



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**ROTACIÓN DEL PERSONAL Y DESARROLLO DEL TALENTO
HUMANO DE UNA EMPRESA MAYORISTA DE DIVERSOS
PRODUCTOS, INDEPENDENCIA, 2017**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

GILBONIO LOAYZA, FIORELLA ARACELI

ASESOR:

Dr. JIMÉNEZ CALDERÓN, CÉSAR EDUARDO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA – PERÚ

2017

PÁGINA DEL JURADO



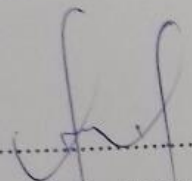
ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

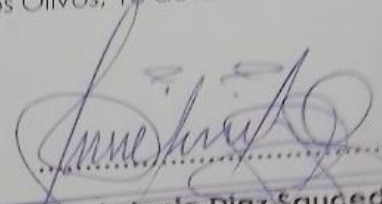
Código : FGA-PP-PR-02/02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

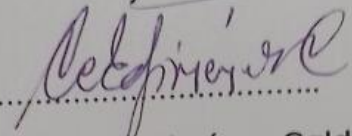
El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (ña) **GILBONIO LOAYZA FIORELLA ARACELI** cuyo título es: **"ROTACIÓN DEL PERSONAL Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO DE UNA EMPRESA MAYORISTA DE DIVERSOS PRODUCTO, INDEPENDENCIA, 2017"**

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: **1.7** (número) **DIECISIETE** (letras).

Los Olivos, 13 de diciembre de 2018


.....
Dr. Victor Dávila Arenaza
PRESIDENTE


.....
Dr. Antonio Díaz Saucedo
SECRETARIO


.....
Dr. César Eduardo Jiménez Calderón
VOCAL

A mis padres quienes me dieron la vida,
educación y su constante apoyo con sus
consejos. A ellos por ser mí ejemplo y
fuerza les agradezco de todo corazón.

Un agradecimiento especial a mis asesores Mairena Fox, Liliana y Jiménez Calderón, Cesar; por la colaboración en la elaboración del trabajo de investigación.

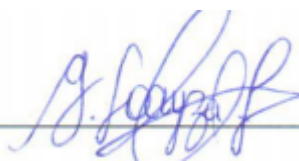
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo Fiorella Araceli Gilbonio Loayza con DNI N° 76412270, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de ciencias empresariales, Escuela de administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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 de la universidad Cesar Vallejo.

Lima, 16 de diciembre del 2017



FIORELLA ARACELI GILBONIO LOAYZA

DNI: 76412270

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y de títulos de la universidad Cesar Vallejo presento ante ustedes la tesis titulada: “Rotación del personal y desarrollo del talento humano de una empresa mayorista de diversos productos, Independencia, 2017”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de licenciatura de administración.

Fiorella Gilbonio Loayza

ÍNDICE

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	x
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Realidad Problemática	1
1.2. Trabajos previos	2
1.2.1. Contexto internacional	2
1.2.2. Contexto nacional	4
1.2.3. Contexto local	6
1.3. Teorías relacionadas al tema	7
1.3.1. Rotación del personal	7
1.3.2. Desarrollo del talento humano	11
1.4. Formulación del problema	14
1.5. Justificación del estudio	14
1.6. Hipótesis	16

1.7.	Objetivos	17
II.	MÉTODO	17
2.1.	Diseño de investigación	17
2.2.	Variables, operacionalización	19
2.3.	Población y muestra	22
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	23
2.5.	Métodos de análisis de datos	25
2.6.	Aspectos éticos	25
III.	RESULTADOS	26
3.1.	Confiabilidad	26
3.2.	Prueba de normalidad	27
3.3.	Contraste de hipótesis	27
3.4.	Análisis de resultados	32
IV.	DISCUSIÓN	36
V.	CONCLUSIÓN	41
VI.	RECOMENDACIONES	43
VII.	REFERENCIAS	45
	ANEXOS	48
	A. Matriz de contingencia	48
	B. Validación de instrumentos	49
	C. Validación de instrumentos de obtención de datos	51

ÍNDICE DE TABLAS

2.2.1.1 Variables de estudio	20
2.2.2.1 Operacionalización de variables	21
2.4.2.1 Estructura dimensional de las variables de estudio	24
2.4.3.1 Validación de expertos	24
2.4.4.1 Baremos de confiabilidad	25
2.4.4.2 Procesamiento de casos para prueba piloto	25
2.6.1 Criterios éticos de la investigación	26
3.1.1 Resumen de procesamiento de casos	26
3.2.1 Prueba de normalidad	27
3.3.1 Escala de correlación	27
3.3.1.1 Prueba de Spearman de las variables rotación de personal y desarrollo del talento humano	28
3.3.2.1 Variable rotación del personal en relación con la dimensión innovación	29
3.3.2.2 Variable rotación del personal en relación con la dimensión adaptabilidad	30
3.3.2.3 Variable rotación del personal en relación con la dimensión plan de desarrollo profesional	31
3.4.1 Dimensión comportamiento organizacional	32
3.4.2 Dimensión cultura organizacional	32
3.4.3 Dimensión evaluación del personal	33
3.4.4 Dimensión retribución	33
3.4.5 Dimensión innovación	34
3.4.6 Dimensión adaptabilidad	34
3.4.7 Dimensión plan de desarrollo profesional	35

