



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Gestión del Talento humano y Rotación de personal en la
Dirección Regional de Trabajo de Ucayali - 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Germany Grandez, Vania Andrea Elina (ORCID:0000-0003-1900-5525)

ASESOR:

Dr. García Yovera, Abraham José (ORCID: 0000-0002-5851-1239)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, a mis padres y a mi familia por haber inculcado valores, para lograr lo que me propuse.

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad Cesar Vallejo por darme la posibilidad de lograr mi profesión. A mis docentes y compañeros que siempre estuvieron preocupados y permanentemente impulsando los avances del trabajo de investigación

Índice de contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN	20
VI. CONCLUSIONES	24
VII. RECOMENDACIONES	24
REFERENCIAS:.....	28
ANEXOS	32

Índice de tablas

Tabla 1: Población	13
Tabla 2: Tabla cruzada entre incorporación y rotación de personal	16
Tabla 3: Tabla cruzada entre desarrollo y rotación de personal	17
Tabla 4: Tabla cruzada entre recompensa de personas y rotación de personal...18	18
Tabla 5: Tabla cruzada entre gestión del talento humano y rotación de personal	19

Resumen

El objetivo general fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y la rotación de personal en la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021. La metodología utilizada fue de tipo aplicada. Asimismo, fue de nivel correlacional. El diseño fue no experimental. La población fue de 66 trabajadores de la DRT Ucayali. No se contó con una muestra debido a que tuvo una población finita, tomando la población total. El muestreo fue por conveniencia. La técnica fue la encuesta, el instrumento el cuestionario. Se concluyó una correlación bilateral entre variables a un grado de 0.722, permitiendo inducir esta afirmación que existe un grado de correlación positiva considerable. De esto, se afirmó la relación directamente proporcional de las variables gestión del talento humano y rotación de personal. Lo que viene a decir que a una mejor gestión del talento humano disminuirá la rotación de personal. Para la prueba de aceptación o rechazo de la hipótesis general, se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman, cuyo resultado rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Palabra clave: Gestión del talento humano, rotación de personal, reclutamiento

Abstract

The general objective was to determine the relationship between the management of human talent and the rotation of personnel in the Regional Directorate of Labor of Ucayali, 2021. The methodology used was of an applied type. Likewise, it was of a correlational level. The design was non-experimental. The population was 66 workers from the DRT Ucayali. There was no sample because it had a finite population, taking the total population. Sampling was for convenience. The technique was the survey, the instrument the questionnaire. A bilateral correlation between variables was concluded at a degree of 0.722, allowing to induce this affirmation that there is a considerable degree of positive correlation. From this, the directly proportional relationship of the variables human talent management and staff turnover was confirmed. Which goes to say that a better management of human talent will reduce staff turnover. For the test of acceptance or rejection of the general hypothesis, the Spearman's Rho statistician was used, whose result rejects the null hypothesis and the alternative hypothesis is accepted.

Key word: Human talent management, staff turnover, recruitment

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, la gestión del talento humano tiene un papel muy importante que la simple contratación de personal, ahora se tiene recursos humanos comprometidos y preparados para impactar positivamente en las metas de la organización, es por ello que debemos concentrarnos en la rotación de personal, dado que los procesos de reclutamiento y selección, están conectados con la productividad de la institución.

Majad, (2016) en su artículo titulado Gestión del talento humano en organizaciones educativas, tuvo como objetivo evaluar por qué las organizaciones son lentas al asumir cambios y desarrollar gestión, concluyó que el proceso administrativo de inserción del componente humano, en función de las competencias individuales y de los objetivos organizacionales, no se da de manera idónea, lo que justifica el diseño de un modelo de gestión del talento humano.

Ramírez, Espíndola, Ruíz y Hugueth (2019) en su artículo titulado Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico, El objetivo del trabajo fue el análisis de la gestión del talento humano desde el enfoque estratégico en el sector minero de Venezuela, Colombia y Chile, concluyó Los resultados evidenciaron diferencias altamente significativas considerándose moderadamente óptimo, predominando la estrategia organizacional, seguido de los rasgos y tendencia actual, con falencias en el modelo funcional.

De los Reyes y Molina (2016) en su artículo titulado Gestión del talento humano: reflexiones desde la Atención Primaria de Salud, tuvo como objetivo comprender aquello que influye sobre el rendimiento de los individuos en el trabajo, es por ello que el desarrollo organizacional es un proceso con enfoque integral que se orienta hacia la cultura, el clima, los procesos y la estructura organizacional, utilizando una perspectiva total del sistema, concluyó es necesario continuar avanzando en el perfeccionamiento de técnicas sobre el manejo del paciente, en su atención y el tener en cuenta su sensibilidad.

Márquez, Villegas, Moreira y Gaibor (2021) en su artículo titulado Rotación de personal y clima organizacional en la empresa eléctrica de distribución del

Cantón Milagro, tuvo como objetivo principal analizar la relación entre la rotación de personal y clima organizacional en la Empresa Pública Estratégica Corporación Nacional de Electricidad - Unidad de Negocio Milagro. Se concluyó que existe una correlación positiva considerable entre ambas variables.

Zaballa, Assafiri, Medina, Nogueira y Medina (2021) en su artículo titulado Procedimiento para el análisis de la rotación del personal, tuvo como objetivo diseñar un procedimiento para contribuir al análisis de la rotación del personal con una óptica hacia la gestión del conocimiento. Se concluyó que esta rotación constituye un riesgo inminente que las empresas deben enfrentar con proactividad. Es por ello que contar con herramientas que faciliten el análisis de la fluctuación laboral representa una fortaleza para las organizaciones en favor de tomar decisiones consecuentes que contribuyan a disminuir costos, aumentar los niveles de productividad y evitar la pérdida del conocimiento estratégico.

Avellaneda, Crespo y Kasano (2019) en su artículo titulado Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado tuvo como objetivo determinar la relación entre rotación y desempeño laboral. El 58.6% indiferente, 20.7% adecuada y 20.7% no adecuada. Resultado final fue: 55.2% moderado, 27.6% bajo y 17.2% alto. Se concluyó que no se encontró asociación entre las variables.

El presente estudio, se realizará en la Dirección regional de trabajo de Ucayali-2021, el cual se encuentra ubicado en el departamento de Ucayali, Distrito de Callería, provincia de coronel portillo, es la institución rectora de administración de trabajo y promoción socio laboral. En dicha Dirección se percibe escasa gestión del talento humano, debido a un ineficiente desarrollo y capacidad del colaborador, que a su vez carece de un filtro de selección de personal idóneo para los puestos, observando un alto índice de niveles de rotación , continuos por parte del personal en cada gestión , como consecuencia un clima laboral poco estable, decayendo el desempeño de sus funciones, como baja productividad, en perjuicio a costes administrativos a dicha institución, como resultado la atención al público no sea favorable , por lo que es de suma importancia fortalecer el proceso de rotación de personal.

Formulación del problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la rotación de personal en la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali – 2021?

Problema específico: a) ¿Cómo se relaciona la incorporación y rotación de personal de la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021?; b) ¿Cómo se relaciona el desarrollo y la rotación de personal de la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021?; c) ¿Cómo se relaciona las recompensas de personas y la rotación de personal de la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021?

El presente estudio tiene una Justificación Teórica: Al conocer los diversos mecanismos que utiliza la gestión del talento humano se aplicará los conceptos en la rotación de personal, para reconocer los motivos que explican en la labor del personal, procurando eliminar desde el inicio posibles problemas en los recursos humanos, para ello, se utilizará instrumentos como artículos científicos, tesis, libros en relación a las variables de estudio. En relación a la justificación práctica; se establecerá un criterio para gestionar al talento humano en la medida que vaya mejorando así como la rotación de personal ayuda a resolver problemas planteadas, por lo tanto, ayudará a ver la relación entre la gestión del talento humano y la rotación de personal, aparte de ello se utilizará para futuras investigaciones. En cuanto a la utilidad metodológica; se utilizará el método deductivo, para deducir conclusiones lógicas desde leyes establecidas previamente. Se justifica por la relevancia social; porque permitirá mejorar el talento humano a través del fortalecimiento del proceso de rotación de personal, así se beneficiará los trabajadores que laboran en la institución.

Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la rotación de personal en la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021.

Objetivos Específicos: a) Determinar la relación entre la incorporación y la rotación de personal en la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021; b) Determinar la relación entre el desarrollo y la rotación de personal en la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021; c) Determinar la relación entre las recompensas de personas y la rotación de personal en la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021.

Hipótesis general: H1: Existe relación entre la gestión del talento humano y la rotación de personal en la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali – 2021;

H0: No existe relación entre la gestión del talento humano y la rotación de personal en la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021

II. MARCO TEÓRICO

Valencia y Pérez, (2018), en su tesis titulada Estudio descriptivo de la gestión de talento humano en las pequeñas y medianas empresas que comercializan servicios y equipamiento para centro de datos, en la ciudad de Quito. Cuyo objetivo fue conocer la realidad que afrontan las PYMES que comercializan productos y servicios para centros de datos en la ciudad de Quito, provincia de Pichincha-Ecuador; El estudio fue descriptivo e involucró la aplicación de encuestas a PYMES del sector, seleccionadas por un tipo de muestreo no probabilístico, por considerarlo eficiente para obtener un primer contacto con la realidad a investigar. Para la presentación de resultados se realizó un análisis de la información y cruce de variables buscando concordancia entre lo expresado en el marco teórico y los resultados obtenidos en las encuestas. Los datos recolectados concluyen que, en la realidad, la gestión de talento humano se encuentra relegada a un segundo plano dentro de la mayoría de las empresas encuestadas y existen errores al no tener mecanismos ni parámetros definidos para la evaluación del personal.

