



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión del talento humano y la rotación del personal en la empresa
JEMAVIL S.A.C., San Juan de Marcona, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Panchillo Chacñama, Luz Mary ([orcid.org/ 0000-0001-5347-1373](https://orcid.org/0000-0001-5347-1373))

Salcedo Escriba, Tatiana Elizabeth ([orcid.org/ 0000-0002-9198-3131](https://orcid.org/0000-0002-9198-3131))

ASESORA:

Dra. Calanchez De Bracho, Africa del Valle ([orcid.org/ 0000-0002-9246-9927](https://orcid.org/0000-0002-9246-9927))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo sostenible y adaptación al cambio climático

LIMA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

Nuestra investigación realizada es dedicada a nuestros padres quienes han sido parte fundamental para seguir esforzándonos y lograr una de nuestras metas más importantes en el ámbito profesional, sin su amor y cariño no hubiésemos podido llegar hasta donde nos encontramos.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecer a Dios por habernos guiado en todo este proceso de aprendizaje y llegar así a nuestra meta.

Segundo a nuestros padres quienes por ellos hemos podido seguir en el curso para obtener el ansiado título y logramos como profesionales, asimismo agradecer por el apoyo brindado y no dejarnos caer a mitad del camino.

Por ultimo agradecer a la Dra. África Calánchez quien en todos estos meses nos tuvo paciencia para el progreso de nuestra investigación, quien nos guiaba paso a paso para tener una culminación exitosa.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
INDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.1.1 Tipo de investigación:	10
3.1.2 Diseño de investigación:	10
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.3.1. Población:	12
3.3.2. Muestra	13
3.3.3. Muestreo:	13
3.3.4. Unidad de análisis:	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Validaciones de expertos	14
Tabla 2. Variable 1. Gestión del talento humano	19
Tabla 3. Dimensión 1. Atracción de talentos	20
Tabla 4. Dimensión 2. Comprometer talentos	21
Tabla 5. Dimensión 3. Desarrollo de talentos	22
Tabla 6. Variable 2. Rotación del personal	23
Tabla 7. Dimensión 1. Rotación interna	24
Tabla 8. Dimensión 2. Rotación externa	25
Tabla 9. Dimensión 3. Causas internas	26
Tabla 10. Dimensión 4. Causas externas	27
Tabla 11. Correlación entre la gestión del talento humano y la rotación del personal	29
Tabla 12. Correlación entre gestión del talento humano y rotación interna	30
Tabla 13. Correlación entre gestión del talento humano y rotación externa	31
Tabla 14. Correlación entre gestión del talento humano y causas internas	32

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Representación en gráficos de barras de la primera variable	19
Figura 2. Gráfico de barras de la dimensión 1	20
Figura 3. Gráfico de barras de la dimensión 2	21
Figura 4. Gráfico de barras de la tercera dimensión	22
Figura 5. Representación en gráficos de barras de la segunda variable	23
Figura 6. Gráfico de barras de la dimensión 1	24
Figura 7. Gráfico de barras de la dimensión 2	25
Figura 8. Gráfico de barras de la dimensión 3	26
Figura 9. Gráfico de barras de la dimensión 4	27

RESUMEN

La presente investigación titulada “Gestión del talento humano y la rotación del personal en la empresa JEMAVIL S.A.C., en San Juan de Marcona, 2022”, tuvo como objetivo determinar el nivel entre la gestión del talento humano y la rotación del personal, en la empresa JEMAVIL S.A.C. en San Juan de Marcona, 2022. El tipo de investigación fue aplicada de diseño: No experimental - transversal, el nivel fue descriptivo - correlacional, con un enfoque cuantitativo, su muestra fue conformada por 40 colaboradores de la compañía. La fiabilidad del instrumento se realizó con el test de Alpha de Cronbach, teniendo como resultados 0,905 y 0,799 para cada una de las variables. Los resultados de la prueba de hipótesis obtenidos a través del coeficiente de correlación de Rho Spearman fueron de 0,104 y un sig. de 0,522 > 0,05, lo que demuestra que existe una relación positiva entre ambas variables. Por lo que se concluyó que se rechazó la hipótesis alterna y se aceptó la hipótesis nula.

Palabras Clave: gestión del talento humano, fiabilidad, rotación del personal, desarrollo de talentos.

ABSTRACT

The present research entitled "Human talent management and staff turnover in the company JEMAVIL S.A.C., in San Juan de Marcona, 2022", aimed to determine the level between human talent management and staff turnover in the company JEMAVIL S.A.C. in San Juan de Marcona, 2022. The type of research was applied with a non-experimental - transversal design, the level was descriptive - correlational, with a quantitative approach, its sample consisted of 40 employees of the company. The reliability of the instrument was carried out with the Cronbach's Alpha test, with results of 0.905 and 0.799 for each of the variables. The results of the hypothesis test obtained through the Rho Spearman correlation coefficient were 0.104 and a sig of $0.522 > 0.05$, which shows that there is a positive relationship between both variables. Therefore, it was concluded that the alternative hypothesis was rejected and the null hypothesis was accepted.

Keywords: human talent management, reliability, employee turnover, talent development.

I. INTRODUCCIÓN

El concepto acerca de gestión del talento humano ha ido evolucionando, por ello a principios de los años noventa este término se empleaba para describir a las personas con un alto potencial o que destacaban por sus capacidades (Adamsen, 2016). Este nuevo término toma gran importancia en las empresas porque surge como un enfrentamiento en un ambiente más disperso (Krishnan et al., 2016). En cuanto a la rotación de personal se dice que es un entrar y salir de los empleados respecto a la organización, estos cambios se dan muchas veces de forma voluntaria o un despido de personal (Coll, 2020).

Cuando se trata del tema sobre gestión del talento humano a escala del ámbito internacional, particularmente en las naciones de Colombia, Chile y Venezuela, se espera que las metas redunden en el cumplimiento de las tareas asignadas ajustándose a las necesidades del entorno. Dicho de otra manera, se espera que las empresas comiencen con los procesos de ejecución para gestionar el talento humano desde un punto de vista estratégico (Ramírez et al., 2018).

Según estudios internacionales realizados en los últimos doce años ha existido una escasez acerca de la gestión del talento humano, es a raíz de ello que surge las necesidades de las habilidades, endurecimiento del mercado laboral, entre otros, para esto es preciso la implementación de nuevas técnicas, estrategias que permitan a las compañías el logro de sus objetivos (Manpower 2018).

En el ámbito nacional, el Perú presenta un índice muy elevado de rotación de personal en comparación a años anteriores, según un estudio el país presenta una rotación del 15% anual en promedio, mientras que lo adecuado para las grandes empresas es tener un 7% porque estos cambios generan elevados costos en buscar nuevos colaboradores, seleccionar, capacitar y sobre todo que la productividad no es la misma a diferencia de un trabajador antiguo, se sabe también que las personas deciden sus cambios por diferentes factores como es el cargo que ocupen, salario, ambiente laboral, horarios y línea de carrera (Narváez, 2017).

Asimismo, la rotación de personal en el país provoca un impacto desbalanceado en las empresas, sobre todo cuando esta desea retener a los trabajadores que se retiran por voluntad propia (Zulu et al., 2017).

En cuanto a la empresa, JEMAVIL S.A.C. enumera una serie de consideraciones para tener presente sobre la gestión de recursos humanos. También enumeran los motivos por los que los trabajadores deciden renunciar a la empresa, realizando un análisis que les permita crear un reciente sistema de gestión de recursos humanos que mejore la rotación de los trabajadores en la organización.

Los cargos directivos de JEMAVIL S.A.C. son conscientes de que el área de recursos humanos necesita implementar estrategias y esfuerzos enfocados a la formación y capacitación para desarrollar la gestión del talento humano y establecer una ventaja competitiva frente a otras empresas contratistas. En cambio, la empresa carece de las herramientas necesarias y primordiales para definir, identificar y desarrollar las competencias de sus empleados. Por ello, se pretende plantear un modelo de gestión integral por competencias para todos los procesos de gestión humana, tomando en cuenta a las personas como la columna vertebral de la empresa y mejorando el talento humano, reteniendo la experiencia profesional, aplicando nuevas habilidades y desarrollando sus capacidades para un mejor desempeño laboral. De esta manera, será posible cumplir con los estándares de calidad de los trabajos en el área operativa y administrativa.

La interrogante principal de la investigación de estudio se basa en lo expuesto de la siguiente manera: ¿De qué manera se relaciona la gestión del talento humano y la rotación de personal de la empresa JEMAVIL SAC en San Juan de Marcona 2022?, así también se expresa de forma específica: 1.- ¿De qué manera se relaciona la gestión del talento humano y la rotación interna de la empresa JEMAVIL SAC en San Juan de Marcona 2022? 2.- ¿De qué manera se relaciona la gestión del talento humano y la rotación externa de la empresa JEMAVIL SAC en San Juan de Marcona 2022?, y por último 3.- ¿De qué manera se relaciona la gestión del talento humano y las causas internas de la empresa JEMAVIL SAC en San Juan de Marcona 2022?

Por ende, la investigación realizada se justifica por su conveniencia a la empresa en estudio porque se pretende analizar las causas y efectos de un mal manejo en el sistema del talento humano. De igual manera, presenta relevancia social, ya que la empresa será beneficiada disminuyendo los altos índices de rotación del talento humano. El estudio presenta implicaciones prácticas, puesto que ayudará a resolver los problemas actuales que presenta la empresa. En cuanto al valor

teórico, se pretende dar conocer de qué manera afecta significativamente, sea positiva o negativamente, la gestión del talento humano con relación a la rotación de personal. Por último, la utilidad metodológica ayudará para recolectar nuevos datos que contribuyan en cuanto a las variables de estudio para tener mejoras dentro la empresa.

Con lo anteriormente mencionado, se expone por objetivo general Determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano y la rotación del personal en la empresa JEMAVIL SAC en San Juan de Marcona 2022, así también se expresa de forma específica: 1.- Establecer el nivel de relación entre la gestión del talento humano y la rotación interna de la empresa JEMAVIL SAC en San Juan de Marcona 2022. 2.- Establecer el nivel de relación entre la gestión del talento humano y la rotación externa de la empresa JEMAVIL SAC en San Juan de Marcona 2022. 3.- Establecer el nivel de relación entre la gestión del talento humano y las causas internas de la empresa JEMAVIL SAC en San Juan de Marcona 2022.

Para ello se plantea la hipótesis general H_1 Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la rotación del personal en la empresa JEMAVIL SAC, San Juan de Marcona, 2022. H_0 No existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la rotación del personal en la empresa JEMAVIL SAC, San Juan de Marcona, 2022. Así también se expresa de forma específica: 1.- H_1 Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la rotación interna de la empresa JEMAVIL SAC en San Juan de Marcona 2022. H_0 No existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la rotación interna de la empresa JEMAVIL SAC en San Juan de Marcona 2022. 2.- Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la rotación externa de la empresa JEMAVIL SAC en San Juan de Marcona 2022. H_0 No existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la rotación externa de la empresa JEMAVIL SAC en San Juan de Marcona 2022. 3.- Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y las causas internas de la empresa JEMAVIL SAC en San Juan de Marcona 2022. H_0 No existe relación positiva entre la gestión del talento humano y las causas internas de la empresa JEMAVIL SAC en San Juan de Marcona 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Con referencia a los antecedentes del ámbito internacional, Mawere (2017) planteó por objetivo evaluar el efecto de la rotación del personal sobre el desempeño en el departamento de arte y cultura de KwaZulu-Natal, Pietermaritzburgo, El método que se empleó fue de tipo mixto es decir cualitativo y cuantitativo con un diseño exploratorio y descriptiva. En los resultados mostró que un gran número de encuestados solo trabajó en el departamento por no más de 3 años, esto implica que hay un problema en esta organización porque los trabajadores no deciden seguir laborando pasado este periodo. Basándose en esto, se concluyó que la organización no está manteniendo a sus empleados y por consiguiente el departamento de dirección tiene que desarrollar e implementar estrategias para aminorar la rotación y por ende, aumentar el rendimiento.

Velásquez (2020) propuso por objetivo analizar la influencia de la gestión del talento humano en la rotación del personal en el rubro de finanzas vehiculares en Santo Domingo de Tsechilas, usando la metodología descriptiva correlacional con un enfoque cuantitativo, considerando una muestra de 61 trabajadores, empleando la técnica de la encuesta y cuestionario como instrumento. En sus resultados, con relación a los cuestionarios, establece que es consistente y confiable, Se concluye, en este estudio que las variables en estudio mantienen una relación estrecha entre sí.

De igual forma, Ames (2022) en su artículo de estudio, precisó por objetivo determinar la existencia de relación entre los factores de atracción del talento, factores de retención del personal del talento y los niveles de compromiso empresarial, en los trabajadores de una empresa del rubro minero, usando la metodología de tipo descriptivo, observatorio, prospectivo en operadores de planta asimismo se manejó un análisis estadísticos descriptivos mediante los porcentajes, media y frecuencia, en el cual se obtuvo como resultado un dato significativo estadístico de >0.05 , por medio del análisis del software SPSS (Versión 22) Se concluyó que, si existe correlación significativa entre los factores de atracción y retención, pero cuando se correlaciono las tres variables en su totalidad no se encontraron valores significativos, por ende, el investigador negó la hipótesis general.

De igual forma, León (2018) en su investigación planteó por objetivo determinar el impacto de la gestión del talento humano en cuanto la calidad de servicio al cliente en el Ministerio de Ambiente en la provincia de Napo, usando la metodología de tipo descriptivo – explicativo con enfoque cualitativo y cuantitativo, se empleó como instrumento el cuestionario, obteniendo como resultado que las personas encuestadas brindaron información relevante. El autor concluye que, los servidores no se sienten incentivados y que no cuentan con procedimientos para una capacitación correcta y por último que tienen problemas en el manejo de la gestión.

Macario (2018) propuso por objetivo general determinar el nivel de rotación del personal y el clima organizacional en los trabajadores a nivel operativo y administrativo en una distribuidora de vidrios más importantes de la zona 7 de Quetzaltenango, para tal fin la metodología usada fue la de investigación descriptiva cualitativa.

En sus resultados se observó que el 44.14% de los trabajadores no están de acuerdo con relación al indicador de comunicación, por otro lado, el 53.06% afirma que, si está de acuerdo, el 2.09% está en desacuerdo y un 0.71% está muy en desacuerdo. Por lo que se puede percibir que un gran porcentaje está satisfecho con este factor, que el 58.74% está muy de acuerdo y un 39.29% están de acuerdo, con relación a la autonomía se tuvo un resultado de que un 1.98% de los colaboradores están en desacuerdo y por último un 0.00% están muy en desacuerdo con este factor. Con relación al reconocimiento, los trabajadores en un 29.07% señalan estar muy de acuerdo con lo que la organización brinda, un 45.31% menciona estar de acuerdo, un 20.63% dicen que están en desacuerdo, por ultimo un 4.98% menciona estar muy en desacuerdo, por lo tanto, se identifica que existe un porcentaje muy elevado con referencia a la insatisfacción en el trabajo.

El autor concluye que hay un disgusto en los trabajadores, en relación a la rotación interna el cual se menciona como perjudicial, por lo cual, es significativo conocer la presente investigación e implementar métodos o tácticas que satisfagan al cliente interno.

Con relación a los antecedentes del ámbito nacional, Olivera (2018) desarrolla como objetivo de investigación narrar la gestión del talento humano como el

instrumento de cambio para la integración del personal en la agencia constructora del banco de crédito del Perú. La metodología utilizada fue explicativa, el cual proporcionó como resultado que la gestión de recursos humanos se relaciona significativamente con la mejora continua en dirección de los proyectos de ingeniería. Los autores concluyeron que, en comparación con otros empleados que no hacían un uso eficiente de los recursos humanos, estos trabajadores consiguieron una mayor productividad del proceso en menos tiempo y con menos recursos.

De igual forma Huancahuire (2018) en su estudio planteó por objetivo diseñar un modelo como proceso para contribuir al desarrollo y fortalecimiento del talento humano para lograr la optimización de los servicios del área de mantenimiento de la empresa minera Esermin Perú S.A.C. en departamento de Arequipa, en el cual se usó el diseño no experimental, descriptiva y explicativa con un corte transversal, los investigadores recopilaron información de 54 trabajadores considerando la muestra, a su vez se les entregaron cuestionarios. Los resultados se procesaron mediante las herramientas de Microsoft Excel, los datos de los cuestionarios y las entrevistados se examinaron para crear el modelo de gestión adecuado. Se concluyó, que la identificación de competencias de los cargos de la empresa permitió desarrollar el proceso de selección, evaluación de desempeño, capacitación. Si bien, la evaluación técnico-económica de la propuesta se llegó a concluir con satisfacción; todo ello complacería a las mineras y garantizó futuros contratos.

