



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Gestión del talento humano y rotación de los colaboradores del  
Consortio BMR, Talara – 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Licenciada en Administración**

**AUTORAS:**

Carranza Luciano, Sthefanny Alheli ([orcid.org/0000-0002-0791-760X](https://orcid.org/0000-0002-0791-760X))

Coveñas Garcia, Zaida Patricia ([orcid.org/0000-0001-7840-2606](https://orcid.org/0000-0001-7840-2606))

**ASESOR:**

Mg. Pinglo Bazan, Miguel Elias ([orcid.org/0000-0001-7130-0156](https://orcid.org/0000-0001-7130-0156))

**CO-ASESOR:**

Mg. Ciudad Fernandez, Pablo Ricardo ([orcid.org/0000-0003-3099-5347](https://orcid.org/0000-0003-3099-5347))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**TRUJILLO – PERÚ**

**2022**

## DEDICATORIA

En primer lugar, a Dios por ser mi guía, y mi soporte para seguir adelante a pesar de las dificultades y sobre todo por haberme permitido afrontar cada reto presentado a lo largo de mi formación profesional.

A mis padres Concepción y Lidia porque son los pilares más importantes en mi vida y siempre me mostraron su apoyo incondicional en este largo camino que he recorrido, compartiendo todas mis experiencias y logros.

A mi familia por motivarme siempre en cada paso que he dado en mi desarrollo profesional, constituyen un factor clave para lograr cada uno de mis objetivos alcanzados.

A Dios porque es el que me ayudo a superar todas las dificultades que tuve durante el ciclo de mi carrera y mi vida, en segundo lugar, a mi familia quienes fueron lo que me motivaron a no rendirme.

A mi mamá Betty, porque es el motivo por el que estoy terminando una etapa de mi vida, la que me impulsa a seguir y me apoyo en todo momento, la persona que me inculco los valores que reflejo en mi carrera profesional.

A mi hermana Sheyla que a pesar de las adversidades confió en mí y me apoyo en todo momento de mi vida y sobre todo en mi carrera.

## **AGRADECIMIENTO**

La presente tesis está dedicada a Dios, por estar con nosotras en cada momento difícil que nos tocó pasar a lo largo de nuestro desarrollo profesional, y darnos las fuerzas para seguir adelante.

A nuestros padres por todo el esfuerzo que hicieron para brindarnos una buena educación, por brindarnos su amor y apoyo en todo momento de nuestras vidas, gracias por siempre creer en nosotras e inculcarnos valores para ser mejores persona en cada aspecto de nuestras vidas, a través de sus consejos y motivación.

A nuestro docente por todo el apoyo brindado en nuestra formación profesional, y sobre todo por compartir sus conocimientos que nos ayudarán en nuestra carrera

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>Dedicatoria</b>	ii
<b>Agradecimiento</b>	iii
<b>Índice de contenidos</b>	iv
<b>Índice de tablas</b>	v
<b>Resumen</b>	vi
<b>Abstract</b>	vii
<b>I. INTRODUCCIÓN:</b>	1
<b>II. MARCO TEÓRICO:</b>	5
<b>III. METODOLOGÍA:</b>	18
<b>3.1. Tipo y diseño de Investigación:</b>	18
<b>3.2. Variables y operacionalización:</b>	18
<b>3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis:</b>	19
<b>3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:</b>	20
<b>3.5. Procedimientos:</b>	21
<b>3.6. Método de análisis de datos:</b>	22
<b>3.7. Aspectos éticos:</b>	22
<b>IV. RESULTADOS:</b>	24
<b>V. DISCUSIÓN:</b>	30
<b>VI. CONCLUSIONES:</b>	34
<b>VII. RECOMENDACIONES:</b>	36
<b>REFERENCIAS:</b>	38
<b>ANEXOS:</b>	46

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> <i>Nivel de la Gestión del Talento Humano percibido por los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022.</i>	24
<b>Tabla 2</b> <i>Nivel de Rotación percibido por los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022.</i>	25
<b>Tabla 3</b> <i>Relación entre la compensación laboral y rotación de los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022.</i>	26
<b>Tabla 4</b> <i>Relación entre la jornada laboral y rotación de los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022</i>	27
<b>Tabla 5</b> <i>Relación entre la motivación y rotación de los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022.</i>	28
<b>Tabla 6</b> <i>Relación entre la gestión del talento humano y la rotación de los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022.</i>	29

## RESUMEN

El presente informe tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y la rotación de los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022.

Este estudio se desarrolló mediante el enfoque cuantitativo, de tipo aplicada con un diseño no experimental, utilizando una sección transversal. Asimismo, la muestra que se conformó fue de 169 colaboradores del Consorcio BMR. Para ello se utilizaron como instrumento el cuestionario para cada variable, esto fue validada mediante juicios expertos.

Se llegó a la conclusión con los resultados obtenidos que ambas variables existen una correlación positiva fuerte, con un coeficiente de  $R= 0.893$  y una significancia de 0.000 entre la variable gestión del talento humano y la rotación del personal del Consorcio BMR, Talara 2022.

**Palabras Clave:** Gestión de talento humano, rotación del personal, colaboradores.

## ABSTRACT

The objective of this report is to determine the relationship between the management of human talent and the rotation of the employees of the BMR Consortium, Talara - 2022.

This study was developed using the quantitative approach, of a type applied with a non-experimental design using a cross section. Likewise, the samples that were made up were 169 collaborators of the BMR Consortium. For this, the questionnaire for each variable was used as an instrument, this was validated by expert judgments.

It was concluded with the results obtained that both variables exist a strong positive correlation, with a coefficient of  $Rho = 0.893$  and a significance of 0.000 between the variable human talent management and the turnover of the personnel of the company Consorcio BMR, Talara 2022.

**Keywords:** Human talent management, rotation of staff, collaborators.

## **I. INTRODUCCIÓN:**

Anteriormente, las organizaciones evidenciaron una alta relación de rotación de personal, esto es una dificultad que sigue persistiendo, lo cual repercute en la productividad y luego se intensifica cuando se dificulta cubrir una plaza de empleo. Es por ello, que se dio a conocer que la causa de este problema es un deficiente modelo de Gestión, que perjudica a los colaboradores en su desempeño laboral y satisfacción, generando que este busque mejores oportunidades laborales, no se puede negar que los recursos humanos es un sostén primordial para las buenas actividades de todas las empresas. Asimismo, algunas empresas cuentan con un esquema de procedimientos, donde el área de recursos humanos se diseña como un sector de apoyo; no obstante, desde otra perspectiva estratégico, se consideró como la orientación de tareas donde apoya en proponer una variedad de políticas de personal, buscando una mayor competitividad en el mercado.

Pantoja (2019) desarrolló una investigación en Mypes de servicios en Colombia para establecer un análisis organizacional, con el fin de comprobar la contribución del área encargada de todo el personal en las Mypes, mediante el mecanismo de un guía de gestión humana; por lo tanto, determinó que, en las grandes empresas, toman mayor importancia al talento humano y su aportación a cumplir con los objetivos del negocio. Es decir, cuando existe más beneficio adicional en las empresas grandes que en las pequeñas, no se genera diferencia significativa entre ellas.

En el ámbito nacional Latorre y Márquez (2021) realizaron una investigación en una organización de telecomunicaciones con una finalidad de reconocer agentes determinantes en la rotación de los empleados y así brindar estrategias en la Gestión de Recursos Humanos y poder evitar que persista el problema. Por ello determinaron que es fundamental establecer un proceso de Gestión mejor estructurado y más detallado, asimismo, motivar al personal de la empresa y capacitarlos constantemente para reafirmar su compromiso con la empresa. En el ámbito local se dio a conocer que existe una alta rotación del personal, que se ve reflejado en diferentes organizaciones, afectando también al



Consortio BMR, puesto que en estos últimos años debido a múltiples circunstancias como ineficiencias en los pasos para el reclutamiento y selección del personal, compensación laboral, falta de motivación, bajos salarios, etc., generó un desempeño deficiente en las colaboraciones y a su vez afectó la rentabilidad de la organización, por consiguiente se llegó a la solución de invertir en la formación individual de cada colaborador para lograr una mejor competitividad en el mercado.

Consortio BMR, identificada con ruc 20608514601, es una empresa donde se especializa en actividades de arquitectura e ingeniería y también en actividades de consultoría técnica. Fue fundada el 22/09/2021 y registrada dentro de las sociedades mercantiles. Se encuentra ubicada en la ciudad de Piura – Talara. En dicha empresa observaron varias deficiencias en cuanto a la rotación del personal, esto se debe a que los colaboradores no perciben satisfactoriamente el sistema de Recursos Humanos con el cual cuenta la empresa, es decir no se sienten motivados y tampoco tienen una idea clara sobre la labor que deben realizar. Además, los colaboradores manifestaron que la empresa no brinda capacitación al colaborador y no cuentan con estrategias para poder realizar una buena inducción al nuevo personal, y así contribuir con su adaptación y socialización en el trabajo. Por otra parte, a pesar de que Consortio BMR ha efectuado avances en diferentes aspectos para poder realizar la gestión del talento, no realizan un proceso eficiente de selección de personal y asimismo no cuentan con un plan de incentivos como una línea de carrera para generar un compromiso por parte del colaborador y así contribuir a su retención en el trabajo.

Después de estudiar la realidad problemática a nivel internacional, nacional y regional, se planteó el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la rotación de los colaboradores del Consortio BMR, Talara – 2022? Se consideró los siguientes problemas específicos: ¿Cómo se gestiona el talento humano en los colaboradores del Consortio BMR, Talara – 2022?, ¿Cuál es el nivel de rotación de los colaboradores del Consortio BMR, Talara – 2022, ¿Cuál es la relación entre la compensación laboral y rotación de los colaboradores del Consortio BMR, Talara – 2022?, ¿Cuál es la relación entre la jornada laboral y rotación de los

colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022?, ¿Cuál es la relación entre la motivación y rotación de los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022?.

Después de analizar la realidad problemática se presentó las siguientes justificaciones que permiten demostrar cuán importante es esta investigación.

Por ello, la investigación fue conveniente porque sirvió de gran ayuda, ya que los resultados permitieron a la empresa identificar y mejorar aspectos relacionados a las variables de estudio. De este modo, el llevar a cabo un adecuado proceso de gestión del talento humano generó disminuir estos índices de rotación del personal, y lograr que los empleados sean más eficientes y productivos en las actividades que realiza.

El estudio tuvo relevancia social porque benefició a los colaboradores puesto que ellos percibirán un ambiente armonioso, se sentirán satisfechos y sobre todo contribuirá a que se les brinde beneficios, oportunidades y estabilidad.

La investigación se justificó de manera teórica debido a que se buscó información útil y actualizada de diferentes teorías respecto a la gestión del talento humano y rotación del personal, mediante indagación de estudios e investigaciones relacionadas a las variables antes mencionadas.

La investigación se justificó de manera práctica porque se propuso solucionar problemas en el centro laboral referente a la gestión del talento humano, tal sentido que el trabajador al ser contratado se debe sentir a gusto y cómodo desempeñando sus funciones. Asimismo, la investigación benefició al Consorcio MBR, de la ciudad de Talara, con el fin de identificar y evaluar las carencias del entorno laboral y así aprovechar estas mismas para implementar estrategias que contribuyan a reforzar el proceso de captación del recurso humano, y así contar con colaboradores altamente capacitados.

Por otro lado, la investigación se justificó de manera metodológica porque se analizó el trato que existe entre las variables de estudio, asimismo se recolectó modelos de instrumentos que sirvieron de base y como fuente de sustentación para futuras investigaciones.

También, se presentó el objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la rotación de los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022. Los objetivos específicos son: Conocer cómo se gestiona el talento humano en los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022. Identificar el nivel de rotación de los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022. Establecer la relación entre la compensación laboral y rotación de los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022. Establecer la relación entre la jornada laboral y rotación de los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022. Establecer la relación entre la motivación y rotación de los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022.

Asimismo, la hipótesis general  $H_i$ : Existe una relación inversa entre la gestión del talento humano y la rotación de los colaboradores del Consorcio BMR, Talara– 2022. Como hipótesis nula  $H_0$ : No existe una relación inversa entre la gestión del talento humano y la rotación de los colaboradores del Consorcio BMR, Talara– 2022.

Dentro las hipótesis específicas, tenemos las siguientes:

H1) La gestión del talento humano se gestiona de manera eficiente en los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022.

H2) El nivel de rotación de los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022 es bajo.

H3) La compensación laboral se relaciona significativamente con la rotación de los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022.

H4) La jornada laboral se relaciona significativamente con la rotación de los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022.

H5) La motivación se relaciona significativamente con la rotación de los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022.