Rubio y Villagrán, (2017), en su tesis titulada La rotación del personal y su incidencia en el desempeño del talento humano en la Corporación FIALES. Cuyo objetivo demostrar como la rotación del personal incide en el desempeño laboral de los empleados del Centro Comercial Norte de la Corporación Fiales de la ciudad de Guayaquil. Actualmente, el índice de rotación en la empresa ha aumentado considerablemente debido a muchos factores influyentes, entre ellos: inadecuado ambiente de trabajo, falta de incentivos, horarios no flexibles, largas jornadas de trabajo, entre otros, llegando a un índice del 43% que en relación a años anteriores es un valor muy elevado. Esta investigación se la desarrolló con la finalidad de conocer las causas de las salidas del personal y proponer una solución a esta problemática. Los recursos que se utilizaron para identificar los factores que provocaron la rotación del personal fueron encuestas dirigidas al personal. Se concluyó que de acuerdo a la investigación realizada la rotación del personal influye en la postura del trabajador, lo que conlleva a un bajo desempeño laboral.

Ormeño, (2017), en su tesis titulada La gestión del talento en las PyMEs de tecnología, Argentina, Cuyo objetivo fue analizar la situación de las Pymes del sector de Servicios tecnológicos de la CABA en relación a la gestión del talento

en sus estructuras de negocio. Desde el punto de vista metodológico se utilizó un enfoque cualitativo de alcance descriptivo. Los datos se obtuvieron mediante la técnica de entrevista en profundidad a los responsables de RRHH de las empresas seleccionadas. Se encontró que tales organizaciones sostienen exigentes prácticas de gestión del talento, atentas de modo permanente a las necesidades de los talentos clave. Concluye que La investigación llevada a cabo en cuatro empresas del sector IT de la CABA permitió conocer la importancia que le asignan tales organizaciones a la gestión estratégica del talento para poder evitar la rotación y la pérdida de capital intelectual adquirido, en un mercado en permanente cambio y en donde las grandes empresas poseen una ventaja competitiva mayor en cuanto marcas empleadoras, además, la escasez de talento es un verdadero problema en el mercado laboral de la industria del software.

Quispe y Vera, (2018), en su tesis titulada Gestión del talento humano y rotación de personal en la empresa Marose Contratistas Generales S.A.C, Huancayo, Cuyo objetivo es explicar en qué medida la gestión del talento humano se relaciona con la rotación de personal en la empresa Marose Contratistas Generales S.A.C., para proponer estrategias operativas de disminución de la rotación. La muestra para la presente investigación es la totalidad de la población, la cual entre empleados ya sean administrativos en el área operativa y los obreros suma un total de 137, se utilizó la técnica de la encuesta con instrumentos validados mediante juicio de expertos y se concluye que: la retención de colaboradores se asocia con la rotación de personal, además, el control se asocia con la rotación, también la gestión del talento humano está asociada con la rotación de personal.

Gonzales, (2018) Lima, en su tesis titulada La gestión del talento humano y su influencia en la rotación del personal en la empresa Etao Profesionales Services S.A.C. Cuyo objetivo fue determinar el grado de la influencia que tiene la variable. Así mismo, se utilizó la encuesta y de instrumento el cuestionario, la población fue 51 trabajadores. El cuestionario consta de 42 preguntas. Por último, se concluye que sí existe una relación positiva muy alta, entre la gestión del talento humano, y la rotación de personal, en la empresa ETAO PROFESIONALES SERVICES S.A.C. SAN LUIS. LIMA. PERÚ. 2017.

Ángeles y Oyola, (2019), en su tesis titulada Gestión del talento humano y rotación del personal en Tiendas EFE - Chimbote, 2019. Cuyo objetivo fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y rotación del personal en Tiendas EFE- Chimbote, 2019. Se aplicó dos cuestionarios uno sobre gestión del talento humano y rotación del personal, sobre una muestra de 40 trabajadores de Tiendas EFE Chimbote 2019. Los resultados son significativos debido a que existe evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula ($0.000 < 0.05$) y aceptar la hipótesis de estudio que determina la relación significativa entre las variables de estudio. Asimismo, el coeficiente de Rho de Spearman de 0,752 indica que existe una correlación positiva alta entre la gestión del talento humano y la rotación del personal en Tiendas EFE- Chimbote. Se concluye Con respecto al análisis descriptivo de las variables, se encontró que 47,5% de los colaboradores encuestados, manifestaron que la Gestión del talento humano es de nivel regular; mientras que en la variable rotación del personal el 45% de los colaboradores encuestados, manifestaron que el nivel de rotación es regular.

Ríos, (2020), en su tesis titulada Gestión del talento humano en los empleados que laboran en la gerencia de acondicionamiento territorial de la municipalidad provincial de coronel Portillo - Ucayali, 2020 – 2021. Cuyo objetivo fue determinar la gestión del talento humano en los empleados que laboran en la gerencia de acondicionamiento territorial de la municipalidad provincial de coronel Portillo – Ucayali, 2020 - 2021. el tipo de la investigación fue descriptivo, el diseño de la investigación fue no experimental transeccional y el recojo de la información se realizó en un solo momento. Los métodos utilizados fueron el inductivo y deductivo. El enfoque realizado fue cuantitativo. Los resultados de la investigación concerniente a su variable gestión del talento humano, de acuerdo a la tabla y figura 05, se observó que el 26,00% de encuestados refieren que casi siempre; 20,88% siempre, 40.00% casi nunca y 14,00% nunca realizan la gestión del talento humano. Por consiguiente, de acuerdo a los datos se concluye que los empleados de la gerencia de desarrollo territorial de la MPCP, se realiza una regular una gestión de talento humano.

Sumaran, (2018), en su tesis titulada Dirección estratégica y talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali - 2018. Cuyo objetivo general de la investigación fue establecer la relación que hay entre la dirección estratégico y el talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali -

2018. El tipo de investigación fue básica, correlacional, el diseño de la investigación es no experimental y de enfoque cuantitativo. Se concluyó que hay relación significativa entre la dirección estratégico y el talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali - 2018.

Rengifo, (2020), en su tesis titulada Gestión del talento humano y calidad del servicio en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Suiza de Pucallpa, 2019. Cuyo objetivo general fue determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la calidad del servicio. La investigación fue aplicada y como métodos se utilizó el método científico y descriptivo, con un diseño descriptivo – correlacional- transversal, para la muestra se tomó probabilísticamente a 272 estudiantes. Finalmente se concluye que existe una relación directa y significativa fuerte entre la Gestión del talento humano y la calidad del servicio.

Castro, Luna y Erazo (2020) en su trabajo titulado Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario, el objetivo es diseñar un Modelo de Gestión de Talento Humano, con el propósito de mejorar el desempeño laboral de los empleados dentro de esta institución financiera. De orden descriptivo, con un enfoque cuantitativo que se apoya en el método deductivo. Se diseñaron encuestas dirigidas al personal de rangos jerárquicos con mayor conocimiento en esta área. Los resultados arrojan excesivas horas de trabajo y baja remuneración salarial, además de la excesiva rotación de personal que no permite el compromiso laboral de los empleados del Banco Solidario. En función de ello, se propuso un modelo de gestión de talento humano para una correcta contratación del recurso humano, en función de un perfil establecido, de manera que se garantice su permanencia en la organización y por ende su estabilidad.

A continuación, se describe las teorías de la variable Gestión de talento humano

Según Chiavenato (2019) dejan de ser considerados como un recurso de la organización y son consideradas como verdaderos talentos con inteligencia propia, sabiduría, destrezas, esperanzas, deseos de superación entre otras propiedades inherentes al ser humano. La cultura organizacional se vio impactada por el externo de las organizaciones, por tanto, aceptó el cambio y la

innovación dirigida al futuro, hacia donde va. Los cambios fueron violentos, dejando el pasado atrás.

De la Cruz et al. (2019) sostiene que la GTH está asociada al enfoque de gestión del capital humano, situación que se debe saber y plantear para dirigir.

Asimismo, Iglesias, et al. (2018) señala que el estudio de los colaboradores como parte central de la gestión del talento humano, es importante para entender cómo se puede administrar correctamente, hacia la eficiencia, eficacia y efectividad.

Importancia: Según Perdomo (2017) la verdadera importancia está en la habilidad de responder oportunamente y con relación a lo planteado en el desempeño y oportunidades, de esta manera se obtienen satisfacción, tanto por el cumplimiento en el trabajo como por encontrarse en el propio clima. Esto requiere que gente preparada, con conocimientos y habilidades, se encuentre listos para realizar el trabajo.

Características: Chiavenato (2019), manifiesta que tener colaboradores no significa que se tiene talentos. Conocimiento: aprender a aprender de manera permanente; Habilidad: es la evolución del saber con resultados; Juicio: Significa juzgar, equilibrar y priorizar. Actitud: Se trata de saber cómo hacer que suceda. Es el sentimiento de autorrealización de todas sus competencias.

Tipos: Jericó (2001) clasifica los tipos de talento en: ejecutivo, comercial, técnico, operacional, innovador y emprendedor. Cada elemento necesita distintas capacidades dependiendo que es lo que desarrolla. Estos tipos de profesionales son aquellos que agregan más valor; lamentablemente, son los que no hay y son muy difícil de que subsistan en la organización que no crea capacidades organizativas.