RESUMEN

El objetivo principal del trabajo de investigación ha sido determinar la relación de la rotación del personal y desarrollo del talento humano de una empresa mayorista de diversos productos ubicada en Independencia, Lima, 2017. El método hipotético- deductivo, con enfoque cuantitativo y, diseño no experimental transversal, en una investigación aplicada han sido usados para evidenciar la existencia de la relación entre las variables rotación del personal y desarrollo del talento humano. La muestra no paramétrica por conveniencia estuvo compuesta por 73 trabajadores. El cuestionario de 20 preguntas en Escala Likert fue aplicado y procesado en SPSS 23. La variable rotación del personal presentó una correlación positiva moderada con el desarrollo del talento humano ($R=0.701$; $P=0.000$). La rotación del personal si se relaciona con el desarrollo del talento humano, teniendo un valor significativo de $P= 0.000$ y con una correlación Spearman positiva alta, por lo que se acepta la hipótesis de investigación.

Palabras claves: Rotación del personal, talento humano, comportamiento organizacional, innovación, adaptabilidad, plan de desarrollo

ABSTRACT

The main objective of the research work has been to determine the relationship of staff turnover and human talent development of a wholesale company of various products located in Independencia, Lima, 2017. The hypothetical-deductive method, with a quantitative approach and not transversal experimental design, in an applied research work, have been used to demonstrate the existence of the relationship between the variables turnover of personnel and development of human talent. The nonparametric sample for convenience was composed of 73 workers. The questionnaire of 20 questions on the Likert Scale was applied and processed in SPSS 23. The staff turnover variable presented a moderate positive correlation with the development of human talent ($R = 0.701$, $P = 0.000$, $N= 0.000$). Staff turnover is related to the development of human talent, having a Spearman significant value of $P = 0.000$ and with a high positive correlation, for which the research hypothesis is accepted.

Keywords: Staff turnover, human talent development, organizational behavior, innovation, adaptability, development plan.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Los trabajadores, son profesionales y/o colaboradores con ansias de superación, del desarrollo profesional, sea en la empresa que laboran o en otra organización que valore las tareas que realizan, además del conocimiento brindado que dan en el área. Muchas veces estos buscan no solo crecer profesionalmente sino sentirse valorado y tener un buen clima laboral en la organización donde trabajan, ya que de ello dependerá la eficiencia de las actividades que realicen.

El mercado laboral peruano es voluble y complejo, el cual posee un mayor índice de rotación, siendo las personas jóvenes las de mayor movimiento en las organizaciones. Por otra parte, la rotación del personal trae pérdidas para la empresa ya que la selección y capacitación significa tiempo y dinero, es por ello el interés en las organizaciones por disminuir la salida de los colaboradores.

Asimismo, el desarrollo del talento humano en las organizaciones es fundamental, ya que mediante los colaboradores se obtiene una ventaja competitiva que ayudara a cumplir los objetivos y metas trazadas por la empresa que conllevara al éxito tanto de la organización como del trabajador. Ello aumentara la eficiencia profesional del talento humano. El desarrollo de las competencias es fundamental para la evolución de la organización, ya que mediante los colaboradores se refleja la empresa, otro motivo es que el recurso humano busca crecer profesionalmente mediante un aprendizaje continuo. Las organizaciones deben buscar alternativas para que se cumplan todos los objetivos trazados por la gestión, también poner límites de tiempo así como indicadores para evaluar los logros y resultados del personal.

La empresa mayorista de diversos productos, busca el crecimiento profesional de los trabajadores con potencial, los entrena y traza metas que luego son evaluadas por su superior inmediato. Buscan constantemente rotación interna entre los colaboradores ya que conocen la organización, su forma de trabajo y así disminuir la rotación externa del personal que puede traer pérdidas. Por las razones antes expuestas, la mayoría de organizaciones busca competitividad en sus trabajadores para así poder lograr rotaciones tanto horizontales como verticales o

también promociones entre sus colaboradores, esto genera un mayor valor en el área ya que el personal se sentirá motivado a trabajar para desarrollar competencias y así poder crecer profesionalmente.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. En el contexto internacional

Pérez (2016) en el blog peoplenext titulado “principales razones de rotación de personal en tu empresa”, redacta que la renuncia de un trabajador muchas veces puede realizarse por un mal clima laboral; bajos salarios, cuando el colaborador no percibe la remuneración en concordancia con el trabajo que desarrolla; el crecimiento profesional, ya que todo colaborador busca oportunidades de crecimiento en la organización y motivación como reconocimiento de los superiores. La rotación de personal es un aspecto negativo para la organización por la constante salida de trabajadores, la empresa puede adoptar una imagen errónea frente a la sociedad. Además también trae desventajas como pérdida de dinero y tiempo, capacitaciones sin resultados, menor productividad ya que al tener personal nuevo se necesitara tiempo para la adaptabilidad de tareas así como también la eficiencia puede disminuir en el trabajo en equipo porque se tendrá que crear un vínculo de confianza con los integrantes. Este artículo resalta cinco consejos para la retención del talento humano como son el reconocimiento de los logros, pueden darse a través de incentivos o menciones grupales; comunicación con los colaboradores para que perciban que son escuchados y que sus opiniones son tomadas en cuenta por la organización, brindar capacitaciones que mejoren sus actividades diarias; mejora el proceso de reclutamiento con perfiles definidos de cada puesto y no crear falsas expectativas al personal.