## II. MARCO TEÓRICO:

En antecedentes internacionales mencionamos a: Díaz et al. (2021) en su artículo de investigación titulado. "La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de las empresas", tuvo como objetivo analizar la importancia de contar con un eficiente sistema de Talento humano y cómo afecta en la productividad de las organizaciones. La competitividad del mercado laboral actualmente exige a las empresas incorporar personal que cuente con cualidades y aptitudes necesarias para poder desempeñarse con eficiencia en sus puestos de trabajo. Por otra parte, es importante recalcar que el talento requiere competencias, compromiso y acción, estos tres pilares es importante para cumplir con los objetivos deseados dentro de una empresa.

El autor nos da a entender que las organizaciones no solo deben buscar ganancia y rentabilidad, si no también preocuparse por el crecimiento de sus colaboradores, ya que va a generar que ellos desempeñen una buena labor en sus tareas contribuyendo positivamente con la empresa.

Castro et al (2020) en su artículo de investigación titulado Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario, tuvo como objetivo diseñar un modelo de gestión del personal, con la meta de perfeccionar el desempeño de los empleados. La investigación es con método descriptivo, para lo cual se investigó a una muestra de 25 funcionarios del banco, mediante encuestas que se dirigen al personal con mayor conocimiento en el área. Como resultado se halló excesivas horas de trabajo y bajo sueldo, además se encontró un índice elevado de rotación de personal, lo cual genera una falta de responsabilidad laboral de los colaboradores del Banco Solidario. Todo ello se llegó a la conclusión que es necesario reducir el problema antes mencionado y enfocarse más en la satisfacción laboral.

Según el autor el modelo propuesto favorece al banco en la mejora de sus recursos mediante la eficiencia del talento humano, asimismo contribuye a potenciar su recurso humano, trayendo ventajas competitivas para la empresa y logrando un compromiso laboral por parte de sus colaboradores. Rueda et al.

(2020) mencionó en su artículo de investigación titulado La gestión del talento humano en las instituciones prestadoras de Salud - IPS, tuvo como objetivo delimitar cuáles son los componentes internos y externos que generan incomodidad y por ende una alta rotación del personal de salud, quienes se encargan de brindar atención médica a las personas sin necesidad de internación. Asimismo, esta investigación es tipo mixto, no experimental, en donde se investigó a 1039 colaboradores acerca de los componentes que ocasionan la rotación del personal para ello se tuvo que realizar una encuesta. Como resultado se halló que la baja remuneración es el factor principal que ocasiona este problema en la institución.

El autor nos dice que las organizaciones deben atender la alta rotación de personal y realizar estrategias eficientes para contrarrestar este problema, ya que esto genera costos que en muchas ocasiones las empresas no pueden asumir y afectan a la productividad de la compañía.

Zayas (2020) en la revista titulada Human talent management: A necessity for the development of organizations, tuvo como objetivo principal determinar cómo la gestión del talento humano, es fundamental para el desarrollo de las Micro Pequeñas y Medianas Empresas. Donde nos dio a conocer que esta investigación es tipo cualitativo - experimental, para ello se investigó a 27 empresas y la muestra fue seleccionada bajo la técnica bola de nieve. Se obtuvo como resultados el 80% las microempresas no poseen conocimiento sobre la implementación de la gestión de Recursos humanos. Asimismo 90% en las pequeñas empresas indicó que el tema es primordial porque de esa manera se contrata personal altamente capacitado que contribuye al desarrollo de la organización.

Asimismo, el autor nos señaló que una buena gestión del talento actualmente es el principal requisito para todas las organizaciones, sobre todo para aquellas que buscan ser competitivas, por ello se recomienda a las organizaciones que se capaciten en el tema ya que será una inversión a futuro y contarán con personal altamente capacitado.

Gonzales et al. (2019) en su revista titulada *Staff turnover in hotel industry in the state of Guanajuato, México* tuvo como objetivo principal definir los causantes de la rotación de personal en los hoteles de Guanajuato. Este trabajo es de tipo cualitativa, descriptiva con diseño no experimental, para ello, aplicaron la técnica de la entrevista semiestructurada, fueron dirigidas a 67 encargados de personal en los hoteles de Guanajuato. Como resultado se hallaron que las compensaciones, reclutamiento y selección de trabajadores; por último, la falta de motivación de los colaboradores, son las principales causas del problema antes mencionado. Llegando a la conclusión que se diseñaron estrategias para afrontar los componentes detonantes de la rotación en esta fabricación.

En ámbito nacional: Rojas (2021) en su tesis de licenciamiento titulada *Plan de gestión del talento humano para reducir la rotación del personal de la empresa El Águila S.R.L Chiclayo – 2019*. Esta investigación su objetivo fue ejecutar un proyecto destinado al manejo eficiente de recursos humanos para disminuir problemas de rotación en la organización, que se dedica a fabricar y comercializar telas. Tipo de investigación de esta tesis fue cuantitativo - preexperimental, realizando como técnica un cuestionario de recolección de información. La investigación estaba conformada por 50 colaboradores. De este modo, los resultados mostraron que la ejecución de este proyecto contribuyo satisfactoriamente en la conformidad y satisfacción del personal, concluyendo además las principales causas que generan este problema es la falta de capacitación, como también la baja remuneración y una mala comunicación, por lo tanto, estos factores generan que los colaboradores no se sienten contentos en la empresa.

El autor nos manifiesta que en la empresa es necesario aplicar el plan de gestión mencionado, puesto que permitirá brindar capacitaciones a los colaboradores, motivarlos a través de un programa de recompensas y fomentar la comunicación para que se logré cumplir con los objetivos propuestos.

Castro (2020) en su tesis titulada, *Gestión del talento humano y rotación de personal en el Colegio Mayor Secundario del Perú, Lima-2020*, que

organizacionalmente depende directamente del Ministerio de Educación y es presupuestalmente independiente. Su objetivo fue establecer la relación que existe entre gestión del talento humano y rotación de personal en la institución, donde se realizó una investigación básica, dando un enfoque cuantitativo, transversal - correlacional - no experimental, donde se tomó muestra de 28 trabajadores el área administrativa del Colegio Mayor Secundario Presidente Perú, utilizando como técnica el cuestionario por cada variable, validado por expertos y con eso determinar la confiabilidad mediante un método de consistencia interna que da resultado alfa de Cronbach, donde se adecue como instrumento donde mide la variable gestión del talento humano ( $\alpha=0,822$ ) y ( $\alpha=0,836$ ) para la rotación de personal. Se obtuvo resultados como el que existe una relación baja y significativa ( $\rho=-0,765$ ;  $p=0,000<0,05$ ) entre ambas variables. Dando como conclusión que mientras se mejore el sistema de Recursos Humanos existe menos probabilidad que provoque rotación voluntaria por parte de los colaboradores.

Dolores (2020) en su tesis titulada La gestión de recursos humanos y la rotación del personal del Banco BBVA Continental, Huacho – 2019, tuvo como objetivo principal establecer cómo la gestión de recursos humanos incide en la rotación del personal del Banco. El trabajo fue de tipo aplicada - no experimental, y una muestra de 30 colaboradores. Se concluyó que la variable gestión del personal influye en la rotación laboral que sucede en Banco BBVA, lo cual significa que el banco tiene que realizar mejor un mejor paso de reclutamiento y selección para evitar problemas de rotación, y sobre todo para contar con personal altamente capacitado. Por lo tanto, es fundamental establecer un plan de acción detallado y aplicarlo de manera eficiente.

El autor afirmó que ambas variables se relacionan de cierta forma, puesto que mientras se realiza un proceso ineficiente en el área de Recursos Humanos, la rotación se incrementará, es por ello que es primordial realizar capacitaciones y seleccionar a los candidatos idóneos.

Angeles y Oloyo (2019) en su tesis titulada Gestión del talento humano y rotación del personal en Tiendas EFE - Chimbote. Basaron su objetivo en

delimitar la correlación entre ambas variables de estudio que se realiza dentro de la empresa, quien se especializa en la comercialización de electrodomésticos. La investigación fue cuantitativa - correlacional, se utilizó el diseño no experimental - transversal, empleando la técnica del cuestionario para ambas variables. La población constó por 40 colaboradores de la empresa. Asimismo, se llegó a concluir que se aceptó la hipótesis de estudio, es decir ambas variables sí se relacionan, lo cual se puede sustentar en los resultados obtenidos. Donde el coeficiente de Rho de Spearman es de 0,752, es por ello que se debe gestionar correctamente el modelo de recursos humanos para ver buenos resultados en el trabajo de los colaboradores.

Auqui (2018) en su tesis de licenciamiento que tiene como título Gestión del talento humano y la rotación del personal en la agencia Carlos villarán - La victoria 2018, tuvo como objetivo principal definir cuál es la relación existente entre la variable recursos humanos y la rotación de los empleados del Banco. Esta investigación es tipo descriptiva – experimental, para ello, se realizó un cuestionario a un total de 30 colaboradores. En dicha investigación se logró concluir que ambas variables tienen relación y eso se puede ver reflejado en el coeficiente de la Rho de Spearman que arrojó un 0.0999. Por lo tanto, es primordial que el Banco tenga en cuenta que para lograr la satisfacción de sus colaboradores debe ejecutar una buena gestión en el área de Recursos Humanos.

El autor manifestó que ambas variables se encuentran altamente relacionadas, por lo tanto, es importante implementar nuevas estrategias de reclutamiento para que los colaboradores logren desarrollar sus habilidades al 100% aportando beneficios a la empresa.

En ámbito Local: Ballón (2022) desarrolló su tesis titulada Selección de personal y su relación con la rotación de colaboradores operarios en la empresa constructora G&R de Trujillo 2021. Esta tesis sostuvo como objeto principal era Determinar la relación entre selección de personal y rotación de los operarios en la empresa constructora, la presente se desarrolló por el tipo de investigación descriptivo simple, se empleó el diseño correlacional - no experimental. Por otro



lado, la muestra fue de 25 colaboradores. Asimismo, los resultados que se obtuvieron indican que las variables tienen relación, obteniéndose una relación negativa de grado moderado ( $r = -0.575$ ). Es por ello que en el trabajo de investigación se determinó donde, a mayor proceso de reclutamiento, los colaboradores mostrarán satisfacción y no optarán por renunciar.

Saldaña (2019) en su tesis titulada, Gestión de recursos humanos y su relación con la rotación laboral en colaboradores del BBVA de la empresa Tele atento del Perú, donde tuvo su objetivo primordial era determinar la relación de la gestión de los recursos humanos y la rotación laboral en colaboradores. La investigación es descriptivo correlacional, transversal, para ellos se tuvo la muestra de 70 colaboradores, aplicándose la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario. Asimismo, mediante unos estudios estadísticos de Spearman se obtuvo un nivel de significancia de 5%. Llegándose a la conclusión la existencia y relación inversa significativa entre ambas variables, asimismo, es primordial que cuente con un modelo de gestión del talento humano bien estructurado y así evitar problemas de rotación en la organización.

Urbina (2019) en su tesis titulada, Clima laboral y rotación del personal del Programa de Formación General de una Universidad Privada de Trujillo. Realizada en la Universidad Privada del Norte, sostuvo en su objetivo principal determinar si existe relación entre el clima laboral y la rotación de personal de dicha Universidad, que se dedica a la formación de profesionales, asimismo, el tipo de investigación que se aplicó fue correlacional, con un diseño no experimental, transversal y un muestreo no probabilístico, donde la muestra fue de 71 docentes, utilizando como técnica la encuesta. Dando como conclusión que no existe una relación alguna, habiéndose encontrado un valor P de 0.871, es así que se llega a aceptar la hipótesis nula. Con ello se dice que el clima laboral no es un coeficiente influyente en la rotación de los colaboradores, y eso es por diferentes motivos o factores.

Perez y Espichan (2016) en su tesis titulada La rotación de personal y su relación con el clima laboral del hipermercado Plaza Vea, sede Real Plaza –

Trujillo, periodo 2016. Plantearon como objetivo principal determinar si existe una relación entre la rotación de personal y el clima laboral, cuya empresa se dedica a comercializar alimentos y bebidas. La investigación es descriptiva correlacional. Asimismo, el instrumento que se utilizó es la encuesta, donde su muestra fue de 105 empleados, este instrumento fue validado por especialistas para obtener resultados verídicos acerca del objetivo planteado. Se llegó como conclusión que el nivel de rotación del personal interviene en el clima laboral, es decir si se relacionan. Además, existen problemas de rotación en la organización esto afecta al clima de la empresa y puede generar consecuencias como una baja productividad.

Cáceda (2019) en su tesis titulada La gestión del talento humano y el clima organizacional de una corporación de la ciudad de Trujillo, año 2019. Donde tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el clima organizacional dentro de la organización, quien se especializa en ventas de productos farmacéuticos. Su tipo de estudio fue aplicado, descriptivo correlacional, con un diseño no experimental, tipo transeccional. La investigación se conformó de 68 colaboradores. Por ende, se concluyó, el área de Recursos Humanos muestra una relación positiva baja con relación al clima organizacional. Todo ello quiere decir que en tanto exista una buena gestión del talento humano, esto genera un excelente clima laboral entre los colaboradores.