Dimensiones: Según Chiavenato, (2019) conocida también como:

a) Incorporación, es el proceso que consiste en orientar, disponer el punto de ubicación y comprender el lugar dentro del organigrama. Vital es integrar a los equipos. Sus indicadores son: Reclutamiento, selección, contratación e inducción; b) Desarrollo de personas, para Chiavenato (2019), es un proceso sistémico dedicado a la formación de los colaboradores que satisfacen las necesidades de la empresa, además, mejorar el potencial productivo y educativo de los trabajadores; c) Recompensas a los trabajadores, es el aporte tangible

intangibles que se otorgan por una buena acción a favor del trabajador y la empresa.

Por su parte, Barrios, et al. (2020) manifiesta que es necesaria la identificación de los requerimientos de capacitación y desarrollo, para potenciar a los recursos humanos en sus quehaceres.

Chiavenato (2014) destacan que para que la retención de los recursos humanos es necesario ser flexibles, adoptar estilos de liderazgo, sus indicadores son: Condiciones higiénicas, programas de salud ocupacional, calidad de vida en el trabajo y relaciones con los colaboradores.

A continuación, se describe las teorías de la variable Rotación de personal

Robbins (2012), puntualiza que la rotación a manera de salida de los colaboradores. Además, los podemos referir que una fuga de talentos que posee gastos costosos.

En consecuencia, Yee, Flores y Renwanz (2020) la rotación del personal describe como las entradas y salidas por cualquier causa.

Además, Gratto y McDonnell (2020) nos comenta que consiste en el papel de juegos de roles entre los colaboradores capacitados siempre que éstos deseen permanecer en la organización.

Tipo: Según Álvarez, (2020), la rotación de personal implica la desvinculación, sustitución o intercambio de empleados, pero no siempre se produce de la misma manera y por las mismas causas. 1. Rotación voluntaria, se entiende como toda aquella situación de rotación de personal que es buscada o llevada a cabo de forma voluntaria por el empleado. 2. Rotación involuntaria: es aquella en la que la empresa decide prescindir de los servicios de un empleado, independientemente de la voluntad de este. 3. Rotación externa: es lo que tradicionalmente se ha considerado rotación de personal. Incluye toda aquella rotación en la que un empleado sale de la empresa o bien entra en ella, con lo que se produce una separación entre esta y el empleado o una integración de un nuevo empleado con la empresa. Puede ser voluntaria o involuntaria. 4. Rotación interna: Otro tipo de rotación es la interna, en la que en realidad no existe una desvinculación entre empresa y empleados: no hay despidos ni renuncias, sino que un empleado deja un puesto para ocupar otro.

Factores: Según Chiavenato (2011) los factores empresariales relevantes que provocan la rotación voluntaria. Se ha referido que cuando los trabajadores renuncian voluntariamente y situarse en otro empleo, se retiran por cubrir expectativas las cuales satisfagan sus necesidades. Inadecuada política salarial impuesta: El salario es un problema presente en las organizaciones, pues está estrechamente relacionada con la satisfacción extrínseca de los individuos.

A pesar, como se ha señalado es un problema, no es tomado en cuenta, minimizándolo sin importar que es un factor importante en el incremento del desempeño y de la productividad de los colaboradores. Deficiente política de beneficios sociales: La mayor cantidad de empresas en el Perú son Mypes, siendo estas en su mayor porcentaje familiares, interesándose solo la contribución del personal, otorgando únicamente un pago por su accionar, sin pensar que los trabajadores estarían satisfechos si se les otorga beneficios adicionales como línea de carrera, pago por capacitaciones, seguros para él y su familia, cómodos ambientes, actividades informales.

Dimensiones de Rotación de personal:

Equidad Interna: según Folsom y Boulware (2014) es la correlación de los sueldos entre los colaboradores de la organización (p. 169). De ese modo González (2021) nos comenta que es un sistema de retribución a los empleados en función al desempeño laboral, midiendo su responsabilidad, la experiencia y jerarquía de su puesto, en pocas palabras al valor que aporta en su puesto dentro de la empresa (parr,4). Por otro lado, Hanvey (2018) nos comenta genera comparaciones entre los colaboradores, ya sea por salarios o por tratos (p.172). Sus indicadores son: Remuneración justa, Desempeño Laboral, Experiencia y Jerarquía;

Equidad externa, Esan (2021) nos dicen que la equidad externa es un alcance de competencia con organizaciones y para que sus colaboradores se sientan retribuidos de manera óptima deben ser iguales o similares a los salarios del mercado (párr.3). Además, Gómez (2016) la equidad externa nos menciona el salario justo que pagan las empresas iguales por el mismo tipo de labor (párr.3). Sus indicadores son: Régimen Laboral, Remuneración del Mercado, Imagen Corporativa y Línea de Carrera y Fuga de talentos, Gestión de Talento (2021) menciona que es un raro caso que se produce abandono de la gente que labora en el ente, para empezar un nuevo trabajo en otro ente (párr.3).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo: El tipo será Aplicada, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) Cuando la investigación se orienta a conseguir un nuevo conocimiento destinado que permita soluciones de problemas prácticos. La investigación aplicada, según Vargas (2009) es también denominada investigación practica o empírica, tiene una relación directa con la investigación básica, debido a que usa los conocimientos que se tienen como punto de partida para realizar descubrimientos y buscar solucionar problemas que se presentan en la vida usando procesos sistemáticos. Siendo el resultado de la investigación aplicada.

Asimismo, es de nivel Correlacional, afirman Tamayo y Tamayo (2006), que persigue determinar el grado en el cual las variaciones en uno o varios factores son concomitantes con la variación en otro u otros factores; la existencia y fuerza de esta covariación normalmente se determina estadísticamente por medio de coeficientes de correlación.

Diseño: El diseño será no experimental, según Kerlinger y Lee (2002) nos dicen que es la búsqueda empírica y sistemática en la que el científico no posee control directo de las variables independientes, debido a que sus manifestaciones ya han ocurrido o a que son inherentemente no manipulables.

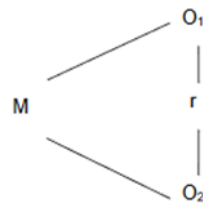
Donde:

M = Muestra

O_1 = variable 01

O_2 = variable 02

r = relación entre las variables



3.2. Variables y operacionalización

Variable 01: Gestión del talento humano

Definición Conceptual: Chiavenato (2009), afirma que la gestión del talento humano refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”.

Definición Operacional: La gestión de talento humano, va acorde a la percepción de los trabajadores, ya sea en el aspecto de la incorporación laboral, el desarrollo del personal y la organización de la institución.

Dimensiones:

➤ **Incorporación**

Indicadores:

- Reclutamiento
- Selección
- Contratación

➤ **Desarrollo**

- Capacitación
- Ejecución
- Actividades

➤ **Recompensas de Personas**

- Relación con los colaboradores
- Programa de salud ocupacional
- Calidad de vida en el trabajo

Escala de dimensión Ordinal

Variable 02: Rotación del personal

Definición Conceptual: Yee, Flores y Renwanz (2020) la rotación del personal describe a la suma de sujetos abandona su trabajo por cualquier motivo.

Definición Operacional: La adecuada rotación de personal se mide a través de la equidad interna de los colaboradores y la organización y la equidad externa del régimen, remuneraciones e imagen. Los cuales contribuyen en el logro de los objetivos de la institución.

Dimensiones:

➤ **Equidad Interna**

Indicadores:

- Colaboradores
- Organización

➤ **Equidad Externa**

- Regimen Laboral
- Remuneración de mercado
- Imagen corporativa

Escala de dimensión Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Según Arias (2012) señala como la totalidad de elementos que se quiere estudiar, estas unidades tienen características comunes. La población será 66 trabajadores de la DRT Ucayali.

Tabla 1: Población

	Nombrados (Decreto Legislativo 276)	Contrato Administrativo de Servicios (CAS)	Locación de Servicios	Total
Hombre	11	23	03	37
Mujer	08	19	02	29
Total	19	42	05	66

Fuente: Oficina Técnica Administrativa. DRTPEU

Muestra: No se contó con una muestra debido a que tuvo una población finita, tomando la población total.

Muestreo: El muestreo será por conveniencia, según Tamayo y Tamayo (2006) es por conveniencia cuando el estudio se aplica a toda la población de referencia.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Se aplicó la técnica de **Encuesta**, según Echeverría (2003) busca averiguar la perspectiva que se tiene sobre el tema de investigación.

Instrumento: Se aplicará el instrumento de **cuestionarios**, Según Mejía (2001) se define como las preguntas llamadas reactivos para que opinen y se pueda obtener su percepción sobre la materia de estudio.

Validez: Según Hurtado (2012) se refiere a la pertinencia en que el cuestionario logra medir lo que se quiere saber de la variable. Se hará mediante la técnica de juicios de expertos calificados con el grado mínimo de Magíster.

Confiabilidad: Según Hidalgo (2005) Es el grado en que al aplicar en forma reiterada al mismo encuestado siempre se obtiene iguales resultados en diferentes circunstancias. Será a través del coeficiente Alfa de Cronbach.

3.5. Procedimientos

Según Prieto y Delgado (2010) los procedimientos a emplear son la observación de campo respecto a cómo se desarrolla la GTH y RP, para ello, se elaboró un cuestionario, también, se requirió la autorización al director regional de trabajo para aplicar el instrumento.

3.6. Método de análisis de datos

Se emplea la estadística. Los datos obtenidos serán procesados en cálculo estadístico utilizando el Excel y software SPSS versión 25 y serán mostrados como datos agrupados en forma de tablas y figuras estadísticas. La estadística inferencial implica la contrastación de hipótesis, primero aplicando la prueba de normalidad a la muestra, luego determinando el coeficiente de correlación pertinente.