Loyola (2014) en el trabajo de investigación referente al “diseño de un plan para disminuir la rotación de vendedoras en una empresa de retail”, establece que el objetivo general es “diseñar un plan de acción a seguir, que le permita a la empresa disminuir la alta rotación de vendedoras en sus tiendas especialistas”. Para reforzar el objetivo se basa en los conceptos de rotación de personal,

motivación y administración de recursos humanos que fueron propuestos por Wether, Chiavenato, Levi y Weizt, además de algunas páginas webs tales como cámara de centros comercial y diario La tercera.

El autor empleo la investigación cuantitativa, diseño no experimental, es una investigación exploratoria con análisis descriptivo mediante la técnica de la encuesta. Después de la aplicación del instrumento del cuestionario, los resultados obtenidos fueron, la organización debe aprovechar del prestigio de la marca de la organización para reclutar, concluyendo que no hay una sola causa de rotación, sino que hay muchos factores. Además la organización debe solucionar continuamente la rotación a medida que aparezcan nuevas causas y además debe ofrecer oportunidades de crecimiento en sus trabajadores.

Madero y Barboza (2014) en la tesis “interrelación de la cultura, flexibilidad laboral, alineación estratégica, innovación y rendimiento empresarial”. La investigación tiene como fin conocer la relación existente entre la alineación estratégica, la cultura organizacional, los procesos de innovación y las prácticas de flexibilidad laboral en conjunto con la percepción del desempeño empresarial desde el panorama del colaborador. Para lograr dichos alcances su utiliza el análisis cuantitativo, diseño no paramétrico a través del instrumento del cuestionario. Concluyendo que los objetivos de la organización no siempre están alineados en la misma dirección o no buscan en mismo fin y ante esta situación no todos pueden ser logrados con las mismas estrategias por el colaborador. Ante esta situación problemática se deben dar otra dirección a los objetivos y/o dividir el talento humano según los objetivos que se desea lograr para que se logre un mejor ambiente laboral y menos incertidumbre.

De la Espriella (2016) enfatiza en el blog titulado “10 pasos para crear un plan individual de desarrollo”, en el cual considera que el plan de desarrollo individual debe cumplirse a través de los distintos objetivos trazados por la empresa; además, los colaboradores tienen un límite de tiempo para cumplirlos, el cual será designado por sus jefes inmediatos. Según la autora este plan de desarrollo es la base para el proceso de evaluación de desempeño de los trabajadores de todas las áreas de la organización. Además, mediante el plan de desarrollo se facilitan y se descubren caminos para las promociones horizontales

y/o cambios verticales en la empresa, ya que sin el plan no se podrán realizar rotaciones, sucesiones y/o promociones adecuadas, porque no se tendrá un sustento de la eficiencia del colaborador en las tareas que realiza y como ayudan al éxito de la entidad. Concluye que todos los 10 pasos explicados traen beneficios tanto a los colaboradores como a la organización y refuerza la imagen positiva de la entidad en el mercado laboral.

1.2.2. En el contexto nacional

Llanos (2013) redactó en la tesis para licenciatura “influencia de los factores la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal del centro médico especializado ESSALUD”, que el objetivo principal es “influencia de los factores la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal del centro médico especializado”, los conceptos usados fueron cultura organizacional, trabajo en equipo, desempeño laboral de los autores Schein, Ander-egg y Chiavenato. Utilizo la investigación cuantitativa, el método deductivo, el diseño no experimental además de entrevistas y encuestas a los trabajadores. La investigación concluye que la institución tiene una cultura establecida así como también tratan de fortalecer los lazos entre el equipo para que puedan adaptarse a la forma de trabajo e instaurar una imagen favorable de la organización. La institución debe motivar a sus trabajadores para que logren que ellos realicen las actividades que le son asignadas eficientemente.

Guillermo (2015) argumenta en la tesis para licenciatura en administración “la gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal en la empresa informática spirall computer S.A.C.- Pacasmayo 2014”, plantear la importancia de la gestión del talento humano y la relación en el desempeño laboral de la empresa spirall computer, a través de los conceptos de gestión del talento humano y desempeño laboral de los autores Chiavenato y Stephen. La investigación es cualitativa, diseño no experimental- transeccional, la técnica usada es la encuesta a los colaboradores. La investigación enfatiza los puntos débiles de la organización para que halla importancia en mejorar la eficiencia en las labores. Mediante los datos obtenidos se concluye que la gestión del talento humano repercute favorablemente en el desempeño de los colaboradores ya que el éxito

de la organización dependen muchos de los trabajadores, de lo que realizan y como lo realizan. Por esta razón se recomienda invertir en el talento humano pues mediante ellos se obtendrán grandes beneficios.

Zenteno (s.f) redacta en el blog “desarrollo de talentos: todo un reto para el directivo actual”, que los encargados de área asumen de entrenadores y formadores en el desarrollo del talento humano. Además que los directivos contemporáneos buscan el trabajo equipo, poseen una visión, planes de carrera para la organización y apoya las iniciativas de los colaboradores en general. Sin embargo en muchas organizaciones se desperdicia en talento, no se premia el esfuerzo sino muchas veces la antigüedad, la cual repercute de forma negativa en los trabajadores, que busquen ante esta circunstancia un nuevo ambiente laboral. Este panorama bajara la competitividad de la entidad ante otras, pero se puede afirmar que no todas las organizaciones invierten en el talento humano pues no lo visualizan como un arma que beneficiara a la organización para el logro de los objetivos. Por consiguiente se deben desarrollar programas que incentiven al profesional a explotar su talento pero recordemos que no será a un corto plazo sino a un mediano y largo plazo.

