miembros de la facultad de una universidad privada de Lahore, asimismo a través de la aplicación de cuestionarios se recopilaron los datos concernientes para el progreso de la investigación y logró explicar por medio del análisis de regresión lineal y múltiple ANOVA – Prueba F que el valor de significancia fue de $0,00 < 0,05$, demostrando que las praxis de recursos humanos tiene un efecto significativo en la retención de empleados, asimismo la variable independiente aporta un 42,3%, para que se produzca la variación de la variable dependiente, es por ello que los resultados se asemejan con la presente investigación al demostrar la influencia significativa de la gestión de talento humano en la retención del personal.

Por otro lado, se consideró a Baharin y Hanafi (2018), en su artículo científico manifestaron como objetivo precisar los efectos de la gestión del talento humano en la retención de los colaboradores, mediante el análisis de regresión lineal R^2 y t-values, en el que demostraron por medio del valor de significancia que fue de $0,01 < 0,05$ la influencia significativa de la variable gestión del talento humano y la variable retención del personal, asimismo observó en el análisis realizado del R^2 fue de 0,426, lo que se considera sustancial para afirmar que el 42,6% es el aporte de la variable independiente para que exista la varianza en la retención de los colaboradores, de forma similar a la presente investigación concuerdan en que la correcta práctica de gestión del talento humano en la organización permitirá identificar la mejora de la retención del personal.

A su vez, Khan, Manzoor y Saleem (2018), en su artículo científico titulado *Determinants of Project Team Retention in Private Consultancies of Pakistan*, donde establecieron como objetivo conocer el papel de diferentes determinantes en la retención de los miembros de equipo del proyecto en consultorías privadas de Pakistán, por medio del análisis de regresión lineal R^2 , múltiple ANOVA y coeficientes, se observó que el valor de significancia fue de $0,00 < 0,05$, lo que demuestra que existe una influencia significativa de la variable independiente sobre la variable dependiente, del mismo modo se obtuvo como resultado el valor de R^2 de 0,922, lo que mostró la variación de 92,2% en la variable dependiente por la variable independiente, es así que basándonos en nuestros resultados coinciden de la misma forma en que los factores de retención del personal son responsables de la satisfacción de los colaboradores y contribuyan a convertirlos en socios estratégicos de la organización a largo plazo.

A su vez, Borsic (2017), en su tesis para optar por el grado de doctor en Ciencias de la Administración en la Universidad Nacional Autónoma de México, en donde sus objetivos principales fueron el de adquirir datos sobre los procesos de la gestión del talento humano desde la perspectiva del asalariado que labora en la unidad de talento humano de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE y estudiar la relación entre la gestión del talento humano y la inteligencia emocional, con el desempeño laboral de los educadores de instituciones de instrucción superior, en la cual trabajó con una muestra de 338 de una población de 620

educadores a diferencia de la muestra usada en el presente informe, se determinó por medio del estadígrafo Rho de Spearman con un valor de 0,133 y un valor de significancia de $0,00 < 0,05$, el cual permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna el cual fue la correlación significativa de la gestión del talento humano y la inteligencia emocional de los educadores de instituciones de instrucción superior. Este resultado a diferencia de la prueba estadística aplicada en la presente investigación coinciden que la implementación adecuada de la gestión del talento humano permite un desarrollo óptimo para el proceso de la mejora de la inteligencia emocional y la retención del personal.

Del mismo modo, Tadesse (2019), en su donde su objetivo fue investigar las praxis de gestión de recursos humanos y sus efectos en la retención de empleados, por medio del análisis de regresión lineal R^2 , múltiple ANOVA y coeficientes, se observó que el valor de significancia fue de $0,00 < 0,05$, lo que demuestra que coexiste una influencia significativa de la variable gestión de recursos humanos en la retención de empleados, asimismo se obtuvo como resultado del R^2 de 0,910, lo que mostró la variación de 91,0% en la variable dependiente por causa de la variable independiente, se infiere de forma similar que las praxis de gestión de recursos humanos aporta fundamentalmente en la mejora de la retención de los empleados para el crecimiento organizacional.

De igual forma, Kohestany, Z. & Nour, Y. (2017), en su artículo de investigación donde el objetivo fue investigar el impacto de la gestión del talento en la retención de recursos humanos en el municipio de Zahedan, la investigación fue explicativa y la población estuvo compuesta por los 100 empleados del municipio de Zahedan. Se utilizaron cuestionarios de gestión del talento y retención de recursos humanos, asimismo por medio del análisis de regresión lineal R^2 , ANOVA y coeficientes, se observó que el valor de significancia fue de $0,00 < 0,05$, lo que demuestra que coexiste una relación significativa de la variable gestión del talento en la retención de recursos humanos, adicionalmente se obtuvo el valor de $R^2=0,705$, lo que demuestra la variación de 70,5% del impacto de la gestión del talento en la retención de recursos humanos. Este resultado coincide con el presente estudio, puesto que se manifiesta que los gerentes de la empresa deben

de prestar más atención a la retención de los talentos, porque el éxito o fracaso de la organización depende de ello.