3.7. Aspectos éticos

Según David y Sutton (2011) el fin supremo es el ser humano, por esta razón, las personas tienen que ser protegidas en su conjunto frente a cualquier problema que surja en la investigación. En primer orden debe respetarse la dignidad humana, la identidad, la diversidad de pensamiento, credo, raza, sexo, religión, cultura y se debe mantener en secreto toda acción y respetar la

privacidad de las personas involucradas. Según García, Jover y Escámez (2010) toda investigación que se relacione con el medio ambiente, debe prevenir cualquier acción que dañe al sistema ambiental. Según Hirsch (2012) Libertad de participar en las investigaciones, así como el derecho a ser informado antes de tomar una decisión respecto al proceso de investigación. La investigación debe promover el beneficio de las personas que participan y no generar daño sobre las personas por participar en estas acciones. Según Hortal (2002) La investigación tiene por finalidad alcanzar justicia por los problemas que se determinan en la investigación, darle una solución a la problemática encontrada, siguiendo un procedimiento formal en el método científico. Finalmente, Según el Reporte Belmont (1978) el investigador debe mantener la integridad científica al mantenerse neutral y no inclinarse hacia ningún lado de los actores presentes en la investigación

IV. RESULTADOS

A continuación, se describirá de acuerdo a los resultados de mi instrumento

Objetivo específico 1: Determinar la relación entre la incorporación y la rotación de personal en la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021.

H1: Existe relación entre la incorporación y la rotación de personal en la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021

Ho: No existe relación entre la incorporación y la rotación de personal en la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021

Tabla 2: Tabla cruzada entre incorporación y rotación de personal

		Rotación de personal			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Incorporación	Deficiente	1,5%	0,0%	0,0%	1,5%	Rho de Spearman 0,416 Sig. (bilateral) 0,001
	Regular	7,6%	0,0%	0,0%	7,6%	
	Óptimo	42,4%	37,9%	10,6%	90,9%	
Total		51,5%	37,9%	10,6%	100,0%	

Nota. Conforme con la Tabla 2. la tabulación cruzada entre la incorporación y la rotación de los empleados arrojó una puntuación Rho de Spearman de 0,416 que detalla una conexión bilateral entre la dimensión y la variable para la prueba de la hipótesis específica, debido a esta confirmación, podemos concluir que el grado de correlación positiva es, en general, moderado, de acuerdo con la tabla de rangos de Rho que ofrecen Hernández y Collado (1998).

Si se emplea el estadístico Rho de Spearman para la prueba de aceptación o rechazo de la hipótesis particular, su Sig. bilateral es de 0,001 y, según el criterio de decisión del umbral de Sig. $0.001 \leq 0.05$, se rechazan las hipótesis nulas y se aceptan las alternativas. El cruce de porcentajes alcanzado por ambos, donde se descubrió que la incorporación tiene un impacto ideal en la rotación de personal en un 42,4 por ciento, apoya la conclusión de que se manifiesta una asociación positiva entre la dimensión y la variable.

Conforme con el análisis inferencial la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, debería intensificarse la incorporación con el fin de disminuir la rotación de personal dentro del Gobierno Regional de Ucayali, el cual le traería mejores resultados en la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali.

Objetivo específico 2: Determinar la relación entre el desarrollo y la rotación de personal en la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021.

H1: Existe relación entre el desarrollo y la rotación de personal en la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021

Ho: No existe relación entre el desarrollo y la rotación de personal en la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021

Tabla 3: Tabla cruzada entre desarrollo y rotación de personal

		Rotación de personal			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Desarrollo	Deficiente	10,6%	0,0%	0,0%	10,6%	Rho de Spearman 0,314 Sig. (bilateral) 0.010
	Regular	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
	Óptimo	40,9%	37,9%	10,6%	89,4%	
Total		51,5%	37,9%	10,6%	100,0%	

Nota. En la Tabla 3, se emplea el estadístico Rho de Spearman para determinar el resultado de la prueba de hipótesis específica para la tabulación cruzada entre el desarrollo del personal y la rotación, que reveló una correlación bilateral entre las dos variables en el grado de 0,314, admitiendo inducir esta afirmación de que se manifiesta un grado de correlación positiva media, conforme con la tabla de rangos Rho detallados por los autores Hernández y Collado (1998).

Según el criterio de decisión de Sig. $0.010 \leq 0.05$, se empleó el estadístico Rho de Spearman para la prueba de aceptación o rechazo de la hipótesis particular, que arrojó una respuesta de 0,010 para el estadístico Rho bilateral. El porcentaje de relación alcanzado por ambos indica una buena asociación entre la dimensión y la variable, lo que se corrobora con el hallazgo de que el desarrollo tiene un impacto óptimo en la rotación de los empleados con un 40,9%.

Conforme con el análisis inferencial la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, debería intensificarse el desarrollo con el propósito de disminuir la rotación de personal dentro del Gobierno Regional de Ucayali, el cual le traería mejores resultados en la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre la recompensa de personas y la rotación de personal en la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021

H1: Existe relación entre la recompensa de personas y la rotación de personal en la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021

Ho: No existe relación entre la recompensa de personas y la rotación de personal en la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021

Tabla 4: Tabla cruzada entre recompensa de personas y rotación de personal

		Rotación de personal			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Recompensa de personas	Deficiente	39,4%	3,0%	0,0%	42,4%	Rho de Spearman 0,646 Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	9,1%	34,9%	0,0%	44,0%	
	Óptimo	3,0%	0,0%	10,6%	13,6%	
Total		51,5%	37,9%	10,6%	100,0%	

Nota. Conforme con la Tabla 4, para los resultados de la prueba de la hipótesis particular, empleamos una tabulación cruzada de la recompensa y la rotación. Utilizando el estadístico Rho de Spearman, encontramos una correlación bilateral entre las dos variables con un grado de 0,646, en donde según la tabla de rangos de Rho dada por Hernández y Collado (1998), se puede indicar que esta afirmación implica un alto grado de asociación positiva.

Según el criterio de decisión para una Sig. $0.000 \leq 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa al utilizar el estadístico Rho de Spearman para evaluar la aceptación o el rechazo de la hipótesis particular. En consecuencia, se puede establecer una fuerte conexión entre la variable y la dimensión. Esta aseveración se ve corroborada por el porcentaje cruzado al que llegaron ambas, que determinó que recompensar a los trabajadores de forma regular tiene un efecto del 39,4% en la rotación del personal.

Conforme con el análisis inferencial la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, es apropiado intensificarse la recompensa de personas con el fin de disminuir la rotación de personal dentro del Gobierno Regional de Ucayali, el cual le traería mejores resultados en la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali.

Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la rotación de personal en la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021

H1: Existe relación entre la gestión del talento humano y la rotación de personal en la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021

Ho: No existe relación entre la gestión del talento humano y la rotación de personal en la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021

Tabla 5: Tabla cruzada entre gestión del talento humano y rotación de personal

		Rotación de personal			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Gestión del talento humano	Deficiente	3,0%	0,0%	0,0%	3,0%	Rho de Spearman 0,722 Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	36,4%	3,0%	0,0%	39,4%	
	Optimo	12,1%	34,8%	10,6%	57,6%	
Total		51,5%	37,9%	10,6%	100,0%	

Nota. En la Tabla 5, el estadístico Rho de Spearman indicó un grado de correlación bilateral de 0,722 entre las variables de la tabulación cruzada entre la gestión del talento humano con la rotación de los empleados con el fin de comprobar la hipótesis general, Según la tabla de rangos de Rho presentada por los autores Hernández y Collado (1998), el hecho de que esta afirmación sea cierta permite concluir que existe un grado significativo de correlación positiva.

Se empleó el estadístico Rho de Spearman para comprobar la aceptación o el rechazo de la hipótesis general; el resultado de la Sig. bilateral es 0,000, y de acuerdo con el criterio de decisión para una Sig. $0.000 \leq 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se realiza la aceptación de la hipótesis alternativa. En consecuencia, se evidencia una correlación favorable entre los factores. Esta afirmación es corroborada por el porcentaje cruzado que se obtuvo para ambas variables, donde se estableció que la gestión del talento humano impacta frecuentemente en la rotación de los empleados en un 34,8 por ciento. Este hallazgo da credibilidad al argumento antes mencionado.

Conforme con el análisis inferencial la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, correspondería aumentarse la gestión de talento humano con el propósito de disminuir la rotación de personal dentro del Gobierno Regional de Ucayali, el cual le traería mejores resultados en la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali.