Vásquez (2014) en la investigación de “modelo de gestión de recursos humanos y la rotación de personal de la Empresa Adecco Perú S.A. - Oficina Cartavio 2014”, establece que el objetivo general es “proponer un modelo de gestión de recursos humanos para reducir la rotación de personal de la Empresa Adecco Perú S.A. - Oficina Cartavio”. Además para alcanzar el objetivo se utilizó los conceptos de gestión de recursos humanos y retención del capital humano propuesto por Hausknech, Trevor y Allen. En la investigación el autor empleo un enfoque cuantitativo, mediante el método hipotético y deductivo, además del diseño descriptiva- transaccional, mediante la técnica de la encuesta. Se concluye que un modelo de gestión de recursos humanos tiene un rol importante en la retención de colaboradores potenciales y también en la evolución de la organización, para ello se trabajó con los directivos y su personal en conjunto con el fin de aplicar el modelo de gestión administrativa de recursos humanos y a la vez el instrumento sea eficaz para el éxito de la organización y de los colaboradores.

Astorga (2014) redacta en la tesis para bachiller “cultura organizacional y retención del talento en la empresa”, que el objetivo general es “determinar la relación entre la cultura organizacional y el sistema de retención de talento en la empresa San Miguel del sur SAC”, reforzándolo con los conceptos de cultura organizacional y retención de talentos de los autores Jiménez y McKinsey. La investigación es cuantitativa de tipo descriptivo-transversal, se utilizó la técnica de la encuesta, el instrumento del cuestionario para hallar la información deseada de los trabajadores. En la investigación se comprueba que la cultura organizacional está arraigada en los colaboradores tanto en la capacitación, el sistema salarial y el clima laboral por ellos se recomienda incentivos a los colaboradores tanto de forma no monetaria como monetaria dependiendo a los directivos para así lograr mayor eficacia en la organización.

1.2.3. En el contexto local

Vicente (2014) en el trabajo de investigación para obtener el grado de licenciatura “Comportamiento organizacional y desempeño laboral en F&G publicitarios S.A.C., Lima-2014” esta investigación tiene como finalidad analizar el comportamiento de los trabajadores dentro de la organización así como optimizar las tareas realizadas por ellos para así crear eficiencia en las labores diarias. La tesis es cuantitativa con la técnica de la encuesta que fue aplicada a los trabajadores. Según los resultados de la investigación, existe relación entre comportamiento organizacional y desempeño laboral, por ello se deben mejorar los canales de comunicación, para que se maneje un buen feedback entre las áreas y así hallar soluciones apropiadas ante posibles problemas.

Morales y Lujan (2015) en la tesis para obtener el grado de magister “el plan de desarrollo de personas y el nivel de satisfacción de los trabajadores de FONCODES a nivel nacional”, los autores se enfocan en establecer los lineamientos y pautas para el desarrollo de conocimientos, competencias y habilidades de los servidores públicos al servicio del estado de FONCODES para así mejorar el desempeño y el servicio a la población por ello determino la relación entre plan de desarrollo de personas y el nivel de satisfacción. Se empleó la

investigación cuantitativa, diseño no experimental- descriptivo con la técnica de la opinión de experto. Mediante ellos se comprobó el objetivo y se propone establecer planes de desarrollo de personas que contribuyen el logro de metas organizacionales y logros profesionales de los empleados. También promover el feedback de las capacitaciones recibidas en cada área, para así saber la adaptabilidad de todos los colaboradores con la empresa y la gestión que realiza.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Rotación del personal

1.3.1.1. Pirámide de Maslow

Rue y Byars, (2006) manifiestan que “Maslow pensó que dentro de los individuos existen varios niveles de necesidades que se relacionan mutuamente en forma de jerarquía. La jerarquía consiste en cinco niveles” (p.19). La primera es las necesidades fisiológicas, la segunda las necesidades de seguridad, la tercera las necesidades sociales, la cuarta es la necesidad de estimación o ego y la quinta es de auto actualización.

1.3.1.2. Evaluación 360°

Pereda, Berrocal y Alonso (2014) “La evaluación 360° o feedback es una técnica que permite que un individuo obtenga, de forma confidencial, información en relación con cómo es percibido su comportamiento por el mismo y por otras personas” (p. 366,).

1.3.1.3. Ley de Pareto o regla de 80/20

Delers., Steenkiste, y Serra, (2016) manifiestan que “en la ley de Pareto el 80% de los efectos son el producto del 20% de las causas” (s.p.).

1.3.1.4. Conceptualización de rotación de personal

El total de trabajadores que se retiran e incorporan, en relación al total de empleados de una organización. Es decir una renovación constante de personas en una empresa debido a las altas y bajas en un periodo determinado (Reyes, 2005).

A. Rotación interna

Puchol (2007) manifiesta que es “el traslado de trabajadores de un departamento a otro o de una sucursal a otra pero dentro de la propia empresa”.