Con el fin de comprender mejor el asunto de averiguación y hacer un mejor estudio de los resultados, se desarrolla las siguientes bases teóricas.

Como primera variable a la Gestión del talento humano definida como una prueba que necesita proporcionarse de medios tecnológicos con la intención de lograr una eficiencia en la realización de los planes estratégicos, contribuyendo a mejorar la productividad y rentabilidad, además de reducir costos, Reyes et al. (2021).

Brito y Cabezas (2021) señalan que la gestión de Recursos Humanos se asocia en el proceso mediante las organizaciones cubren sus necesidades de talento en puestos estratégicos. Se puede decir que esta variable es primordial

en la estrategia empresarial, ya que dirige uno de los activos organizacionales de alto valor.

La gestión del talento humano constituye una secuencia de métodos viables que utilizan el recurso humano para generar competitividad en el mercado, como una carpeta de tareas compuestas de recursos humanos que consiste en colocar a las personas adecuadas en el puesto de trabajo correcto, Claus (2019).

Asimismo, el artículo científico de Madero y Rodríguez (2018) manifiesta una de las teorías de la gestión del talento humano:

La teoría Y de Mg. Gregory hace énfasis en la motivación y progreso que quieren lograr los colaboradores; a quienes se les considera seres humanos con sentimientos, y no son vistos como “objetos” que realizan un trabajo, no son robots que repiten una serie de procedimientos mecánicos, enfocados solo a cumplir ciertas laborales sin considerar sus intereses personales y profesionales y cuyo objetivo es recibir un sueldo; como lo propone la Teoría X en contraposición.

Por otro lado, en el libro de Maslow (capítulo 1, pág. 38), manifiesta la teoría de la Motivación y personalidad, donde trata sobre la escala de necesidades y elementos que motivan a las personas a desempeñar un óptimo trabajo dentro de una organización. Asimismo, sustenta la teoría de recursos humanos, haciendo referencia al propósito de superación que tienen las personas a través de la estimulación y la perseverancia mediante la satisfacción de sus labores, que están vinculadas con sus habilidades, y se ven concretadas hasta llegar a la autorrealización, Maslow (1991).

La primera dimensión es compensación laboral, según Torres (2019) es la retribución emocional que se le brinda a los colaboradores de una organización por realizar una excelente labor, la finalidad es lograr la satisfacción de los colaboradores para que así se comprometan con la organización.

A continuación, diversos autores definen los indicadores de la dimensión Compensación laboral:

Conocimiento para Neil y Cortez (2018) señalan que es un proceso en el que manifiestan la acción de conocer, es decir la percepción acerca de una verdad, lo cual se ve reflejada en conceptos, imágenes de esa realidad.

Desempeño según Batista et al. (2020) manifiesta que son un acumulado de tareas y conductas ejecutadas por los trabajadores con la finalidad de aportar en los logros de los objetivos que tiene la organización. Asimismo, es el resultado expresado por la dedicación y esfuerzo realizado por un individuo, teniendo como factores el clima laboral, la comunicación entre colaboradores, etc.

Seguidamente, la segunda dimensión es jornada laboral, donde Avalos (2019) indica que es un período de tiempo de trabajo donde el colaborador desarrolla su actividad profesional obteniendo beneficios adicionales. Cabe recalcar que es indispensable que exista una valorización del tiempo libre, donde la tecnología contribuya con la eficiencia y el trabajador se capacite constantemente para que sea más productivo.

En cuanto a los indicadores de esta dimensión Jornada laboral, se encuentran los siguientes:

El indicador sistema, es la adaptación que tiene el colaborador al entorno donde está inserto, mediante un conjunto de procedimientos que van a permitir un mejor funcionamiento en la realización de sus labores, Vega et al. (2017)

Diseño, es un acumulado de instrucciones que ayudan a la empresa a direccionar las estrategias y las actividades para optimizar el talento humano, con la intención de cumplir con sus objetivos colectivos. Asimismo, resulta fundamental diseñar un paso de gestión del talento humano en la organización, donde integre a todos los colaboradores, para que entiendan el mismo concepto, con esto la empresa será más efectiva, y realizará un mejor manejo de los diferentes recursos económicos y humanos, Abril (2020).

La tercera dimensión Motivación, Bohórquez et al. (2020) indica que es un factor fundamental en el desempeño que realizan los colaboradores en su centro de trabajo, por ello toda organización e institución debe considerar este factor

para obtener resultados positivos en sus colaboradores y sobre todo para las organizaciones. Cabe recalcar que la motivación la vinculan con los incentivos debido a el entusiasmo reflejado en los trabajadores, lo cual impacta de manera positiva en el comportamiento de sus labores, sin embargo, también intervienen distintos factores como el clima laboral y la comunicación que existe en la empresa.

Los indicadores de la dimensión motivación son definidos de la siguiente manera:

El indicador proceso hace referencia a un conjunto de actividades que se relacionan e interactúan entre sí transformando elementos de entrada en resultados concretos. A su vez se podría definir como una serie de secuencias de acción que van añadiendo valor mientras se produce un resultado final a partir de determinadas aportaciones. En pocas palabras es la manera en cómo se desarrollan las actividades dentro de una organización, Rivero (2019).

Finalmente, el indicador estímulo según Caballero et al. (2017) es una manera de incentivar a los colaboradores a desempeñar una mejor labor dentro de las organizaciones, que podría darse a través de ciertas bonificaciones e incentivos, lo cual traería como consecuencia la satisfacción de los colaboradores y una mayor productividad en la empresa.

Como segunda variable, se tiene a la Rotación del personal, se define que, por lo general, hablamos de rotación de empleados cuando ellos llegan o se van de la empresa. Cuando un trabajo está vacante, generalmente decimos que la rotación es alta, lo que debería recordarnos que debemos tratar de averiguar qué lo está causando y luego encontrar una solución, Zabalegui (2021).

Grijalva (2022) señala que la rotación del personal es trascendental los aspectos de la dinámica organizacional. El periodo de rotación del personal está vinculado con el movimiento de personas de una organización y su entorno, es decir, el cambio de personas definida por el importe que logran integrar y también retirarse de la organización. Asimismo, la rotación generalmente se expresa como un porcentaje durante un período de tiempo, y casi siempre se expresa

como un índice mensual o anual, para así poder comparar, también hacer un diagnóstico o promover una acción.

La primera dimensión es la satisfacción laboral, según Álvarez et al. (2019) definida como un conjunto de sentimientos beneficiosos y perjudiciales que los trabajadores consideran su empleo, resultando positivamente en muchos beneficios tales como: mantener una buena salud mental, extender la productividad y rentabilidad de la organización, y efectos negativos como: ausentismo, niveles de rotación, desempeño ineficiente, etc.

A continuación, diversos autores definen los indicadores de la dimensión Satisfacción laboral:

Necesidades, Moreno et al. (2015) nos define que la necesidad es muy ambigua e imprecisa, lo que sugiere que el debate entre "necesidad" y "necesidad" Por todo ello, la definición de un requerimiento es un criterio de asignación de recursos porque participa de la dimensión propuesta de tal forma que se propone un plan, convenio o servicio, y el diseño del plan, convenio, o el servicio y las dimensiones están destinados a producir resultados positivos en el avance de calidad de vida y salud.

Cuesta (2020) nos menciona que es el apoyo a las evaluaciones de satisfacción laboral se demuestra en las teorías psicológicas relacionadas con la satisfacción de necesidades y expectativas, reflejadas en la definición de compensación laboral adoptada por los autores, relacionada con la evaluación del impacto de la satisfacción del cliente interno, utilizando el término requisitos y supuestos sobre la satisfacción. Una visión del grado de necesidades y expectativas.

Voluntad, en el trabajo, actualmente definido como el proceso de activar, dirigir, motivar y mantener los comportamientos individuales para obtener las metas anheladas, por ello, en el lugar de trabajo, es importante comprender qué impulsa el comportamiento, la dinámica humana, al administrar la motivación, etc., los gerentes pueden manipular estos factores para que sus organizaciones sigan funcionando y sus miembros se sientan mejor, Manjarrez (2020)

Valor, también se puede definir como necesidades y deseos de cada empleado se relacionan con cada condición del trabajo, el salario y las oportunidades profesionales, el equilibrio entre el trabajo y la familia, la seguridad laboral y las interacciones sociales, y la importancia social del propio trabajo del empleado, Cruz (2018).

Seguidamente, la segunda dimensión es remuneración, donde el MTPE (2022), nos dice que es cualquier ingreso que un trabajador recibe de un empleador por los servicios prestados. Asimismo, es uno de los elementos básicos de un contrato de trabajo.

En cuanto a los indicadores de esta dimensión remuneración, se encuentran los siguientes:

Salarios, también se usan los términos como "remuneración", "remuneración" también pueden referirse a la remuneración por un trabajo o servicio independiente o independiente, pero cuando los utilizan los autores del derecho laboral, implican una remuneración o una remuneración por el trabajo de un subordinado. Estrictamente hablando, cuando se trata de trabajo subalterno, el término más específico es 'salario' ya que generalmente no se aplica para pagar los servicios prestados a los trabajadores autónomos o autónomos. López (1997).

La tercera dimensión oportunidades de crecimiento, Cruz (2018) nos menciona que actualmente el concepto de trabajo está en constante cambio con el tiempo y el desarrollo de la empresa. Es por ello la importancia de brindar a los empleados el mejor espacio para desarrollarse adecuadamente en el trabajo, aumentando así su creatividad y productividad, también es importante apoyarlos en su crecimiento laboral como personas y profesionales, para que las empresas puedan tener una fuerza laboral bien organizada y dar forma a una empresa que sirva tanto a los clientes como a una imagen de empresa de servicios.

Asimismo, los indicadores de la dimensión oportunidades de crecimiento, se encuentran los siguientes:

Competencia, López (2016), nos menciona que se puede aprender, y por

tanto enseñar, teniendo en cuenta su posible desarrollo y logros en el proceso de aprendizaje. Su naturaleza dinámica, por lo tanto, permite la determinación de la clasificación y el desarrollo del dominio de competencia en un contexto temporal o justo.

Eficacia, para el diario Gestión (2022) es el estado en que se alcanzan los objetivos y tareas. La eficacia, describe nuestra capacidad para alcanzar las metas que nos proyectamos. Esto quiere decir que una persona productiva logra satisfactoriamente los resultados deseados sin importar los recursos utilizados, una persona productiva es aquella que realiza la tarea con la menor cantidad de recursos.



### **III. METODOLOGÍA:**

#### **3.1. Tipo y diseño de Investigación:**

##### **3.1.1. Tipo de investigación:**

Era de tipo aplicada dado que se realizó para solucionar problemas dentro de la empresa elegida. El método que se eligió fue cuantitativo, donde se empleó lo que es recopilación de datos, donde se llegó a probar la hipótesis frente a las medidas numéricas y los análisis estadísticos para construir modelos que sea el comportamiento y así probar teorías. La investigación fue cuantitativa, donde siguió un patrón predecible de estructura y se tomaron decisiones metodológicas importantes antes de recopilar los datos, Hernández et al. (2014).

##### **3.1.2. Diseño de la investigación:**

Hernández et al. (2014) menciona las siguientes definiciones:

El diseño es un plan o estrategia creado para alcanzar información y poder dar respuesta a la pregunta de un problema. Para nuestro estudio se utilizó un diseño no experimental donde ninguna intervención alteró los resultados alcanzados dentro de la empresa y estos resultados se pudieron generalizar en contextos parecidos. En el diseño no experimental se utilizó una sección transversal de correlación, donde se tomó durante un período de tiempo especificado y determinó la relación entre las variables propuestas.

El tipo fue correccional, ya que se basó en determinar la existencia de semejanza o unión entre variables, donde tuvo como propósito lograr conseguir resultados eficaces para la investigación.

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

Variable cualitativa 1: Gestión del talento humano

Variable cualitativa 2: Rotación del personal

La matriz de operacionalización de variables la encontramos en anexo 1.

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

#### **3.3.1. Población:**

Arias, et al. (2016), nos da a conocer que la población del estudio es un acumulado de argumentos determinados, establecidos y asequibles que establecerán el objeto que será referencia de la muestra donde se debe cumplir con un conjunto de criterios predeterminados. Es por ello que esta investigación se conformó por una población de 200 colaboradores del Consorcio BMR.

#### **3.3.2. Muestra:**

La muestra se estableció por 169 colaboradores del Consorcio BMR, ubicado en Talara, 2022.

#### **3.3.3. Muestreo:**

Se utilizó el muestreo probabilístico, muestreo aleatorio simple, con población finita, utilizando la siguiente fórmula.

$$n = \frac{N * Z_a^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_a^2 * p * q}$$

N= es el total de la población= 150

$Z_a^2$  = seguridad o confianza= 95% =

1.96 p= probabilidad de éxito= 0.45

q= 1-p = 0.5

d= precisión o margen de error= 0.05

$$n = \frac{150 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{(0.05)^2 * (150 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{144.06}{1.3329}$$

$$n = 108$$

#### **3.3.4. Unidad de análisis:**

La unidad de análisis se conformó por cada uno de los colaboradores que han participado en esta investigación.