Según Ricaldi (2018) planteó como objetivo principal conocer de qué manera la gestión del talento humano influye en la rotación del personal de la CIA. Minera Casapalca S.A. provincia de Huarochirí, Lima – Perú. El autor de este estudio consideró utilizar una metodología experimental con una muestra aleatoria de 113 supervisores empresariales especializados y 143 supervisores empresariales generales, para un total de 256 participantes, a los que se administraron cuestionarios validados con una precisión de =98,60%. y como resultado de los hallazgos da un 53,8% de la población de la muestra cree que la gestión de los recursos humanos es buena, el 46,2% cree que es regular y el 100% cree que la rotación de personal en la industria minera es alta, se determinó mediante un análisis de los datos que las variables están directamente relacionadas.

Según el autor, Cancho (2017), dispuso por objetivo analizar la incidencia de la rotación de personal en la productividad de la empresa Social Minera Corona S.A. - Yauricocha, tomando como población a 595 trabajadores conformado por el personal obrero y empleado. La metodología que se desarrolló fue de enfoque cuantitativo, con un diseño transversal no experimental con un alcance descriptivo correlacional. Por resultado se obtuvo que aceptaron la hipótesis nula y a su vez rechazaron la hipótesis alterna. El estudio concluyó que, aunque la rotación de personal no incidió en la productividad de la empresa, igual siguió generando gastos extras y sobrecarga para la compañía.

Por último, Castellón (2019) señaló como objetivo determinar la relación entre la rotación de personal y la calidad del servicio logístico en la empresa de tercerización SLI S.A.C. en Lima Metropolitana, por ello utilizaron una metodología descriptiva correlacional con el fin de observar si existe alguna relación entre las variables investigadas utilizando cuestionarios, preguntas de la entrevista y preguntas de la encuesta. La conclusión general del estudio es que no existe ninguna correlación entre la elevada rotación del personal y la calidad del servicio, lo que significa que las condiciones de trabajo por sí solas y no el salario o las cualificaciones de los empleados son el único elemento que directamente afectan a la calidad del servicio.

Haciendo referencia a las bases teóricas sobre la primera variable de estudio la gestión del talento humano, según McGregor (1957) decía que la Teoría Y se enfocaba en la motivación y necesidad de superación de los obreros, donde se les consideraba como personas que piensan y sienten, es decir para que no sean tratados como máquinas u objetos que realizan funciones indicadas. Acerca de la Teoría X se proponía un ambiente grato y seguro para los obreros, pero estos no buscan superarse ya que son conformistas.

Otra base teórica para la primera variable, fue propuesta por Maslow (1954) en la teoría de la motivación y personalidad, la cual señaló que las personas buscaban superarse, cuando lograban un objetivo iban en busca de la culminación de su labor para sentirse satisfechos y tener aspiraciones personales.

Según Chiavenato (2000) señaló que la administración de recursos humanos (ARH) a través de los años ha ido teniendo grandes cambios e innovaciones, puesto que las personas ya no representan un problema para las organizaciones, sino que se han convertido en la solución de la incógnita, es decir, se han vuelto una ventaja competitiva donde la organización debe saber cómo tratar a las personas.

La gestión del talento humano, según Chiavenato (2019) establece como una agrupación de políticas y prácticas requeridas para gestionar puestos en áreas gerenciales relacionados al perfil de las personas tomando en cuenta los procesos de reclutación, selección, capacitación y evaluación del desempeño. Razón por la cual, el presente estudio tomó en cuenta como dimensiones: atracción de talentos como indicador primero; Sánchez (2017) quien señala que para que una empresa sea rentable a lo largo del tiempo, la organización debe alcanzar, atraer y retener a sus colaboradores más efectivos y productivos y de esta forma alcanzar los objetivos definidos por la compañía, rechazando además las posibles ofertas que encuentre en la competencia.

Del mismo modo Chiavenato (2009) menciona que la atracción del talento es el proceso de incorporar la capacidad y las habilidades. Es selectivo, y el siguiente paso es buscar la alineación entre los objetivos de la organización y lo que los posibles candidatos deben ofrecer cuando se presentan, así también el autor Chiavenato (2020) explica que los procesos de comprometer talentos sirven para acoger y retener a los participantes contentos y animados para garantizar que se satisfagan sus necesidades sociales, físicas y psicológicas, de modo que continúen y participen en la empresa, aumenten su compromiso y la conviertan en el mejor lugar para trabajar, además de hacerlo.

Asimismo, Chiavenato (2020) menciona que el desarrollo de talentos significa brindar información fundamental que ayude a los empleados a aprender nuevos comportamientos, soluciones, nociones, así como a cambiar sus hábitos y disposiciones para ser más eficaces en lo que hacen. Los procesos de desarrollo incluyen cuatro estrategias que funcionan conjuntamente: capacitación, desarrollo de talentos, desarrollo de equipos y desarrollo organizacional.

Con relación a la segunda variable Rotación del personal, Chiavenato (2009) definió como: el resultado de la salida de un empleado y la contratación de otro para que ocupe su lugar en el trabajo. La salida del personal puede ser resultado del impulso del empleado (renuncia) o de la misma organización (despido).

Acercas de las bases teóricas acerca de la segunda variable que es la rotación del personal, según Víctor Vroom (1960) en su teoría de las expectativas señaló que las remuneraciones de los trabajadores los motiva para la realización de sus funciones, a mantener compromiso, dedicación y mayor productividad, es decir, que mientras los obreros tengan su dinero a tiempo era menor el riesgo que ellos puedan dejar sus labores a la mitad.

En cuanto a la teoría de la motivación según Mc Clelland (1962) estuvo dirigida al comportamiento de las personas y el cumplimiento de sus labores, dejando de lado aquellas funciones que consideraban fáciles o complejas.

Así como lo afirma Chiavenato (2005) La rotación del personal no es una causa, sino un efecto, es el resultado de determinados factores o causas organizativas que inciden en el comportamiento de los empleados. Se eligieron cuatro indicadores para medir la variable de rotación de empleados: rotación interna, rotación externa, causas internas y causas externas.

De acuerdo con Robbins et al., (2013), un traslado de empleo o de departamento dentro de la misma empresa da lugar a una rotación interna, mientras que una rotación externa es el resultado de cambios organizativos o conflictos laborales con la organización.

Las causas internas de la rotación del personal que se muestran en la organización se encuentran: La política salarial de la empresa, la política de servicio, la clase de supervisión del personal que se utiliza y las oportunidades de desarrollo profesional. Otros temas tratados son los tipos de relaciones humanas que existen en la organización, los requisitos físicos para el empleo, el código moral de la empresa, las políticas de contratación y selección en el área de recursos humanos, los programas de contratación y desarrollo de recursos humanos, las políticas disciplinarias de la empresa, las normas de valoración del rendimiento y el grado de tolerancia de dichas políticas.

Entre las causas externas de la rotación de personal se tiene en cuenta: La posición de la oferta y la demanda de recursos humanos en el mercado, es una situación financiera favorable o desfavorable para la compañía, oportunidades de trabajo que se presenten en el mercado laboral, Chiavenato (2009).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es cuantitativa porque mediante el proceso, se adquirió conocimientos lo que nos hizo ver la realidad de una manera distinta e imparcial, asimismo el desarrollo se da de forma ordenada para recolectar y analizar los datos de diferentes fuentes y así obtener resultados confiables (Alan et al., 2018).

3.1.1 Tipo de investigación:

La indagación es de tipo aplicada porque según Gerena (2020) señala que esta investigación es una pieza primordial dentro de las compañías, porque según los conocimientos se presentan oportunidades que mediante estrategias se perfecciona la información en las fases y etapas de la empresa para que resulten eficaces. En el trabajo realizado se buscó mejorar el conocimiento de las variables dependiente como independiente.

3.1.2 Diseño de investigación:

En el trabajo realizado se consideró el diseño como no experimental: Según autores se dice que es aquel que se da sin maniobrar las variables, por lo tanto, es una indagación donde las variables no varían, tan solo se ejecutan los fenómenos tal cual como se muestran en su ambiente, para que después sean analizados (Hernández et al., 2014).

Además, es transversal, descriptivo o transeccional porque la información que se recolectó los datos se da en un solo momento, en un mismo tiempo. En su mayoría, los estudios descriptivos se vuelven una base para las investigaciones correlacionales en el cual brinda información para estudios explicativos generando entendimiento y con una buena estructura, por ende, no se realiza un seguimiento (Manterola et al., 2019).

El diseño transeccional correlacional señala dos o más variables en un preciso momento, limitando las conexiones entre las variables sin determinar sentido de causalidad o analizar la relación de causalidad que pueden ser complejos y puedan englobar diferentes variables, dando indicio a futuros estudios (Ríos 2017).

3.2. Variables y operacionalización

Las variables de estudio presente las cuales fueron estudiadas, es gestión del talento humano (variable dependiente) y rotación del personal (variable independiente):

Variable 1: Gestión del talento humano

- **Definición conceptual:**

Para Chiavenato (2019), se establece a un todo de políticas y prácticas requeridas para gestionar puestos en áreas gerenciales relacionados con las personas y procedimientos; tomando en consideración el proceso de capacitar, reclutar, seleccionar y evaluar el desempeño.

- **Definición Operacional:**

La variable considera tres dimensiones para su medición, siendo: atracción, retención y desarrollo de talentos. Para ello, es importante dar una valoración a las preguntas que nos ayudará a medir las dimensiones de la variable en estudio.

- **Indicadores:**

Los indicadores que se tomaron en cuenta para medir la variable gestión del talento humano son: Reclutamiento de talentos, Selección de talentos, Competencias, Calidad de vida en el trabajo, Socialización organizacional, Programas de incentivo, Remuneración, Capacitación, Desarrollo de equipos, Desarrollo de talentos, Desarrollo organizacional.

- **Escala de medición:** Ordinal

Variable 2: Rotación del Personal

- **Definición conceptual**

Es la rotación de personal (o turnover) como: el resultado de la salida de un empleado y la contratación de otro para que ocupe su lugar en el trabajo. La salida del personal puede ser resultado del ímpetu del empleado (renuncia) o de la decisión de la organización (despido) (Chiavenato, 2019).

- **Definición Operacional**

La variable rotación del personal se medirá con cuatro dimensiones, según Chiavenato (2019) las cuales son las siguientes: rotación interna, rotación externa, causas internas y causas externas. Para ello, es importante dar una valoración a las preguntas que nos ayudará a medir las dimensiones de la variable en estudio.

- **Indicadores**

Los indicadores que se tomaron en cuenta para medir la variable rotación del personal son: Transferencia de puesto o departamento, Crecimiento de sus colaboradores, Competencias, Potencialidad, Cambios organizacionales, Discrepancias laborales, Mal desempeño, Mejores Oportunidades, Políticas salariales, Política de beneficios sociales, Clima Organizacional, Evaluación de desempeño, Motivos personales, Mercado laboral, Mejoras salariales, Crecimiento Profesional.

- **Escala de medición:** Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población:

Según Condori (2020) considera que es una de las partes que completan el análisis donde se realiza la investigación o al conjunto de individuos para la obtención de datos, en el estudio se tuvo acceso completo de 40 trabajadores de la organización JEMAVIL S.A.C. en San Juan de Marcona 2022.

- **Criterios de inclusión:**

En esta investigación se incluyó a todo el personal del área administrativo y operativo, ya que ambas áreas son las que constantemente surgen las rotaciones de personal.

- **Criterios de exclusión:**

Tan solo se excluyó a la gerencia; por otro lado, no se excluyó a ningún trabajador operativo puesto que respecto a nuestra variable son ellos quienes conforman el campo de estudio.

3.3.2. Muestra

Para Condori (2020) representa una parte pequeña de la población, pero con los mismos caracteres que mantiene. En la investigación se consideró a la misma cantidad de la población porque se tuvo acceso al número total de trabajadores.

3.3.3. Muestreo:

Señala Gómez (2018) señala que es un proceso para la obtención de una población finita o infinita, estimando valores o afirmando hipótesis, en la realización de este estudio se empleó una muestra aleatoria simple derivado del muestreo probabilístico de donde todos los trabajadores tenían la misma probabilidad para realizar el cuestionario.

3.3.4. Unidad de análisis:

Esta se plantea mediante la pregunta del estudio realizado (Ramírez et al., 2019) en la investigación fue conceptualizada por todos los trabajadores activos en la empresa JEMAVIL S.A.C. en San Juan de Marcona 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica:

En la indagación se empleó la técnica de la encuesta, donde López et al., (2015) precisa que la encuesta son técnicas donde el investigador obtiene

información certera por parte de las personas, las preguntas realizadas son en orden y las alternativas de las respuestas son establecidas permitiendo tener información segura.

Instrumento:

Se utilizó el cuestionario, donde Yuni et al. (2020) señalan que es un conjunto de interrogantes ordenadas y estructuradas en la cual se obtiene información relevante y ordenada respecto a las variables de investigación.

En cuanto a las validaciones del instrumento usado, fue validado por tres juicios de expertos del tema, respetando sus criterios y calificación obtenida la cual se aprecia en la tabla siguiente.

Tabla 1

Validaciones de expertos

Experto	Apellidos y Nombres	Resultados	Profesional
01	Dra. Calánchez Urribari, África	Aplicable	Administración
02	Dr. Chávez Vera, Kerwin	Aplicable	Administración
03	Dra. Villamares Hernández ,Ericka	Aplicable	Administración

Nota. Tabla sobre la calificación del instrumento según expertos.

Con el fin de adquirir información importante se adaptaron las preguntas según la estructura considerando ambas variables de estudio como la gestión del talento humano y la rotación del personal.

Según la primera variable de estudio la gestión del talento humano con sus dimensiones utilizadas en el instrumento fue: atracción de talentos, comprometer talentos, desarrollo de talentos. El instrumento estuvo compuesto por 18 ítems en una escala denominada: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5); esta encuesta constó de 25 minutos y se desarrolló de manera personal y de forma anónima.

Para tener la certeza que el instrumento utilizado fue válido mediante el programa SPSS 27 mediante el coeficiente alfa de Cronbach donde se tuvo por resultado de 0,905 en base a los 18 ítems el que nos indicó como excelente para la confiabilidad utilizada en la investigación, por ende, se prosiguió con los datos seguidos. (Ver anexo N° 11)

En la segunda variable la rotación del personal con sus dimensiones: rotación interna, rotación externa, causas internas y causas externas; este cuestionario estuvo compuesto por 21 ítems en una escala denominada: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5); de igual forma se usó la misma metodología que la primera variable.

Para la fiabilidad del instrumento el coeficiente de alfa de Cronbach nos arrojó por resultado 0,799 tomando los 21 ítems señalando como bueno para seguir con la investigación teniendo la confiabilidad probada. (Ver anexo N° 11)

Los niveles de fiabilidad del alfa de Cronbach según Tuapanta et al., (2016) concluyeron que los valores que se obtienen señalan el nivel de fiabilidad para el instrumento utilizado.

3.5. Procedimientos

Dada la existencia de la interrogante de conocer y saber cuáles son las causas del porqué los trabajadores de la empresa JEMAVIL S.A.C. deciden renunciar a sus puestos de trabajo ello conllevando a una rotación alta y constante en la organización afectando de manera directa a la producción, a los programas de trabajo, y haciendo un análisis de costo y presupuesto que genera vincular a un nuevo trabajador no es rentable, son motivos que conlleva a realizar la presente investigación por lo cual tras reunirse con la gerencia y exponer las ventajas de la investigación en curso, se procedió a solicitar la autorización correspondiente para poder dar inicio el presente estudio.

Además, se desarrolló la formulación de la problemática y su sustento científico, lo que nos permitió desarrollar la herramienta adecuada que nos permitió recoger los datos que se necesitaba para alcanzar los objetivos previstos. Con esta disposición, se inició la recogida de datos, todos los trabajadores a quienes se

aplicara las encuestas se comprometieron a responder el cuestionario honestamente para de esta manera conocer las causas reales a la problemática, de esta forma contando con el instrumento listo para la recolección adecuada de datos para validar, aplicar la confiabilidad se procedió con los 40 cuestionarios a los trabajadores para la obtención de información, para analizar y procesar los datos mediante un programa estadístico como es el SPSS.

3.6. Método de análisis de datos

Con los datos obtenidos se proseguirá al análisis por medio del software SPSS, teniendo en cuenta dos tipos de niveles. Por un lado, se tiene un análisis de datos descriptivo, el cual explica las variables en las diferentes situaciones para proceder a la descripción de datos, en este análisis se realiza una o distintas preguntas, pero no cuenta con una hipótesis, en ello se incluye la información para organizar, tabular y posteriormente dar resultados, se dice que este tipo de análisis es preciso mediante el patrón que se sigue según Suescún et al., (2017).

Este tipo de análisis no brinda información cualquiera, sino que realiza un informe de datos ordenado y de conocimientos para saber en qué estado se encuentren las cosas acerca de una población (Anavitarte, 2018).

Asimismo, se tiene el análisis inferencial, el cual de una muestra se pueden realizar conclusiones, es prospectivo tratando de entender realidades fuera de la existencia (Anavitarte, 2018).