1.3.1.5. Dimensiones de la información

A. Comportamiento organizacional

Franklin y Krieger (2011) argumenta que el comportamiento organizacional “Investiga el efecto que los individuos, los grupos y la estructura tienen en la forma de actuar de la organización, y su propósito es mejorar el desempeño de esta. Además constituye la mejor manera de transmitir ideas y comprender las emociones y los valores de las personas, grupos y equipos” (p.9-26).

B. Cultura organizacional

Franklin y Krieger (2011) infiere que “la cultura es aprendida, evoluciona con nuevas experiencias y puede modificarse si llega a entenderse la dinámica del proceso de aprendizaje. Por ello, quien está interesado en la gestión cultural debe enfocarse en lo que sabe sobre el aprendizaje y desaprendizaje de las creencias y presunciones” (p.365).

C. Evaluación del desempeño

Es la valoración periódica del trabajador en su puesto, contra los requisitos estipulados del mismo. La actividad de la persona va a indicarnos si la selección y entrenamiento han sido adecuados y de no ser así se tomaran medidas correctivas o servirá para dar origen a promociones (Socorro, 2006).

D. Retribución

Conjunto de las contraprestaciones (dinerarios y no dinerarias) que percibe un empleado por su trabajo (Escalera, 2012).

1.3.1.6. Indicadores de la información

A. Productividad

Rodríguez (1999) argumenta que la productividad “es una medida de la eficiencia económica que resulta de la relación entre los recursos utilizados y la cantidad de productos o servicios elaborados” (p.22).

B. Ausentismo

El ministerio del trabajo (2013) en el artículo medición del ausentismo laboral indica que el ausentismo es la “Inasistencia de un trabajador de por lo menos una jornada de trabajo durante un período determinado. Entre las principales causas de inasistencia se incluye: enfermedad, maternidad, accidentes de trabajo, problemas familiares o personales, faltas sin aviso” (p.1).

C. Satisfacción

Chiang, Martin y Nuñez (2010) infiere que la satisfacción laboral es el “conjunto de respuestas afectivas que una persona experimenta ante su trabajo y los diferentes aspectos del mismo” (p. 156).

D. Clima laboral

Chiang, Martin y Nuñez (2010) redacta que el clima laboral “es un conjunto de características que describen una organización, distinguen una organización de otra, son relativamente duraderas en el tiempo e influyen en las conductas de las personas dentro de ellas” (p.32).

E. Valores organizacionales

Gámez, Soria y Portillo (2006) deduce que los valores organizacionales “son principios, metas, normas generales que dentro de una cultura tiene un valor intrínseco, además contribuyen a las capacidades productivas de la organización” (p.144).

F. Identificación con la organización

Bonome (2009) redacta que la identificación con la organización “constituye una motivación para los empleados, que mueve a trabajar activamente por los objetivos de la organización, aunque no es la única” (p.228).

G. Eficiencia

Lusthaus, Adrien, Anderson, Carden, y Plinio (2002) redactan que la eficiencia es “como la porción que refleja una comparación entre los resultados logrados y los costos sufragados para el cumplimiento de la meta” (p.123).

H. Objetivos logrados

Reyes (2009) redacta que los objetivos como “metas orientadas que prescriben o establecen un determinado criterio y señalan dirección a los esfuerzo del administrador” (p.29).

I. Salario

Llompart (2007) infiere que el salario “es la contraprestación económica de unos servicios efectuados por un trabajador”

J. Retribución variable

Fernández (2007) define a la retribución variable como “incentivo para el trabajador como complemento a su salario vinculado al esfuerzo para la consecución de ciertos objetivos, bien propios, bien de la empresa”

1.3.2. Desarrollo de talento humano

1.3.2.1. Conceptualización de desarrollo del talento humano

Acciones tendientes a alcanzar el grado de madurez o perfección deseado en función del puesto de trabajo que la persona ocupa en el presente o se prevé que ocupara más adelante (Alles, 2014).

1.3.2.2. Dimensiones de la información

A. Innovación

Franklin y Krieger (2011) argumenta que es “entendida como la forma de poner las ideas en prácticas, hacer cosas nuevas o antiguas con nuevos métodos que hagan más eficiente la operación; comienza con la detección de un problema, un desafío una oportunidad que puedan resolverse mediante la incorporación y aplicación de conocimientos a la organización” (p. 410).

B. Adaptabilidad

Es la capacidad para adaptarse a los cambios, modificando si fuera necesario su propia conducta para alcanzares determinados objetivos cuando surgen

dificultades, nueva información o cambios del medio, ya sean del entorno exterior, de la propia organización, del cliente o de los requerimientos del trabajo en sí (Universidad de Cádiz, 2017).

C. Plan de desarrollo profesional

Una vez que identificas el talento a desarrollar debes acompañarlo con una capacitación especial para que consolide su formación y continúe su crecimiento. Se debe definir una serie de tareas y que resultados se espera de cada colaborador identificado como talento para que continúe su plan de desarrollo (PUCP, 2014).

1.3.2.3. Indicadores de la información

A. Conocimientos

Según la RAE conocimiento es “inteligencia, entendimiento, razón natural”. Además Oxford dictionaries redacta que es “Conjunto de datos o noticias relacionados con algo, especialmente conjunto de saberes que se tienen de una materia o ciencia concreta”.

B. Procesos

Pérez (2010) Infiere que los procesos son una “secuencia (ordenadas) de actividades (repetitivas) cuyo producto tiene valor intrínseco para su usuario o cliente” (p.51).