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

##### **3.4.1. Técnicas:**

Hernández y Duana (2020) indica que son elementos y procedimientos que maneja el investigador para consignar una indagación o notas de acuerdo a la técnica que a utilizar; esta parte de la investigación consistió en recolectar datos de ambas variables.

La técnica empleada para medir las variables de investigación fue la encuesta. Sineace (2020) considera a la encuesta como técnica para la compilación de referencias verídicas de individuos con respecto al tema de investigación establecido a través de un cuestionario.

##### **3.4.2. Instrumentos:**

Se seleccionó el cuestionario como instrumento de investigación destinado a recopilar información referente a la problemática del estudio.

El cuestionario para indagar la Gestión del Talento Humano se aplicó a los colaboradores del Consorcio BMR, este instrumento fue elaborado por los integrantes de esta investigación, fue validado por 5 expertos, con su respectiva prueba de confiabilidad, estuvo compuesto por 18 ítems teniendo en cuenta las dimensiones. (Anexo 3)

El cuestionario de rotación del personal se aplicó a los colaboradores del Consorcio BMR, este instrumento fue creado por los integrantes de esta investigación, el cual fue validado por 5 expertos, además de contar con su prueba de confiabilidad, estuvo conformado por 18 ítems con sus correspondientes dimensiones. (Anexo 4).

### **3.4.3. Validez y confiabilidad del instrumento**

Los instrumentos fueron validados por los expertos que verificaron las herramientas en función de la pertinencia y claridad de cada herramienta. Asimismo, cabe señalar que la validez es el nivel de precisión de las variables a medir por el análisis de la herramienta, es decir, se utilizó para verificar si estas afirmaciones son claramente definidas en base a las preguntas planteadas ya que, gracias a ello no es posible encontrar soluciones a problemas definidos. (Anexo 5)

En relación con la confiabilidad del estudio se aplicó la técnica de Alfa de Cronbach en las dos variables, el cual nos arrojó como resultado 0.894 para la variable Gestión del talento humano y 0.863 para la variable Rotación del personal, por lo tanto, nos indica que el instrumento presenta una confiabilidad muy alta, de tal manera que los resultados permitieron proceder con el estudio ya que son base importante para toda investigación. (Anexo 6)

### **3.5. Procedimientos:**

El procedimiento se inició con la identificación del problema, lo que despertó nuestro interés para determinar la relación entre la Gestión del talento humano y rotación de los colaboradores, solicitando a la empresa el consentimiento y autorización para recolectar los datos. Una vez obtenida la autorización se revisó la bibliografía, se construyeron los objetivos, se planteó la hipótesis, luego se pasó a redactar la introducción, el marco teórico y se delimitó la población de estudio. Posteriormente se estableció con qué instrumento sería de utilidad para una óptima recolección de los datos, se continuó a la recolección de información mediante el cuestionario con escala de Likert de las dos variables planteadas en el estudio, asimismo se tuvo que constatar que ambas encuestas estuvieran completadas, seguidamente, se obtuvieron los resultados, una vez

obtenida la data en su totalidad, se procedió a descargar en una hoja de cálculo, siendo esta nuestra base de datos. (Anexo 7)

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

Estadística Descriptiva: Utilizando el formato Excel y así recolectar los datos obtenidos de los cuestionarios y presentar los resultados en tablas con su respectiva descripción. (Anexo 8)

Estadística Inferencial: Se aplicó la prueba de normalidad a través del programa estadístico SPSS. (Anexo 9).

### **3.7. Aspectos éticos:**

Para la elaboración de la presente investigación, se tomó criterios como el respeto a producción científica previa, a través de la adecuada citación y referencias respetando el derecho del autor, el cumplimiento de lo establecido en RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 0340-2021/UCV CÓDIGO DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, con respecto a la promoción de la originalidad de las investigaciones se cumplió con citar educadamente las fuentes de consulta, abreviar a los estándares de toda publicación internacional y se ha utilizado para esta citación las normas APA, con un propósito de cumplir con las buenas prácticas de investigación, velando siempre por la independencia, integridad, reservada de la identidad de los participantes en la misma, basada en procesos que respeten la veracidad y autenticidad de su desarrollo y los resultados siguiendo los siguientes principios de ética: (Anexo 10)

- Autonomía: Las personas (los colaboradores) tuvieron la opción de elegir si desean participar en nuestro proyecto de investigación.
- Honestidad: Trabajamos con mucha descripción, sinceridad, en nuestra investigación donde obtendremos beneficios para la organización.
- Justicia: El trato que se le brindó a los participantes fue por igual, sin ninguna distinción.
- Respeto al lugar donde se realizan las investigaciones: Obtuvimos la autorización por parte de las autoridades, para tener el acceso a la institución,

por tanto, seguir las normas que establezca la organización.

- Consentimiento informado: La autorización para la realización de la investigación fue solicitada al Consorcio BMR con la finalidad de informar las actividades a ejecutar a la administración, y colaborando a un buen clima laboral.
- Respeto de la propiedad intelectual: Respetamos los derechos de autor de otros investigadores tanto en lo teórico como en lo práctico, asimismo, alcanzar el patrón de no plagio y la falsificación de otros trabajos.
- Anonimidad: Desde el inicio de la recolección de la investigación, la participación de cada colaborador del Consorcio BMR, como también los datos personales que se solicitaron fueron anónimos.
- Confiabilidad: La información obtenida y utilizada en este estudio se mantuvo en un lugar seguro y no se divulgó ni se compartió para otros fines que entren en conflicto con los objetivos del estudio, así como con las identidades de los colaboradores.

#### IV. RESULTADOS:

**Prueba de Hipótesis específica 1:** Conocer cómo se gestiona el talento humano en los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022.

**Tabla 1**

*Nivel de la Gestión del Talento Humano percibido por los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022.*

Nivel	Gestión del talento Humano	
	fi	%
Alto	38	35.2
Medio	67	62.0
Bajo	3	2.8
	108	

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

La tabla N°1, se muestra que los colaboradores que fueron encuestados sobre la Gestión del Talento Humano Del Consorcio BMR, Talara – 2022, el 62.0% percibe que se gestiona en un nivel medio, un 35.2% en un nivel alto y el 2.8% en un nivel bajo. Rechazando la hipótesis específica 1.

**Prueba de Hipótesis específica 2:** Identificar el nivel de rotación de los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022.

**Tabla 2**

*Nivel de Rotación percibido por los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022.*

Nivel	fi	Rotación del Personal	
			%
Alto	43		39.8
Medio	49		45.4
Bajo	16		14.8
	108		

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

La tabla N°2, se observa que los colaboradores que fueron encuestados sobre la Rotación del personal del Consorcio BMR, Talara – 2022, el 45.4% percibe que el nivel de rotación es medio, el 39.8% un nivel alto y el 14.8% manifiesta que el nivel es bajo. Rechazando la hipótesis específica 2.



**Prueba de Hipótesis específica 3:** Establecer la relación entre la compensación laboral y rotación de los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022.

**Tabla 3**

*Relación entre la compensación laboral y rotación de los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022.*

			Compensación Laboral	Rotación del Personal
Rho de Spearman	Compensación Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,795**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Rotación del Personal	Coefficiente de correlación	,795**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

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

Interpretación:

En la tabla N° 3, nos muestra que el valor de Rho= 0.795 y su significancia es de 0.000. Asimismo, existe una correlación positiva moderada entre dimensión y variable. Aceptándose la hipótesis específica 3.

**Prueba de Hipótesis específica 4:** Establecer la relación entre la jornada laboral y rotación de los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022.

**Tabla 4**

*Relación entre la jornada laboral y rotación de los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022.*

			Jornada Laboral	Rotación del Personal
Rho de Spearman	Jornada Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,776**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Rotación del Personal	Coeficiente de correlación	,776**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		108	108	

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

Interpretación:

La tabla N° 4, nos muestra que el valor de correlación Rho= 0.776 y su significancia es de 0.000. Es así que existe una correlación positiva moderada en la dimensión y la variable. Aceptándose la hipótesis específica 4.

**Prueba de Hipótesis específica 5:** Establecer la relación entre la motivación y rotación de los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022.

**Tabla 5**

*Relación entre la motivación y rotación de los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022.*

			Motivació n	Rotación del Personal
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,856**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	Rotación del Personal	Coeficiente de correlación	,856**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

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

Interpretación:

En la tabla N° 5, nos muestra que el valor de Rho= 0.856 y su significancia es de 0.000. Es por ello que existe una correlación positiva moderada en la dimensión y la variable. Aceptándose la hipótesis específica 5.

**Prueba de Hipótesis general:** Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la rotación de los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022.

**Tabla 6**

*Relación entre la gestión del talento humano y la rotación de los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022.*

		Gestión del	
		Talento Humano	Rotación del Personal
Gestión del Talento Humano	Correlación de Pearson	1	,872**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	108	108
Rotación del Personal	Correlación de Pearson	,872**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	108	108

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

La tabla N° 6, nos da a observar que el valor de  $R= 0.872$  y su significancia es de 0.000. Es por ello que existe una correlación positiva fuerte entre ambas variables. Es por ello que se acepta la hipótesis alterna.

## V. DISCUSIÓN:

Los resultados que se obtuvieron en la investigación, están relacionados al objetivo general, el cual permite “Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la rotación de los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022” dicho resultado fue favorable, ya que se encontró una correlación positiva fuerte entre las variables de estudio con el estadístico de Pearson, siendo equivalente a 0.893, con un p\_valor de 0.000, lo cual nos quiere decir que mientras exista una buena Gestión del talento humano, será menor los índices de rotación del personal. Este resultado lo podemos sustentar con la investigación de Rojas (2021) quién indicó que ambas variables se relacionan satisfactoriamente. Añadiendo que mientras una empresa ejecute correctamente su Sistema de Recursos humano existe menos rotación, ya que los colaboradores se encuentran conformes con el trabajo que realizan en las organizaciones. Por otra parte, señala que es necesario que la Gestión del personal se enfoque en acciones que contribuyan a la satisfacción de los colaboradores, es decir se realicen capacitaciones constantes, incentivos económicos, se promueva la comunicación y sobre todo el trabajo en equipo, ya que son los principales factores que generan la rotación de los colaboradores en la mayoría de las empresas. Asimismo, en el libro de Maslow (capítulo 1, pág. 38), nos habla sobre la teoría de la Motivación y personalidad, donde manifiesta que existen diferentes aspectos que motivan a los empleados a desempeñarse eficientemente dentro de una empresa, uno de ellos es la adecuada Gestión del talento humano desde la selección del personal, así como también en las capacitaciones que se les brindan referente a las funciones en su área de trabajo. Maslow (1991).

Respecto al primer objetivo específico de la investigación, “Conocer cómo se gestiona el talento humano en los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022”, se logra observar que el 62,8 % de los colaboradores manifiestan que la Gestión del talento humano de la empresa se ejecuta en un nivel medio, y el 2.8% en un nivel bajo, lo que demuestra que el Consorcio BMR aún no logra ejecutar completamente este sistema dentro de la organización, lo cual ocasiona inconformidad por parte de los colaboradores, ya que no tienen claro las funciones que deben realizar y a su vez se ocasionan renunciaciones.

Zayas (2020) en su investigación señala que la adecuada gestión del talento humano es primordial para el crecimiento de las Micro Pequeñas y Medianas Empresas. Esto quiere decir que mientras se implemente un buen sistema en las organizaciones y se logre llegar a los colaboradores, todo el equipo de trabajo marchará en la misma dirección, las relaciones laborales se fortalecerán y sobre todo se optimizarán los recursos generando una excelente productividad. Además, manifiesta que el 80% de las microempresas no poseen conocimiento como el contenido de gestión del talento humano, es por ello que no implementan este sistema, lo que ocasiona deficiencias en las labores de los trabajadores y falta de compromiso. Chávez (2018) se enfoca en analizar la Gestión de recursos humanos como una estrategia empresarial, es por ello que en su artículo de investigación comenta que las organizaciones inteligentes deben basarse en el crecimiento de los trabajadores, es decir tener en cuenta la constante motivación, brindarles la oportunidad de poder realizar una línea de carrera dentro de la empresa para lograr que su desempeño sea eficiente y esto genere mayor productividad. Cabe recalcar que las empresas exitosas en la actualidad consideran relevante que el recurso humano es un factor primordial para el crecimiento empresarial, es por ello que ponen mayor énfasis en las capacidades, conocimientos y talento de los colaboradores, puesto que “no solo se los considera empleados que realizan sus tareas, sino que pueden convertirse en un factor fundamental de éxito”.