De igual manera, Ojwang (2019), en su artículo de investigación donde su objetivo principal fue establecer la influencia de las praxis de gestión del talento en la intención de rotación de los empleados, de esa forma mediante el análisis de regresión lineal R^2 , múltiple ANOVA y coeficientes, se apreció que el valor de significancia fue de $0,042 < 0,05$, por lo que se afirmó la influencia significativa de las praxis de gestión del talento en la intención de rotación de los empleados, asimismo se obtuvo como resultado el valor R^2 de 0,178, lo que sugirió el 17,8% de la varianza en la intención de rotación de los empleados por causa de las prácticas de gestión del talento humano, de esa forma similar se infiere que las prácticas de gestión del talento y las iniciativas de participación de los empleados conduce a una mejora en la rotación del talento.

Finalmente, Anitha y Begum (2016), en su artículo científico, el objetivo fue determinar que los factores de cultura organizacional y compromiso organizacional se miden para saber a qué nivel se puede retener a un empleado en una organización. Es así que por medio análisis descriptivo e inferencial y el análisis de regresión lineal, múltiple ANOVA y coeficientes, se observó que el valor de significancia fue $0,006 < 0,05$, de esa forma se demostró que existe influencia significativa de la cultura organizacional y el compromiso en la retención de los empleados, asimismo se obtuvo como resultado el valor R^2 de 0,671, lo que mostró una variación de 67,1% en referencia a la retención de empleados. De igual manera se relaciona los resultados con la presente investigación que la retención de los colaboradores se ha convertido en una de las primordiales inquietudes de las empresas en el escenario actual y con el aporte de la cultura y compromiso organizacional permitirá una mejora en la rotación del talento.

VI.CONCLUSIONES

Primera: La gestión del talento humano influye significativamente en la retención del personal de la empresa Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2020, basándonos en los resultados obtenidos por medio del análisis de regresión lineal R^2 de 0,5806 y un nivel de significancia de $0,00 < 0,05$, asimismo la variable gestión del talento aporta un 80% para que se produzca la variación de la variable retención del personal. Es así que la correcta aplicación de la gestión del talento humano permitirá retener a los adecuados talentos en la organización y aporten en el crecimiento empresarial convirtiéndose en socios estratégicos a largo plazo.

Segunda: Mientras en el objetivo específico 1 presento una influencia significativa de la gestión del talento humano en el compromiso laboral de la empresa Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2020, ya que se obtuvo mediante el análisis de regresión lineal R^2 de 0,365 y un nivel de significancia de $0,00 < 0,05$, adicionalmente la variable gestión del talento humano aporta un 86% para que se produzca la variación de compromiso laboral.

Tercera: En cuanto al objetivo específico 2 existe una influencia significativa de la gestión del talento humano en las condiciones laborales en la empresa Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2020, puesto que se realizó el análisis de regresión lineal R^2 de 0,360 y un nivel de significancia de $0,00 < 0,05$, además la variable gestión del talento humano aporta un 72,9% para que se produzca la variación de la dimensión condiciones laborales.

Cuarta: Por último, en el objetivo específico 3, se mostró que existe influencia significativa de la gestión del talento humano en las compensaciones de la empresa Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2020, debido a que se obtuvo por medio del análisis de regresión lineal R^2 de 0,264 y un nivel de significancia de $0,004 < 0,05$, asimismo la variable gestión del talento humano aporta un 55,8% para que se produzca la variación de la dimensión compensaciones.

VII.RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a la gerencia de recursos humanos implementar la mejora de los procesos de reclutamiento y selección en el área de gestión de talento humano, puesto que forma parte fundamental para retener a los apropiados talentos y estos contribuyan al crecimiento de la organización.

Segunda: La gerencia general y supervisores deben de promover el compromiso laboral mediante el trabajo en equipo, incentivando el sentido de pertenencia y reduciendo la resistencia al cambio en las áreas de cobranzas y ventas por medio de la gestión del talento humano basado en capacitaciones especializadas en las habilidades blandas y duras.

Tercera: Se recomienda al área de recursos humanos adecuar las condiciones laborales por medio de la implementación del área de bienestar y salud, puesto que permitirá la mejora en la productividad y sostenibilidad de la organización, asimismo por medio de la gestión del talento humano crear un adecuado clima y comunicación laboral entre jefes y subordinados de las áreas de cobranzas y ventas.

Cuarta: Por último se recomienda a la gerencia general y recursos humanos brindar compensaciones laborales por medio de un plan de incentivos, mejora de remuneraciones y la oportunidad de realizar una línea de carrera para el área de cobranzas con el aporte de la gestión del talento humano enfocado en la evaluación del desempeño en productividad, creatividad y manteniendo las capacitaciones propuestas en la segunda recomendación.