C. Comprensión

Paz (2009) define que comprender es “transformarlo de una representación a otra, en donde la segunda representación se ha seleccionada para que corresponda con un conjunto de acciones que podrían llevarse a cabo, y en donde por cada suceso, se realice una acción apropiada”.

D. Cambios

Publicaciones vértice (2008) argumenta que los cambios organizacionales es “la capacidad de adaptaciones de las organizaciones a las diferentes transformaciones que sufra el medio ambiente interno o externo, mediante el aprendizaje” (p.87).

E. Asimilación

La RAE nos dice que asimilar es “comprender los que se aprende, incorporarlo a los conocimientos previos”.

F. Aspectos formales

Temple (2014) argumenta que “lo formal engloba todo aquello relacionado al rendimiento, sin lo cual, un ascenso ciertamente no es posible”.

G. Habilidades soft

Temple (2014) infiere que “las habilidades soft, en la forma de hacerse visible, asumir liderazgo y ser confiable. Son igual de importantes para lograr dar el siguiente paso en su línea de carrera.

1.3.2.4. Evaluación del Potencial

Según Pereda, Berrocal y Alonso (2014) argumenta que “así como la evaluación del rendimiento se refiere a la eficacia y la eficiencia que un empleado realiza en su trabajo actual, el tema de evaluación de potencial se centra en su futuro, esto es, en lo que la persona puede llegar a hacer o ser dentro de la organización” (p. 369).

1.4. Formulación del problema de investigación

1.4.1. Problema general:

¿Cuál es la relación que existe entre rotación del personal y desarrollo del talento humano de una empresa mayorista de diversos productos, Independencia, 2017?

1.4.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la relación que existe entre rotación del personal e innovación de una empresa mayorista de diversos productos, Independencia, 2017?
- b) ¿Cuál es la relación que existe entre rotación del personal y la adaptabilidad al cambio de una empresa mayorista de diversos productos, Independencia, 2017?
- c) ¿Cuál es la relación que existe entre rotación del personal y el plan de desarrollo de una empresa mayorista de diversos productos, Independencia, 2017?

1.5. Justificación de la investigación

La importancia de la presente investigación radica en determinar las razones de la rotación del personal de las empresas de retail, así como la relación del desarrollo del talento humano de una empresa mayorista de diversos productos, Independencia, 2017. Así como buscar alternativas que busquen integrar al personal con la organización y se realice un trabajo eficiente a la vez que se refleje en los resultados y mediante el desarrollo del talento humano en la empresa.

1.5.1. Justificación teórica

La investigación utilizó tres teorías para las variables rotación de personal y desarrollo del talento humano que son la pirámide de Maslow ya que los colaboradores mientras ascienden cambian de necesidades, como lo manifiestan

Rue y Byars de las necesidades básicas, suben a la de seguridad, necesidades sociales, luego las necesidades de ego y por último la de auto realización. Para satisfacer estas necesidades deben complementar las experiencias profesionales con las capacitaciones de los colaboradores. Otra de las teorías es la evaluación 360° ya que mediante ella la persona obtendrá un feedback del comportamiento percibido por sus compañeros de trabajos y por el mismo.

También se utilizó la ley de Pareto o regla 80/20. Como redacta Delers., Steenkiste, y Serra, que el 80% de los resultados que realizamos es el 20% de los esfuerzos dentro de la organización.

Los colaboradores reflejaran el potencial que poseen en los resultados en las áreas que laboran así como también en la interacción con los otros trabajadores. Para lograr ascensos los colaboradores deberán obtener conocimiento dentro de la organización como externamente a ella ya sea mediante capacitaciones o cursos relacionados a temas de su labor. Cuando los jefes inmediatos observen el potencial de sus trabajadores los premiaran mediante promociones y así este buscara nuevos retos y será fiel a la organización ya que reconocerá su labor.

1.5.2. Justificación metodológica

El método usado en la investigación hipotético-deductivo ya que se plantean hipótesis que se tendrán que afirmar o refutar en el tema de rotación de personal y desarrollo del talento humano de una empresa mayorista de diversos productos, Independencia, 2017. La tesis tiene un enfoque cuantitativo ya que se definen las variables, luego se analizaran los resultados obtenido a través de instrumento de la encuestas y finalmente se deducirán conclusiones que conllevara a las recomendaciones hacia la organización luego del estudio realizado.

1.5.3. Justificación practica

Esta investigación buscar que la organización se justa e igualitaria con todo el personal que labora en la entidad, sin discriminación por edad, sexo y/o condición social, entre otras. Las oportunidades que brindara serán para todos, ya que los colaboradores realizan un trabajo eficiente que se ve reflejado en sus respectivas

áreas que a su vez repercute en la organización ya que todo son un equipo. Por ello no solo será suficiente la opinión de su supervisor sino de todos los jefes de la entidad, para que sea una justa promoción del puesto que solicitaran, además debe estar de la mano con las experiencias adquiridas como los conocimientos que obtenga en su vida profesional.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación entre la rotación del personal y desarrollo del talento humano de una empresa mayorista de diversos productos, Independencia – 2017.

1.6.2. Hipótesis específica

a. Rotación del personal e innovación

Ho: No existe relación entre rotación del personal e innovación de una empresa mayorista de diversos productos, Independencia, 2017.