V. DISCUSIÓN

Se detalló la correspondiente hipótesis general: H_1 : Existe relación entre la gestión del talento humano y la rotación de personal en la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021. Se presentan los resultados: En el estudio se estableció como hipótesis general: H_1 : existe correlación entre la gestión del talento humano y la rotación de empleados, en la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021. H_0 : no existe correlación entre la gestión del talento humano y la rotación de personal, en la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021. A continuación se comparan las conclusiones más importantes obtenidas mediante el uso del cuestionario:

Se demostró que existe un grado significativo de relación favorable con el objetivo general. Según la tabla de rangos Rho de Spearman propuesta por Hernández y Collado, para determinar el resultado de la prueba de la hipótesis general. Este estadístico consiguió una correlación bilateral entre las variables en un grado de 0,722, admitiendo inferir esta afirmación de que se manifiesta un grado significativo de correlación positiva (1998). Esto confirmó que las variables gestión del talento humano y rotación de personal tenían una conexión proporcional directa. Para minimizar la rotación de personal, es necesario reforzar la gestión del talento humano. Para comprobar la hipótesis general se empleó el estadístico Rho de Spearman, cuyo resultado de su Sig. bilateral es 0,000. Conforme con el criterio de decisión para una Sig. Sig. $0.000 \leq 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se efectúa la aceptación de la hipótesis alternativa. El cruce porcentual alcanzado por ambas variables, que mostró que la gestión del talento humano impacta frecuentemente en la rotación de personal en un 34,8 por ciento, confirma que existe una asociación positiva entre las variables. Compare esto con los hallazgos de Quispe y Vera (2018), quienes infirieron los siguientes hallazgos de su estudio: la retención de empleados está vinculada a la rotación; además, el control está vinculado a la rotación; y por último, la gestión de recursos humanos está vinculada a la rotación. Además, coincide con Gonzales (2018). En cuanto a la gestión del recurso humano y cómo afecta a la rotación de empleados en Etau Profesionales Services S.A.C. Su objetivo era establecer el alcance del impacto de la variable. La población estaba formada por 51 empleados, y la herramienta empleada fue una encuesta mediante un cuestionario. La encuesta contenía 42 preguntas. El estudio llega a la conclusión

de que existe una correlación muy fuerte entre la gestión de los recursos humanos y la rotación de los empleados. Después, en cuanto a la valoración teórica para la gestión del talento humano, según Chiavenato (2019), los individuos ya no son vistos como recursos de la organización sino como verdaderos talentos con inteligencia, sabiduría, habilidades, esperanzas y deseos de mejora propios, entre otras cualidades inherentes al ser humano. La externalización de las empresas tuvo un efecto en la cultura organizativa; como resultado, acogió la innovación y el cambio orientado hacia el futuro, hacia donde se dirige. El pasado fue barrido violentamente en medio de la agitación.

En cuanto al primer objetivo específico, para el resultado de la prueba de la hipótesis Específica se empleó el estadígrafo de Rho de Spearman, el cual logró una correlación bilateral entre dimensión y variable a un grado de 0.416, consintiendo inducir esta afirmación que se manifiesta un grado de correlación positiva media, conforme con la tabla de rangos Rho establecido por Hernández y Collado (1998). La asociación de forma directa proporcional entre la dimensión de incorporación y la variable de rotación de personal se confirmó como resultado de este hallazgo. Para reducir la rotación de personal, hay que hacer más hincapié en la incorporación. Para la prueba se empleó el estadístico Rho de Spearman para determinar si la hipótesis específica debía aceptarse o rechazarse. El resultado de la Sig. bilateral del estadístico es 0,001, y según la regla de decisión para una Sig. $0,001 \leq 0,05$, la hipótesis nula debe rechazarse, mientras que la hipótesis alternativa debe aceptarse. El porcentaje cruzado alcanzado por ambos indica que se manifiesta una asociación positiva entre la dimensión y la variable. Se encontró que la incorporación tiene un impacto ideal en la rotación de personal del 42,4%. Según Chiavenato (2019), la incorporación se define en el contexto teórico como el proceso que incluye la orientación, la disposición del punto de ubicación y el conocimiento de la posición dentro de la estructura organizacional. La integración de los equipos es esencial. El reclutamiento, la selección, el empleo y la inducción son sus signos.

Según la tabla de rangos de Rho presentada por Hernández y Collado, se utilizó el estadístico Rho de Spearman para analizar los resultados de la prueba de hipótesis específica para el segundo objetivo específico. Este estadístico logró una correlación bilateral entre dimensión y variable en un grado de 0,314, logrando inferir que se manifiesta un grado medio de correlación positiva

(1998). Esto confirmó la relación directa proporcional de la dimensión de desarrollo con el componente de rotación de personal. Para reducir la rotación de personal, hay que aumentar el desarrollo. El estadístico Rho de Spearman se utilizó para determinar si la hipótesis particular debe ser aceptada o rechazada. El valor Sig. bilateral del estadístico es 0,010, y conforme con la regla de decisión para una Sig. $0,010 \leq 0,05$, se rechaza la hipótesis nula y se efectúa la aceptación de la hipótesis alternativa. Dado que el desarrollo es el que mejor afecta a la rotación de personal en un 40,9%, existe una relación positiva entre la dimensión y la variable, lo que se corrobora con el cruce porcentual alcanzado de las dos. Según Chiavenato (2019), el desarrollo de las personas es un proceso sistemático destinado a formar al personal para que se adapte a las exigencias de la empresa y a mejorar su capacidad de productividad y educación.

En cuanto al tercer objetivo particular, la prueba de hipótesis específica mostró que el componente de recompensa y la variable de rotación de personal tenían una conexión proporcional directa. De acuerdo con la tabla de rangos Rho expuesta por los autores Hernández y Collado en 1998, el estadístico Rho de Spearman, que alcanzó una correlación bilateral entre dimensión y variable en un grado de 0,646, permitió inducir esta afirmación de que se manifiesta un grado significativo de correlación positiva. Esto confirmó la proporcionalidad directa entre la variable de rotación y el componente de recompensa a las personas. Intensificar las recompensas para aumentar la retención y reducir la rotación. El estadístico Rho de Spearman, cuyo resultado de su Sig. bilateral es 0,000 y según la regla de decisión para una Sig. $0,000 \leq 0,05$ se rechaza la hipótesis nula y se efectúa la aceptación de la hipótesis alternativa, se utilizó para evaluar la aceptación o el rechazo de la hipótesis particular. El porcentaje cruzado alcanzado por ambos indica que se manifiesta una asociación positiva entre la dimensión y la variable. Se demostró que recompensar a los empleados de forma regular reduce la rotación de personal en un 34,9%. Según Chiavenato (2019), cuando se trata de la filosofía de los incentivos para los empleados, es la contribución física o intangible que se da por hacer algo excelente tanto para el empleado como para la organización. Según Folsom y Boulware (2014), uno de los aspectos de la rotación de personal que se denomina equidad interna es el

grado de correlación de las remuneraciones de los trabajadores dentro de la empresa (p. 169). González (2021) señala que, en este sentido, es un sistema de retribución de los trabajadores en función de su desempeño laboral, valorando su responsabilidad, experiencia y jerarquía del puesto o, dicho de otra manera, el valor que aportan a su posición dentro de la organización (parr,4). Harvey (2018), sin embargo, hace la observación de que conduce a comparaciones entre compañeros basadas en contratos o ingresos (p.172). Según Esan (2021), la equidad externa es un campo de rivalidad entre las empresas, y para que sus colaboradores se sientan máximamente remunerados, deben recibir un salario equivalente o comparable al del mercado. Entre sus indicaciones están la remuneración justa, el desempeño laboral, la experiencia y la jerarquía (párr. 3). Régimen laboral, remuneración de mercado, imagen corporativa, línea de carrera y salida de talentos son algunas de sus indicaciones

VI. CONCLUSIONES

1. En cuanto al objetivo general, se determinó que existe una correlación bilateral entre las variables con un grado de 0,722. Debido a esto, es posible inferir que se manifiesta un grado significativo de correlación positiva a partir de la afirmación anterior. De ello se deduce que las variables gestión del talento humano y rotación de personal tienen una relación directamente proporcional entre sí. Hay que esforzarse por mejorar la gestión del talento humano para reducir la rotación de los empleados. Para la prueba se utilizó el estadístico Rho de Spearman para determinar si la hipótesis general debe ser aceptada o rechazada. El resultado de la prueba detalla que la hipótesis nula se rechaza, mientras que la hipótesis alternativa debe aceptarse.

2. En cuanto al primer objetivo específico, se determinó que existe una correlación bilateral entre la dimensión y la variable con un grado de 0,416. Esto permitió derivar la afirmación de que se manifiesta un grado moderado de correlación positiva. La asociación directamente proporcional entre la dimensión de incorporación y la variable de rotación de colaboradores se confirmó como resultado de este hallazgo. Para reducir la cantidad de personal que se marcha, la incorporación debería ser una prioridad. Para la prueba se empleó el estadístico Rho de Spearman para determinar si se aceptaba o rechazaba la hipótesis particular. El resultado de la prueba detalla que la hipótesis nula se rechaza, mientras que la hipótesis alternativa debe aceptarse.

3. En cuanto al segundo objetivo específico, se determinó que existe una correlación bilateral entre la dimensión y la variable a un nivel de 0,314. Esto nos permitió concluir de que se manifiesta una conexión general positiva entre la dimensión y la variable. Como resultado, se confirmó que el vínculo entre la dimensión de desarrollo y la variable de rotación es directamente proporcional. Para reducir el número de empleados que se marchan, es preciso intensificar el desarrollo. Para la prueba se empleó el estadístico Rho de Spearman para determinar si se aceptaba o rechazaba la hipótesis particular. El resultado de la prueba detalla que la hipótesis nula se rechaza, mientras que la hipótesis alternativa debe aceptarse.

4. Conforme con el tercer objetivo específico, se descubrió una correlación bilateral entre la variable como de la dimensión que alcanzó un grado de 0,646; como resultado, pudimos sacar la conclusión de que existe un grado sustancial

de asociación positiva. Como resultado, pudimos establecer que la dimensión de recompensa a las personas tiene una conexión directamente proporcional con la variable de rotación. Sería beneficioso aumentar las recompensas para reducir la rotación de personal. Para la prueba se empleó el estadístico Rho de Spearman para determinar si se aceptaba o rechazaba la hipótesis particular. El resultado de la prueba detalla que la hipótesis nula se rechaza, mientras que la hipótesis alternativa debe aceptarse.

VII. RECOMENDACIONES

En referencia al objetivo general y debido a la existencia de una correlación altamente significativa entre las variables gestión del talento humano y rotación de personal, se recomienda a los directivos de la Dirección Regional de Trabajo Ucayali, mejorar la gestión del talento humano, evaluando la situación actual de la DRTPEU, es decir, tomar mejores decisiones conociendo como está el escenario político para replantear los objetivos, integrando la tecnología en todos los procesos, evaluando a todos los gerentes, sobre las decisiones en recursos humanos, para así disminuir la rotación de personal, a través de una mejor equidad interna y externa.