REFERENCIAS

- Ahmady, S., Tatari, F., Shahram, Y. y Seyed, A. (marzo, 2016). Human Resources Management models for recruitment of faculty members: A critical review *Biosciences Biotechnology Research Asia*. University of Washington. Vol. 13 (1), 418. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2097204819/fulltextPDF/897C653B90034774PQ/1?accountid=37408>
- Ahmed, I., Amin, M. y Anwar, M. (29 de julio de 2017). Effect of Human Resource Practices on Employees' Retention in a Private University of Pakistan. *Journal of Educational Research de Bahawalpur*. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1924243178?accountid=37408>
- Amón, G. y Vega, M. (2017). Análisis de la gestión de talento humano en el sector comercial automotriz de la ciudad de Cuenca y propuesta de diseño de un modelo de gestión de talento humano por competencias. (Tesis de pregrado). Universidad de Cuenca. Ecuador. Recuperado de <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/27241/1/Trabajo%20de%20Titulaci%c3%b3n.pdf>
- Anastasiu, L., Gavris, O. y Maier, D. (2020). Is Human Capital Ready for Change? A Strategic Approach Adapting Porter's Five Forces to Human Resources. *Sustainability*. Vol. 12 (6), 8. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2379354308/fulltextPDF/7697B44E23074C2BPQ/1?accountid=37408>
- Anitha, J. & Begum, N. (2016). Role of organisational culture and employee commitment in employee retention. *ASBM Journal of Management*, 9(1), 17-28. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1768170510?accountid=37408>
- Armas, Y., Llanos, M. y Traverso, P. (2017). Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales. Ecuador: Editorial Universidad ECOTEC. Recuperado de <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>

- Baharin, L. & Hanafi, W. (2018). Effects of talent management on employee retention: A case study of hospitality industry. *Global Business and Management Research*. 10(3), 697. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2159621654?accountid=37408>
- Baharin, N., Ibrahim, H., Isa, A. y Jaaffar, A. (2018). Talent management practices, perceived organizational support and employee retention: Evidence from malaysian government-linked companies. *Global Business and Management Research*. 10(3), 688. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2159620684?accountid=37408>
- Blandez, M. (2016). *Proceso Administrativo*. México: Editorial Digital Unid. Recuperado de https://play.google.com/books/reader?id=TYHDCwAAQBAJ&hl=es_419&pg=GBS.PT1
- Borsic, Z. (2017). La gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de instituciones de Educación Superior. (Tesis de doctoral). México. Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de <https://repositorio.unam.mx/contenidos/61735>
- Calvimontes, M. (29 de marzo de 2018). Seis claves para que las empresas retengan los talentos. *Diario Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/seis-claves-empresas-retengan-talentos-230472-noticia/>
- Carrasco, S. (2005). *Métodología de la Investigación Científica*. Perú: Editorial San Marcos.
- Castro A. y Díaz P. (2020). Comunicación interna y gestión de bienestar y felicidad en la empresa española. *El Profesional De La Información*. 29(3) [doi:http://dx.doi.org/10.3145/epi.2020.may.24](http://dx.doi.org/10.3145/epi.2020.may.24)
- Chiavenato, E. (2015). *Gestión del talento humano*. (3.ª ed.). España: Editorial McGraw-Hill Interamericana de España. Recuperado de: https://www.academia.edu/35952063/CHIAVENATO_Idalberto_Gesti%C3%B3n_del_talento_humano.3ra_Edici%C3%B3n.McGraw_Hill
- Chih, Y., et al. (2017). A Performance Evaluation Study of Human Resources in Low-Carbon Logistics Enterprises. *Sustainability*. Vol. 9 (4), 2. Recuperado de

<https://search.proquest.com/docview/1899850060/fulltextPDF/FA01D56204E241DFPQ/1?accountid=37408>

- Chou, T. y Johennesse, L. (2017). Employee perceptions of talent management effectiveness on retention. *Global Business and Management Research*. Vol. 9(3), 46-58. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1946267013?accountid=37408>
- Cuentas, S. (2015). Las estrategias de gestión del capital humano en la facultad de educación de una universidad privada en Lima Metropolitana. (Tesis de maestría). Perú. Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/6571/CUENTAS_MARTEL_SUSAN ESTRATEGIAS_LIMA.pdf?sequence=1&isAllo wed=y
- Díaz, P. (26 de abril de 2017). Empresas peruanas pierden el 30% de sus empleados anualmente ¿Por qué?. *Diario Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/empresas-peruanas-pierden-30-empleados-anualmente-133824-noticia/>
- Edeh, F. y Dialoke, I. (2017). Talent Management and Workers Effectiveness of Selected Hotels in Rivers State. *Publishingindia*. Vol. 5 (2), 36. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2024116197/fulltextPDF/D7A5E5EB8F70437BPQ/1?accountid=37408>
- Elia, G., Goper, S. y Passiante, G. (2018). The effect of HRM practices on knowledge management capacity: a comparative study in Indian IT industry. *Publishingindia*. Vol. 5 (2), 35. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2024116197/fulltextPDF/849047C06D074067PQ/1?accountid=37408>
- Flores, J., Flores, M., Melendres, E., Goyes, A. y Vaca, S. (2018). La contratación de personal en la administración de talento humano. Ecuador. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*. Recuperado de <https://www.eumed.net/rev/oel/2018/04/personal-talento-humano.html>
- Gallego, R., González, T. Montero, A. y Rodríguez, J. (2020). Investing Time and Resources for Work–Life Balance: The Effect on Talent Retention. *International Journal of Environmental Research and Public Health; Basel*.