En el segundo objetivo específico de la investigación, Identificar el nivel de rotación de los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022, se encontró que el 45.4% de los colaboradores percibe que el nivel de rotación es medio, el 39.8% un nivel alto y el 14.8% manifiesta que el nivel es bajo. Esto significa que los colaboradores perciben falencias en cuanto al sistema interno que maneja la organización, así como también no tienen conocimiento exacto de sus funciones u otras actividades que deben realizar, por ello optan por renunciar. Dolores (2019) nos dice que la gestión del talento humano influye mucho en la rotación del personal, es así que, la empresa tiene que gestionar correctamente los procesos de reclutamiento y selección del personal, asimismo invertir en tecnología como en la adaptación del empleado y posteriormente en su fidelización y compromiso

con la empresa, lo más importante es fomentar el crecimiento profesional de su equipo de trabajo, ya que es un elemento esencial por el cual los trabajadores se desempeñan eficientemente, les motiva el desarrollarse en el ámbito profesional. De esta manera se puede solucionar problemas de rotación, y sobre todo contar con personal altamente capacitado.

Asimismo, el tercer objetivo específico de la investigación, Establecer la relación entre la compensación laboral y rotación de los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022, se obtuvo un resultado favorable, ya que se encontró una correlación positiva moderada entre dimensión y variable de estudio con el estadístico de Spearman, siendo equivalente a 0.795, con un p\_valor de 0.000. Este resultado muestra que la compensación laboral influye moderadamente en la rotación del personal en la empresa puesto que el trabajador se siente más motivado en desempeñar sus labores asignadas y se pueda también pueda desenvolver en un buen clima laboral. De acuerdo a Pérez y Espichan (2016) nos menciona que la rotación de personal posee una relación con el clima laboral, es por ello que el trabajador debe sentirse cómodo en su área de trabajo y así evitar que las empresas realicen gastos en la contratación de nuevo personal. Por otro lado, el nivel de rotación del personal también interviene en el clima laboral, es así que existiendo problemas de rotación en las organizaciones esto llegara afectar al clima de la empresa donde se puede generar consecuencias como una baja productividad de parte de los trabajadores.

En cuanto al cuarto objetivo específico de la investigación, Establecer la relación entre la jornada laboral y rotación de los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022, el resultado fue optimista, porque se encontró una correlación positiva moderada entre dimensión y variable de estudio con el estadístico de Spearman, siendo equivalente a 0.776, con un p\_valor de 0.000. Es por ello que las organizaciones deben de establecer un horario el cual el colaborador no salga perjudicado y así evitar la rotación de personal. Por otro lado, Pérez y Espichan (2016), también comparte que la rotación de personal posee una relación con el clima laboral. Esto quiere decir que si existen problemas de rotación en la organización llegará afectar al clima de la empresa donde puede llegar a ver consecuencias como la baja productividad. Por otro lado, Avalos (2019), menciona

que la jornada laboral es el período de tiempo de trabajo con el que se puede llevar a cabo las actividades que tiene por hacer el colaborador. Asimismo, se enfatiza que se debe valorar el tiempo libre, que la tecnología ayuda a aumentar la eficiencia y que los trabajadores se capacitan constantemente para ser más productivos en el trabajo.

En el quinto objetivo específico de la investigación, Establecer la relación entre la motivación y rotación de los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022, dicho resultado fue optimista, ya que se halló una correlación positiva moderada entre dimensión y variable de estudio con el estadístico de Spearman, siendo equivalente a 0.856, con un p\_valor de 0.000. Es así que con Gonzales et al. (2019), corroboramos que las compensaciones, reclutamiento y selección de trabajadores y también la falta de motivación de los colaboradores, son causas primordiales de los problemas que se muestran con los colaboradores. Para todo ello se plantea el diseño de estrategias para afrontar los componentes detonantes de la rotación de personal en esta producción. Asimismo, Bohórquez et al. (2020), opina que el factor fundamental en el desempeño donde se realizan los colaboradores dentro de su centro de trabajo es así que toda organización tiene que considerar este factor para poder obtener resultados positivos en sus colaboradores. Por otro lado, la motivación se vincula con los incentivos que brinda la empresa debido a la proactividad que se refleja en los trabajadores.



## **VI. CONCLUSIONES:**

En base a los resultados conseguidos en este estudio, se llegó plantear las determinadas conclusiones:

De acuerdo el objetivo principal en el cual fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y la rotación de los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022. Se concluyó que el objetivo planteado se cumplió satisfactoriamente, ya que se incluyó toda la búsqueda necesaria para poder hacer procesamiento de los datos, en donde las variables mantienen una correlación positiva fuerte. En cuanto los resultados se obtuvieron una significancia de 0.000 y un Rho Spearman de 0.893, con ello se llega aceptar la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

A continuación, el primer objetivo específico el cual busca conocer cómo se gestiona el talento humano en los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022. Se llegó a la conclusión que, al incluir toda la información adquirida para el procesamiento de datos, se logró satisfactoriamente el objetivo antes mencionado, en donde se obtuvo que el 62.0% de los trabajadores percibe que esta variable se gestiona con un nivel medio dentro del Consorcio, por lo que se puede concluir que la gestión de talento humano no ejecuta de una manera eficiente en la organización, por ello existen algunas inconformidades.

En el segundo objetivo específico el cual quiere identificar el nivel de rotación de los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022. Se obtuvo como resultado que el 45.4% de los colaboradores mencionan que el nivel de rotación es medio, por lo que sea firmó que la empresa tiende a realizar cambio de personal, puesto que no manejan un buen clima laboral en donde el trabajador se pueda sentir cómodo en su puesto de trabajo y cumplir óptimamente con sus funciones.

De acuerdo al tercer objetivo específico el cual establece la relación entre la compensación laboral y rotación de los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022. Es por ello que se concluye que la relación antes mencionada ha sido cumplida satisfactoriamente, ya que se incluye toda la información necesaria durante el tratamiento de los datos en los que tanto la compensación laboral y

rotación mantienen una correlación positiva moderada. En cuanto al análisis de Spearman del coeficiente de correlación se encontró que es de 0.795 con una significancia de 0.000, por lo que se puede concluir que es necesario una compensación para que el colaborador no tenga que retirarse del trabajo y que la empresa se afecte, con todo ello. Asimismo, se llegó a aceptar la hipótesis alterna rechazando así la hipótesis nula.

Respecto al cuarto objetivo específico el cual quiere establecer la relación entre la jornada laboral y rotación de los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022. Por lo tanto, se concluyó que el objetivo antes mencionado emergió satisfactoriamente, incluyendo toda información para el proceso de datos, en el que tanto la jornada laboral como la rotación tienen una correlación positiva moderada. El análisis de Spearman con una correlación de 0.776 y una significancia de 0.000, aceptándose la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula.

En cuanto al quinto objetivo específico el cual quiere establecer la relación entre la motivación y rotación de los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022. Por lo tanto, los hallazgos anteriores son satisfactorios porque incluyen toda la información necesaria sobre la motivación y rotación ya que mantienen una correlación positiva moderada. El análisis del coeficiente de correlación por Spearman reveló que es de 0.856 con una significancia de 0.000, lo que indica que los colaboradores mientras más motivados se encuentran en su centro de trabajo la empresa estará desviando la rotación de colaboradores.

## **VII. RECOMENDACIONES:**

Se recomienda al Consorcio BMR realizar un mejor proceso de reclutamiento y selección de personal. Asimismo, posterior a ello invertir en la capacitación y adaptación del nuevo personal para evitar inconformidades y que los colaboradores puedan desempeñarse de una manera eficiente y se logre un compromiso por parte de ellos con la organización.

Al gerente general se recomienda realizar un plan de acción para disminuir la rotación de personal teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la investigación, todo ello va a permitir que los colaboradores se comprometan con la empresa y sobre todo no opten por renunciar, puesto que son quienes contribuyen todo su talento y esfuerzo para cumplir con los objetivos de la empresa, cabe recalcar que esto beneficia a la empresa al ahorrar tiempo y dinero en la contratación de nuevo personal.

Se recomienda al dueño del Consorcio realice estrategias para promover las habilidades e impulsar la creatividad en los trabajadores mediante la empresa de actividades gozosas que involucren incentivos y premiaciones a los colaboradores que logren un buen desempeño en su área de trabajo. Asimismo, conseguir la unión y el trabajo en equipo entre los colaboradores del Consorcio.

Teniendo en cuenta que las variables dependen de manera significativa, es fundamental que la empresa tome medidas necesarias, debido a que exista un buen Sistema de gestión del talento humano y los colaboradores tengan conocimiento de ello, se sentirán cómodos y su desempeño se verá reflejado en la productividad de la empresa.

A futuros investigadores se recomienda realizar una investigación correlacional con diseño experimental donde se pueda aplicar otros instrumentos para poder conocer las percepciones que tienen los colaboradores acerca del sistema que se maneja dentro de la organización, además realizar nuevas investigaciones con mayor profundidad teniendo en cuenta las dimensiones que ayudan a mejorar la Gestión del talento humano y reducir la rotación de personal.

A la escuela de Administración se recomienda brindar asesorías sobre La buena Gestión del talento humano en las empresas, consiguiendo reducir los costos en el reclutamiento de nuevo personal y asimismo que se incrementen índices de rotación de personal.

## REFERENCIAS:

- Angeles, A. y Oloya, P. (2019). *Gestión del talento humano y rotación del personal en Tiendas EFE - Chimbote, 2019* [Tesis de Titulación]. Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40998/Oloya\\_GPN-Angeles\\_PAG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40998/Oloya_GPN-Angeles_PAG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Álvarez, L., López, L., Silva, N. (2019). Satisfacción laboral en una organización human care de la Bahía de Guayaquil. <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/322/216>
- Arias, J. at (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Auqui, C. (2018). *Gestión del talento humano y la rotación del personal en la agencia Carlos villarán - Banco Interbank en el distrito de la victoria, 2018.* (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20654/Auqui\\_VCG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20654/Auqui_VCG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Avalos, B. (2019). The workday: importance and critical aspects of its regulation. *THĒMIS-Revista de Derecho*, Vol. 75, 17-32. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/21944>
- Ballón, L. (2022). Selección de personal y relación con la rotación de colaboradores operarios. Empresa constructora G&R de Trujillo 2021. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85516/Ballon\\_SLE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85516/Ballon_SLE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Batista, R., Cienfuegos, R., y Aquilar, J. (2020). Job performance from a theoretical perspective, Perú. *Revista de Investigación Valor Agregado*, Vol.7 Issue 1, 109-121.

[https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1417](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417)

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en el desarrollo de una organización. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, Vol.12 Issue 3, 385-390.

<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>

Brito, J., Cabezas, C. (2020). The management of human talent for an effective job performance. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, Vol. 6 Issue 11, p742-761.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219331>

Caballero, I., Del Castillo, L., Nueva, L., Gonzáles, B. (2017). Considerations of Reward for Economic Efficiency. *Revista Cofin Habana*, Vol. 11 Issue 2, 167-174.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2073-60612017000200012](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612017000200012)

Caceda, E. (2019) La gestión del talento humano y el clima organizacional de una corporación de la ciudad de Trujillo, año 2019. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55597/C%a3%a1ceda\\_AEH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55597/C%a3%a1ceda_AEH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Castro, C., Luna, K., & Erazo, J. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. *Rev. de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 22(1), 184-203.

[https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsgao&AN=e\\_dsgcl.652737899&lang=es&site=eds-live](https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsgao&AN=e_dsgcl.652737899&lang=es&site=eds-live)

Castro, M. (2020). *Gestión del talento humano y rotación de personal en el Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú, Lima-2020* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46944/Castro\\_CMP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46944/Castro_CMP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Claus, L. (2019). HR disruption- Time already to reinvent talent. *Revista Universidad y Sociedad*, Vol.22 Issue 3, p208.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2340943619302129>

Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & Gestión*, 45, 58-81.

<http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-941X-pege-45-58.pdf>

Cuesta, A. (2020). Evaluación de la satisfacción laboral

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2306-91552020000200327](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552020000200327)

Díaz, G., Quintana, M. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización Quito, Ecuador. *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA)*, Vol.22(1), p48, 29 p.

[http://elcriterio.com/revista/contenidos\\_22\\_1/Vol22\\_num1\\_3.pdf](http://elcriterio.com/revista/contenidos_22_1/Vol22_num1_3.pdf)

Dolores, L. (2020). *La gestión de recursos humanos y la rotación del personal del Banco BBVA Continental, Huacho 2019*. [Tesis de Titulación]. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/4295/LUCERO%20NATALY%20DOLORES%20CRUZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gestión (10 de abril 2022). ¿Cuál es la diferencia entre eficiencia y eficacia?

<https://gestion.pe/economia/management-empleo/eficiencia-eficacia-diferencias-eficaz-eficiente-significado-conceptos-nnda-nnlt-249921-noticia/>

Grijalva, G. (2022). Capítulo 2: Rotación de Personal. Universidad De Sonora

<http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/20755/Capitulo2.pdf>

Gonzales, D., Hidalgo, M., y Negrete, L. (2019). Staff turnover in hotel industry in the state of Guanajuato, Mexico. *Revista Ibero - Americana de Estrategia*, Vol.18 Issue 4, p615, 15 p.