Se recomienda a los directivos de la Dirección Regional de Trabajo Ucayali, que se mejore la incorporación, a través de un mejor reclutamiento, para ello, se debe contar con un Manual de Organización de Funciones (MOF) actualizado, cada vez más exigente, para atraer a los mejores profesionales, La selección debe hacerse cumpliendo con un jurado calificador del más alto grado de preparación académica que garantice una correcta selección y la contratación con contratos claros y de mayor duración en el tiempo y mejores remuneraciones que permitan disminuir la rotación de personal.

Se recomienda a los directivos de la Dirección Regional de Trabajo Ucayali, que exista más desarrollo, a través de mayor capacitación, elaborando un cronograma de capacitación estructurado en función a los cargos de los trabajadores, sobre todo en mejorar habilidades blandas, ello permitirá trabajar en los nuevos prospectos, mejores hábitos de ética, compromiso y mayor motivación para laborar en la DRTPEU, para disminuir la rotación de personal.

Y por último se recomienda a los directivos de la Dirección Regional de Trabajo Ucayali que mejore las recompensas, a través de la mejora de la relación con los

colaboradores, a través, de actividades deportivas, concursos de puntualidad y competencias por cumplimiento de metas, mayores programas de salud ocupacional y mejora en la calidad de vida en el trabajo, solicitando la participación de toda la familia de los trabajadores. Además, se debe elegir al trabajador del mes y del año y otorgar reconocimiento, para disminuir la rotación de personal.

REFERENCIAS:

- Álvarez, D. (2020). Rotación de personal ¿Qué es y cómo combatirla? Plaza y Valdés Editores. México.
- Ángeles, A. y Oyola, P. (2019). Gestión del talento humano y rotación del personal en Tiendas EFE - Chimbote, 2019. Universidad César Vallejo. Chimbote, Perú. Recuperado de: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.redalyc.org/articulo.oa?id=99362098020)
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. Sexta edición. Editorial Episteme, C.A. Caracas. Venezuela.
- Avellaneda, P., Crespo, H., y Kasano, J. (2019). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. *Revista Cuidarte*, 10 (2), e626.
- Ávila, R. (1997). Introducción a la metodología de la investigación: la tesis profesional aplicaciones y ejemplos. Editor: Lima: Estudios y ediciones R.A.
- Barrios, K., Olivero, E. & Figueroa, B. (2020). Conditions of human talent management that favor the development of dynamic capabilities. *Información Tecnológica* 31(2), 55-62.
- Castro, K., Luna, K. y Erazo, J. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. Universidad Privada Dr. Rafael Bellosillo Chacín, Venezuela. *Telos*, vol. 22, núm. 1. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99362098020> DOI: <https://doi.org/10.36390/telos221.1>
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2019). Gestión del talento humano. (13° ed.) McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- David, M. y Sutton, C. (2011). "Capítulo 2: Ser Ético", en *Social Research. An Introduction*, Londres, SAGE Publications LTD, 2.ª ed., 29 – 53.
- De la Cruz, M., Maldonado, C., Álvarez J. & Sarango, P. (2019). Human Capital vs. Talent Management in Universities. *Bibliometric Review*.
- De los Reyes, M. y Molina, A., (2016). Gestión del talento humano: reflexiones desde la Atención Primaria de Salud. *MediSur*, 14 (2),97-100

- Duran, I., Moreno, D., Valenzuela, K.; Alarcón, N. (2020). Approach to talent retention: employer branding approach in universities.
- Echeverría, Javier, (2003). Introducción a la metodología de la ciencia: La filosofía de la ciencia en el siglo XX. Madrid, Editorial Cátedra.
- Folsom y Boulware (2014). Encyclopedia of American Business. New York: USA. Facts On File, INC.
- García-López, R., Jover, G. y Escámez, J. (2010) Ética profesional docente. Madrid, España, Editorial Síntesis.
- Gestión de Talento. (2021). Fuga de Talento: causas, consecuencias y soluciones.
- Gómez, L. (2016). Las 4 P'S de la Política de Compensación.
- González, Y., Manzano, O. y Jiménez, L. (2020). Qualification of human talent against the 4.0 organization and its innovations. Magazine Spaces, 41(49), 1-19.
- González, C., (2021). Equidad Interna y Competitividad Externa: el gran desafío de las empresas.
- González, R. (2018). La gestión del talento humano y su influencia en la rotación del personal en la empresa Etao Profesionales Services S.A.C. Universidad Privada Telesup. Lima. Perú. Recuperado de: <chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.telesup.edu.pe%2Fdocumentos%2Fgestion-del-talento-humano-y-su-influencia-en-la-rotacion-del-personal-en-la-empresa-etao-profesionales-services-s.a.c.-universidad-privada-telesup.pdf>
- Gratto y McConnell (2020). Management Principles for Health Professionals. (8^a ed.). Philadelphia, Pennsylvania: USA. JONES & BARTKETT LEARNING.
- Hanvey, Ch. (2018). Wage and Hour Law: Guide to Methods and Analysis. USA. Springer INC.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. Sexta Edición. McGRAW-HILL
- Hidalgo, L. (2005). Validez y confiabilidad en la investigación cualitativa.
- Hirsch, A. (2012) "Conductas no éticas en el ámbito universitario", Perfiles Educativos, Número especial, vol. XXXIV, 2012, IISUE - UNAM: 142-152.
- Hortal, A. (2002) Ética general de las profesiones. Bilbao, España, Desclée De Brouwer, SA.
- Hurtado, J. (2012). Metodología de la investigación: guía para una comprensión holística de la ciencia (4a. ed.). Bogotá-Caracas: Ciea-Sypal y Quirón.

- Iglesias, M., Rosero, K. y Castañeda, J. (2018). La gestión del talento humano y su relación con la innovación en las pymes de la industria de alimentos en Barranquilla-Colombia. *Revista Espacios*, 39(6),
- Kerlinger, F. N. y Lee, H. B. (2002). *Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales* (4ª ed.). México: McGraw-Hill, p. 124.
- Majad, M., (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación*, 40(88), 148-165.
- Márquez, A., Villegas, F., Moreira, J. y Gaibor, A. (2021). Rotación de personal y clima organizacional en la empresa eléctrica de distribución del Cantón Milagro. *Conrado*, 17(80), 371-381.
- Mejía, E. (2001). *La investigación científica*. Lima, Cenit Editores
- Ormeño, G. (2017). *La gestión del talento en las PyMEs de tecnología*. Universidad de San Andrés. Argentina. Recuperado de: <chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Frepositorio.ucv.edu.pe%2Fbitstream%2Fhandle%2F20.500>
- Perdomo, R. (2017). *La Importancia de los Recursos Humanos*.
- Prieto, G. y Delgado, A. (2010). *Fiabilidad y validez. Papeles del psicólogo*. España: Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos)
- Quispe, C. y Vera, E. (2018). Gestión del talento humano y rotación de personal en la empresa Marose Contratistas Generales S.A.C Universidad Nacional del Centro del Perú—Recuperado de: <chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Frepositorio.ucv.edu.pe%2Fbitstream%2Fhandle%2F20.500>
- Ramírez, R., Espíndola, C., Ruíz, G. y Hugueth, A., (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176.
- Rengifo, M. (2020). *Gestión del talento humano y calidad del servicio en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Suiza de Pucallpa*, 2019. Universidad César Vallejo. Perú. Recuperado de: <chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Frepositorio.ucv.edu.pe%2Fbitstream%2Fhandle%2F20.500>
- Reporte Belmont (1978). Disponible en: <http://es.wikipedia.org>. (Última consulta el 2 de abril del 2022).
- Ríos, E. (2020). *Gestión del talento humano en los empleados que laboran en la gerencia de acondicionamiento territorial de la municipalidad provincial de Coronel Portillo - Ucayali, 2020 – 2021*. Universidad Privada de Pucallpa.

- Ucayali. Perú. Recuperado de: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=http%2F%2F repositorio.ug.edu.ec%2Fbitstream%2F20744%2F1](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=http%2F%2Fefaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=http%3A%2F%2F repositorio.ug.edu.ec%2Fbitstream%2F20744%2F1)
- Robins, P., (2012). Political Ecology: A Critical Introduction. New York. USA: Editorial Offices.
- Rubio, J. y Villagrán, D. (2017). La rotación del personal y su incidencia en el desempeño del talento humano en la Corporación FIALES. Universidad de Guayaquil. Ecuador. Recuperado de: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=http%3A%2F%2F repositorio.ug.edu.ec%2Fbitstream%2F20744%2F1>
- Sarries L. y Casares E. (2008). Buenas prácticas en recursos humanos. (3ª ed.). Madrid. España: ESIC Editorial.
- Sumaran, Y. (2018). Dirección estratégica y talento humano en la Dirección Regional de Salud, Ucayali – 2018. Universidad César Vallejo. Ucayali. Perú. Recuperado de: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2F repositorio.ucv.edu.pe%2Fbitstream%2Fhandle%2F20.500>
- Tamayo y Tamayo, M. (2006). El proceso de la investigación científica: Incluye evaluación y administración de proyectos de investigación. Quinta edición. Editorial Limusa. México.
- Valencia, M. y Pérez, M. (2018). Estudio descriptivo de la gestión de talento humano en las pymes que comercializan servicios y equipamiento para centro de datos, en la ciudad de Quito. Universidad Andina Simón Bolívar. Recuperado de: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%2F%2F repositorio.ucv.edu.pe%2Fbitstream%2Fhandle%2F20.500>
- Vargas, Z. (2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. Revista Educación, 33(1), 155-165.
- Yee y Kan (2017). Investigation of the Validity of Satisfaction with Amplification in Daily Life (Sadl) Questionnaire. Hong Kong: China. BiblioBazaar
- Zaballa, P., Assafiri, Y., Medina, Y., Nogueira, D. y Medina, A. (2021). Procedimiento para el análisis de la rotación del personal. *Academia (Asunción)*, 8 (1), 29-41