H₁: Existe relación entre rotación del personal e innovación de una empresa mayorista de diversos productos, Independencia, 2017.

b. Rotación del personal y la adaptabilidad al cambio

Ho: No existe relación entre rotación del personal y la adaptabilidad al cambio de una empresa mayorista de diversos productos, Independencia, 2017.

H₁: Existe relación entre rotación del personal y la adaptabilidad al cambio de una empresa mayorista de diversos productos, Independencia, 2017.

c. Rotación del personal y plan de desarrollo profesional

Ho: No existe relación entre rotación del personal y el plan desarrollo profesional de una empresa mayorista de diversos productos, Independencia, 2017.

H₁: Existe relación entre rotación del personal y el plan desarrollo profesional de una empresa mayorista de diversos productos, Independencia, 2017.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Relacionar la rotación del personal y desarrollo del talento humano de una empresa mayorista de diversos productos, Independencia, 2017.

1.7.2. Objetivo específicos

- a) Determinar la relación que existe entre rotación del personal e innovación de una empresa mayorista de diversos productos, Independencia, 2017.
- b) Determinar la relación que existe entre rotación del personal y la adaptabilidad al cambio de una empresa mayorista de diversos productos, Independencia, 2017.
- c) Determinar la relación que existe entre rotación del personal y plan de desarrollo profesional de una empresa mayorista de diversos productos, Independencia, 2017.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

2.1.1. Método de investigación

El trabajo de investigación se realiza con el método hipotético-deductivo ya que este método describe tres pasos esenciales que son: en primer lugar la observación donde se halla el problema mediante una duda planteada por el investigador o mediante la observación. En segundo lugar presentación de la hipótesis que manifiesten los hechos visualizados. Por último, en tercer lugar es la comprobación de la hipótesis, (p.75).

Los autores Hurtado y Toro (2007) manifiesta que es un esquema o modelo de confirmación y refutación de hipótesis. Cuantos más casos confirmatorios hay,

mayor es la posibilidad de que la hipótesis sea verdadera, en cambio la refutación significa que la hipótesis es falsa.

La investigación es cuantitativa como redacta Hernández, Fernández y Baptista (2010) “el enfoque cuantitativo es un conjunto de procesos, por ello es secuencial y probatorio”. Cada paso sigue al siguiente, no se puede eludir ninguna etapa. Inicia con una idea que va ir reforzándose con la investigación una vez establecida se establecen objetivos e interrogantes de la investigación, luego se establece la perspectiva teórica. Las hipótesis se establecen a partir de las interrogantes y se definen las variables; se traza el diseño para la investigación, se miden las variables en un contexto específico, se analizan los resultados obtenidos usando el método estadístico y finalmente se interpreta conclusiones a raíz de la investigación realizada (p. 4-5).

2.1.2. Tipo de investigación

Según Maletta (2009) explica que la investigación aplicada “no pone en práctica en conocimiento básico, sino que intenta aplicarlo a un campo particular, con varios posibles objetivos: convalidar una teoría en un terreno novedoso, calibrar los parámetros cuantitativos de una teoría a una realidad particular”.

Este método busca aplicar conceptos generales a un problema particular ya que se emplean conocimiento y teorías que ya existen para establecer y entender las peculiaridades de la población seleccionada (p.110).

2.1.3. Nivel de investigación

En la investigación se utiliza el nivel correlacional ya que el objetivo es determinar la relación existente entre dos variables, en un escenario en común para la población determinada. La finalidad es establecer el comportamiento de una variable en otras variables que se relacionen con el propósito de la investigación.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) argumentan que la investigación correlacional tiene como finalidad establecer la relación que existen entre dos o más variables para un grupo o población con patrón predecible entre

ellos, para realizar dicha relación primero se miden cada una de ellas luego se cuantifican, analizan y se establecen las relaciones que puedan existir. Las correlaciones se respaldan en hipótesis sujetas a prueba en la población de un agente en común (p. 93).

2.1.4. Diseño de investigación

Hernández, Fernández y Baptista (2010) justifican que “la investigación no experimental es sistemática y empírica en la que las variables independientes no se manipulan porque ya han sucedido. Las relaciones se observan en su contexto natural”.

En un estudio no experimental se observan situaciones ya existentes, no generadas por el investigador, en esta investigación no experimental las variables independientes no se pueden manejar ya que simplemente suceden, no se lleva un control sobre ellas ni intervenir porque ya acontecieron al igual sus impactos en la población (p.152).

Además la investigación es de corte transversal ya que recolectan datos de un solo tiempo, con la finalidad de describir las variables, estudiar el acontecimiento e interconectar con el momento establecido.

Respecto a ello Hernández, Fernández y Baptista (2010) argumentan que la investigación transversal puede abarcar a varios grupos de personas, objetos, así como diferentes comunidades, situaciones o eventos. Pero siempre, la recolección de datos ocurre en un momento único.

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Variables

En la siguiente tabla 2.2.1.1 se presenta las variables a desarrollar en la presente investigación.