- Vol. 17 (6), 1. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2380157682/fulltextPDF/75CA290C36DC4BB4PQ/1?accountid=37408>
- Heredía, V. (25 de mayo de 2017). Retener y atraer al talento humano, el reto de siempre. Diario Líderes. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1947047698?accountid=37408>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6.ª ed.). México: Interamericana Editores. Recuperado de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hourani, N. (2019). The impact of human resources development mechanisms on building teamwork. *Journal of Business and Retail Management Research*. 13(4) [doi:http://dx.doi.org/10.24052/JBRMR/V13IS04/ART-11](http://dx.doi.org/10.24052/JBRMR/V13IS04/ART-11)
- Identifican para este año cuatro tendencias de talento: Capital humano. (24 de febrero de 2020). Diario El Sol. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2361810692/citation/3EEC7D47C6F047C2PQ/1?accountid=37408>
- Jovanovic, J., Krivokapić, Z., Mitreva, E. y Taskov, N. (2017). Managing employees in macedonian companies. *TEM Journal*. 6(4), 792-799. [doi:http://dx.doi.org/10.18421/TEM64-19](http://dx.doi.org/10.18421/TEM64-19)
- Khan, R., Manzoor, A. y Saleem, A. (2018). Determinants of project team retention in private consultancies of pakistan. *Global Management Journal for Academic & Corporate Studies*. Vol. 8(2), 150-161. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2264570540?accountid=37408>
- Kerlinger, F. (1992). *Investigación del comportamiento. Técnicas y Metodología*. (2.ª ed.). México: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Kohestany, Z. & Nour, M. Y. (2017). Investigating the impact of talent management on the retention of human resources: A study in zahedan municipality. *International Review of Management and Marketing*, 7(3) Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1984680755?accountid=37408>
- Maggi, M., Paredes, M. y Sánchez, M. (2019). Resistencia al cambio en las organizaciones: propuesta para minimizarlo. *Palermo Business Review*. (19),

- 39-53. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2331235142?accountid=37408>
- Muleya, D., Ngirande, H. y Rachidi, M. (2016). Human resource practices as determinants of employees' intention to leave: A study from a selected south african institution. *Investment Management & Financial Innovations*. Vol. 13(3), 403-409. [doi:http://dx.doi.org/10.21511/imfi.13\(3-2\).2016.13](http://dx.doi.org/10.21511/imfi.13(3-2).2016.13)
- Nunzia, N. (2019). Is there an association between working conditions and health? An analysis of the Sixth European Working Conditions Survey data. *PLoS One*. Vol. 14 (2), 2. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/2178967802/fulltextPDF/33FD061CADB64913PQ/1?accountid=37408>
- Ojwang, N. O. (2019). Influence of talent management practices on turnover intent among research scientists at the national museums of kenya (NMK), nairobi. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 8(1), 1-19. [doi:http://dx.doi.org/10.20525/ijrbs.v8i1.186](http://dx.doi.org/10.20525/ijrbs.v8i1.186)
- Pozo, C. y Rocha, A. (2015). Evaluación de la gestión del talento humano y su influencia en el desarrollo organizacional en las grandes empresas comercializadoras de productos eléctricos industriales del Ecuador, periodo 2010 – 2013. (Tesis de maestría). Ecuador. Escuela Politécnica Nacional. Recuperado de <https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/14109/1/CD-6760.pdf>
- Quaresma, M. L. & Zamorano, L. (2016). EL SENTIDO DE PERTENENCIA EN ESCUELAS PÚBLICAS DE EXCELENCIA. *Revista Mexicana De Investigación Educativa*. 21(68), 275-297. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1777749247?accountid=37408>
- Ramos, V. & Tejera, E. (2017). Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en ecuador. *Acción Psicológica*. 14(2), 225-239. [doi:http://dx.doi.org/10.5944/ap.14.2.17046](http://dx.doi.org/10.5944/ap.14.2.17046)
- Rodríguez, V. (2019). Programa de gestión de talento humano en las competencias laborales de los docentes en la Unidad Educativa de los Ríos – 2018. (Tesis de maestría). Perú. Universidad César Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/42983/Rodr%c3%adquez_MVR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Rudhumbu, N. (2014). Implementation of talent management strategies in higher education: Evidence from botswana. *International Journal of Higher Education Management*. 1(1) Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1844709378?accountid=37408>
- Sanabria, P. (2016). ¿Cómo poner en marcha un modelo de gestión estratégica del talento humano para el sector público colombiano?. Colombia. Editorial Kimpres. Recuperado de https://play.google.com/books/reader?id=KwejDwAAQBAJ&hl=es&pg=GBS_PP6
- SERVIR (2016). Normas para la gestión del proceso de diseños de puestos y formulación del manual de perfiles de puestos-MPP. Perú. Recuperado de https://storage.servir.gob.pe/lsc/directiva/Directiva_001-2016-SERVIR-GDSRH_Anexo_2.pdf
- Sharma, J. y Singh, A.(2015). Strategies for talent management: A study of select organizations in the UAE. *International Journal of Organizational Analysis*. 23(3), 337-347. [doi:http://dx.doi.org/10.1108/IJOA-11-2014-0823](http://dx.doi.org/10.1108/IJOA-11-2014-0823)
- Silva, J. (2019). Características de los millennials que influyen en la retención del talento humano en una empresa de servicios de recursos humanos en Lima Metropolitana en el año 2018. (Tesis de pregrado). Perú. Universidad San Martín de Porres. Recuperado de http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/handle/usmp/5789/silva_vjc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tadesse, B. O. (2019). The effect of human resources management on employees retention in IBM corporation. *Journal of Asian Business Strategy*, 9(2), 158-173. [doi:http://dx.doi.org/10.18488/journal.1006.2019.92.158.173](http://dx.doi.org/10.18488/journal.1006.2019.92.158.173)
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. (2.ª ed.). Perú: Editorial San Marcos.
- Vallejo, L. (2016). *Gestión de talento humano*. Ecuador. Editorial La Caracola. Recuperado de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