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Gestión del talento humano y rotación de personal en la Dirección Regional de Trabajo Ucayali 2021

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Chiavenato (2009), afirma que la gestión del talento humano refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño".	La gestión de talento humano, va acorde a la percepción de los trabajadores, ya sea en el aspecto de la incorporación laboral, el desarrollo del personal y la organización de la institución.	Incorporación Desarrollo Recompensas de personas	Reclutamiento Selección Contratación Capacitación Ejecución Actividades Relación con los colaboradores Programa de salud Ocupacional Calidad de vida en el trabajo	Ordinal
Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
ROTACIÓN DEL PERSONAL	Yee, Flores y Renwanz (2020) la rotación del personal describe a la suma de sujetos abandona su trabajo por cualquier motivo	La adecuada rotación de personal se mide a través de la equidad interna de los colaboradores y la organización y la equidad externa del régimen, remuneraciones e imagen. Los cuales contribuyen en el logro de los objetivos de la institución	Equidad interna Equidad externa	Colaboradores Organización Régimen laboral Remuneración de mercado Imagen corporativa	Ordinal

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Gestión del talento humano y rotación de personal en la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali - 2021

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Métodos
<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la rotación de personal en la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali – 2021?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la rotación de personal en la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021.</p>	<p>Hipótesis General Existe relación entre la gestión del talento humano y ja rotación de personal en la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021.</p>	<p>Gestión del talento humano</p>	<p>Incorporación</p> <p>Desarrollo</p> <p>Recompensas de personas</p>	<p>Reclutamiento</p> <p>Selección</p> <p>Contratación</p> <p>Capacitación</p> <p>Ejecución</p> <p>Actividades</p> <p>Relación con los colaboradores</p> <p>Programa de salud Ocupacional</p> <p>Calidad de vida en el trabajo</p>	<p>Tipo de Inv. Aplicada</p> <p>Diseño de Inv. No experimental correlacional</p> <p>Población: 66 trabajadores de la dirección regional de trabajo de Ucayali</p> <p>Muestra: No tuvo muestra</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>a) ¿Como se relaciona la incorporación y rotación de personal de la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali,2021?</p> <p>b) ¿Como se relaciona el desarrollo y la rotación de personal de la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali,2021?</p> <p>c) ¿Cómo se relaciona la recompensa de personas y la rotación de personal de la</p>	<p>Objetivos Específicos</p> <p>a) Determinar la relación entre la incorporación y la rotación de personal en la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021.</p> <p>b) Determinar la relación entre el desarrollo y la rotación de</p>	<p>Hipótesis específica</p> <p>a) Existe relación entre la incorporación y la rotación de personal en la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021.</p> <p>b) Existe relación entre el desarrollo y la rotación de personal en la</p>	<p>Rotación de personal</p>	<p>Dimensiones de variable 02</p> <p>Equidad interna</p> <p>Equidad externa</p>	<p>Colaboradores</p> <p>Organización</p> <p>Régimen laboral</p> <p>Remuneración de mercado</p> <p>Imagen corporativa</p>	

Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021?	personal en la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021. c) Determinar la relación entre la recompensa de personas y la rotación de personal en la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021.	Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021. c) Existe relación entre la recompensa de personas y la rotación de personal en la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali, 2021.				
---	---	---	--	--	--	--

Anexo 02

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y ROTACIÓN DE PERSONAL **ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN**

Buenos días y/o tardes, se les pide responder la siguiente encuesta el cual tiene carácter confidencial con fines académicos, para obtener información relevante para cumplir con los objetivos de la investigación titulada: "Gestión del talento humano y rotación de personal en la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali - 2021". Agradeciendo su colaboración, lea las siguientes preguntas y responda con veracidad según crea conveniente:

Género: Hombre _____ Mujer _____

TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
5	4	3	2	1

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	TA	A	I	D	TD
Incorporación	5	4	3	2	1
Reclutamiento					
1. ¿La institución realiza reclutamiento de personal de manera pública?					
2. ¿El reclutamiento se realiza tomando en cuenta parámetros legales?					
Selección					
3. ¿La selección de trabajadores se realiza de manera profesional?					
4. ¿La institución promueve la selección de nuevos talentos?					
Contratación					
5. ¿La institución realiza contratación de personal de acuerdo a la Ley vigente?					
6. ¿En la contratación no interviene la política?					
Desarrollo					
Capacitación					
7. ¿La institución realiza capacitación al personal?					
8. ¿Considera que la capacitación es importante para los trabajadores?					
Ejecución					
9. ¿La ejecución de las labores se realizan oportunamente?					
10. ¿La ejecución de tareas se delegan según niveles?					
Actividades					
11. ¿Las actividades deben realizarse siguiendo un plan de actividades?					
12. ¿Todas las actividades de la institución se encuentran normados por un reglamento?					

Recompensas de personas	TA	A	I	D	TD
	5	4	3	2	1
Relación con los colaboradores					
13. ¿En la institución existe una adecuada relación con los colaboradores?					
14. ¿Considera importante que la relación con los colaboradores sea muy proactiva?					
Programa de salud ocupacional					
15. ¿La institución debe contar con un programa de salud ocupacional?					
16. ¿Considera que la institución debe tener un cronograma para asistir de manera obligatoria al programa de salud ocupacional?					
Calidad de vida en el trabajo					
17. ¿Considera que el trabajo garantiza la calidad de vida en el trabajo?					
18. ¿La calidad de vida en el trabajo muestra mayor productividad?					
ROTACIÓN DE PERSONAL	TA	A	I	D	TD
Equidad interna	5	4	3	2	1
Colaboradores					
19. ¿Los colaboradores consideran que cumple con las actividades laborales en el tiempo y forma cuando la institución lo requiera?					
20. ¿Considera que la cantidad de colaboradores es excesiva en la institución?					
Organización					
21. ¿Considera que la organización reconoce el buen desempeño de los trabajadores?					
22. ¿Considera que trabajar en la institución satisface las necesidades profesionales y personales de la organización?					
Equidad externa					
Régimen laboral					
23. ¿Existe un solo régimen laboral en la institución?					
24. ¿Considera que la existencia de diversos regímenes laborales garantiza el buen desempeño laboral?					
Remuneración de mercado					
25. ¿Considera que la remuneración de mercado es la adecuada para un servidor público?					
26. ¿La remuneración de mercado de los colaboradores es competitivo?					
Imagen corporativa					
27. ¿Considera que la imagen corporativa influye en la permanencia del trabajador?					
28. ¿La imagen corporativa garantiza una adecuada relación interpersonales entre los trabajadores?					

Anexo 03
VALIDACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Gestión de talento Humano

N.º	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: INCORPORACION								
1	¿La institución realiza reclutamiento de personal de manera pública?	X		X		X		
2	¿El reclutamiento se realiza tomando en cuenta parámetros legales?	X		X		X		
3	¿La selección de trabajadores se realiza de manera profesional?	X		X		X		
4	¿La institución promueve la selección de nuevos talentos?	X		X		X		
5	¿La institución realiza contratación de personal de acuerdo a la Ley vigente?	X		X		X		
6	¿En la contratación no interviene la política?	X		X		X		
DIMENSION 2: DESARROLLO								
7	¿La institución realiza capacitación al personal?	X		X		X		
8	¿Considera que la capacitación es importante para los trabajadores?	X		X		X		
09	¿La ejecución de las labores se realizan oportunamente?	X		X		X		
10	¿La ejecución de tareas se delegan según niveles?	X		X		X		
11	¿Las actividades deben realizarse siguiendo un plan de actividades?	X		X		X		
12	¿Todas las actividades de la institución se encuentran normados por un reglamento?	X		X		X		
DIMENSION 3: RECOMPENSAS DE PERSONAS								
13	¿En la institución existe una adecuada relación con los colaboradores?	X		X		X		
14	¿Considera importante que la relación con los colaboradores sea muy proactiva?	X		X		X		
15	¿La institución debe contar con un programa de salud ocupacional?	X		X		X		
16	¿Considera que la institución debe tener un cronograma para asistir de manera obligatoria al programa de salud ocupacional?	X		X		X		

17	¿Considera que el trabajo garantiza la calidad de vida en el trabajo?	X		X		X	
18	¿La calidad de vida en el trabajo muestra mayor productividad?						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: . Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: **BOLLET RAMIREZ FRANK**

DNI: 42143683

Especialidad del validador: **Magister en Gestión Empresarial**

Dr. En Gestión Empresarial

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

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

3**Ciudad:** 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.

Pucallpa, 14 de Marzo del 2022.


Firma del Experto Informante.