En la investigación se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro – Wilk dado que el total de la población estuvo conformada por 40 trabajadores, en la cual arrojo que los datos siguen una distribución no normal, por lo tanto, se utilizó un estadístico no paramétrico como es el Rho de Spearman. (Ver anexo N° 12)

Cabrera et al. (2017) demostraron que esto se basó es una prueba de medir la distribución empírica y la normal que se propone como la hipótesis nula. Asimismo, para Zumaqué (2021) afirma que es diferenciar los valores desde de los datos que se obtienen con los datos esperados al ser comparados cuando la distribución es normal. Por resultado se tuvo en la primera variables un estadístico de ,759 y en la segunda variable de ,601 en base la totalidad de la población. (Ver anexo N° 12)

3.7. Aspectos éticos

Para la realización de esta investigación se basó mediante una serie de principios como es la veracidad y autenticidad de los datos estudiados, respetando la estructura de acuerdo con la Universidad César Vallejo, asimismo, cuidando los datos personales de los trabajadores. Esta investigación tuvo principios como la honestidad, responsabilidad y transparencia sobre la información. Por último, se consideró el respeto absoluto de los autores, los cuales se citó y se colocaron las referencias de acuerdo con las normas APA en su séptima edición.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Se aplicó en su totalidad las encuestas de la empresa JEMAVIL SAC en función de la variable Gestión del talento humano y rotación del personal, teniendo así, como resultado con base en su promedio:

Tabla 2

Variable 1: Gestión del talento humano.

	N	%
Nivel bajo	20	50,0%
Nivel medio	13	32,5%
Nivel alto	7	17,5%

Nota. La tabla muestra resultados de las encuestas realizadas mediante el programa SPSS.

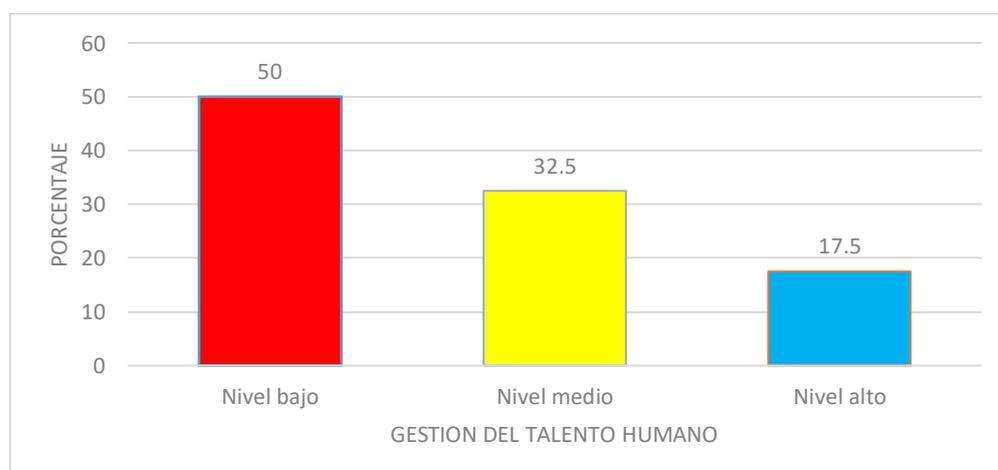


Figura 1

Representación en gráficos de barras de la primera variable.

Interpretación: Se pudo apreciar en la tabla 2 acerca de la variable gestión del talento humano, se concluyó que el total de las 40 encuestas realizadas el 50% que representó a 20 personas eligió el nivel bajo, un 32.5% conformada por 13

colaboradores eligieron nivel medio, por último, el 17.5% representado por 7 personas marcaron nivel alto.

Tabla 3

Dimensión 1: Atracción de talentos

	N	%
Nivel bajo	18	45,0%
Nivel medio	11	27,5%
Nivel alto	11	27,5%

Nota. La tabla muestra resultados obtenidos en el SPSS.

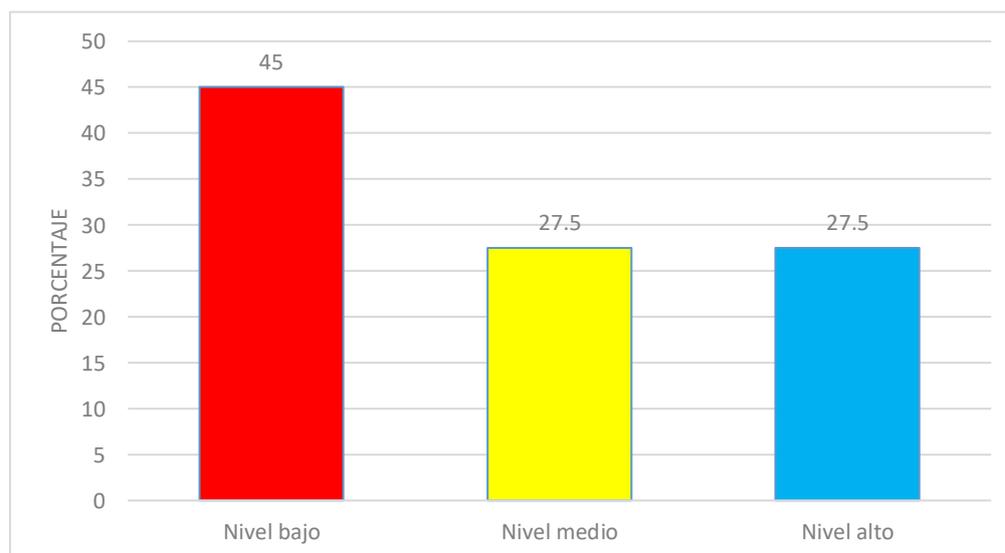


Figura 2

Gráfico de barras de la dimensión 1.

Interpretación: En la figura 2, un 45% prefirió nivel bajo conformado por 18 trabajadores, mientras que el nivel medio y alto obtuvieron el mismo resultado del 27.5% representado cada uno por 11 personas, estas respuestas son basándose en la dimensión atracción de talentos.

Tabla 4

Dimensión 2: Comprometer talentos

	N	%
Nivel bajo	19	47,5%
Nivel medio	14	35,0%
Nivel alto	7	17,5%

Nota. La tabla muestra los resultados obtenidos mediante el programa estadístico SPSS.

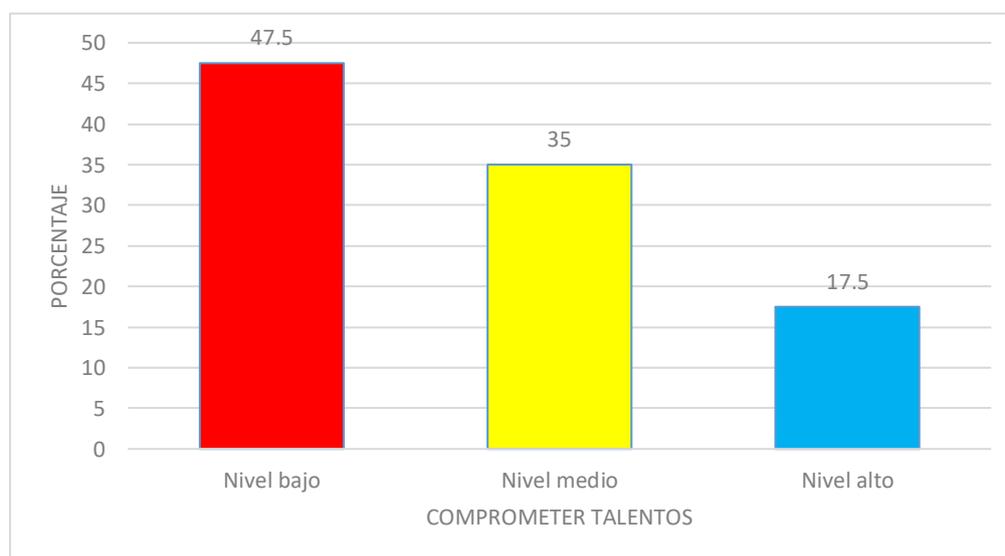


Figura 3

Gráfico de barras de la dimensión 2.

Interpretación: Para la dimensión de comprometer talentos, se concluyó, que el 47.5% compuesto por 19 personas marcaron nivel bajo, mientras un 35% por 14 trabajadores operativos eligieron nivel medio, por último, las 7 personas faltantes conformaron un 17.5% con un nivel alto.

Tabla 5

Dimensión 3: Desarrollo de talentos

	N	%
Nivel bajo	19	47,5%
Nivel medio	12	30,0%
Nivel alto	9	22,5%

Nota. La tabla señala resultados del SPSS.

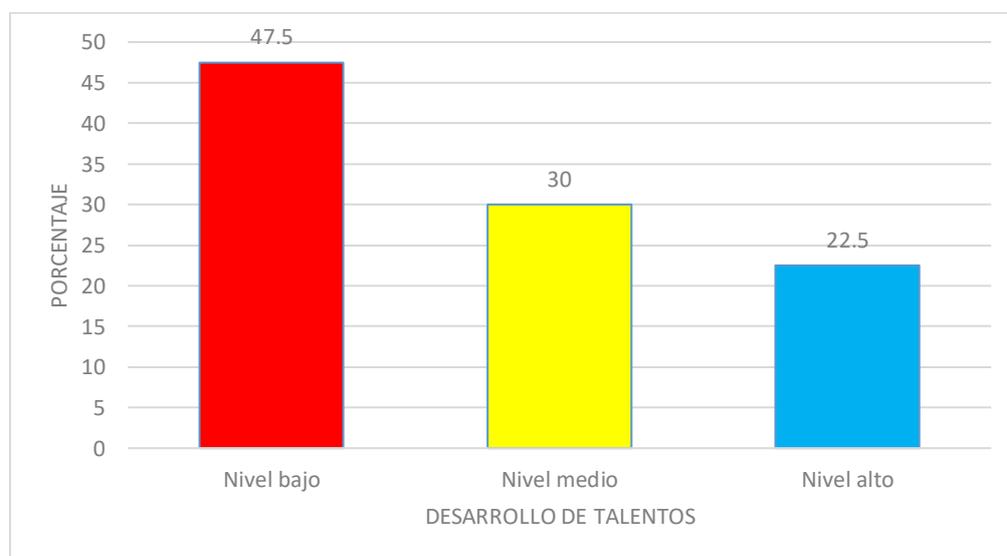


Figura 4

Gráfico de barras de la tercera dimensión.

Interpretación: Por último, la tercera dimensión acerca del desarrollo de talentos, se concluyó que 19 personas haciendo un 47.5% marcaron un nivel bajo, 12 personas conformadas por el 30% representó el nivel medio y el 22.5% que fueron 9 personas marcaron nivel alto, toda esta información basada sobre la primera variable.

Tabla 6

Variable 2: Rotación del personal

	N	%
Nivel bajo	28	70.0%
Nivel medio	09	22.5%
Nivel alto	4	7,5%

Nota. La tabla muestra resultados de las encuestas realizadas mediante el programa SPSS.

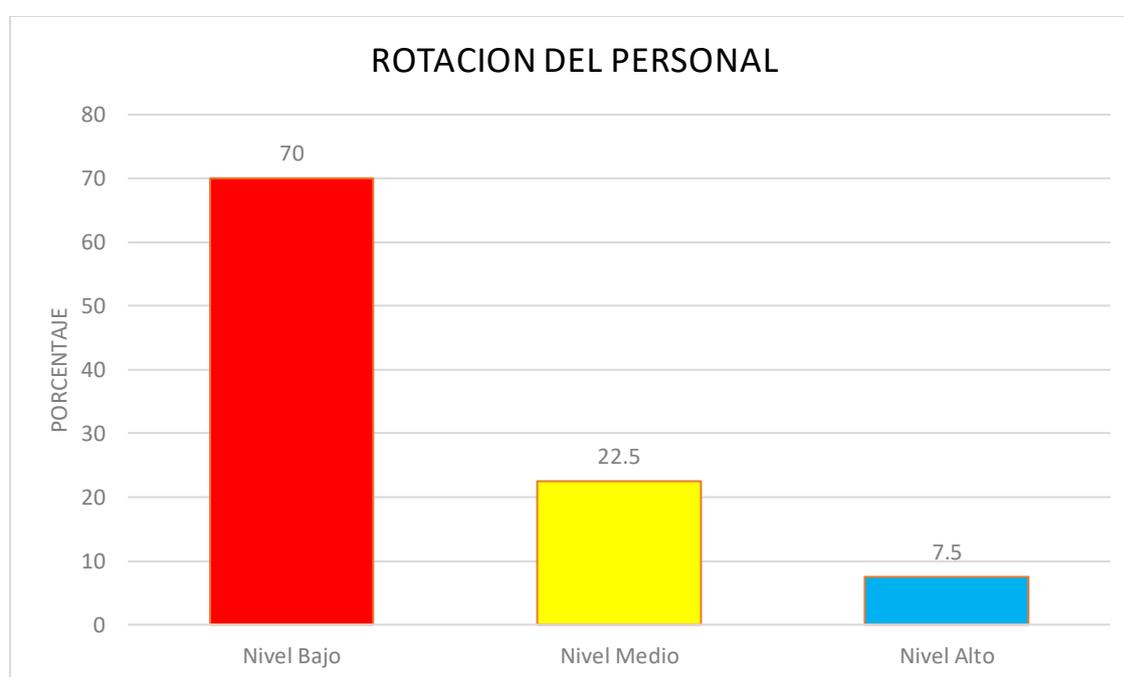


Figura 5

Representación en gráficos de barras de la segunda variable.

Interpretación: Como se aprecia en la tabla 6 acerca de la variable rotación del personal, se concluyó que según las 40 encuestas realizadas el 70% que representó a 28 personas eligió el nivel bajo, un 22.5% conformada por 09 colaboradores eligieron nivel medio, por último, el 7.5% representado por 4 personas marcaron nivel alto.

Tabla 7

Dimensión 1: Rotación interna

	N	%
Nivel Bajo	9	20,0%
Nivel Medio	23	57,5%
Nivel Alto	8	22,5%

Nota. La tabla demuestra resultados del SPSS.

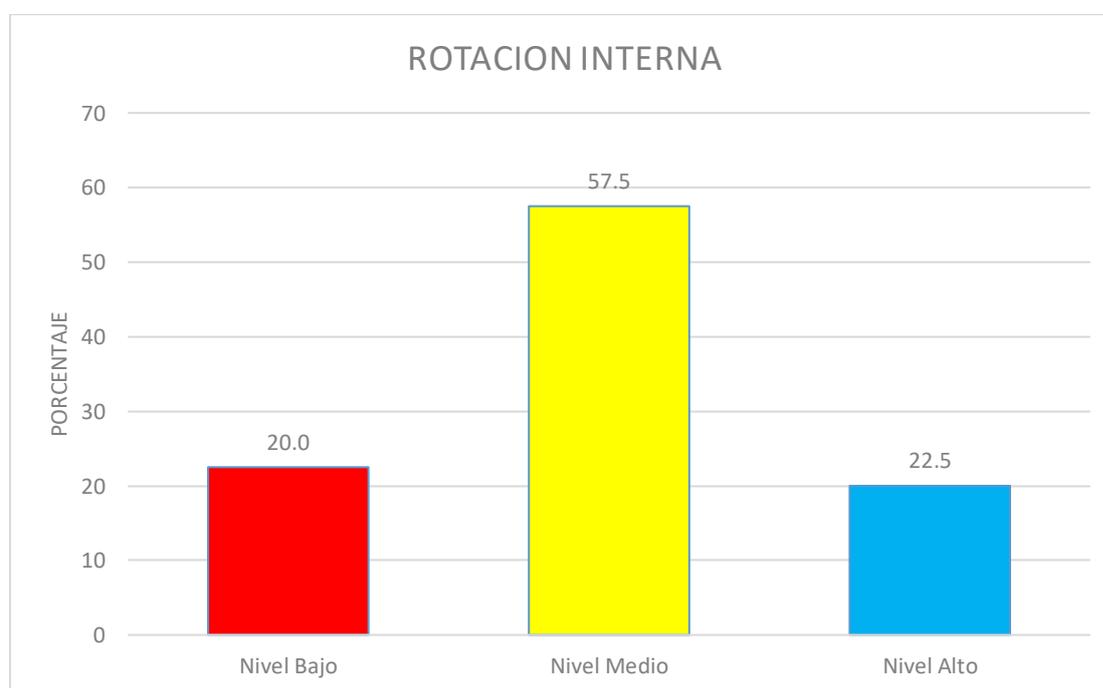


Figura 6

Gráfico de barras de la dimensión 1.

Interpretación: En la figura 6, un 22.5% prefirió nivel bajo conformado por 08 trabajadores, mientras que el nivel medio con el 57.5% conformado por 23 trabajadores y nivel alto obtuvieron el resultado del 22.5% representado cada uno por 08 personas, estas respuestas son con base en la dimensión rotación interna.

Tabla 8

Dimensión 2: Rotación externa

	N	%
Nivel Bajo	22	55,0%
Nivel Medio	15	37,5%
Nivel Alto	4	7,5%

Nota. La tabla indica resultados del programa estadístico SPSS.