<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsgbe&AN=edsgcl.628069086&lang=es&site=eds-live>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*.

<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Hernández. S & Duana. D (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA. 9(17): 51-53.

<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019/7678>

Latorre, L., Márquez, A. (2021). Factores que determinan la rotación del personal en los centros de atención al cliente en una empresa de telecomunicaciones, Lima – 2019. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Lima.

[https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/15300/Latorre\\_Marquez-Factores-determinan-rotacion-personal.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/15300/Latorre_Marquez-Factores-determinan-rotacion-personal.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



López, E. (2016). En Torno Al Concepto De Competencia: Un Análisis De Fuentes. *Revista Currículum y Formación de Profesorado*, Vol. 20, N°1.

<https://www.redalyc.org/pdf/567/56745576016.pdf>

López, J. (1997). El Salario.

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/29.pdf>

Madero, S., Rodríguez, D. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *Revista SciELO Analytics*, Vol. 13(1), 95-197.

[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-78582018000200095](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78582018000200095)

Manjarrez, N., Boza, J. & Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador.

<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>

Maslow, A. (1991). *Motivation and personality*. Harper & Row, Publishers Inc.

<https://books.google.com.pe/books?id=8wPdj2Jzqg0C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

MTPE (2022). Remuneraciones

[https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dgt/dgpit/dipticos/11\\_Diptico\\_Remuneracion.pdf](https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dgt/dgpit/dipticos/11_Diptico_Remuneracion.pdf)

Moreno, S.; Palomino, P.; Frías, A. & Del Pino, R. (2015). En torno al concepto de necesidad.

[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962015000300010](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962015000300010)

Pantoja, G. (2019). Gestión del talento humano en micro, pequeñas y medianas empresas de servicios en Colombia: aproximaciones a un

modelo de diagnóstico organizacional. *Revista Escuela De Administración De Negocios*, Vol. 87, 13-26.

[https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2441/2034#content/contributor\\_reference\\_1](https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2441/2034#content/contributor_reference_1)

Pérez, M. y Espichan, W (2016). La rotación de personal y su relación con el clima laboral del hipermercado Plaza Veja, sede Real Plaza – Trujillo, periodo 2016. (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada del Norte, Perú.

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13598/Espichan%20Malasquez%20Wilson%20Leau%20%20Perez%20Fernandez%20Marlene%20%20Parcial.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Reyes, M., Gómez, A., y Ramos, E. (2021). Challenges of human talent management in times of the covid 19 pandemic, Perú. *Revista Universidad y Sociedad*, Vol.13 Issue 6, p232.

<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n6/2218-3620-rus-13-06-232.pdf>

Rojas, E. (2021). Plan de gestión del talento humano para reducir la rotación del personal de la empresa El Aguila S.R.L, Chiclayo 2019. (Tesis de Licenciatura). Universidad Señor de Sipán.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9000/Rojas%20Aguilar%2c%20Ethel%20lvon.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rivero, M. (2019). The process-based approach in the management of scientific journals. *Revista Humanidades Médicas*, Vol. 19 Issue 3, 637-658.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-81202019000300637#:~:text=Se%20entiende%20como%20proceso%20un,de%20entrada%20en%20resultados."&text=%E2%80%99Cun%20proceso%20es%20un%20conjunto,para%20obtener%20un%20resultado%20definido.%E2%80%9D](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202019000300637#:~:text=Se%20entiende%20como%20proceso%20un,de%20entrada%20en%20resultados.)

Rueda, Y., Silva, C., & Suarez, D. (2020). La gestión del talento humano en las instituciones prestadoras de Salud -IPS Bucaramanga, Colombia. *Revista de Investigación Transdisciplinaria en Educación, Empresa y Sociedad – ITEES*, Vol. 3(3), 179-196.

<https://editorialeidec.com/revista/index.php/ITEES/article/view/58/46>

Saldaña, L. (2019). *Gestión de recursos humanos y su relación con la rotación laboral en colaboradores de la unidad BBVA de la empresa Teleatento de Perú, 2019* [Tesis de Titulación]. Universidad Nacional de Trujillo.

[https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/13540/salda%C3%B1abriones\\_liz.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/13540/salda%C3%B1abriones_liz.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Sineace (2020). Guía de técnicas e instrumentos de recojo de información para evaluadores externos.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1395978/Gu%C3%ADa%20de%20T%C3%A9cnicas%20e%20Instrumentos%20de%20recojo%20de%20informaci%C3%B3n%20para%20Evaluadores%20Externos.pdf.pdf>

Urbina, C. (2019). Clima laboral y rotación del personal del Programa de Formación General de una Universidad Privada de Trujillo (Tesis de Maestría). Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú.

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/21752/Urbina%20Reinoso%20Claudia%20Lisette.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vega, C., Grajales, H., y Montoya, L. (2017). Information systems: definitions, applications and limiting of the colombian sheep production. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, Vol.21 Issue 1, 64-72.

<https://www.redalyc.org/pdf/896/89653552007.pdf>

Zabalegui, B. (noviembre de 2021). ¿Qué es el índice de rotación de personal y cómo se calcula?

<https://www.icims.com/es/blog/que-es-el-indice-de-rotacion-de-personal-y-como-se-calcula/#:~:text=El%20%C3%ADndice%20de%20rotaci%C3%B3n%20de%20personal%20mide%20la%20relaci%C3%B3n%20entre, en%20un%20determinado%20periodo%20temporal.>

Zayas, I. (2020). Human talent management: A necessity for the development of organizations, México. *Revista Electrónica sobre Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*, Vol.7 Issue 14, 1-22.

<https://cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/208>



## Gestión del Talento Humano

## Rotación del Personal

	Compensación Labora						Jornada Laboral						Motivación						Satisfacción Laboral						Remuneración						Oportunidades de												
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18							
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
2	5	5	3	3	4	3	5	3	3	5	2	5	5	5	5	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5				
3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	1	4	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	1	4	5	5	5	2	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5		
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
7	5	5	5	3	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	3	4	3	5	5	2	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4	5	4	5			
8	5	4	5	3	3	4	5	4	4	5	3	4	4	3	5	3	4	4	4	4	1	4	3	3	5	4	4	4	5	4	3	3	4	5	5	4	3	4	5	5			
9	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	2	4	5	2	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5			
10	3	3	3	3	3	4	4	2	3	2	4	2	4	3	4	4	3	3	3	4	1	4	1	1	4	4	4	2	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	5	5			
11	3	4	4	3	3	3	4	2	4	5	2	3	5	4	5	3	3	2	2	3	4	1	3	1	1	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4			
12	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	2	5	3	4	5	3	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5		
13	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	1	4	3	1	4	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
14	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	4	4	4	5	4	3	4	4	2	2	4	3	4	4	3	4	4	4		
15	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5		
16	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	5	4	2	4	1	2	3	1	4	2	1	3	3	4	2	3	3	2	2	4	3	4	4	3	4	4	4		
17	4	4	4	3	3	3	5	2	3	2	4	3	4	3	5	3	4	3	2	2	4	1	3	1	1	4	4	4	4	5	5	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4		
18	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	2	4	5	4	5	5	3	4	4	4	5	2	5	4	4	5	5	4	3	5	5	3	3	5	4	5	4	5	4	5	5		
19	5	4	4	3	3	3	4	2	3	5	2	4	5	3	5	4	3	4	4	4	4	1	4	1	1	4	5	4	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
20	1	2	3	3	3	2	4	1	2	2	3	1	3	2	4	3	3	2	1	2	3	1	3	2	1	4	4	4	2	4	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3		
21	4	5	4	3	4	5	5	3	3	3	3	4	4	4	5	5	3	4	3	4	5	2	4	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5		
22	2	2	3	2	2	1	4	1	2	4	4	2	3	2	4	3	3	2	2	2	2	1	3	2	1	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4		
23	2	3	4	3	4	3	4	2	2	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	2	3	1	4	1	1	3	4	3	2	4	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3		
24	4	3	3	2	1	3	4	2	2	2	4	3	4	2	4	3	3	4	2	2	3	1	3	1	1	4	5	4	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
25	2	3	3	3	2	3	4	2	3	5	4	3	4	2	4	3	3	3	1	2	2	1	3	2	1	4	5	4	3	4	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
26	3	3	3	2	3	3	5	2	3	3	4	2	4	3	5	2	3	3	2	2	2	1	3	1	1	5	5	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
27	2	3	4	3	1	3	3	1	3	2	3	4	4	2	5	2	3	3	1	3	3	1	3	1	2	4	3	4	3	5	3	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
28	3	2	4	3	4	3	5	1	5	4	2	3	4	2	5	5	1	3	3	2	4	2	5	3	2	5	5	5	4	5	4	2	2	4	5	5	4	2	4	5	5	5	
29	2	4	4	4	4	3	5	3	5	5	2	4	5	3	5	5	2	3	3	3	3	2	4	2	2	5	5	5	5	5	4	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
30	2	4	4	3	5	5	5	3	3	5	2	4	4	3	5	5	2	4	2	2	4	1	4	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	
31	2	2	3	3	4	4	4	2	3	4	2	5	4	4	5	4	2	5	2	5	4	2	5	4	2	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
32	5	3	4	3	3	3	5	1	2	4	2	5	3	3	5	3	1	5	3	3	4	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4
33	5	4	4	4	3	5	5	1	3	5	2	5	4	3	5	4	1	4	3	4	4	2	5	2	1	4	5	5	5	5	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	5	4	5	4	4	4	5	2	4	3	2	3	4	2	5	5	3	4	4	4	5	2	4	2	2	5	5	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
35	5	4	4	5	2	4	5	4	5	5	2	3	5	3	5	4	2	5	4	5	5	3	5	3	2	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	



## Anexo 2: Matriz de Consistencia

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p><b>Problema general:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la rotación de los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la motivación de los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y las oportunidades de crecimiento de los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022?</p>	<p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la rotación de los colaboradores del Consorcio BMR, Piura – 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer la gestión del talento humano en los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022.</li> <li>• Identificar el nivel de rotación de los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022.</li> <li>• Establecer la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022.</li> <li>• Establecer la relación entre la gestión del talento humano y la motivación de los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022.</li> <li>• Establecer la relación entre la gestión del talento humano y las oportunidades de crecimiento de los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022.</li> </ul>	<p><b>Hipótesis General:</b></p> <p>Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la rotación de los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022</p> <p><b>Hipótesis Específicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022.</li> <li>• La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la motivación de los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022.</li> <li>• La gestión del talento humano se relaciona significativamente con las oportunidades de crecimiento de los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022.</li> </ul>	<p><b>Variable independiente</b></p> <p>Gestión de Talento Humano</p> <p><b>Indicadores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> <i>Compensación laboral</i></li> <li><input type="checkbox"/> <i>Jornada Laboral</i></li> <li><input type="checkbox"/> <i>Motivación</i></li> </ul> <p><b>Variable dependiente</b></p> <p>Rotación del Personal</p> <p><b>Indicadores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> <i>Satisfacción laboral</i></li> <li><input type="checkbox"/> <i>Remuneración</i></li> <li><input type="checkbox"/> <i>Oportunidades de crecimiento</i></li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación:</b></p> <p>El tipo de investigación es aplicada.</p> <p><b>Diseño de investigación</b></p> <p>El diseño de la investigación es no experimental, se analizarán a los 300 colaboradores del Consorcio BMR.</p> <p>El diseño de la investigación es no experimental.</p>	<p><b>Población</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conformada por 300 colaboradores del Consorcio BMR.</li> </ul> <p><b>Muestra:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determina por 169 colaboradores del Consorcio BMR.</li> </ul> <p>n = 169</p> <p>N= 300</p> <p><math>Z_{\alpha}^2 = 95\% = 1.96</math></p> <p>p= 0.45 q= 1-p = 0.5</p> <p>d= 0.05</p> <p><b>Técnicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuesta.</li> </ul> <p><b>Instrumentos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionarios.</li> </ul> <p><b>Estadística</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Datos cualitativos</li> <li>• Datos cuantitativos-</li> </ul>

### Anexo 3: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>GESTION DE TALENTO HUMANO</b> <b>Independiente</b>	Reyes et al. (2021), lo define como un modelo que necesita ofrecer de medios tecnológicos que permitan una eficiencia y eficacia en el cumplimiento y consecución de los planes estratégicos, ayudando a reducir costos y aumentando la productividad.	La variable gestión de talento humano abarcó las siguientes dimensiones: compensación, jornada laboral y motivación; que serán medidos través de la técnica de la encuesta, cuyo instrumento es el cuestionario.	Compensación Laboral	Conocimiento	1,2,3	Ordinal
				Desempeño	4,5,6	
			Jornada Laboral	Sistema	7,8,9	
				Diseño	10,11,12	
			Motivación	Proceso	13,14,15	
				Estímulo	16,17,18	

<b>ROTACION</b> <b>Dependiente</b>	Grijalva (2022) nos señala que la rotación del personal es uno de los aspectos más importantes en la organización. En el tiempo de rotación del personal entre una organización y su entorno, es decir, el cambio de personas la cantidad de personas que ingresan y salen de la organización.	Para la variable rotación comprendió las siguientes dimensiones: satisfacción laboral, remuneración y oportunidades de crecimiento; que serán medidos a través de la técnica de la encuesta, cuyo instrumento es el cuestionario	Satisfacción Laboral	Necesidades	1,2	Ordinal
				Evaluación	3,4,5	
				Voluntad	6,7	
				Valor	8,9	
			Remuneración	Salarios	10,11,12	
			Oportunidades de crecimiento	Competencia	13,14,15	
				Eficacia	16,17,18	



#### Anexo 4: Instrumentos y Matriz de Validación

### CUESTIONARIO PARA DETERMINAR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y ROTACIÓN DE LOS COLABORADORES DEL CONSORCIO BMR, TALARA-2022

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ ( ) NO ( ) doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la rotación de los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022, Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla a los correos: [Scarranzalu30@ucvvirtual.edu.pe](mailto:Scarranzalu30@ucvvirtual.edu.pe) o [Zcovenas@ucvvirtual.edu.pe](mailto:Zcovenas@ucvvirtual.edu.pe)

**Instrucciones:** Marque con una X la alternativa que usted considere conveniente de acuerdo con cada ítem en los casilleros que se muestran a continuación.