| Gestión de talento humano en la retención del personal de la empresa Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2020 | | | | | |
|--|---|---|---------------------------------|-------------------------|---|
| Problemas | Objetivos | Hipótesis | Operacionalización de Variables | | Metodología |
| Problema general | Objetivo general | Hipótesis general | Variable y dimensiones | | |
| ¿Cuál es la influencia de la gestión del talento humano en la retención del personal de la empresa Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2020? | La gestión de talento humano influye en la retención del personal de la empresa Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2020. | Existe influencia significativa de la gestión del talento humano en la retención del personal de la empresa Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2020. | Gestión del talento humano | Reclutamiento | Enfoque: Cuantitativo Tipo de Estudio: Aplicada Tipo de Diseño: No Experimental-Transversal |
| | | | | Selección | |
| | | | | Capacitación | |
| | | | | Evaluación de desempeño | |
| Problemas específicos | Objetivos específicos | Hipótesis específicos | Retención del personal | Compromiso Laboral | Nivel de Estudio: Explicativa Método de Investigación: Hipotético-Deductivo |
| ¿Cuál es la influencia de la gestión del talento humano en el compromiso laboral de la empresa Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2020? | La gestión del talento humano influye en el compromiso laboral de la empresa Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2020. | Existe influencia significativa de la gestión del talento humano en el compromiso laboral de la empresa Ediciones Sembrando S.A.C. | | Condiciones Laborales | |
| | | | | Compensaciones | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|---|
| <p>¿Cuál es la influencia la gestión del talento humano en las condiciones laborales de la empresa Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2020?</p> <p>¿Cuál es la influencia de la gestión del talento humano en las compensaciones de la empresa Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2020?</p> | <p>La gestión del talento humano influye en las condiciones laborales de la empresa Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2020.</p> <p>La gestión del talento humano influye en las compensaciones de la empresa Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2020.</p> | <p>Existe influencia significativa de la gestión del talento humano en las condiciones laborales en la empresa Ediciones Sembrando S.A.C.</p> <p>Existe influencia significativa de la gestión del talento humano en las compensaciones de la empresa Ediciones Sembrando S.A.C.</p> | | | <p>Población:</p> <p>Conformado por 30 colaboradores del área de cobranzas y ventas</p> <p>Muestra:</p> <p>Conformado por 30 colaboradores del área de cobranzas y ventas</p> |
|---|--|--|--|--|---|

Fuente: Elaboración propia.

Operacionalización de la variable independiente gestión del talento humano

| Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición |
|--|---|-------------------------|--------------------------------|--|--------------------|
| Según Vallejo (2016), la gestión de talento humano es un proceso que requiere reclutar, seleccionar, capacitar y evaluar el desempeño del colaborador, para lograr la agrupación del personal altamente competitivo y de esa forma los colaboradores se sientan comprometidos con la organización (p. 15). | Por tal motivo según Vallejo identifica 4 dimensiones reclutamiento, selección, capacitación y evaluación de desempeño como procesos, a la vez se formulan 2 indicadores por cada dimensión y por último se presenta 1 ítem por cada indicador. | Reclutamiento | Perfil de puestos | Las funciones que realiza en su respectiva área son de acuerdo a su perfil laboral. | Ordinal |
| | | | Convocatoria Interna y externa | La convocatoria del personal se realiza de forma interna y externa adecuadamente en la empresa. | |
| | | Selección | Análisis de candidatos | Se realiza un adecuado análisis de candidatos para la selección del personal del área de cobranzas y ventas. | |
| | | | Contratación | La contratación del personal se realiza de acuerdo a las necesidades de la empresa. | |
| | | Capacitación | Capacitaciones teóricas | Las capacitaciones teóricas del personal se realizan según las necesidades de la organización y del personal. | |
| | | | Capacitaciones practicas | Las capacitaciones prácticas del personal se realizan según las necesidades de la organización y del personal. | |
| | | Evaluación de desempeño | Producción | La evaluación de desempeño se realiza por personal calificado, considerando medir la producción por parte del colaborador. | |
| | | | Creatividad | La evaluación del desempeño se realiza por personal calificado, considerando medir la creatividad por parte del colaborador. | |

Fuente: Elaboración propia.