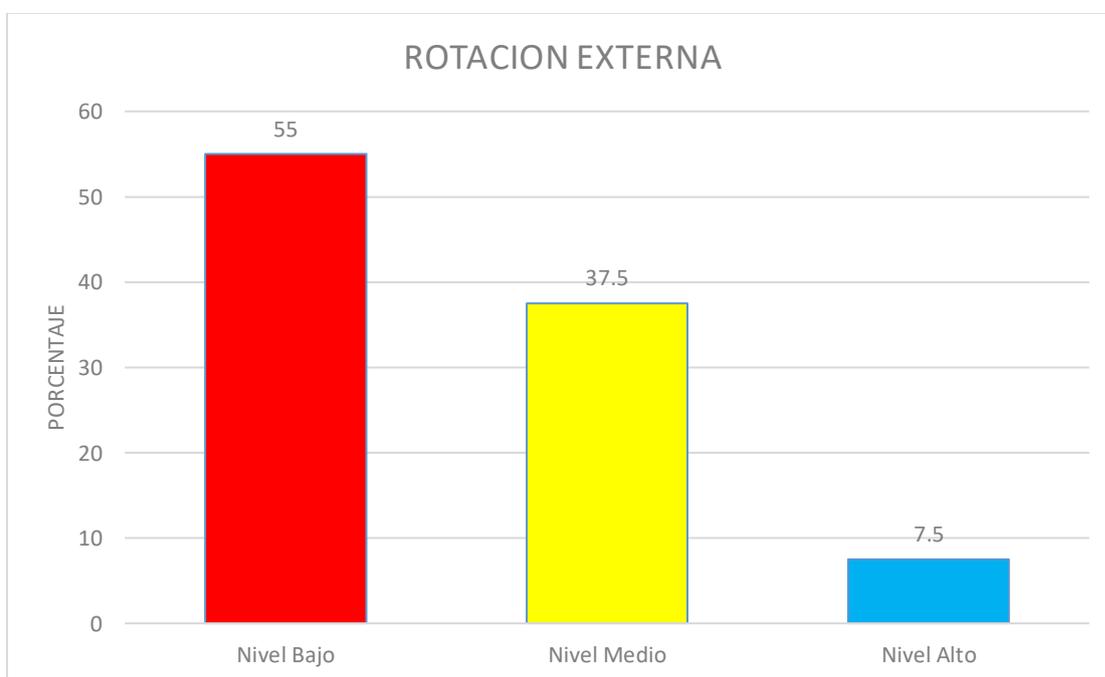


Figura 7

Gráfico de barras de la dimensión 2.

Interpretación: En la figura 7, un 55% prefirió nivel bajo conformado por 22 trabajadores, mientras que el nivel medio con el 37.5% conformado por 15 trabajadores y nivel alto obtuvieron el resultado del 7.5% representado cada uno por 04 personas, estas respuestas son con base en la dimensión rotación externa.

Tabla 9

Dimensión 3: Causas internas

	N	%
Nivel Bajo	21	50.0%
Nivel Medio	16	40.0%
Nivel Alto	4	10.0%

Nota. La tabla se observa resultados hallados mediante el SPSS.

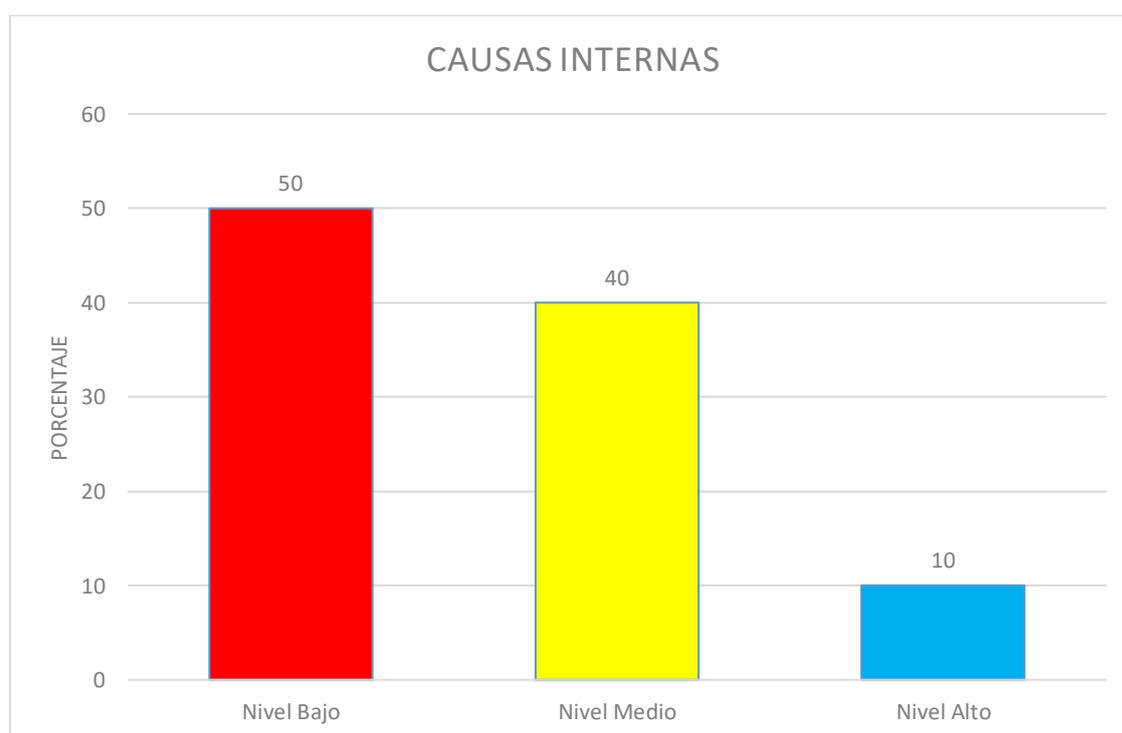


Figura 8

Gráfico de barras de la dimensión 3.

Interpretación: En la figura 8, un 50% prefirió nivel bajo conformado por 21 trabajadores, mientras que el nivel medio con el 40% conformado por 16 trabajadores y nivel alto obtuvieron el resultado del 10% representado cada uno por 04 personas, estas respuestas son con base en la dimensión causas internas.

Tabla 10

Dimensión 4: Causas externas

	N	%
Nivel Bajo	15	37,5%
Nivel Medio	22	55,0%
Nivel Alto	4	7,5%

Nota. La tabla señala resultados obtenidos por el programa SPSS.

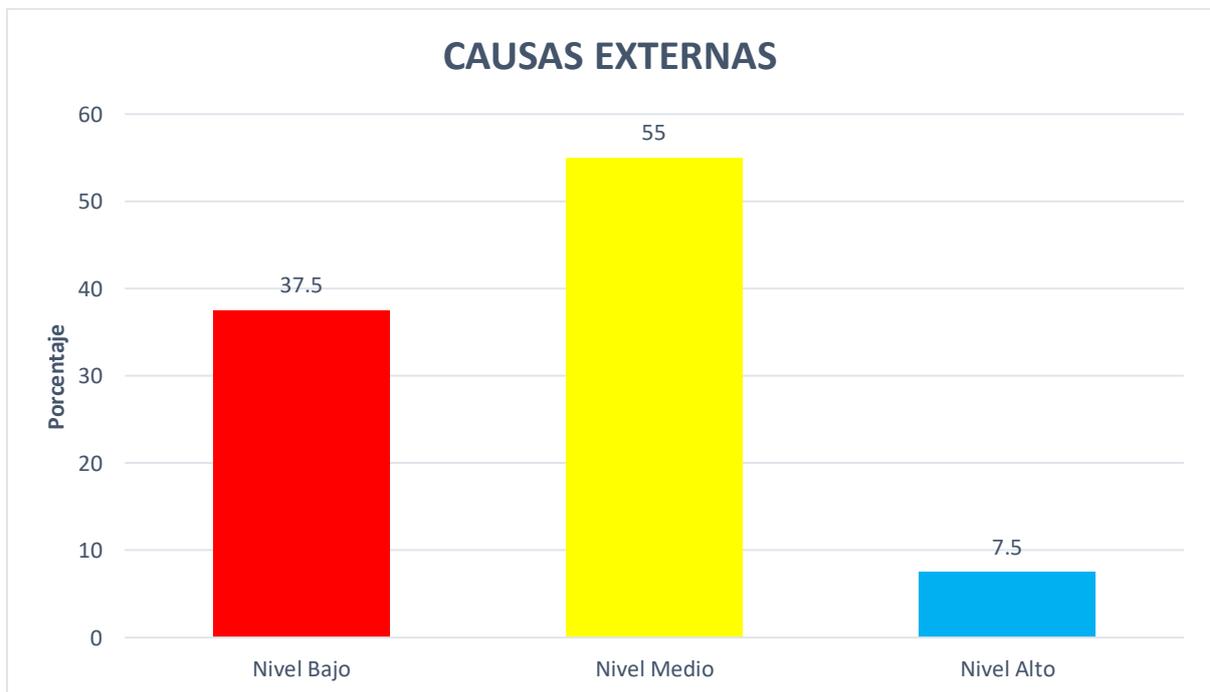


Figura 9

Gráfico de barras de la dimensión 4.

Interpretación: En la figura 9, un 37.5% prefirió nivel bajo conformado por 15 trabajadores, mientras que el nivel medio con el 55% conformado por 22 trabajadores y nivel alto obtuvieron el resultado del 7.5% representado cada uno por 04 personas, estas respuestas son basándose en la dimensión causas externas.

Análisis inferencial de los resultados estadísticos

La prueba de normalidad se utilizó para determinar la distribución numérica que corresponde a las variables examinadas para el análisis de esta investigación.

Análisis por objetivos

Prueba de Hipótesis General

Correlación entre gestión del talento humano y rotación del personal.

H0: No existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la rotación interna de la empresa JEMAVIL SAC en San Juan de Marcona 2022.

H1: Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la rotación del personal en la empresa JEMAVIL SAC, San Juan de Marcona, 2022.

Tabla 11

Correlación entre la gestión del talento humano y rotación del personal

Correlaciones				
			Gestión del talento Humano	Rotación del personal
Rho de Spearman	Gestión del talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,104
		Sig. (bilateral)	.	,522
		N	40	40
	Rotación del personal	Coeficiente de correlación	,104	1,000
		Sig. (bilateral)	,522	.
		N	40	40

Nota: La tabla demuestra los resultados de la prueba de normalidad realizada con el programa SPSS para las dos variables del estudio: gestión de los recursos humanos y rotación del personal.

Interpretación: Se interpreta conforme a los resultados que el coeficiente de correlación para la variable que mide la gestión de los recursos humanos y la rotación del personal es igual o superior a 0,104, lo que indica una correlación débilmente positiva. Asimismo, se confirma que el nivel de significación Sig. = 0,522 > 0,05 indica el rechazo de la hipótesis alternativa y la aceptación de la hipótesis nula, es decir, que existe una correlación positiva entre la gestión de los recursos humanos y la rotación del personal en la empresa JEMAVIL SAC, San Juan.

Se utilizó el programa estadístico SPSS para calcular el coeficiente de correlación de rangos de Spearman (Rho de Spearman) a fin de determinar la relación entre las dimensiones y la variable rotación de personal. Este análisis reveló que la relación no sigue una distribución normal, por lo que se aplicó el método Rho de Spearman. (Anexo N° 9 y 10).

Hipótesis específica 1

Correlación entre variable gestión del talento humano y rotación interna.

H1 Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la rotación interna de la empresa JEMAVIL SAC en San Juan de Marcona 2022.

H0 No existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la rotación interna de la empresa JEMAVIL SAC en San Juan de Marcona 2022.

Tabla 12

Correlación entre gestión del talento humano y rotación interna

			Correlaciones	
			Gestión del talento humano	Rotación interna
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,170
		Sig. (bilateral)	.	,295
		N	40	40
	Rotación interna	Coeficiente de correlación	,170	1,000
		Sig. (bilateral)	,295	.
		N	40	40

Nota: En la siguiente tabla se tuvo los resultados de la prueba de normalidad realizada con el programa SPSS para las dos variables del estudio: gestión de los recursos humanos y rotación interna.

Interpretación: Se afirma que no existe correlación positiva entre la gestión del talento humano y la rotación interna en la empresa JEMAVIL SAC, San Juan, La hipótesis nula es aceptada a partir de los resultados, que muestran que existe una correlación positiva significativa entre la variable gestión del talento humano y la rotación interna con un coeficiente de correlación de = 0,170 y un nivel de significación Sig. = 0,295 > 0,05.

Se utilizó el programa estadístico SPSS para calcular el coeficiente de correlación a fin de determinar la relación entre las dimensiones y la variable rotación de personal. Este análisis reveló que la relación no sigue una distribución normal, por lo que se aplicó el método Rho de Spearman.

Hipótesis específica 2

Correlación entre la variable gestión del talento humano y rotación externa.

H1 Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la rotación externa de la empresa JEMAVIL SAC en San Juan de Marcona 2022.

H0 No existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la rotación externa de la empresa JEMAVIL SAC en San Juan de Marcona 2022.

Tabla 13

Correlación entre gestión del talento humano y rotación externa

Correlaciones			Gestión del talento humano	Rotación Externa
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	-,077
		Sig. (bilateral)	.	,637
		N	40	40
	Rotación Externa	Coeficiente de correlación	-,077	1,000
		Sig. (bilateral)	,637	.
		N	40	40

Nota: En la tabla se exhibe los resultados de la prueba de normalidad realizada con el programa SPSS para las dos variables del estudio: gestión de los recursos humanos y rotación externa.

Interpretación: Se puede interpretar que el coeficiente de correlación para la primera variable de la investigación gestión del talento humano y la rotación externa es de = -0,077 tiene una correlación negativa fuerte, de igual manera se comprobó que el nivel de significancia Sig. = 0,637 > 0,05, lo que nos indica que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, , existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la rotación del externa en la empresa JEMAVIL SAC, San Juan de Marcona, 2022

Se utilizó el programa estadístico SPSS para calcular el coeficiente de correlación a fin de determinar la relación entre las dimensiones y la variable rotación de personal. Este análisis reveló que la relación no sigue una distribución normal, por lo que se aplicó el método Rho de Spearman.

Hipótesis específica 3

H1 Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y las causas internas de la empresa JEMAVIL SAC en San Juan de Marcona 2022.

H0 No existe relación positiva entre la gestión del talento humano y las causas internas de la empresa JEMAVIL SAC en San Juan de Marcona 2022.

Tabla 14

Correlación entre gestión del talento humano y causas internas

Correlaciones				
			Gestión del talento humano	Causas internas
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,021
		Sig. (bilateral)	.	,896
		N	40	40
	Causas internas	Coeficiente de correlación	,021	1,000
		Sig. (bilateral)	,896	.
		N	40	40

Nota: En la tabla se presenta la correlación entre la variable gestión del talento humano y la variable causas internas.

Interpretación: En el cuadro 20 se observa que existe una correlación media positiva entre la variable gestión del talento humano y la rotación externa de = 0,021; también se confirmó que el nivel de significación Sig = 0,896 > 0,05 indica que se acepta la hipótesis nula, según la cual existe una correlación positiva entre la variable gestión del talento humano y las causas internas en la empresa JEMAVIL S.A.C, San Juan de Marcona, 2022.

Se utilizó el programa estadístico SPSS para calcular el coeficiente de correlación de a fin de determinar la relación entre las dimensiones y la variable rotación de personal. Este análisis reveló que la relación no sigue una distribución normal, por lo que se aplicó el método Rho de Spearman.

V. DISCUSION

La discusión del proyecto de la investigación Gestión del talento humano y la rotación del personal se basó en la comparación de los resultados de las variables de estudio mediante la encuesta realizada con los estudios anteriores como los

mencionados en los antecedentes a nivel internacional y nacional, así como la validación de los fundamentos y conceptos teóricos.

Por lo tanto como objetivo general de este estudio fue determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano y la rotación del personal en la empresa JEMAVIL S.A.C., en San Juan de Marcona 2022: en base a ello se estudió la teoría X y Y, de McGregor (1957); quien señalo que los trabajadores x son los que desarrollan sus labores obligados y trabajan a la fuerza además que deben ser controlados y la única recompensa que esperan es la remuneración; mientras que la teoría Y por su lado representa a los trabajadores líderes, con capacidad de resolución de problemas y quienes se sienten identificados con los objetivos planteados de la organización y además se sienten parte de la compañía.

Con relación con la hipótesis general se confirmó la existencia que no existe relación positiva entre las variables de estudio, lo que nos demuestra que no existe relación positiva entre la gestión del talento humano y rotación del personal, asimismo se pudo evidenciar que el valor coeficiente de rho de Spearman fue de 0.522 mayor que 0.05, por ello se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, estos datos fueron comparados con la tesis de Castellón (2019) quien concluyo que las condiciones de trabajo por si solas generan un ambiente hostil, y no solo el salario o las cualificaciones de otros trabajadores son el único elemento que afecta a la rotación del personal; por lo que podemos afirmar que el ambiente laboral, la motivación son también objeto de estudio para reducir el nivel de rotación dentro la empresa.