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

#### GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (VI)

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	<b>Dimensión: Compensación laboral</b>					
1	La experiencia adquirida en otros trabajos le ayuda en su puesto					
2	Tiene conocimiento de las actividades que se realizan en su área de trabajo.					
3	Los incentivos que le brinda la empresa contribuyen a lograr un mayor esfuerzo en sus labores.					
4	En alguna oportunidad ha dado una opinión en el trabajo. ¿Y ha sido tomada en cuenta?					
5	Considera que el desempeño de sus compañeros de trabajo es el esperado.					

6	Sientes que tu jefe toma en cuenta el desempeño que viene desarrollando en sus actividades.					
	<b>Dimensión: Jornada laboral</b>					
7	Existe respeto y confianza con tus compañeros y jefe.					
8	La empresa brinda línea de carrera a sus colaboradores.					
9	Los objetivos planteados de la empresa reflejan sus intereses.					
10	La empresa le brinda información adecuada para el desarrollo de sus actividades diarias.					
11	La empresa cambia a menudo de trabajadores para evitar el trabajo monótono.					
12	La cantidad de personal es suficiente para las actividades que desempeña la empresa.					
	<b>Dimensión: Motivación</b>					
13	Considera que tiene las habilidades necesarias para hacer su trabajo de la mejor manera posible.					
14	La capacitación al personal se realiza según las necesidades del trabajador.					
15	La empresa realiza seguimiento y monitoreo a las actividades que realiza.					
16	Se otorgan beneficios laborales más atractivos que los otorgados por empresas de la competencia.					
17	La carga de trabajo le afecta a su vida personal.					
18	Le gustaría adquirir más responsabilidad en el cargo que ocupa.					

## ROTACIÓN DEL PERSONAL (VD)

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		5	4	3	2	1
	<b>Dimensión: Satisfacción laboral</b>					
1	El Ambiente de trabajo en la empresa es el que esperaba percibir usted cuando recién ingreso					
2	La empresa brinda información transparente a todos los colaboradores.					
3	Se siente valorado como empleado de la organización.					
4	Su puesto de trabajo le ofrece estabilidad laboral.					
5	Consigue los objetivos que se propone en su puesto de trabajo.					
6	La relación con sus compañeros de trabajo lo motiva a permanecer en la empresa.					
7	Las relaciones sociales con los directivos de la empresa influyen en su permanencia dentro de la organización.					
8	En la empresa le brindan un ambiente físico seguro para realizar sus actividades.					
9	Cuenta con los materiales o equipos necesarios para realizar un buen trabajo.					
	<b>Dimensión: Remuneración</b>					
10	La remuneración que usted recibe va de acorde con las funciones que realiza en la empresa.					
11	Usted recibe reconocimientos si los resultados obtenidos son los que la empresa espera.					
12	La empresa cumple con el pago de compensaciones externas al sueldo jornal.					
	<b>Dimensión: Oportunidades de crecimiento</b>					
13	Considera que el área donde trabaja estimula sus habilidades.					
14	Se realizan programas de capacitación a los trabajadores.					
15	En la empresa le brindan oportunidades para crecer profesionalmente.					
16	Se siente satisfecho con el desempeño que realiza en su puesto de trabajo.					

17	Considera que su productividad se ve reflejada en los buenos resultados.					
18	Se siente capacitado para desarrollar funciones más exigentes.					

## MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

**TÍTULO DEL ESTUDIO:** Gestión del Talento Humano y Rotación de los Colaboradores del Consorcio BMR, Talara– 2022.

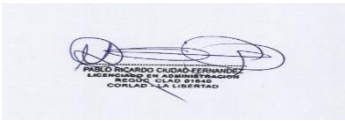
**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario Gestión del talento humano

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				NUNCA	A VECES	REGULARMENTE	CASISIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems			Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Gestión del talento humano	Compensación laboral	Conocimiento	1. ¿La experiencia adquirida en otros trabajos le ayuda en su puesto?						X		X		X		X			
			2. ¿Tiene conocimiento de las actividades que se realizan en su área de trabajo?						X		X		X		X			
			3. ¿Los incentivos que le brinda la empresa contribuyen a lograr un mayor						X		X		X		X			

			esfuerzo en sus labores?															
		Desempeño	4. ¿En alguna oportunidad ha dado una opinión en el trabajo? ¿Y ha sido tomada en cuenta?						X		X		X		X			
			5. ¿Considera que el desempeño de sus compañeros de trabajo es el esperado?						X		X		X		X			
			6. ¿Siente que su jefe toma en cuenta el desempeño que realiza en sus actividades?						X		X		X		X			
	Jornada laboral	Sistema	7. ¿Existe respeto y confianza con tus compañeros y jefe?						X		X		X		X			
				8. ¿La empresa brinda línea de carrera a sus colaboradores?						X		X		X		X		
				9. ¿Los objetivos planteados de la empresa reflejan sus intereses?						X		X		X		X		
			Diseño	10. ¿La empresa le brinda información adecuada para el desarrollo de sus						X		X		X		X		

			actividades diarias?														
			11. ¿La empresa cambia a menudo de trabajadores para evitar el trabajo monótono?					X		X		X		X			
			12. ¿La cantidad de personal es suficiente para las actividades que desempeña la empresa?					X		X		X		X			
	Motivación	Proceso	13. ¿Considera que tiene las habilidades necesarias para hacer su trabajo de la mejor manera posible?					X		X		X		X			
14. ¿La capacitación al personal se realiza según las necesidades del trabajador?							X		X		X		X				
15. ¿La empresa realiza seguimiento y monitoreo a las actividades que realiza?							X		X		X		X				
Estímulo		16. ¿Se otorgan beneficios laborales más atractivos que los otorgados por					X		X		X		X				

			empresas de la competencia?														
			17. ¿La carga de trabajo le afecta a su vida personal?					X		X		X		X			
			18. ¿Le gustaría adquirir más responsabilidad en el cargo que ocupa?					X		X		X		X			



Mg. Pablo Ricardo Ciudad Fernández  
DNI N° 17873919



## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Gestión del talento humano.

OBJETIVO: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la rotación de los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022.

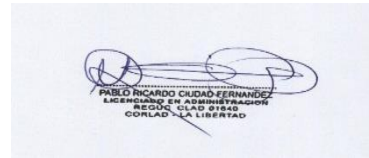
DIRIGIDO A:

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : CIUDAD FERNANDEZ PABLO RICARDO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



---

DNI N° 17873919

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

## MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

**TÍTULO DEL ESTUDIO:** Gestión del Talento Humano y Rotación de los Colaboradores del Consorcio BMR, Talara– 2022.

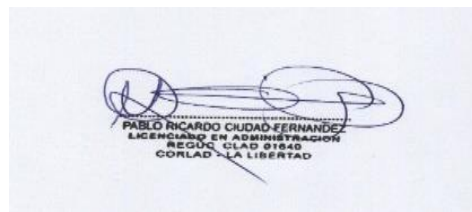
**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario Rotación del personal.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				NUNCA	A VECES	REGULARMENTE	CASISIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems			Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
Rotación del personal	Satisfacción laboral	Necesidades	1. ¿El Ambiente de trabajo en la empresa es el que esperaba percibir usted cuando recién ingreso?						X		X		X		X		
			2. ¿La empresa brinda información transparente a todos los colaboradores?						X		X		X		X		
		Evaluación	3. ¿Se siente valorado como empleado de la organización?						X		X		X		X		

			4.¿Su puesto de trabajo le ofrece estabilidad laboral?						X		X		X		X		
			5.¿Consigue los objetivos que se propone en su puesto de trabajo?						X		X		X		X		
		Voluntad	6.¿La relación con sus compañeros de trabajo lo motivan a permanecer en la empresa?						X		X		X		X		
			7. ¿Las relaciones sociales con los directivos de la empresa influyen en su permanencia dentro de la organización?						X		X		X		X		
		Valor	8. ¿En la empresa le brindan un ambiente físico seguro para realizar sus actividades?						X		X		X		X		
			9. ¿Cuenta con los materiales o equipos necesarios para realizar un buen trabajo?						X		X		X		X		
		Remuneración	Salarios	10.¿La remuneración que usted recibe va de acorde con las						X		X		X		X	

			funciones que realiza en la empresa?															
			11. ¿Usted recibe reconocimientos si los resultados obtenidos son los que la empresa espera?						X		X		X		X			
			12. ¿La empresa cumple con el pago de compensaciones externas al sueldo jornal?						X		X		X		X			
	Oportunidades de crecimiento	Competencia	13. ¿Considera que el área donde trabaja estimula sus habilidades?						X		X		X		X			
			14. ¿Se realizan programas de capacitación a los trabajadores?						X		X		X		X			
			15. ¿En la empresa le brindan oportunidades para crecer profesionalmente?						X		X		X		X			
		Eficacia	16. ¿Se siente satisfecho con el desempeño que realiza en su puesto de trabajo?						X		X		X		X			
	17. ¿Considera que su productividad se							X		X		X		X				

			ve reflejada en los buenos resultados?														
			18. ¿Se siente capacitado para desarrollar funciones más exigentes?					X		X		X		X			



Mg. Pablo Ricardo Ciudad Fernández  
 DNI N° 17873919

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Rotación del personal.

OBJETIVO: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la rotación de los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022.

DIRIGIDO A:

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : CIUDAD FERNANDEZ PABLO RICARDO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



PABLO RICARDO CIUDAD-FERNANDEZ  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN  
REGIÓN TACNA  
CORRAL LA LIBERTAD

---

DNI N° 17873919

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

## MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

**TÍTULO DEL ESTUDIO:** Gestión del Talento Humano y Rotación de los Colaboradores del Consorcio BMR, Talara– 2022.

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario Gestión del talento humano

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				NUNCA	A VECES	REGULARMENTE	CASISÍEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems			Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Gestión del talento humano	Compensación laboral	Conocimiento	1. ¿La experiencia adquirida en otros trabajos le ayuda en su puesto?						X		X		X		X			
			2. ¿Tiene conocimiento de las actividades que se realizan en su área de trabajo?						X		X		X		X			
			3. ¿Los incentivos que le brinda la empresa contribuyen a lograr un mayor						X		X		X		X			

			esfuerzo en sus labores?															
		Desempeño	4. ¿En alguna oportunidad ha dado una opinión en el trabajo? ¿Y ha sido tomada en cuenta?						X		X		X		X			
			5. ¿Considera que el desempeño de sus compañeros de trabajo es el esperado?						X		X		X		X			
			6. ¿Siente que su jefe toma en cuenta el desempeño que realiza en sus actividades?						X		X		X		X			
	Jornada laboral	Sistema	7. ¿Existe respeto y confianza con tus compañeros y jefe?							X		X		X		X		
			8. ¿La empresa brinda línea de carrera a sus colaboradores?						X		X		X		X			
			9. ¿Los objetivos planteados de la empresa reflejan sus intereses?						X		X		X		X			
		Diseño	10. ¿La empresa le brinda información adecuada para el desarrollo de sus							X		X		X		X		



			actividades diarias?														
			11. ¿La empresa cambia a menudo de trabajadores para evitar el trabajo monótono?					X		X		X		X			
			12. ¿La cantidad de personal es suficiente para las actividades que desempeña la empresa?					X		X		X		X			
	Motivación	Proceso	13. ¿Considera que tiene las habilidades necesarias para hacer su trabajo de la mejor manera posible?					X		X		X		X			
14. ¿La capacitación al personal se realiza según las necesidades del trabajador?							X		X		X		X				
15. ¿La empresa realiza seguimiento y monitoreo a las actividades que realiza?							X		X		X		X		X		
Estímulo		16. ¿Se otorgan beneficios laborales más atractivos que los otorgados por					X		X		X		X		X		

			empresas de la competencia?														
			17. ¿La carga de trabajo le afecta a su vida personal?					X		X		X		X			
			18. ¿Le gustaría adquirir más responsabilidad en el cargo que ocupa?					X		X		X		X			

Dr. Guevara Ramírez José A.