Operacionalización de la variable dependiente retención del personal

| Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala de medición |
|---|---|-----------------------|------------------------|---|--------------------|
| Según Sanabria (2016), la retención del talento humano no solo implica que lleguen los mejores, sino también en el compromiso laboral, condiciones laborales y compensaciones para quienes desarrollaran una actividad específica dentro de la organización (p. 115). | Por tal motivo según Sanabria identifica a 3 dimensiones compromiso laboral, condiciones laborales y compensaciones como elementos que se aplican para retener al talento humano, a su vez se formulan 3 indicadores por cada dimensión y por último se presentan 1 ítem por cada indicador | Compromiso Laboral | Trabajo en Equipo | En la empresa se realiza permanentemente el trabajo en equipo en el área de cobranzas y ventas. | Ordinal |
| | | | Sentido de Pertenencia | Comparte plenamente el sentido de pertenencia hacia la organización. | |
| | | | Resistencia al Cambio | Se observa que existe resistencia al cambio en los nuevos procesos que se ejecutan en la empresa. | |
| | | Condiciones Laborales | Clima Laboral | Se percibe un adecuado clima laboral en la empresa. | |
| | | | Bienestar y Salud | En la empresa se desarrolla continuamente programas de bienestar y salud para los colaboradores. | |
| | | | Comunicación laboral | Existe una adecuada comunicación laboral por parte de los colaboradores y supervisores. | |
| | | Compensación | Incentivos | Los incentivos recibidos han mejorado en las funciones que realiza actualmente. | |
| | | | Remuneración | La remuneración percibida actualmente es acorde a sus expectativas salariales. | |
| | | | | | |

Fuente: Elaboración propia.

Validación de Juicios de Expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INDEPENDIENTE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN RECLUTAMIENTO | | | | | | | |
| 1 | Las funciones que realiza en su respectiva área son de acuerdo a su perfil laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | La convocatoria del personal se realiza de forma interna y externa adecuadamente en la empresa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN SELECCIÓN | | | | | | | |
| 3 | Se realiza un adecuado análisis de candidatos para la selección del personal del área de cobranzas y ventas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | La contratación del personal se realiza de acuerdo a las necesidades de la empresa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN CAPACITACIONES | | | | | | | |
| 5 | Las capacitaciones teóricas del personal se realizan según las necesidades de la organización y del personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Las capacitaciones prácticas del personal se realizan según las necesidades de la organización y del personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO | | | | | | | |
| 7 | La evaluación de desempeño se realiza por personal calificado, considerando medir la producción por parte del colaborador. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | La evaluación del desempeño se realiza por personal calificado, considerando medir la creatividad por parte del colaborador. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA DEPENDIENTE RETENCIÓN DEL PERSONAL

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN COMPROMISO LABORAL | | | | | | | | |
| 1 | En la empresa se realiza permanentemente el trabajo en equipo en el área de cobranzas y ventas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Comparte plenamente el sentido de pertenencia hacia la organización. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Se observa que existe resistencia al cambio en los nuevos procesos que se ejecutan en la empresa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN CONDICIONES LABORALES | | | | | | | | |
| 4 | Se percibe un adecuado clima laboral en la empresa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | En la empresa se desarrolla continuamente programas de bienestar y salud para los colaboradores. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Existe una adecuada comunicación laboral por parte de los colaboradores y supervisores. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN COMPENSACIONES | | | | | | | | |
| 7 | Los incentivos recibidos han mejorado en las funciones que realiza actualmente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | La remuneración percibida actualmente es acorde a sus expectativas salariales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | De acuerdo al desempeño realizado se observa la oportunidad de realizar una línea de carrera dentro de la organización. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **EXISTE SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr Mg: CARDENAS SAAVEDRA ABRHAM** DNI: **07424958**

Especialidad del validador: **ADMINISTRADOR**

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

Los Olivos ²⁷ de junio del 2020


.....
Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INDEPENDIENTE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

| N° <small>Ítem</small> | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---------------------------|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN RECLUTAMIENTO | | | | | | | |
| 1 | Las funciones que realiza en su respectiva área son de acuerdo a su perfil laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | La convocatoria del personal se realiza de forma interna y externa adecuadamente en la empresa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN SELECCIÓN | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 3 | Se realiza un adecuado análisis de candidatos para la selección del personal del área de cobranzas y ventas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | La contratación del personal se realiza de acuerdo a las necesidades de la empresa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN CAPACITACIONES | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 5 | Las capacitaciones teóricas del personal se realizan según las necesidades de la organización y del personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Las capacitaciones prácticas del personal se realizan según las necesidades de la organización y del personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 7 | La evaluación de desempeño se realiza por personal calificado, considerando medir la producción por parte del colaborador. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | La evaluación del desempeño se realiza por personal calificado, considerando medir la creatividad por parte del colaborador. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA DEPENDIENTE RETENCIÓN DEL PERSONAL