Con relación a la hipótesis específica 1, se evidencio que no existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la rotación interna, asimismo se observó que se tiene una correlación positiva considerable de 0.170, el valor de significancia fue de $0,295 > 0,05$, es por ello que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula. Todos estos datos coinciden con los resultados de la investigación de Cancho (2017), quien concluyo en sus resultados obtenidos que la rotación del personal no incide significativamente en la productividad de la empresa, concluyendo de esta manera que no se ve reflejado en la producción diaria dentro de la unidad y la productividad no se detiene por la rotación del personal que puede existir; lo cual se discute con el autor de esta tesis, Por otro lado el autor concluyo que el personal

se retira de manera voluntaria mediante una carta de renuncia, y el área encargada de administración prevé contar con personal nuevo en caso los trabajadores activos renuncien, lo cual se suple de manera inmediata el puesto disponible para no verse afectado en la productividad diaria que mantiene la empresa.

Con relación a la hipótesis específica 2, se evidencio que no existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la rotación externa, asimismo se observó que se tiene una correlación negativa fuerte de -0.177 , el valor de significancia fue $0,637 > 0,05$, es por ello que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula. Todos estos datos coinciden con el estudio realizado por Cancho (2017) quien determino que no existe relación entre ambas variables de estudio ya que los factores externos como la rotación externa que se ven afectados por la decisión de cada persona y un mejor acorde salarial son uno de los puntos importantes por lo que el personal se desvincula con la empresa, asimismo el autor concluye que la rotación no afecta de manera directa la productividad pero que si genera gastos adicionales como es en el proceso de vinculación y sobrecarga de las labores administrativas.

Otro aspecto interesante que resalta el autor son las capacitaciones y herramientas primordiales que se brinda a todos los colaboradores, de esta manera hacerlos sentir parte fundamental de la empresa identificándose con la misión y visión que plantea la compañía; esta conclusión de corroborar con la teoría de la motivación de Maslow (1954), quien nos explica que todo ser humano posee necesidades básicas que influyen en el comportamiento, uno de primeros eslabones nos habla de las necesidades fisiológicas, para cubrir esta necesidad la empresa debe de contar con las herramientas y materiales adecuados, brindar los EPPS completos para el buen desempeño de las labores en campo de los colaboradores, brindar las herramientas y equipos necesarios para que se puedan desempeñar de manera eficiente en las labores, por otro lado esta las necesidades de seguridad, el cual se representa con los protocolos de seguridad que el área de seguridad y salud ocupacional de la organización debe gestionar, contar con los procedimientos adecuados para la realización de cada trabajo en específico y las labores de riesgo en campo, de este modo el trabajador se siente seguro que la empresa se preocupa por el bienestar y salud de sus trabajadores ya que parte de sus funciones implica

cierto peligro en cuanto se trata de labor en campo; asimismo se cuenta con las necesidades sociales, para poder cubrir con este eslabón las empresas crean vínculos de amistad a través de festividades y reuniones de confraternidad donde se crean lazos entre los trabajadores, ya que al tener un buen clima laboral hace que los colaboradores sean empáticos unos con otros, las necesidades de reconocimiento se cubren mediante el reconocimiento de desempeño del trabajador, este acto motiva a que el colaborador sienta que su esfuerzo es reconocido y recompensado por la empresa y sus compañeros, hace que se sientan valiosas e importantes ya que logran sus objetivos y de alguna manera tienen el agradecimiento por parte de sus superiores y el último eslabón de la pirámide que es la necesidad de autorrealización que se cubre mediante las capacitaciones, cursos que se brinda al trabajador, como también la opción de brindar a los colaboradores una línea de carrera u oportunidad de crecimiento y ascenso de puesto o cargo, lo que también beneficia el poder tener un mejor salario acorde a las nuevas funciones a realizar.

Y, por último, en la hipótesis específica 3, se evidencio que no existe relación positiva entre la gestión del talento humano y las causas internas, asimismo se observó que se tiene una correlación positiva media de 0.021, la significancia fue de $= 0,896 > 0,05$, es por ello que se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alterna. Todos estos datos fueron comparados con Castellón (2019) quien concluyo que al tener una rotación del personal elevada no mantiene correlación acerca de la calidad del servicio, en este caso en particular se consideraron diferentes factores para dichas variables, las cuales fueron extraídas de las investigaciones teóricas y prácticas, como el nivel de salario, personal calificado, ambiente laboral, cumplimiento de contratos, cumplimiento de entrega, rapidez en atención de reclamos y preocupación por el bienestar de los trabajadores.

Asimismo, podemos contrastar estos resultados con la teoría de las expectativas, de Vroom (1960), quien señala la importancia de considerar las necesidades y expectativas de los trabajadores a la hora de programar los trabajos con la finalidad de favorecer el rendimiento, eficacia y eliminar el absentismo, renunciando provocando la rotación del personal; la organización debe tener en cuenta estos aspectos y motivar la conducta de los trabajadores y recompensarlas.

Asimismo, los colaboradores saben que deben tener comportamientos adecuados al momento de desempeñar sus funciones para poder tener una buena productividad.

VI. CONCLUSIONES

Luego de haber realizado el estudio estadístico y con relación a los resultados que se obtuvo en la investigación, se concluye lo siguiente:

1. Con relación al objetivo general de esta investigación, se evidencio que existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la rotación

del personal en la empresa JEMAVIL SAC, San Juan de Marcona, 2022, dado que el nivel de significancia fue $= 0,522 > 0,05$, donde se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula.

2. Con referencia al primer objetivo específico del estudio se verifico y encontró que existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la rotación interna en la empresa JEMAVIL SAC, San Juan de Marcona, 2022 obteniendo como resultado mediante el coeficiente de correlación de $=0.170$ y se tiene una correlación positiva considerable, asimismo se obtuvo un nivel de significancia de 0.295 .
3. Con referencia al objetivo específico 2 de la investigación, se comprobó que si existe relación positiva entre la variable gestión del talento humano y la rotación externa es de $= -0,077$ tiene una correlación negativa fuerte, asimismo se comprobó que el nivel de significancia Sig. $= 0,637 > 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula.
4. Acerca del objetivo específico 3 del estudio se verifico y encontró que, si existe relación positiva media entre la gestión del talento humano y la rotación del personal, es decir que si existe una relación positiva entre ambas variables de estudio.
5. De acuerdo a la tabla 16 se puede interpretar que el coeficiente de correlación para la variable gestión del talento humano y la rotación interna es de $= 0,021$ tiene una correlación positiva media, de igual manera se comprobó que el nivel de significancia Sig. $= 0,896 > 0,05$, lo que nos señala que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, por ello, existe relación positiva entre la gestión del talento humano y causas internas en la empresa JEMAVIL SAC, San Juan de Marcona, 2022.

VII. RECOMENDACIONES

1. A los funcionarios de la empresa, considerar la presente investigación para disminuir la rotación del personal a partir de la gestión del talento humano.
2. Se recomienda que en la empresa JEMAVIL S.A.C analice estrategias de como retener a sus colaboradores, de esta manera mejorar la productividad y

los trabajadores se sientan motivados, comprometidos y trabajen en base a los objetivos de la empresa.

3. Para implementar al área de recursos humanos, debemos detectar cuales son los puntos en los que se debe mejorar, ya que la rotación del personal como dice Idalberto Chiavenato es un efecto y las causas son diversas, son internas y externas por las que los colaboradores deciden renunciar a la empresa.
4. Basándose a la fórmula para obtener el porcentaje de rotación de la empresa JEMAVIL S.A.C se recomienda rediseñar las políticas de clima laboral, sueldos y salarios, como puestos o cargos para así disminuir el nivel de rotación que se tiene a la actualidad.
5. Tomar en cuenta la teoría de Maslow para poder satisfacer las necesidades de los trabajadores desde las necesidades fisiológicas y necesidades de autorrealización como brindar los EPPS adecuados hasta las oportunidades de crecimiento o línea de carrera que cubriría el último eslabón de la pirámide, de esta forma contar con trabajadores motivados e incentivados ya que un empleado feliz produce mucho más, partiendo bajo esa premisa la empresa debe apostar por reconocer cuáles son esas necesidades que no se está cubriendo.
6. Informar a los colaboradores las condiciones salariales y las condiciones de trabajo para conocer si se adapta a las expectativas del candidato, de esta forma evitar que el nuevo trabajador renuncie a la semana laborada porque la empresa no cumplió con las expectativas y evitar tener alta rotación del personal en la empresa.

REFERENCIAS

Adamsen, B. (2016). Talent and talent management as accidental designators or empty signifiers. DOI: https://doi.org/10.1057/9781137508676_8

Krishnan et al., (2016). Talent management and dynamic view of talent in small and médium enterprises. <https://fardapaper.ir/mohavaha/uploads/2017/10/Talent-management-and-dynamic-view-of-talent-in-small-and-medium-enterprises.pdf>

- Coll, F. (2020). La rotación de personal en una organización modelo Teal (2021) <https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/30908/La%20Rotaci%C3%B3n%20de%20Personal%20en%20una%20Organizaci%C3%B3n%20Modelo%20Teal.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Ramírez et al., (2018). Gestión del talento humano como estrategia organizacional en las pequeñas y medianas empresa. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6844336>
- Manpower (2018). Estudio ManpowerGroup sobre escasez del talento <https://www.manpowergroup.es/Estudio-ManpowerGroup-sobre-Escasez-de-Talento-2018-Solucionar-la-Escasez-de-Talento-Crear-Atraer-Compartir-y-Transformar>
- Narváez, L. (2017). Ante una alta rotación de colaboradores, aumente el valor de su propuesta. [https://www.ipsos.com/sites/default/files/2017-02/ante una alta rotacion de colaboradores aumente el valor de su propuesta.pdf](https://www.ipsos.com/sites/default/files/2017-02/ante%20una%20alta%20rotacion%20de%20colaboradores%20aumente%20el%20valor%20de%20su%20propuesta.pdf)
- Zulu et al., (2017) [The impact of staff turnover on organisational performance: A case of the three non-profit organisations in verulam \(Republic of South Africa\)](https://www.arabianjbm.com/pdfs/Arabian%20Journal%20of%20Business%20and%20Management%20Review%20(Oman%20Chapter)%20VOL%206%201%201%201.pdf) [https://www.arabianjbm.com/pdfs/Arabian%20Journal%20of%20Business%20and%20Management%20Review%20\(Oman%20Chapter\) OM VOL 6 1 1/1.pdf](https://www.arabianjbm.com/pdfs/Arabian%20Journal%20of%20Business%20and%20Management%20Review%20(Oman%20Chapter)%20VOL%206%201%201%201.pdf)
- Mawere S. (2017). The effect of employee turnover on performance: A case study of the KwaZulu-Natal Department of Arts and Culture, Tesis de magister, Universidad de KwaZulu-Natal. [https://researchspace.ukzn.ac.za/bitstream/handle/10413/16795/Ogony Steve Mawere 2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://researchspace.ukzn.ac.za/bitstream/handle/10413/16795/Ogony%20Steve%20Mawere%202017.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Velásquez, A. (2020). Gestión del talento humano y niveles de rotación en el sector financiero vehicular en la ciudad de Santo Domingo de los Tsáchilas. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31525/1/78%20GTH.pdf>

- Ames, R. (2022). Factores de atracción y retención del talento humano y su influencia en el compromiso organizacional DOI: <https://doi.org/10.17981/econcuc.43.1.2022.Org.1>
- León, R. (2018). Gestión del talento humano y la calidad de servicios en el Ministerio del Ambiente sede provincia de Napo (2018) <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/27897/1/22%20GTH.pdf>
- Macario, F. (2018) Rotación de personal y clima organizacional. Estudio realizado en una importadora de vidrios ubicada en la zona 7 de Quetzaltenango. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjrkd/2018/05/43/Macario-Fredy.pdf>
- Olivera, E. (2018). La Gestión del Talento Humano como instrumento de cambio para la integración de personal en la agencia Constructores del Banco de Crédito del Perú. <https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/1823/Elva%20Olivera%20Trabajo%20de%20Investigacion%20Bachiller%202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Huanchuire, V. (2018). Modelo de gestión de talento Humano por competencias dirigido a la Optimización de servicios de una empresa Contratista minera Arequipa 2018. Tesis de licenciatura, Universidad nacional de san Agustín de Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9328/llhuchym.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ricaldi, J. (2018). La gestión del talento humano y su influencia en la rotación del personal de la C.I.A. Minera Casapalca s.a. provincia de Huarochirí, lima – Perú. 2017. Tesis de licenciatura, Universidad privada Telesup. <https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/82/1/RICALDI%20VILLAJUAN%20OVIDIO%20ROBERTO.pdf>
- Cancho, Y. (2017) La rotación de personal y la productividad en la empresa Sociedad Minera Corona S.A. – Unidad Yauricocha. http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/800/047_41896070_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Castillón, R. (2019) Rotación de personal y la calidad del servicio logístico en la empresa de tercerización SLI SAC. Tesis de magister, Universidad nacional de San Marcos.
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10408/Castillon_fr.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- McGregor (1957) La gestión del talento humano como estrategia empresarial, Human talent management as a business strategy
http://mail.upagu.edu.pe/files_ojs/journals/27/articles/614/submission/review/614-133-2215-1-4-20190131.pdf
- Maslow, A. (1954) Motivación y personalidad, Motivation and personality. Third edition. <https://bataloso.com/wp-content/uploads/2021/09/Maslow-Abraham-Motivacion-Y-Personalidad.pdf>
- Chiavenato (2000). Administración de recursos humanos, quinta edición
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf
- Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. McGraw-Hill. <https://www.ebooks7-24.com:443/?il=9350>
- Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. McGraw-Hill. <https://www.ebooks7-24.com:443/?il=9350>
- Vroom, V. (1960). Paper la teoría de las expectativas de Vroom
<https://www.ulasalle.edu.bo/es/images/ulasalle/postgrado/geastioncapitalhumano2016/modulo3/PAPER-VROOM.pdf>
- McClelland, D. (1962). Estudio de la motivación humana.
<https://psicuagtab.files.wordpress.com/2012/06/mcclelland-david-estudio-de-la-motivacion-humana.pdf>

- Robbins et al., (2013). Comportamiento Organizacional. México: Pearson.
https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/2_Comportamiento_Organizacional_13_edicion.pdf
- Alan et al., (2018) Procesos y fundamentos de la investigación científica
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14232/1/Cap.4-Investigaci%C3%B3n%20cuantitativa%20y%20cualitativa.pdf>
- Gerena, L. (2020) Investigación aplicada. Una forma de conocer las realidades con evidencia científica. <https://es.calameo.com/read/004243589cb44e615e1ef>
- Hernández et al., (2014) Metodología de la investigación Sexta Edición
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Manterola et al., (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica.
https://www.researchgate.net/publication/330783393_Metodologia_de_los_tipos_y_disenos_de_estudio_mas_frecuentemente_utilizados_en_investigacion_clinica
- Ríos, R. (2017) Metodología para la investigación y redacción. Primera edición.
<https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/1662.pdf>
- Condori, P. (2020). Universo, población y muestra. Curso taller.
<https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
- Gómez, A. (2018) Muestreo estadístico <https://isdfundacion.org/2018/10/10/que-es-y-para-que-sirve-el-muestreo-estadistico/>
- Ramírez et al., (2019). Gestión del talento humano: Análisis desde el enfoque estratégico. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642019000600167
- López et al., (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa 1° Edición
https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf
- Yuni et al., (2014). Técnicas para investigar 2 Recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación, 2° Edición editorial Brujas

<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2016/01/T%c3%a9cnicas-para-investigar-2-Brujas-2014-pdf.pdf>

Tuapanta et al., (2017) Alfa de Cronbach para validar un cuestionario de uso de TIC en docentes universitarios <https://core.ac.uk/download/pdf/234578641.pdf>

Suescún et al., (2017). Análisis envolvente de datos para la medición de la eficiencia en instituciones de educación superior: una revisión del estado del arte <https://www.redalyc.org/pdf/4762/476255361007.pdf>

Anavitarte, E. (2018). La estadística descriptiva <https://academia-lab.com/2018/08/04/la-estadistica-descriptiva/>

Anavitarte, E. (2018). La estadística inferencial <https://academia-lab.com/2018/08/11/la-estadistica-inferencial/>

Cabrera et al., (2017). Comparación de potencias en pruebas estadísticas de normalidad, con datos escasos. Laboratorio de ingeniería y mantenimiento industrial FCEF y N, UNC, Argentina. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/FCEFyN/article/view/16775/17859>

Zumaque, A. (2021) Background sobre el estudio de potencia y sensibilidad para dieciséis pruebas de normalidad a diferentes niveles de No normalidad <https://repositorio.unicordoba.edu.co/bitstream/handle/ucordoba/4210/ZumaqueBallesterosAntonioElias.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS N° 1: Matriz de Consistencia

Título de la investigación: Gestión del talento humano y la rotación del personal en la empresa JEMAVIL SAC, San Juan de Marcona 2022

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología			
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Gestión del talento humano	Atracción de talentos	Reclutamiento de talentos	Tipo Likert			
¿De qué manera se relaciona la gestión del talento humano y la rotación de personal de la empresa JEMAVIL SAC en San Juan de Marcona 2022?	Determinar el nivel de relación entre la gestión del talento humano y la rotación del personal en la empresa JEMAVIL SAC en San Juan de Marcona 2022.	<p>H1 Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la rotación del personal en la empresa JEMAVIL SAC, San Juan de Marcona, 2022.</p> <p>H0 No existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la rotación del personal en la empresa JEMAVIL SAC, San Juan de Marcona, 2022.</p>			Comprometer talentos		Selección de talentos		
							competencias		
				Calidad de vida en el trabajo					
								Desarrollo de talentos	Socialización organizacional
									Programas de incentivo
									Remuneración
					Capacitación				
					Desarrollo de equipos				
				Desarrollo de talentos					