DNI: 80396738

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Gestión del talento humano.

OBJETIVO: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la rotación de los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022.

DIRIGIDO A:

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : GUEVARA RAMIREZ JOSE ALEXANDER

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DR.



---

DNI N° 80396738

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

## MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

**TÍTULO DEL ESTUDIO:** Gestión del Talento Humano y Rotación de los Colaboradores del Consorcio BMR, Talara– 2022.

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario Rotación del personal.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				NUNCA	A VECES	REGULARMENTE	CASISIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems			Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
Rotación del personal	Satisfacción laboral	Necesidades	1. ¿El Ambiente de trabajo en la empresa es el que esperaba percibir usted cuando recién ingreso?						X		X		X		X		
			2. ¿La empresa brinda información transparente a todos los colaboradores?						X		X		X		X		
		Evaluación	3. ¿Se siente valorado como empleado de la organización?						X		X		X		X		

			4.¿Su puesto de trabajo le ofrece estabilidad laboral?						X		X		X		X		
			5.¿Consigue los objetivos que se propone en su puesto de trabajo?						X		X		X		X		
		Voluntad	6.¿La relación con sus compañeros de trabajo lo motivan a permanecer en la empresa?						X		X		X		X		
			7. ¿Las relaciones sociales con los directivos de la empresa influyen en su permanencia dentro de la organización?						X		X		X		X		
		Valor	8. ¿En la empresa le brindan un ambiente físico seguro para realizar sus actividades?						X		X		X		X		
			9. ¿Cuenta con los materiales o equipos necesarios para realizar un buen trabajo?						X		X		X		X		
		Remuneración	Salarios	10.¿La remuneración que usted recibe va de acorde con las						X		X		X		X	

			funciones que realiza en la empresa?															
			11. ¿Usted recibe reconocimientos si los resultados obtenidos son los que la empresa espera?						X		X		X		X			
			12. ¿La empresa cumple con el pago de compensaciones externas al sueldo jornal?						X		X		X		X			
	Oportunidades de crecimiento	Competencia	13. ¿Considera que el área donde trabaja estimula sus habilidades?						X		X		X		X			
			14. ¿Se realizan programas de capacitación a los trabajadores?						X		X		X		X			
			15. ¿En la empresa le brindan oportunidades para crecer profesionalmente?						X		X		X		X			
		Eficacia	16. ¿Se siente satisfecho con el desempeño que realiza en su puesto de trabajo?						X		X		X		X			
			17. ¿Considera que su productividad se						X		X		X		X			

			ve reflejada en los buenos resultados?														
			18. ¿Se siente capacitado para desarrollar funciones más exigentes?					X		X		X		X			




---

Dr. Guevara Ramírez José  
DNI N° 80396738

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Rotación del personal.

OBJETIVO: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la rotación de los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022.

DIRIGIDO A:

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : GUEVARA RAMIREZ JOSE ALEXANDER

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DR.



---

DNI N° 80396738

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)



## MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

**TÍTULO DEL ESTUDIO:** Gestión del Talento Humano y Rotación de los Colaboradores del Consorcio BMR, Talara– 2022.

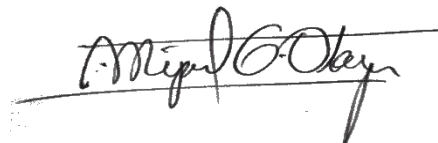
**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario Gestión del talento humano

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES					
				NUNCA	A VECES	REGULARMENTE	CASISÍEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador			Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Gestión del talento humano	Compensación laboral	Conocimiento	1. ¿La experiencia adquirida en otros trabajos le ayuda en su puesto?						X		X		X		X			
			2. ¿Tiene conocimiento de las actividades que se realizan en su área de trabajo?						X		X		X		X			
			3. ¿Los incentivos que le brinda la empresa contribuyen a lograr un mayor						X		X		X		X			

			esfuerzo en sus labores?															
		Desempeño	4. ¿En alguna oportunidad ha dado una opinión en el trabajo? ¿Y ha sido tomada en cuenta?						X		X		X		X			
			5. ¿Considera que el desempeño de sus compañeros de trabajo es el esperado?						X		X		X		X			
			6. ¿Siente que su jefe toma en cuenta el desempeño que realiza en sus actividades?						X		X		X		X			
	Jornada laboral	Sistema	7. ¿Existe respeto y confianza con tus compañeros y jefe?						X		X		X		X			
			8. ¿La empresa brinda línea de carrera a sus colaboradores?						X		X		X		X			
			9. ¿Los objetivos planteados de la empresa reflejan sus intereses?						X		X		X		X			
		Diseño	10. ¿La empresa le brinda información adecuada para el desarrollo de sus						X		X		X		X			

			actividades diarias?														
			11. ¿La empresa cambia a menudo de trabajadores para evitar el trabajo monótono?					X		X		X		X			
			12. ¿La cantidad de personal es suficiente para las actividades que desempeña la empresa?					X		X		X		X			
	Motivación	Proceso	13. ¿Considera que tiene las habilidades necesarias para hacer su trabajo de la mejor manera posible?					X		X		X		X			
14. ¿La capacitación al personal se realiza según las necesidades del trabajador?							X		X		X		X				
15. ¿La empresa realiza seguimiento y monitoreo a las actividades que realiza?							X		X		X		X				
Estímulo		16. ¿Se otorgan beneficios laborales más atractivos que los otorgados por					X		X		X		X				

			empresas de la competencia?														
			17. ¿La carga de trabajo le afecta a su vida personal?					X		X		X		X			
			18. ¿Le gustaría adquirir más responsabilidad en el cargo que ocupa?					X		X		X		X			



Mg. Miguel Ángel Gonzales-Otoya Arrese  
DNI N° 18084048

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Gestión del talento humano.

OBJETIVO: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la rotación de los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022.

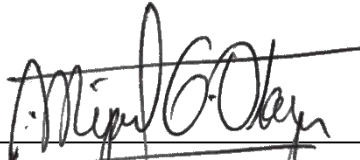
DIRIGIDO A:

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : GONZALES-OTOYA ARRESE, MIGUEL ANGEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN



---

DNI N° 18084048

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

## MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

**TÍTULO DEL ESTUDIO:** Gestión del Talento Humano y Rotación de los Colaboradores del Consorcio BMR, Talara– 2022.

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario Rotación del personal.

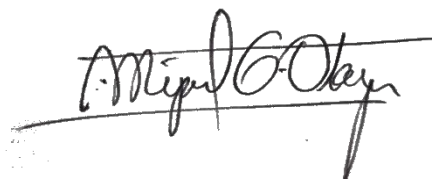
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				NUNCA	A VECES	REGULARMENTE	CASISIEMPRE	SIEMPRE	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems			Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
Rotación del personal	Satisfacción laboral	Necesidades	1. ¿El Ambiente de trabajo en la empresa es el que esperaba percibir usted cuando recién ingreso?						X		X		X		X		
			2. ¿La empresa brinda información transparente a todos los colaboradores?						X		X		X		X		
		Evaluación	3. ¿Se siente valorado como empleado de la organización?						X		X		X		X		

			4.¿Su puesto de trabajo le ofrece estabilidad laboral?						X		X		X		X		
			5.¿Consigue los objetivos que se propone en su puesto de trabajo?						X		X		X		X		
		Voluntad	6.¿La relación con sus compañeros de trabajo lo motivan a permanecer en la empresa?						X		X		X		X		
			7. ¿Las relaciones sociales con los directivos de la empresa influyen en su permanencia dentro de la organización?						X		X		X		X		
		Valor	8. ¿En la empresa le brindan un ambiente físico seguro para realizar sus actividades?						X		X		X		X		
			9. ¿Cuenta con los materiales o equipos necesarios para realizar un buen trabajo?						X		X		X		X		
		Remuneración	Salarios	10.¿La remuneración que usted recibe va de acorde con las						X		X		X		X	

			funciones que realiza en la empresa?															
			11. ¿Usted recibe reconocimientos si los resultados obtenidos son los que la empresa espera?						X		X		X		X			
			12. ¿La empresa cumple con el pago de compensaciones externas al sueldo jornal?						X		X		X		X			
	Oportunidades de crecimiento	Competencia	13. ¿Considera que el área donde trabaja estimula sus habilidades?						X		X		X		X			
			14. ¿Se realizan programas de capacitación a los trabajadores?						X		X		X		X			
			15. ¿En la empresa le brindan oportunidades para crecer profesionalmente?						X		X		X		X			
		Eficacia	16. ¿Se siente satisfecho con el desempeño que realiza en su puesto de trabajo?						X		X		X		X			
	17. ¿Considera que su productividad se							X		X		X		X				



			ve reflejada en los buenos resultados?														
			18. ¿Se siente capacitado para desarrollar funciones más exigentes?					X		X		X		X			



Mg. Miguel Ángel Gonzales-Otoya Arrese

DNI N° 18084048

## RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Rotación del personal.

OBJETIVO: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la rotación de los colaboradores del Consorcio BMR, Talara – 2022.

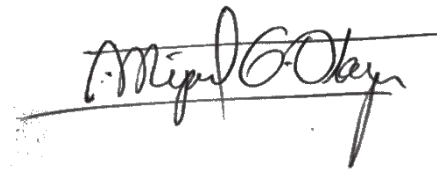
DIRIGIDO A:

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : GONZALES-OTOYA ARRESE, MIGUEL ANGEL

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN



DNI N° 18084048

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

## Anexo 5: Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

#### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20608514601
Consorcio BMR	
Nombre del Titular o Representante legal: Orlando Méndez Barrera	
Nombres y Apellidos Orlando Méndez Barrera	DNI: 001817163

#### Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestión de Talento Humano y la Rotación de los Colaboradores del Consorcio BMR Talara-2022	
Nombre del Programa Académico: Proyecto de Investigación	
Autor: Nombres y Apellidos Camanza Luciano Stefanny Aheli Coveñas García Zaida Patricia	DNI: 75349824 75748351

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

#### Lugar y Fecha:

Firma:   
(Titular o Representante legal de la Institución)

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

## **Anexo 7:** Confiabilidad del instrumento

Para determinar la confiabilidad del instrumento de la variable gestión del talento humano, se utilizó la prueba Alfa de Cronbach en vista que el cuestionario tiene escala politómica.

Tabla 1:

### *Confiabilidad del instrumento de la variable Gestión del talento humano*

Alfa de Cronbach basada en elementos		
Alfa de Cronbach	estandarizados	N de elementos
,894	,897	18

Como se observa el valor alfa cronbach obtenido es igual a 0.894, mayor a 0.75, lo cual indica que el instrumento presenta una confiabilidad alta y por lo tanto es aplicable en la investigación.

Para determinar la confiabilidad del instrumento de la variable rotación del personal, se utilizó la prueba Alfa de Cronbach en vista que el cuestionario tiene escala politómica.

Tabla 2:

### *Confiabilidad del instrumento de la variable Rotación del Personal*

Alfa de Cronbach basada en elementos		
Alfa de Cronbach	estandarizados	N de elementos
,863	,949	18

Como se observa el valor alfa de cronbach obtenido es igual a 0.863, mayor a 0.75 lo cual indica que el instrumento presenta una confiabilidad muy alta y por lo tanto es aplicable en la investigación

#### **Anexo 9:** Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Compensación Laboral	,101	108	,008
Jornada Laboral	,102	108	,008
Motivación	,102	108	,008
Satisfacción Laboral	,078	108	,116
Remuneración	,129	108	,000
Oportunidades de Crecimiento	,078	108	,110
Gestión del Talento Humano	,083	108	,062
Rotación del Personal	,091	108	,029

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para esta investigación, la prueba de normalidad fue elaborada mediante el Software SPSS, teniendo como variables Gestión del Talento humano y Rotación del personal. En la tabla se aprecia 2 pruebas, pero se utilizó la de Kolmogorov-Smirnov ya que tenemos una muestra mayor a 50.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, PINGLO BAZAN MIGUEL ELIAS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y rotación de los colaboradores del Consorcio BMR, Talara - 2022", cuyos autores son CARRANZA LUCIANO STHEFANNY ALHELI, COVEÑAS GARCIA ZAIDA PATRICIA, 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.

TRUJILLO, 26 de Noviembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
PINGLO BAZAN MIGUEL ELIAS <b>DNI:</b> 40717454 <b>ORCID:</b> 0000-0001-7130-0156	Firmado electrónicamente por: MPINGLO el 29-11- 2022 13:27:41

Código documento Trilce: TRI - 0456137