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN COMPROMISO LABORAL | | | | | | | | |
| 1 | En la empresa se realiza permanentemente el trabajo en equipo en el área de cobranzas y ventas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Comparte plenamente el sentido de pertenencia hacia la organización. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Se observa que existe resistencia al cambio en los nuevos procesos que se ejecutan en la empresa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN CONDICIONES LABORALES | | | | | | | | |
| 4 | Se percibe un adecuado clima laboral en la empresa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | En la empresa se desarrolla continuamente programas de bienestar y salud para los colaboradores. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Existe una adecuada comunicación laboral por parte de los colaboradores y supervisores. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN COMPENSACIONES | | | | | | | | |
| 7 | Los incentivos recibidos han mejorado en las funciones que realiza actualmente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | La remuneración percibida actualmente es acorde a sus expectativas salariales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | De acuerdo al desempeño realizado se observa la oportunidad de realizar una línea de carrera dentro de la organización. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Víctor Hugo Fernández Bedoya DNI: 44326357

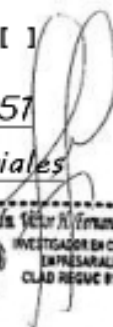
Especialidad del validador: Investigador RENACYT, especialista en Ciencias Empresariales

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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


 Doy fe, Acta. Víctor H. Fernández Bedoya
 INVESTIGADOR EN CIENCIAS EMPRESARIALES
 CLAD REGUC 81988
 22 de junio de 2020



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INDEPENDIENTE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

| N° <small>Ítem</small> | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---------------------------|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN RECLUTAMIENTO | | | | | | | |
| 1 | Las funciones que realiza en su respectiva área son de acuerdo a su perfil laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | La convocatoria del personal se realiza de forma interna y externa adecuadamente en la empresa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN SELECCIÓN | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 3 | Se realiza un adecuado análisis de candidatos para la selección del personal del área de cobranzas y ventas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | La contratación del personal se realiza de acuerdo a las necesidades de la empresa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN CAPACITACIONES | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 5 | Las capacitaciones teóricas del personal se realizan según las necesidades de la organización y del personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Las capacitaciones prácticas del personal se realizan según las necesidades de la organización y del personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 7 | La evaluación de desempeño se realiza por personal calificado, considerando medir la producción por parte del colaborador. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | La evaluación del desempeño se realiza por personal calificado, considerando medir la creatividad por parte del colaborador. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA DEPENDIENTE RETENCIÓN DEL PERSONAL

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN COMPROMISO LABORAL | | | | | | | | |
| 1 | En la empresa se realiza permanentemente el trabajo en equipo en el área de cobranzas y ventas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Comparte plenamente el sentido de pertenencia hacia la organización. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Se observa que existe resistencia al cambio en los nuevos procesos que se ejecutan en la empresa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN CONDICIONES LABORALES | | | | | | | | |
| 4 | Se percibe un adecuado clima laboral en la empresa. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | En la empresa se desarrolla continuamente programas de bienestar y salud para los colaboradores. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Existe una adecuada comunicación laboral por parte de los colaboradores y supervisores. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN COMPENSACIONES | | | | | | | | |
| 7 | Los incentivos recibidos han mejorado en las funciones que realiza actualmente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | La remuneración percibida actualmente es acorde a sus expectativas salariales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | De acuerdo al desempeño realizado se observa la oportunidad de realizar una línea de carrera dentro de la organización. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. VILLANUEVA FIGUEROA, ROSA ELVIRA

DNI: 07586867

Especialidad del validador: Dra. en Administración; Mg. Marketing y Comercio Internacional; Mg. Gestión Pública; Mg. Educación; Lic. Adm.

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

Los Olivos, 22 de junio del 2020



Firma del Experto Informante

Instrumento de investigación

Cuestionario

Conteste absolutamente todas las preguntas evitando hacerlo al azar.

La presente prueba es confidencial y anónima, solo se realizará con fines de investigación.

Agradecemos su colaboración y honestidad en el desarrollo de la prueba.