					Desarrollo organizacional		
			Rotación de personal	Rotación interna	Transferencia de puesto o departamento	Tipo Likert	
					Crecimiento de sus colaboradores		
					Competencias		
					Potencialidad		
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			Rotación externa		Cambios organizacionales
							Discrepancias laborales
							Mal desempeño
							Mejores oportunidades
¿De qué manera se relaciona la gestión del talento humano y la rotación interna de la empresa JEMAVIL SAC en San Juan de Marcona 2022?	Establecer el nivel de relación entre la gestión del talento humano y la rotación interna de la empresa JEMAVIL SAC en San Juan de Marcona 2022.	H1 Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la rotación interna de la empresa JEMAVIL SAC en San Juan de Marcona 2022.			Causas internas		Políticas salariales
							Política de beneficios sociales
							Clima organizacional

		H0 No existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la rotación interna de la empresa JEMAVIL SAC en San Juan de Marcona 2022.			Evaluación de desempeño	
¿De qué manera se relaciona la gestión del talento humano y la rotación externa de la empresa JEMAVIL SAC en San Juan de Marcona 2022?	Establecer el nivel de relación entre la gestión del talento humano y la rotación externa de la empresa JEMAVIL SAC en San Juan de Marcona 2022.	<p>H1 Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la rotación externa de la empresa JEMAVIL SAC en San Juan de Marcona 2022.</p> <p>H0 No existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la rotación externa de la empresa JEMAVIL SAC en San Juan de Marcona 2022.</p>		Causas externas	Motivos personales	
					Mercado laboral	
					Mejoras salariales	
					Crecimiento profesional	
¿De qué manera se relaciona la gestión del talento humano y las causas internas de la empresa JEMAVIL SAC en San Juan de Marcona 2022?	Establecer el nivel de relación entre la gestión del talento humano y las causas internas de la empresa JEMAVIL	H1 Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y las causas internas de la empresa JEMAVIL				

	SAC en San Juan de Marcona 2022.	SAC en San Juan de Marcona 2022. H0 No existe relación positiva entre la gestión del talento humano y las causas internas de la empresa JEMAVIL SAC en San Juan de Marcona 2022.				
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS				
Tipo de investigación: Nivel: Correlacional. Enfoque: Cuantitativo. Diseño: No experimental, transversal descriptivo-correlacional	Población 40 trabajadores de la empresa. Muestra: 40 trabajadores de la empresa. Muestreo: Probabilística.	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario				

Anexo N° 2: Matriz de operacionalización

Variable: Gestión del talento humano

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Gestión del Talento humano	Según Chiavenato (2019), lo establece como un conjunto de políticas y prácticas requeridas para gestionar puestos en áreas gerenciales relacionados con las personas y recursos; tomando en consideración el proceso de reclutar, seleccionar, capacitar, y evaluar el desempeño.	La variable rotación del personal fue operacionalizada a través de 3 indicadores:	Atracción de Talentos	Reclutamiento de talentos	1	Ordinal
				Selección de talentos	2 – 3	
				Competencias	4	
		Comprometer talentos	Atracción de talentos, comprometer talentos y desarrollo de talentos.	Calidad de vida en el trabajo	5 - 6	
				Socialización organizacional	7	
				Programas de incentivo	8	
				Remuneración	9 - 10	
		Desarrollo de talentos		Capacitación	11 – 12	
				Desarrollo de equipos	13 – 14	
Desarrollo de talentos	15 – 16					

				Desarrollo organizacional	17 - 18	
--	--	--	--	---------------------------	---------	--

Anexo N° 3: Matriz de operacionalización

Variable: Rotación del personal

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Rotación del personal	Es la rotación de personal (o turnover) es el resultado de la salida de un empleado y la contratación de otro para que ocupe su lugar en el trabajo. La salida del personal puede ser resultado del ímpetu del empleado o de la decisión (Chiavenato, 2019).	La variable gestión del talento humano fue operacionalizada a través de 4 indicadores: Rotación interna, Rotación Externa, Causas internas y causas externas; cada uno con sus indicadores	Rotación interna	Transferencia de puesto o departamento	1 – 2	Ordinal
				Crecimiento de sus colaboradores	3 – 4	
				Competencias	5	
				Potencialidad	6	
			Rotación externa	Cambios organizacionales	7	
				Discrepancias laborales	8	
				Mal desempeño	9	
				Mejores Oportunidades	10	
			Causas internas	Políticas salariales	11 – 12	

				Política de beneficios sociales	13	
				Clima Organizacional	14	
				Evaluación de desempeño	15	
			Causas externas	Motivos personales	16 – 17	
				Mercado laboral	18	
				Mejoras salariales	19	
				Crecimiento Profesional	20 -21	

Anexo N° 4: Cuestionarios



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO SOBRE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA ROTACIÓN DEL PERSONAL DE LA EMPRESA JEMAVIL S.A.C., SAN JUAN DE MARCONA, 2022.

El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación, cuyo propósito es recabar información de los colaboradores de la empresa JEMAVIL S.A.C. Marcona, con la finalidad de identificar cómo se relaciona la gestión del talento humano con la rotación del personal.

Puesto:

Según la situación actual que presenta la empresa, marque con una "x" la alternativa que considere la adecuada:

Escala de valoración	1	2	3	4	5
	(N)	(CN)	(AV)	(CS)	(S)
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Variable: Gestión del talento humano		Escala de valoración					
Dimensiones	Indicadores	1	2	3	4	5	
		N	C N	AV	CS	S	
Atracción de talento	Reclutamiento de talento						
	1	Considera usted que la atracción de talento dentro de la empresa se da de manera constante					
	Selección de talento						
	2	Considera usted que el personal de selección de gestión de talento es el adecuado.					
	3	Considera usted que cumple con el perfil para el puesto para el que fue seleccionado					
Competencias							

	4	Cree usted que las competencias son indicadores para comenzar una línea de carrera en la empresa.					
Comprometer talentos	Calidad de vida en el trabajo						
	5	Considera que la calidad de vida en el trabajo es adecuada.					
	6	Considera que la calidad de vida en el trabajo afecta al empleado.					
	Socialización organizacional						
	7	Usted cree que hay apoyo y colaboración entre sus compañeros de trabajo					
	Programas de incentivo						
	8	La empresa realiza programas de incentivo para retener a sus trabajadores.					
	Remuneración						
	9	Considera que la remuneración es adecuada a sus funciones de trabajo.					
	10	Considera que una buena remuneración incentiva al trabajador.					
Desarrollo de talentos	Capacitación						
	11	Cree usted que las capacitaciones al ingreso de labores son adecuadas.					
	12	Cree usted que deben brindar capacitaciones cada cierto tiempo.					
	Desarrollo de equipos						
	13	El área de gestión de talentos realiza actividades para el desarrollo del mismo.					
	14	En diferentes tareas existe eficacia en el desarrollo de equipos.					
	Desarrollo de talentos						
	15	Cree usted que existe un buen desarrollo de talentos.					
16	Cuando usted realiza un buen trabajo obtiene reconocimiento						

	Desarrollo organizacional						
17	Considera que la empresa realiza un buen desarrollo organizacional.						
18	Usted se siente identificado con la mejora continua organizacional.						

Variable: Rotación del personal			Escala de valoración				
Dimensiones	Indicadores		1	2	3	4	5
			N	CN	AV	CS	S
Rotación interna	Transferencia de puesto o departamento						
	1	En la empresa se da cada cierto tiempo transferencia de puesto.					
	2	En la empresa cuando existe rotación interna es para la mejora del colaborador.					
	Crecimiento de sus colaboradores						
	3	Considera usted que el crecimiento de los colaboradores incentiva a seguir perteneciendo a la empresa.					
	4	La empresa piensa en el crecimiento de sus colaboradores.					
	Competencias						
	5	El crecimiento de los colaboradores son medidos por las competencias, habilidades que tienen.					
	Potencialidad						
	6	El potencial de cada trabajador es adecuado respecto a las funciones que desempeñan.					
Rotación externa	Cambios organizacionales						
	7	Los cambios organizacionales son adecuados para el cumplimiento de la misión de la empresa.					
	Discrepancias laborales						
	8	El área de gestión de talentos interviene cuando surgen discrepancias laborales.					

	Mal desempeño					
	9	Cree usted que por un mal desempeño del trabajador es necesario un despido.				
	Mejores oportunidades					
	10	Los trabajadores prefieren renunciar por mejores oportunidades.				
Causas internas	Políticas salariales					
	11	Las políticas salariales que ofrece la empresa son de acuerdo al mercado.				
	12	Está usted conforme con las políticas salariales de la empresa.				
	Política de beneficios sociales					
	13	Considera usted la empresa gestiona una buena política de beneficios sociales				
	Clima organizacional					
	14	Dentro de la empresa existe un buen clima organizacional.				
	Evaluación de desempeño					
15	La evaluación de desempeño debe realizarle cada cierto tiempo.					
Causas externas	Motivos personales					
	16	Los trabajadores suelen renunciar por motivos personales.				
	17	La empresa cuando cesa al personal obliga a colocar en su carta de renuncia motivos personales.				
	Mercado laboral					
	18	Considera usted que la oferta laboral en el mercado es mejor				
	Mejoras salariales					
	19	Cree que otras empresas ofertan mejoras salariales.				
Crecimiento profesional						

	20	Considera que tener línea de carrera dentro de la empresa es bueno.					
	21	Considera usted que el crecimiento profesional debe ser para personas sin estudios superiores.					

Anexo N° 5: Validaciones por expertos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Gestión del talento humano y la rotación del personal de la empresa JEMAVIL S.A.C., San Juan de Marcona, 2022.

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto:	Dra. Calanchez Urribarri, África
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Especialidad:	Administración
Instrumento de evaluación:	Cuestionario de la variable: Gestión del talento humano.
Autor (s) del instrumento (s):	- Bach. Panchillo Chacñama, Luz Mary - Bach. Salcedo Escriba, Tatiana Elizabeth

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					x

INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN. 46

Lugar y fecha: Lima, 01/10/2022



Dra. Africa Calanchuez Urribarral
C.E. 000573626
Docente investigadora

Firma y sello

Observaciones: _____



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Gestión del talento humano y la rotación del personal de la empresa JEMAVIL S.A.C., San Juan de Marcona, 2022.

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. Calanchez Urribarri, África

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: Cuestionario de la variable: Rotación del personal.

Autor (s) del instrumento (s):

- Bach. Panchillo Chacñama, Luz Mary
- Bach. Salcedo Escriba, Tatiana Elizabeth

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales				x	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					x

INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					x
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

46

Lugar y fecha: Lima, 01/10/2022


 Dra. Africa Colancho Urrutia
 CE. 000573626
 Docente investigadora

Firma y sello

Observaciones: _____



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Gestión del talento humano y la rotación del personal de la empresa JEMAVIL S.A.C., San Juan de Marcona, 2022.

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto:	Dr. Chávez Vera, Kerwin
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Especialidad:	Administración
Instrumento de evaluación:	Cuestionario de la variable: Gestión del talento humano.
Autor (s) del instrumento (s):	- Bach. Panchillo Chacñama, Luz Mary - Bach. Salcedo Escriba, Tatiana Elizabeth

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X

INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					1	35
					47	

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

47



 Dr. Kerwin José Chávez Vera
 C.E. 003058624
 Docente Investigador*

Lugar y fecha: Lima, 01/10/2022

Firma y sello

Observaciones: _____

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Gestión del talento humano y la rotación del personal de la empresa JEMAVIL S.A.C., San Juan de Marcona, 2022.

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Chávez Vera, Kerwin

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: Cuestionario de la variable: Rotación del personal.

Autor (s) del instrumento (s):

- Bach. Panchillo Chacñama, Luz Mary
- Bach. Salcedo Escriba, Tatiana Elizabeth

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X

COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:				X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X
PUNTAJE TOTAL					47

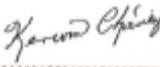
(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

47



 Dr. Kerwin José Chávez Vera
 C.E. 003050624
 Docente Investigador*

Lugar y fecha: Lima, 01/10/2022

 Firma y sello

Observaciones: _____



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Gestión del talento humano y la rotación del personal de la empresa JEMAVIL S.A.C., San Juan de Marcona, 2022.

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. Villamares Hernández, Ericka Janet
Institución donde labora: Universidad San Juan Bautista
Especialidad: Ciencias Empresariales
Instrumento de evaluación: Cuestionario de la variable: Gestión del talento humano.
Autor (s) del instrumento (s):
- Bach. Panchillo Chacñama, Luz Mary
- Bach. Salcedo Escriba, Tatiana Elizabeth

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					X

CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:				X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.				X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.			X	
PUNTAJE TOTAL					48

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

48

Lugar y fecha: Lima, 01 de octubre, 2022



Dra. Ericka Villamares Hernández

Ciencias Empresariales

Observaciones: _____

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Gestión del talento humano y la rotación del personal de la empresa JEMAVIL S.A.C., San Juan de Marcona, 2022.

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. Villamares Hernández, Ericka Janet

Institución donde labora: Universidad San Juan Bautista

Especialidad: Ciencias Empresariales

Instrumento de evaluación: Cuestionario de la variable: Rotación del personal.

Autor (s) del instrumento (s):

- Bach. Panchillo Chacñama, Luz Mary
- Bach. Salcedo Escriba, Tatiana Elizabeth

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X

COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:						X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.						X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.						X
PUNTAJE TOTAL							48

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

48



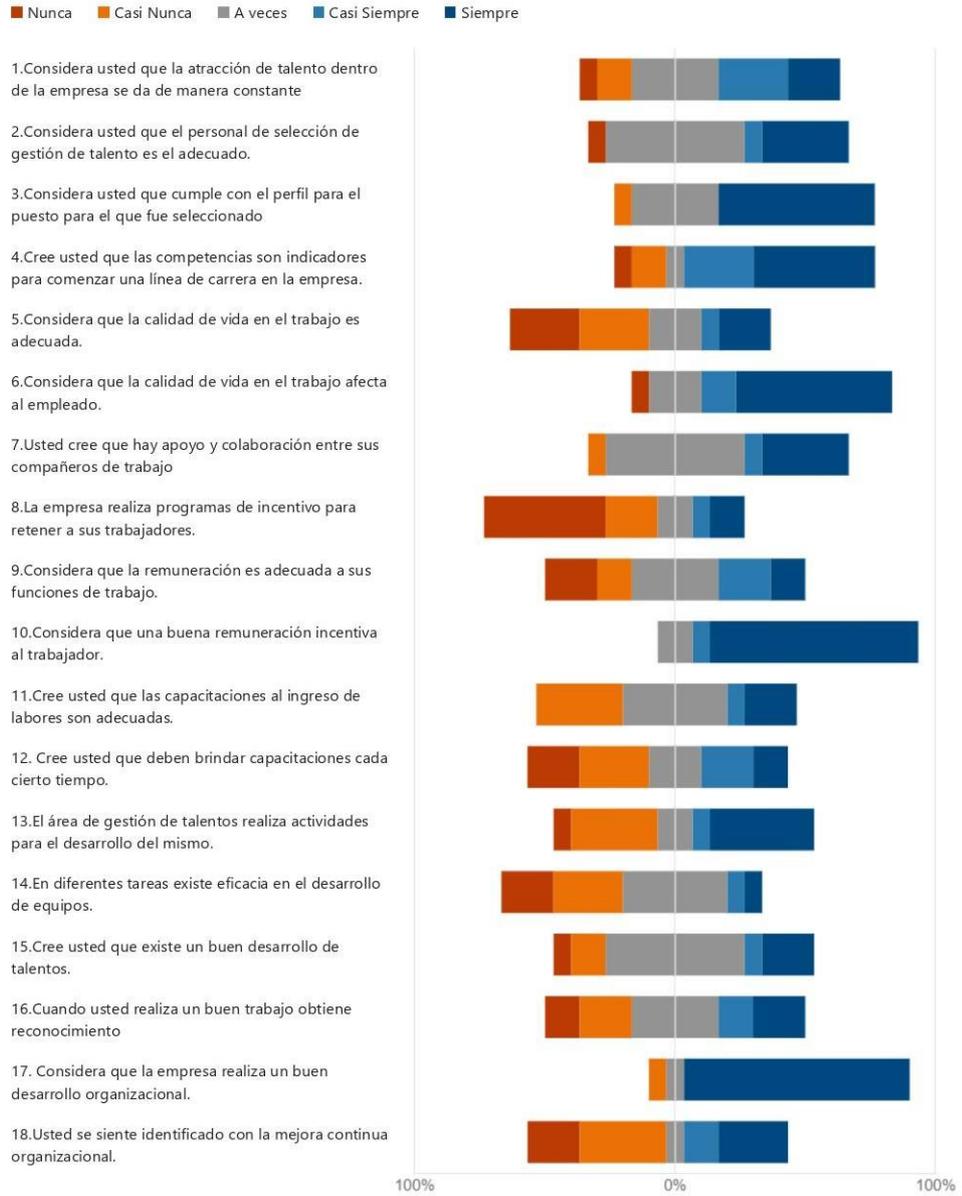
Lugar y fecha: Lima, 01 de octubre, 2022