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

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: EQUIDAD INTERNA								
1	¿Los colaboradores consideran que cumple con las actividades laborales en el tiempo y forma cuando la institución lo requiera?	X		X		X		
2	¿Considera que la cantidad de colaboradores es excesiva en la institución?	X		X		X		
3	¿Considera que la organización reconoce el buen desempeño de los trabajadores?	X		X		X		
4	¿Considera que trabajar en la institución satisface las necesidades profesionales y personales de la organización?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 : EQUIDAD EXTERNA								
		Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Existe un solo régimen laboral en la institución?	X		X		X		
6	¿Considera que la existencia de diversos regímenes laborales garantiza el buen desempeño laboral?	X		X		X		
	Remuneración de mercado	X		X		X		
7	¿Considera que la remuneración de mercado es la adecuada para un servidor público?	X		X		X		
8	¿La remuneración de mercado de los colaboradores es competitivo?	X		X		X		
9	¿Considera que la imagen corporativa influye en la permanencia del trabajador?	X		X		X		
10	¿La imagen corporativa garantiza una adecuada relación interpersonales entre los trabajadores?	X		X		X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: BOLLET RAMIREZ FRANK

DNI: 42143683

Especialidad del validador: Magister en Gestión Empresarial

Dr. En Gestión Empresarial

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

Pucallpa, 14 de Marzo del 2022.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Gestión de talento Humano

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: INCOPORACION								
1	¿La institución realiza reclutamiento de personal de manera pública?	X		X		X		
2	¿El reclutamiento se realiza tomando en cuenta parámetros legales?	X		X		X		
3	¿La selección de trabajadores se realiza de manera profesional?	X		X		X		
4	¿La institución promueve la selección de nuevos talentos?	X		X		X		
5	¿La institución realiza contratación de personal de acuerdo a la Ley vigente?	X		X		X		
6	¿En la contratación no interviene la política?							
DIMENSIÓN 2: DESARROLLO								
7	¿La institución realiza capacitación al personal?	X		X		X		
8	¿Considera que la capacitación es importante para los trabajadores?	X		X		X		
9	¿La ejecución de las labores se realizan oportunamente?	X		X		X		
10	¿La ejecución de tareas se delegan según niveles?	X		X		X		
11	¿Las actividades deben realizarse siguiendo un plan de actividades?	X		X		X		
12	¿Todas las actividades de la institución se encuentran normados por un reglamento?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: RECOMPENSAS DE PERSONAS								
13	¿En la institución existe una adecuada relación con los colaboradores?	X		X		X		
14	¿Considera importante que la relación con los colaboradores sea muy proactiva?	X		X		X		
15	¿La institución debe contar con un programa de salud ocupacional?	X		X		X		
16	¿Considera que la institución debe tener un cronograma para asistir de manera obligatoria al programa de salud ocupacional?	X		X		X		

17	¿Considera que el trabajo garantiza la calidad de vida en el trabajo?	X		X		X	
18	¿La calidad de vida en el trabajo muestra mayor productividad?						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: - Aplicable - Aplicable después de corregir [] - No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: ORTIZ GARCÍA SERGIO OSWALDO DNI: 00021686

Especialidad del validador: Magister en Educación con mención Docencia y Gestión Educativa

Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad

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.

Pucallpa, 14 de Marzo del 2022.



Firma del Experto Informante.

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

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: EQUIDAD INTERNA								
1	¿Los colaboradores consideran que cumple con las actividades laborales en el tiempo y forma cuando la institución lo requiera?	X		X		X		
2	¿Considera que la cantidad de colaboradores es excesiva en la institución?	X		X		X		
3	¿Considera que la organización reconoce el buen desempeño de los trabajadores?	X		X		X		
4	¿Considera que trabajar en la institución satisface las necesidades profesionales y personales de la organización?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 : EQUIDAD EXTERNA								
5	¿Existe un solo régimen laboral en la institución?	X		X		X		
6	¿Considera que la existencia de diversos regímenes laborales garantiza el buen desempeño laboral?	X		X		X		
7	¿Considera que la remuneración de mercado es la adecuada para un servidor público?	X		X		X		
8	¿La remuneración de mercado de los colaboradores es competitivo?	X		X		X		
9	¿Considera que la imagen corporativa influye en la permanencia del trabajador?	X		X		X		
10	¿La imagen corporativa garantiza una adecuada relación interpersonal entre los trabajadores?	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Gestión de talento Humano

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: INCORPORACIÓN							
1	¿La institución realiza reclutamiento de personal de manera pública?	X		X		X		
2	¿El reclutamiento se realiza tomando en cuenta parámetros legales?	X		X		X		
3	¿La selección de trabajadores se realiza de manera profesional?	X		X		X		
4	¿La institución promueve la selección de nuevos talentos?	X		X		X		
5	¿La institución realiza contratación de personal de acuerdo a la Ley vigente?	X		X		X		
6	¿En la contratación no interviene la política?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: DESARROLLO	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿La institución realiza capacitación al personal?	X		X		X		
8	¿Considera que la capacitación es importante para los trabajadores?	X		X		X		
09	¿La ejecución de las labores se realizan oportunamente?	X		X		X		
10	¿La ejecución de tareas se delegan según niveles?	X		X		X		
11	¿Las actividades deben realizarse siguiendo un plan de actividades?	X		X		X		
12	¿Todas las actividades de la institución se encuentran normados por un reglamento?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: RECOMPENSAS DE PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿En la institución existe una adecuada relación con los colaboradores?	X		X		X		
14	¿Considera importante que la relación con los colaboradores sea muy proactiva?	X		X		X		
15	¿La institución debe contar con un programa de salud ocupacional?	X		X		X		
16	¿Considera que la institución debe tener un cronograma para asistir de manera obligatoria al programa de salud ocupacional?	X		X		X		



17	¿Considera que el trabajo garantiza la calidad de vida en el trabajo?	X		X		X	
18	¿La calidad de vida en el trabajo muestra mayor productividad?						

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: - Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: VELA VASQUEZ, JUAN NICOLAS

DNI: 05866091

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad

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 dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Pucallpa, 14 de marzo del 2022.


Firma del Experto Informante.

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

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: EQUIDAD INTERNA								
1	¿Los colaboradores consideran que cumple con las actividades laborales en el tiempo y forma cuando la institución lo requiere?	X		X		X		
2	¿Considera que la cantidad de colaboradores es excesiva en la institución?	X		X		X		
3	¿Considera que la organización reconoce el buen desempeño de los trabajadores?	X		X		X		
4	¿Considera que trabajar en la institución satisface las necesidades profesionales y personales de la organización?	X		X		X		
DIMENSION 2: EQUIDAD EXTERNA								
5	¿Existe un solo régimen laboral en la institución?	X		X		X		
6	¿Considera que la existencia de diversos regímenes laborales garantiza el buen desempeño laboral?	X		X		X		
7	¿Considera que la remuneración de mercado es la adecuada para un servidor público?	X		X		X		
8	¿La remuneración de mercado de los colaboradores es competitivo?	X		X		X		
9	¿Considera que la imagen corporativa influye en la permanencia del trabajador?	X		X		X		
10	¿La imagen corporativa garantiza una adecuada relación interpersonales entre los trabajadores?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: VELA VASQUEZ, JUAN NICOLAS DNI: 05866091

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad

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.

Pucallpa, 14 de Marzo del 2022.



Firma del Experto Informante.

ANEXO 04

Fiabilidad

GESTION DEL TALENTO HUMANO

		N	%
Casos	Valido	66	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	66	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

Estadística de fiabilidad

Gestión del talento humano

Alfa de Cronbach	N de elementos
,918	18

GESTION DEL ROTACIÓN DE PERSONAL

		N	%
Casos	Valido	66	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	66	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

Estadística de fiabilidad

Rotación de personal

Alfa de Cronbach	N de elementos
,983	10

Prueba de normalidad

Gestión del talento humano

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		D1V1	D2V1	D3V1	TOTALV1
N		66	66	66	66
Parámetros normales ^{a,b}	Media	26,02	24,94	15,17	66,12
	Desv. Desviación	4,002	5,346	5,074	10,433
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,216	,324	,207	,164
	Positivo	,160	,172	,207	,164
	Negativo	-,216	-,324	-,160	-,160
Estadístico de prueba		,216	,324	,207	,164
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Comprobamos el nivel de significación asintótica (bilateral), como en todos los casos es 0.000 menor que 0.05 la distribución es no normal. Por tanto, se utilizó el Coeficiente de correlación no paramétrica Rho de Spearman.

Rotación de personal

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		D1V2	D2V2	TOTALV2
N		66	66	66
Parámetros normales ^{a,b}	Media	9,48	13,98	23,47
	Desv. Desviación	3,465	5,554	8,910
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,179	,170	,154
	Positivo	,179	,170	,154
	Negativo	-,167	-,148	-,136
Estadístico de prueba		,179	,170	,154
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,001 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Comprobamos el nivel de significación asintótica (bilateral), como en todos los casos es 0.000 menor que 0.05 la distribución es no normal. Por tanto, se utilizó el Coeficiente de correlación no paramétrica Rho de Spearman.

Tabla 14.

Estándares de coeficiente de correlación por rangos de Spearman

Valor de Rho / Rango	Significado / Relación
- 0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
- 0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
- 0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
- 0.11 a -0.50	Correlación negativa media
- 0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+ 0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+ 0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+ 0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+ 0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+ 0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Elaborado en base a los autores Hernández Sampieri & FernándezCollado, 1998.

ANEXO 05
AUTORIZACIÓN Y PUBLICACIÓN



PERÚ

GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION
DEL EMPLEO DE UCAYALI

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



Pucallpa, 24 de enero del 2022

Srta.
Vania Andrea Elina Germany Grandez
DNI 71980829
Pucallpa. -

Grato es dirigirme a usted, para saludarle cordialmente, y al mismo tiempo **AUTORIZAR LA REALIZACIÓN Y PUBLICACIÓN DE RESULTADOS DEL INSTRUMENTO** de la investigación titulada "Gestión del talento humano y rotación de personal en la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali – 2021" de la Universidad César Vallejo. Filial Lima Norte. Facultad de Ciencias Empresariales Escuela Profesional de Administración, en las instalaciones de la institución.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,




Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
Director de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DE UCAYALI

**ANEXO 06
GALERÍA DE FOTOS**