| | |
|---------------------|--|
| Área en que labora | |
| Cargo que desempeña | |

| N° | Ítems | INDICES | | | | |
|----|--|------------------------------|-------------------|------------------------------------|----------------|---------------------------|
| | | Totalmente en desacuerdo (1) | En desacuerdo (2) | Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) | De acuerdo (4) | Totalmente de acuerdo (5) |
| 1 | Las funciones que realiza en su respectiva área son de acuerdo a su perfil laboral. | | | | | |
| 2 | La convocatoria del personal se realiza de forma interna y externa adecuadamente en la empresa. | | | | | |
| 3 | Se realiza un adecuado análisis de candidatos para la selección del personal del área de cobranzas y ventas. | | | | | |
| 4 | La contratación del personal se realiza de acuerdo a las necesidades de la empresa. | | | | | |
| 5 | Las capacitaciones teóricas del personal se realizan según las necesidades de la organización y del personal. | | | | | |
| 6 | Las capacitaciones prácticas del personal se realizan según las necesidades de la organización y del personal. | | | | | |
| 7 | La evaluación de desempeño se realiza por personal calificado, considerando medir la producción por parte del colaborador. | | | | | |
| 8 | La evaluación del desempeño se realiza por personal calificado, considerando medir la creatividad por parte del colaborador. | | | | | |
| 9 | En la empresa se realiza permanentemente el trabajo en equipo en el área de cobranzas y ventas. | | | | | |
| 10 | Comparte plenamente el sentido de pertenencia hacia la organización. | | | | | |
| 11 | Se observa que existe resistencia al cambio en los nuevos procesos que se ejecutan en la empresa. | | | | | |
| 12 | Se percibe un adecuado clima laboral en la empresa. | | | | | |
| 13 | En la empresa se desarrolla continuamente programas de bienestar y salud para los colaboradores. | | | | | |
| 14 | Existe una adecuada comunicación laboral por parte de los colaboradores y supervisores. | | | | | |
| 15 | Los incentivos recibidos han mejorado en las funciones que realiza actualmente. | | | | | |
| 16 | La remuneración percibida actualmente es acorde a sus expectativas salariales. | | | | | |
| 17 | De acuerdo al desempeño realizado se observa la oportunidad de realizar una línea de carrera dentro de la organización. | | | | | |

Resultados de la prueba de confiabilidad de los instrumentos

Según Hernández, Fernández y Baptista (2015), señalan que la confiabilidad de un instrumento se refiere al nivel en que su aplicación frecuente al mismo individuo u objeto produce resultados idénticos (p. 200).

Según Kerlinger, manifiesta que el criterio de investigación del instrumento, se delimita por el Coeficiente de Alfa de Cronbach, que se aplica a escalas de diferentes valores posibles, es así que puede usarse para determinar la confiabilidad del instrumento en escalas de ítems.

La escala de valores que definen la confiabilidad se válida mediante los siguientes valores:

- No es confiable (-1 a 0) Baja confiabilidad (0,001 a 0,46)
- Moderada confiabilidad (0,5 a 0,75) Fuerte confiabilidad (0,76 a 0,89)
- Alta confiabilidad (0,9 a 1)

Prueba de confiabilidad para la variable independiente gestión del talento humano

Resumen del procesamiento de los casos

| | | N | % |
|-------|------------------------|---|-------|
| Casos | Válidos | 8 | 100,0 |
| | Excluidos ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 8 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia

Coeficiente Alfa de Cronbach de la variable independiente gestión del talento humano

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,764 | 8 |

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como podemos visualizar, el resultado obtenido del Alfa Cronbach es de 0,764; por lo que nos indica que el instrumento tiene una fuerte confiabilidad, el cual nos indica que es válido para la recolección de datos.

Prueba de confiabilidad para la variable dependiente retención del personal

Resumen del procesamiento de los casos

| | | N | % |
|-------|------------------------|---|-------|
| Casos | Válidos | 8 | 100,0 |
| | Excluidos ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 8 | 100,0 |

Fuente: Elaboración propia

Coeficiente Alfa de Cronbach de la variable dependiente retención del personal

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,874 | 9 |

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Como podemos visualizar, el resultado obtenido del Alfa Cronbach es de 0,874; por lo que nos indica que el instrumento tiene una fuerte confiabilidad, el cual nos indica que es válido para la recolección de datos.

Base de datos de la muestra de estudio

| BASE DE DATOS ÍTEMS VARIABLE INDEPENDIENTE Y DEPENDIENTE | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| N° | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 |
| 1 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 |
| 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 7 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 1 | 1 | 3 |
| 9 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 11 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 12 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 |
| 13 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 14 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 16 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 17 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 |
| 18 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 19 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 5 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 |
| 20 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 21 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 22 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 23 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 |
| 24 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 25 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 |
| 30 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |

Carta de autorización de la entidad de estudio




AUTORIZACIÓN

La suscrita Gerente de recursos humano Zayda Mabel Fernandez Silva, de la empresa Ediciones Sembrando S.A.C., certifica: haber autorizado al Sr. Molina Espinoza, Joel Edinson, la ejecución del trabajo de investigación titulada "Gestión del talento humano en la retención del personal de la empresa Ediciones Sembrando S.A.C., San Martín de Porres, 2020", que se realizará en nuestras instalaciones al personal de cobranzas y ventas.

- La presente certificación otorgo para que el interesado haga uso que estime conveniente.

San Martín de Porres, 07 de octubre de 2020.

A handwritten signature in black ink is written over a circular stamp. The stamp contains the text "EDICIONES SEMBRANDO S.A.C." at the top and "Zayda Mabel Fernandez Silva" at the bottom, with "Gerente de Recursos Humanos" written in smaller text below the name.

 *Sembrando Cultura para Cosechar Valores...*