Dra. Ericka Villamares Hernández

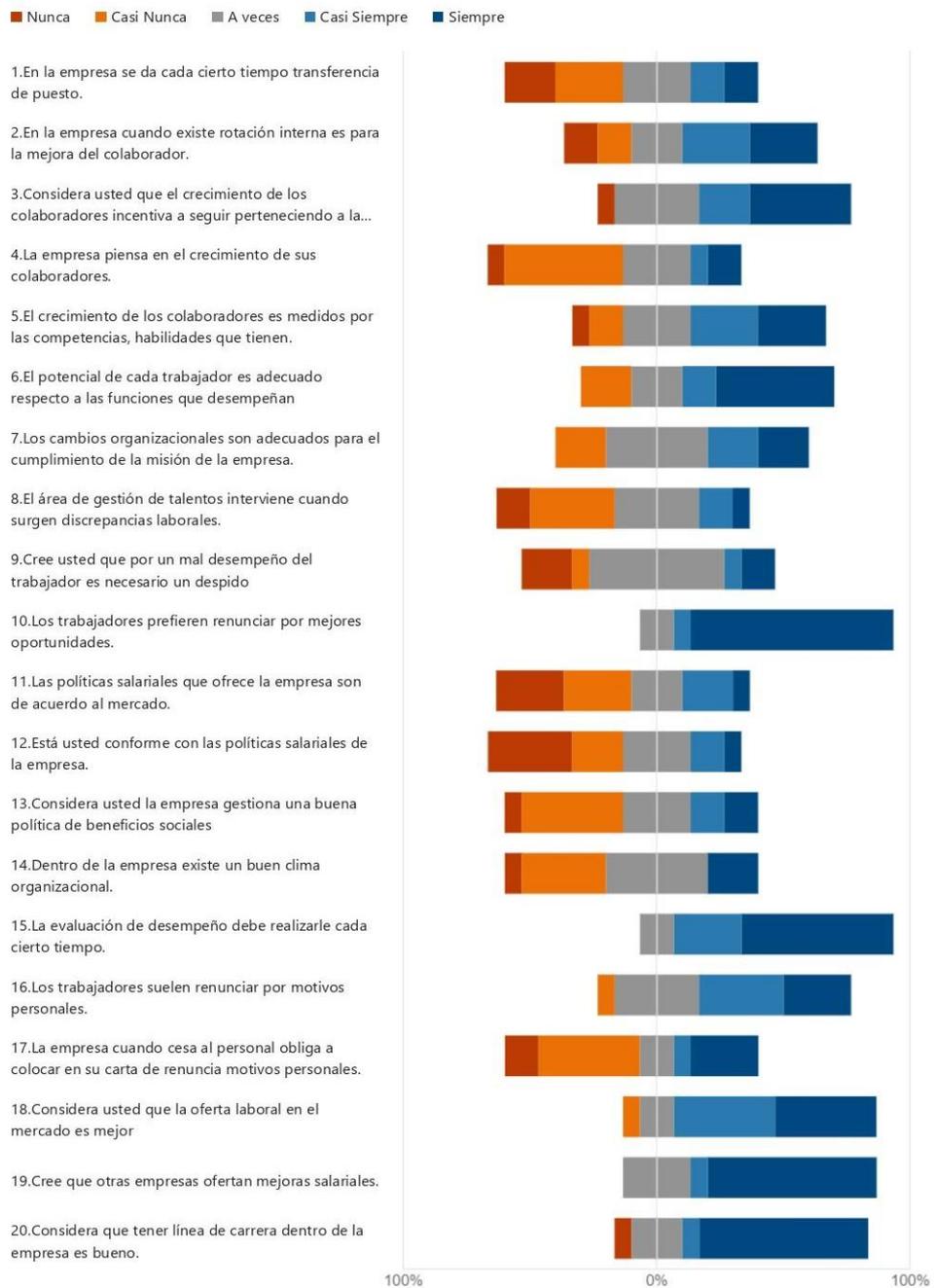
Ciencias Empresariales

Observaciones: _____

1. Gestion del Talento Humano



2. Rotación del Personal



RIESGOS ELECTRICOS

El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación, cuyo propósito es recabar información de los colaboradores de la empresa JEMAVIL S.A.C. Marcona, 2022 con la finalidad de identificar cómo se relaciona la gestión del talento humano con la rotación del personal.

* Obligatorio

1. Gestion del Talento Humano *

	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1.Considera usted que la atracción de talento dentro de la empresa se da de manera constante	<input type="radio"/>				
2.Considera usted que el personal de selección de gestión de talento es el adecuado.	<input type="radio"/>				
3.Considera usted que cumple con el perfil para el puesto para el que fue seleccionado	<input type="radio"/>				
4.Cree usted que las competencias son indicadores para comenzar una línea de carrera en la empresa.	<input type="radio"/>				

<https://forms.office.com/Pages/DesignPageV2.aspx?origin=NeoPortalPage&subpage=design&id=3HXQI2IXPEORR2TBj6Uy6tCYyh2yqx9ChRS1...> 1/5

CUESTIONARIO: GESTION DEL TALENTO HUMANO Y ROTACION DEL PERSONAL

El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación, cuyo propósito es recabar información de los colaboradores de la empresa JEMAVIL S.A.C. Marcona, 2022 con la finalidad de identificar cómo se relaciona la gestión del talento humano con la rotación del personal.

* Obligatoria

1. Gestion del Talento Humano *

	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1.Considera usted que la atracción de talento dentro de la empresa se da de manera constante	<input type="radio"/>				
2.Considera usted que el personal de selección de gestión de talento es el adecuado.	<input type="radio"/>				
3.Considera usted que cumple con el perfil para el puesto para el que fue seleccionado	<input type="radio"/>				
4.Cree usted que las competencias son indicadores para comenzar una línea de carrera en la empresa.	<input type="radio"/>				
5.Considera que la calidad de vida en el trabajo es adecuada.	<input type="radio"/>				
6.Considera que la calidad de vida en el trabajo afecta	<input type="radio"/>				

al empleado.

7.Usted cree que hay apoyo y colaboración entre sus compañeros de trabajo

8.La empresa realiza programas de incentivo para retener a sus trabajadores.

9.Considera que la remuneración es adecuada a sus funciones de trabajo.

10.Considera que una buena remuneración incentiva al trabajador.

11.Cree usted que las capacitaciones al ingreso de labores son adecuadas.

12. Cree usted que deben brindar capacitaciones cada cierto tiempo.

13.El área de gestión de talentos realiza actividades

al empleado.

7.Usted cree que hay apoyo y colaboración entre sus compañeros de trabajo

8.La empresa realiza programas de incentivo para retener a sus trabajadores.

9.Considera que la remuneración es adecuada a sus funciones de trabajo.

10.Considera que una buena remuneración incentiva al trabajador.

11.Cree usted que las capacitaciones al ingreso de labores son adecuadas.

12. Cree usted que deben brindar capacitaciones cada cierto tiempo.

13.El área de gestión de talentos realiza actividades

2. Rotación del Personal *

	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1.En la empresa se da cada cierto tiempo transferencia de puesto.	<input type="radio"/>				
2.En la empresa cuando existe rotación interna es para la mejora del colaborador.	<input type="radio"/>				
3.Considera usted que el crecimiento de los colaboradores incentiva a seguir perteneciendo a la empresa.	<input type="radio"/>				
4.La empresa piensa en el crecimiento de sus colaboradores.	<input type="radio"/>				
5.El crecimiento de los colaboradores es medidos por las competencias , habilidades que tienen.	<input type="radio"/>				
6.El potencial de cada trabajador es					

adecuado respecto a las funciones que desempeñan

7.Los cambios organizacionales son adecuados para el cumplimiento de la misión de la empresa.

8.El área de gestión de talentos interviene cuando surgen discrepancias laborales.

9.Cree usted que por un mal desempeño del trabajador es necesario un despido

10.Los trabajadores prefieren renunciar por mejores oportunidades.

11.Las políticas salariales que ofrece la empresa son de acuerdo al mercado.

12.Está usted conforme con las políticas salariales de

la empresa.

13. Considera usted la empresa gestiona una buena política de beneficios sociales

14. Dentro de la empresa existe un buen clima organizacional.

15. La evaluación de desempeño debe realizarse cada cierto tiempo.

16. Los trabajadores suelen renunciar por motivos personales.

17. La empresa cuando cesa al personal obliga a colocar en su carta de renuncia motivos personales.

18. Considera usted que la oferta laboral en el mercado es mejor

19. Cree que otras empresas

Anexo N° 6: Carta de aceptación

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

20 de SEPTIEMBRE del 2022

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Lima Norte-Lima

A través del presente, Villanueva Diaz, Jesús Manuel, identificado (a) con DNI N° 19229540 representante de la empresa JEMAVIL S.A.C. con el cargo de Gerente General, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

a) *Panchillo Chacñama, Luz Mary*

b) *Salcedo Escriba, Tatiana Elizabeth*

Están autorizadas para:

a) *Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada “Gestión del talento Humano y la rotación del personal en la empresa JEMAVIL S.A.C. en el distrito San Juan de Marcona, 2022”*

~~Si~~ No

b) *Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo*

~~Si~~ No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,


VILLANUEVA DIAZ, JESUS MANUEL
Gerente General
JEMAVIL S.A.C.

Villanueva Diaz, Jesús Manuel

Gerente General

Anexo N° 7: Matriz de datos

GESTION DEL TALENTO HUMANO																					
5= (S) Siempre. 4= (CS) Casi siempre. 3= (AV) A veces. 2= (CN) Casi nunca. 1= (N) Nunca																					
CUESTIONARIO 1																					
Ítems	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18			
Encuestas	Reclutamiento de talento	Selección de talento 1	Selección de talento 2	Competencias	Calidad de vida en el trabajo 1	Calidad de vida en el trabajo 2	Socialización organizacional	Programas de incentivo	Remuneración 1	Remuneración 2	Capacitación 1	Capacitación 2	Desarrollo de equipos 1	Desarrollo de equipos 2	Desarrollo de talentos 1	Desarrollo de talentos 2	Desarrollo organizacional 1	Desarrollo organizacional 2	TOTAL	PROMEDIO	
	1	1	3	5	2	1	5	5	1	1	5	4	4	5	1	3	3	5	1	55.00	3
	2	3	5	5	4	3	4	2	3	2	5	3	3	3	2	3	3	3	2	58.00	3
	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89.00	5
	4	3	3	5	3	3	5	3	2	5	5	3	4	5	3	3	3	5	2	65.00	4
	5	2	3	5	5	4	5	4	2	3	5	2	4	2	3	4	1	5	1	60.00	3
	6	3	3	3	4	4	3	3	1	2	3	2	1	2	1	2	3	5	5	50.00	3
	7	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	87.00	5
	8	3	3	3	5	1	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	1	5	3	58.00	3
	9	4	3	3	4	1	5	3	1	1	5	2	1	2	2	3	2	5	2	49.00	3
	10	4	3	3	4	1	5	3	1	1	5	2	1	2	2	3	2	5	2	49.00	3
	11	3	3	3	5	2	5	3	1	3	4	3	3	2	2	3	2	5	2	54.00	3
	12	5	5	5	5	5	3	5	1	3	5	3	2	5	3	2	5	5	4	71.00	4
	13	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	75.00	4
	14	4	4	5	5	3	3	5	2	4	5	5	4	5	1	5	4	5	5	74.00	4
	15	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	87.00	5
	16	3	3	5	3	3	5	3	2	5	5	3	4	5	3	3	3	5	2	65.00	4
	17	2	3	5	5	4	5	4	2	3	5	2	3	2	3	4	1	5	1	59.00	3
	18	3	3	3	4	4	3	3	1	2	3	2	1	2	1	2	3	5	5	50.00	3
	19	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	85.00	5

20	3	3	3	5	2	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	1	5	3	59.00	3
21	3	3	3	4	1	5	3	2	1	5	2	1	2	2	4	2	5	2	50.00	3
22	4	3	3	4	1	5	3	1	2	5	2	1	2	2	3	2	5	2	50.00	3
23	3	3	3	5	2	5	3	1	3	4	3	3	2	3	3	2	5	2	55.00	3
24	5	5	5	5	5	3	5	1	3	5	3	1	5	3	3	5	5	4	71.00	4
25	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	75.00	4
26	4	4	5	5	3	3	5	2	4	4	5	4	5	1	5	5	5	5	74.00	4
27	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	85.00	5
28	1	3	5	2	1	5	5	1	1	5	4	4	5	1	3	3	5	1	55.00	3
29	3	5	5	4	3	4	2	3	2	5	4	3	3	2	3	3	3	2	59.00	3
30	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89.00	5
31	3	3	5	3	3	5	3	2	5	4	3	4	4	3	4	3	5	2	64.00	4
32	2	3	5	5	4	5	5	2	3	5	2	4	2	3	5	1	4	1	61.00	3
33	1	3	5	2	1	5	4	1	1	5	5	4	5	1	3	3	5	1	55.00	3
34	3	5	5	4	3	4	2	3	2	4	4	3	3	2	3	3	3	2	58.00	3
35	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89.00	5
36	3	4	4	3	3	5	3	2	5	5	3	4	5	3	3	3	5	2	65.00	4
37	3	3	3	5	3	4	3	1	3	4	3	3	2	3	3	2	5	2	55.00	3
38	5	5	5	5	5	3	5	1	4	4	3	1	5	3	3	5	5	4	71.00	4
39	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	73.00	4
40	4	4	5	5	3	2	5	3	4	4	5	4	5	2	5	5	4	5	74.00	4
Varian	1.33	0.91	0.81	0.88	2.08	0.75	1.10	2.20	1.87	0.33	1.28	1.73	1.78	1.34	0.97	1.95	0.32	2.35		23.99

ROTACION DEL PERSONAL																						
5= (S) Siempre. 4= (CS) Casi siempre. 3= (AV) A veces. 2= (CN) Casi nunca. 1= (N) Nunca																						
CUESTIONARIO 2																						
Ítems	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	TOTAL

Encuentros	Transferencia de puestos o departamento 1	Transferencia de puestos o departamento 2	Crecimiento de sus colaboradores 1	Crecimiento de sus colaboradores 2	Competencias	Potencialidad	Cambios organizacionales	Discrepancias laborales	Mal desempeño	Mejores oportunidades	Políticas salariales 1	Políticas salariales 2	Política de beneficios sociales	Clima organizacional	Evaluación de desempeño	Motivos personales 1	Motivos personales 2	Mercado laboral	Mejoras salariales	Crecimiento profesional 1	Crecimiento profesional 2		PROMEDIO
1	2	3	5	5	4	5	5	2	3	5	2	4	2	3	5	1	4	1	5	1	4	71.00	3
2	1	3	5	2	1	5	4	1	1	5	5	4	5	1	3	3	5	1	5	3	3	66.00	3
3	3	5	5	4	3	4	2	3	2	4	4	3	3	2	3	3	3	2	3	5	3	69.00	3
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	101.00	5
5	3	4	4	3	3	5	3	2	5	5	3	4	5	3	3	3	5	2	4	3	3	75.00	4
6	3	3	3	5	3	4	3	1	3	4	3	3	2	3	3	2	5	2	5	5	2	67.00	3
7	5	5	5	5	5	3	5	1	4	4	3	1	5	3	3	5	5	4	3	5	2	81.00	4
8	3	3	3	1	4	5	3	1	5	5	1	1	2	3	5	5	5	3	5	3	4	70.00	3
9	1	1	5	2	2	3	4	2	3	4	2	1	2	2	5	4	2	4	3	5	3	60.00	3
10	1	1	5	2	1	2	4	2	3	4	2	1	2	2	5	4	2	4	3	5	2	57.00	3
11	3	4	3	3	2	3	3	3	3	5	2	3	3	2	3	5	5	3	5	5	2	70.00	3
12	2	3	5	2	5	4	5	5	1	5	3	4	5	5	5	3	5	3	5	4	3	82.00	4
13	5	5	4	4	5	5	4	4	1	4	3	5	4	3	4	4	2	4	5	5	2	82.00	4
14	5	4	5	5	4	5	3	4	3	5	4	3	2	5	5	3	1	3	5	5	1	80.00	4
15	3	3	4	3	3	3	3	4	3	5	2	3	4	1	5	3	3	5	4	5	2	71.00	3
16	3	4	5	3	3	4	2	3	4	4	1	3	2	3	3	4	2	2	4	3	3	65.00	3
17	2	3	4	2	3	4	4	2	1	5	3	1	3	2	4	1	2	4	5	5	2	62.00	3
18	4	4	1	3	4	5	4	3	3	3	4	3	5	5	4	3	1	3	3	5	2	72.00	3
19	3	3	3	1	4	5	3	1	5	4	1	2	2	2	5	5	5	3	5	3	4	69.00	3
20	3	3	3	4	4	3	3	1	2	3	2	1	2	1	2	3	5	5	3	5	3	61.00	3
21	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	2	97.00	5
22	3	3	3	5	1	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	1	5	3	5	5	2	70.00	3
23	4	3	3	4	1	5	3	1	1	5	2	1	2	2	3	2	5	2	4	4	3	60.00	3
24	4	3	3	4	1	5	3	1	1	5	2	1	2	2	3	2	5	2	5	5	2	61.00	3
25	3	3	3	5	2	5	3	1	3	4	3	3	2	2	3	2	5	2	5	4	3	66.00	3
26	5	5	5	5	5	3	5	1	3	5	3	2	5	3	2	5	5	4	5	5	2	83.00	4
27	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	5	5	1	86.00	4
28	4	4	5	5	3	3	5	2	4	5	5	4	5	1	5	4	5	5	5	5	2	86.00	4
29	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	97.00	5
30	2	3	4	2	4	3	4	2	1	5	3	1	3	2	4	2	2	4	5	5	2	63.00	3
31	4	4	5	3	4	5	4	3	3	3	4	2	5	4	4	3	1	2	3	5	2	73.00	3
32	3	3	2	1	5	5	3	1	5	5	1	2	1	2	5	5	4	3	4	3	4	67.00	3

33	1	2	5	3	2	2	5	2	3	4	3	1	2	1	4	4	2	4	3	5	3	61.00	3
34	3	4	3	3	3	3	2	3	3	5	3	3	3	1	5	3	3	5	5	5	2	70.00	3
35	3	4	4	3	3	4	2	2	4	5	1	3	3	3	4	3	2	2	4	3	3	65.00	3
36	2	3	4	3	4	4	3	2	1	4	3	1	2	2	4	3	3	4	5	5	2	64.00	3
37	4	3	5	2	4	4	4	3	2	3	4	4	3	5	4	3	1	3	3	5	2	71.00	3
38	3	3	4	1	5	4	3	1	5	5	1	2	2	3	5	5	5	3	5	3	4	72.00	3
39	1	3	5	2	1	2	3	2	3	5	2	1	2	4	5	4	3	4	3	5	2	62.00	3
40	1	2	5	2	2	1	3	2	3	3	2	2	3	2	4	4	2	4	3	5	2	57.00	3
Varian	1.63	1.08	1.09	1.85	1.86	1.18	0.87	1.68	1.77	0.51	1.52	1.73	1.69	1.58	0.92	1.48	2.34	1.35	0.79	1.01	0.62		1

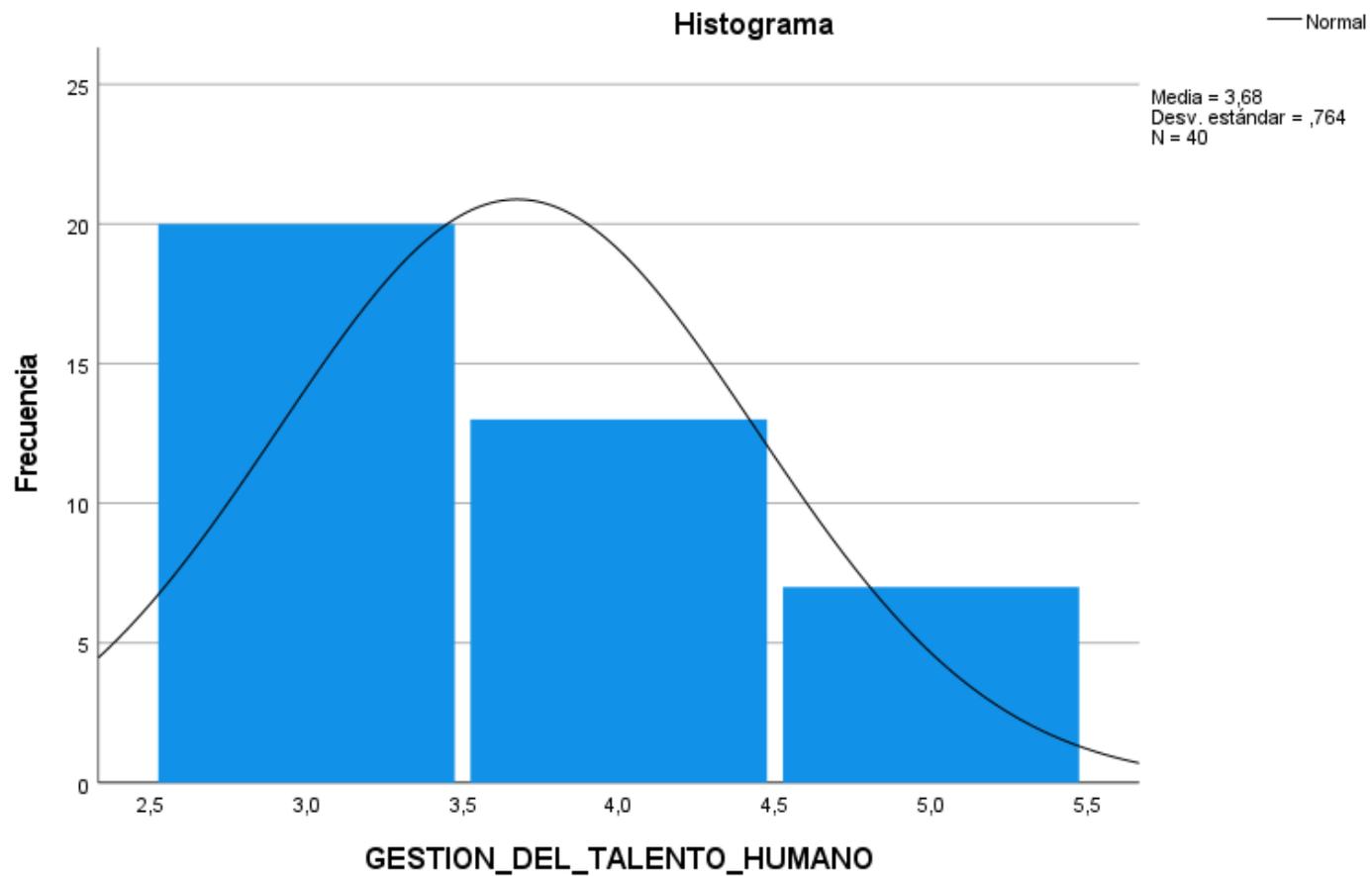
Anexo N° 8: Coeficiente de Cronbach

Nivel de fiabilidad	Valor alfa de Cronbach
Excelente	0.90 – 1.00
Muy bueno	0.80 – 0.89
Bueno	0.70 – 0.79
Regular	0.60 – 0.69
Deficiente	0.50 – 0.59
Nula	< 0.50

Anexo N° 9: Tabla de criterios utilizados para la interpretación de la significancia.

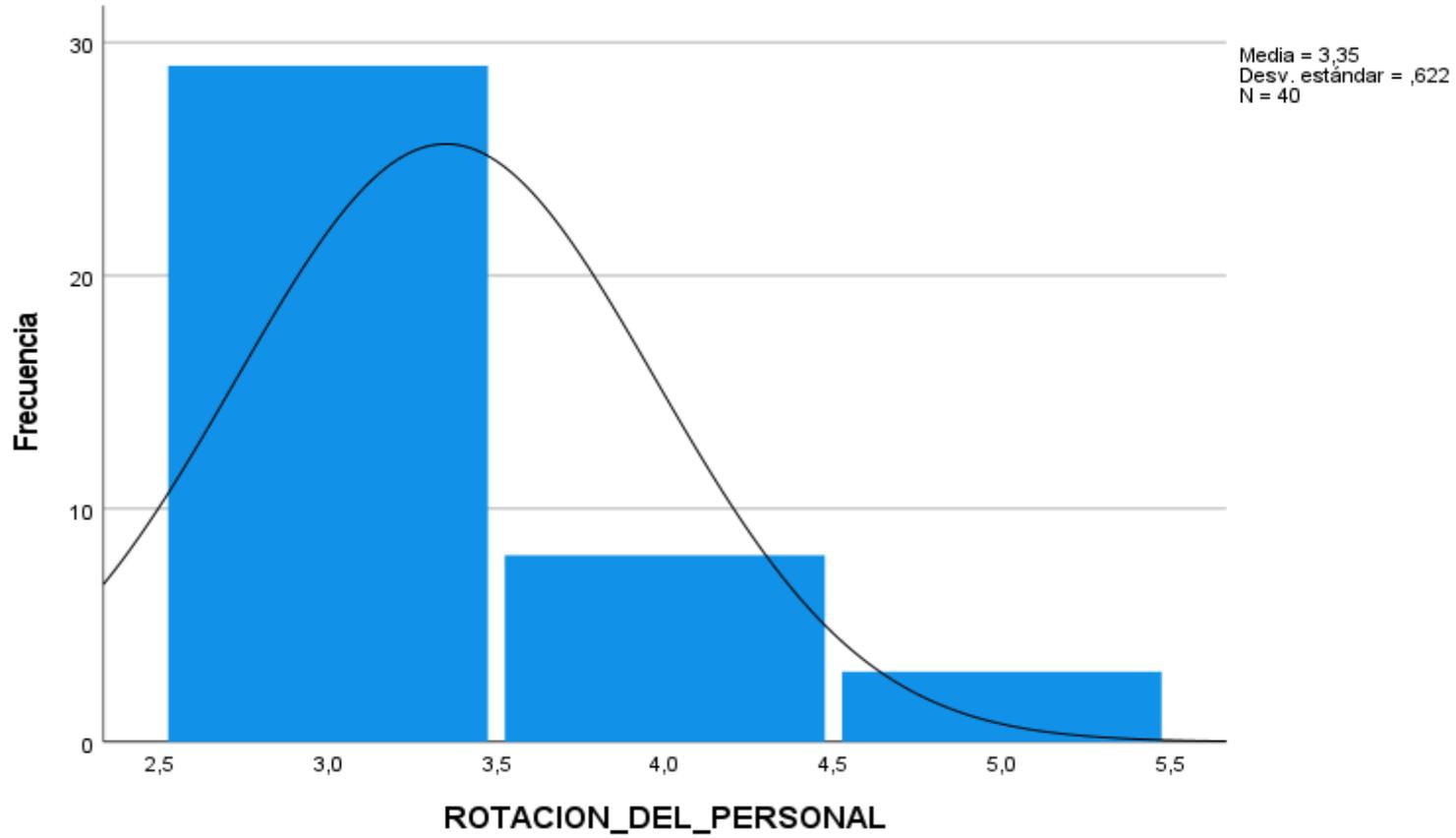
Rangos	Magnitud
- 0.91 a - 1.00	Negativa perfecta
- 0.76 a - 0.90	Negativa muy fuerte
- 0.51 a - 0.75	Negativa considerable
- 0.11 a - 0.50	Negativa media
- 0.01 a - 0.10	Negativa débil
0	Sin correlación
+ 0.01 a + 0.10	Positiva débil
+ 0.11 a + 0.50	Positiva media
+ 0.51 a + 0.75	Positiva considerable
+ 0.76 a + 0.90	Positiva muy fuerte
+ 0.91 a + 1.00	Positiva perfecta

Anexo N° 10: Histograma de ambas variables



Histograma

— Normal



Anexo N° 11: Confiabilidad del instrumento y fiabilidad de ambas variables.

Fiabilidad

		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido	0	,0
Total		40	100,0

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

Estadística de fiabilidad variable gestión del talento humano

Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	18

Estadística de fiabilidad variable Rotación del personal

Alfa de Cronbach	N de elementos
,799	21

Anexo N° 12 Prueba de normalidad

Por tal motivo se plantea las siguientes hipótesis:

H0: Los datos siguen una distribución normal

H1: Los datos no siguen una distribución normal

Para la explicación de los resultados se tomarán en cuenta la siguiente tabla:

Criterios para la prueba de normalidad

Nivel De Significancia	Prueba De Normalidad	Estadístico De Prueba	Regla De Decisión
NC = 0.95 (nivel de confianza)	Si n > 50 Se aplica kolmogorov -smirnov.	Si p—valor < 0.05	Si el valor sig. es < 0,05 Se rechaza la hipótesis nula
α = 0.05 (margen de error)	Si n <50 Se aplica shapiro -wilk (n = población)	Si p—valor > 0.05 Se acepta la H0 y ^s se rechaza la H1	Si el valor sig. es > 0,05 Se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna

Nota: La tabla muestra los criterios de interpretación de prueba de normalidad

Resultados de la prueba de normalidad

Prueba de normalidad			
Shapiro-Wilk			
Gestión del talento Humano	Estadístico	gl	Sig.
	,759	40	,000
Rotación del personal	,601	40	,000

Nota: La tabla muestra la prueba de normalidad realizada a las dos variables de estudio: gestión del talento humano y rotación del personal mediante el programa SPSS.

Interpretación: De acuerdo a la tabla 16, muestra el resultado de la prueba de normalidad de ambas variables, se utilizó el estadístico Shapiro – Wilk debido a que la muestra fue menor a 50 elementos, se halló un nivel de significancia de 0,00 menor al nivel de significancia de 0,05. Por tal motivo, se rechazó la H0 y se aceptó la H1, es decir, los datos hallados no siguen una distribución normal tal como muestra el histograma.

Anexo N° 13: Reporte de turniting

19/12/22, 4:50

Tumitin - Informe de Originalidad - PANCHILLO_CHACÑAMA_Y_SALCEDO_ESCRIBA.docx

Turnitin Informe de Originalidad	
Procesado el: 19-dic-2022 04:45 -05 Identificador: 1982021794 Número de palabras: 9316 Entregado: 4	
PANCHILLO_CHACÑAMA_Y_SALCEDO_ESCRIBA.docx Por LUZ MARY PANCHILLO CHACÑAMA	
Índice de similitud 25%	Similitud según fuente Internet Sources: 25% Publicaciones: 7% Trabajos del estudiante: 19%

2% match (trabajos de los estudiantes desde 19-dic.-2018) Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2018-12-19
1% match (trabajos de los estudiantes desde 20-jul.-2022) Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2022-07-20
1% match (trabajos de los estudiantes desde 09-may.-2017) Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2017-05-09
1% match (trabajos de los estudiantes desde 03-dic.-2017) Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2017-12-03
1% match () Angeles Polo, Andy Gabriel, Olova Gómez, Phillip Nelson, "Gestión del talento humano y rotación del personal en Tiendas FFE - Chimbote, 2019", Universidad César Vallejo, 2019
1% match () Angeles Macavilca, Alberto Reynoldi, "Gestión del talento humano y cultura organizacional en el área de recursos humanos de la UGEL 06 – Ate Vitarte, 2016", Universidad César Vallejo, 2017
1% match () Auqui Vargas, Cynthia Gabriela, "Gestión del talento humano y la rotación del personal en la agencia Carlos villarán - Banco Interbank en el distrito de la victoria, 2018", Universidad César Vallejo, 2018
1% match () Matias Chavez, Rosaura Vanessa, "La gestión del talento humano y la rotación del personal en la empresa Arvato Bertelsmann, Lima – 2018", Universidad César Vallejo, 2018
< 1% match (trabajos de los estudiantes desde 22-abr.-2016) Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-22
< 1% match (trabajos de los estudiantes desde 16-feb.-2018) Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2018-02-16
< 1% match (trabajos de los estudiantes desde 20-oct.-2022) Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2022-10-20
< 1% match (trabajos de los estudiantes desde 21-nov.-2022) Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2022-11-21
< 1% match (trabajos de los estudiantes desde 08-ago.-2022) Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2022-08-08
< 1% match (trabajos de los estudiantes desde 01-jul.-2022) Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2022-07-01
< 1% match (trabajos de los estudiantes desde 26-ene.-2017) Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2017-01-26
< 1% match (trabajos de los estudiantes desde 17-mar.-2016) Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-17
< 1% match (trabajos de los estudiantes desde 25-nov.-2022) Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2022-11-25
< 1% match (trabajos de los estudiantes desde 27-jun.-2022) Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2022-06-27
< 1% match (trabajos de los estudiantes desde 27-may.-2022) Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2022-05-27
< 1% match (trabajos de los estudiantes desde 06-jun.-2016) Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2016-06-06
< 1% match (trabajos de los estudiantes desde 25-nov.-2022) Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2022-11-25
< 1% match (trabajos de los estudiantes desde 07-jul.-2022) Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2022-07-07
< 1% match (trabajos de los estudiantes desde 25-may.-2022) Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2022-05-25
< 1% match (trabajos de los estudiantes desde 11-mar.-2016)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, AFRICA DEL VALLE CALANCHEZ DE BRACHO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y la rotación del personal en la empresa JEMAVIL SAC., San Juan de Marcona, 2022

", cuyos autores son PANCHILLO CHACÑAMA LUZ MARY, SALCEDO ESCRIBA TATIANA ELIZABETH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 26.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 26 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AFRICA DEL VALLE CALANCHEZ DE BRACHO CARNET EXT.: 000573626 ORCID: 0000-0002-9246-9927	Firmado electrónicamente por: DCALANCHEZBR el 28-12-2022 20:36:12

Código documento Trilce: TRI - 0501772