Tabla 2.2.1.1

Variables en estudio

VARIABLE	
Variable 1	Rotación del personal
Variable 2	Desarrollo del talento humano

Fuente: Elaboración propia

2.2.2. Operacionalización

En la siguiente tabla 2.2.2.1 se presentaran las variables a desarrollar en la presente investigación:

Tabla 2.2.2.1

Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVELES	ESCALA DE MEDICION
Rotación del personal	El total de trabajadores que se retiran e incorporan, en relación al total de empleados de una organización. Es decir una renovación constante de personas en una empresa debido a las altas y bajas en un periodo determinado (Reyes, 2005).	Se elaborará una encuesta con 10 ítems para medir las siguientes comportamiento organizacional, cultura organizacional, evaluación del personal, retribución.	Comportamiento organizacional	Productividad	1	(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Ordinal
				Ausentismo	2		
				Satisfacción	3		
			Cultura organizacional	Clima laboral	4		
				Valores organizacionales	5		
				Identificación con la organización	6		
			Evaluación del personal	Eficiencia	7		
				Objetivos logrados	8		
			Retribución	Salario	9		
				Retribución variable	10		
Desarrollo del talento humano	Acciones tendientes a alcanzar el grado de madurez o perfección deseado en función del puesto de trabajo que la persona ocupa en el presente o se prevé que ocupara más adelante (Alles, 2014).	Se elaborará una encuesta con 10 ítems para medir las siguientes innovación, adaptabilidad, plan de desarrollo profesional.	Innovación	Conocimientos	11	(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indiferente (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Ordinal
				Procesos	12		
			Adaptabilidad	Comprensión	13		
				Cambios	14		
				Asimilación	15		
			Plan de desarrollo profesional	Aspectos formales	16		
				Habilidades soft	17,18,19,20		

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

En la investigación “Rotación del personal y desarrollo del talento humano de una empresa mayorista de diversos productos, Independencia, 2017”. Se tomara en cuenta a todos los colaboradores de la organización que son ascendiente a 123 trabajadores entre los tres turnos de trabajo.

Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014) redactan que la población “es el conjunto de individuos o personas o instituciones que son motivos de investigación” (p.205). La población son 123 trabajadores de una empresa mayorista de diversos productos.

2.3.2. Muestra

Para la muestra se utilizara censal ya que se usara toda la población

Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014) argumentan que “la muestra es el subconjunto, parte del universo o población, seleccionada por métodos diversos, pero siempre tienen en cuenta la representatividad del universo” (p.206). La muestra es 123 colaboradores.

2.3.3. Muestreo

Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014) infieren que “el muestreo es una técnica de base estadístico- matemática que consiste en extraer del universo o población una muestra”

Según Gay (Citado por Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez) (2014) “es el proceso de selección de un número de sujetos para un estudio, tal que los individuos representen al grupo más grande del cual fueron seleccionados”

Por lo tanto se usara el muestreo no probabilístico ya que se realizara el cuestionario a la parte más representativa de la organización según el investigador. Al respecto Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014) argumenta que “consiste en

determinar individuos de la muestra a criterio del investigador” (p.212). Por consiguiente se encuestaran a 73 trabajadores de la organización.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas de recolección de datos

En la investigación se utilizó la técnica de recolección de datos a la encuesta. Alvira (2011) dice al respecto que la encuesta presenta las siguientes características:

- a) Utiliza cuestionarios con preguntas directas
- b) Recolecta información de hechos o situaciones
- c) Acude a participantes de una organización

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento de recolección de datos es cuestionario que consta de 20 preguntas. Al respecto Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014) infiere que la el cuestionario “es una modalidad de la técnica de la encuesta, que consiste en formular un conjunto sistemático de preguntas escritas, que están relacionadas a hipótesis y por ende a las variables e indicadores de investigación” (p.178).

Las variables usadas son la rotación de personal y desarrollo del talento humano, en la primera variable se dividió en cuatro dimensiones que son comportamiento organizacional que posee tres indicadores que son productividad, ausentismo y satisfacción, la segunda dimensión es cultura organizacional que posee tres indicadores que son el clima organizacional, valores organizacionales e identificación con la organización, la tercera variables es la evaluación del desempeño que se divide en dos indicadores eficiencia, objetivos logrados y finalmente la cuarta variable es retribución que posee dos indicadores salario y retribución variable.

La segunda variables es desarrollo del talento humano se dividió en tres dimensiones que son innovación que posee dos indicadores que son conocimientos y procesos, la segunda dimensión es adaptabilidad que posee tres indicadores que

son el comprensión, cambios y asimilación con la organización, y finalmente la tercera variables es plan de desarrollo profesional que se divide en dos indicadores aspectos formales y habilidades soft.

Para cada indicador se realizó una pregunta por lo tanto el consolidado es de veinte preguntas en el cuestionario.

Tabla 2.4.2.1.
Estructura dimensional de variable de estudio

Variable	Dimensión	Ítem
Rotación del personal	Comportamiento organizacional	1-3
	Cultura organizacional	4-6
	Evaluación del desempeño	7-8
	Retribución	9-10
Desarrollo del talento humano	Innovación	11-12
	Adaptabilidad al cambio	13-15
	Plan de desarrollo profesional	16-20

2.4.3. Validez

El instrumento de investigación ha sido sometido a juicio de los siguientes expertos que a continuación se muestra en la Tabla 2.4.3.1, quienes revisaron detalladamente el contenido del instrumento donde resulto con el calificativo aplicable:

Tabla 2.4.3.1
Validación de expertos

N°.	Experto	Calificación Instrumento	Especialidad
Experto 1	MSC. Petronila Liliana Mairena Fox	Si cumple	Investigador
Experto 2	MG. Elba Bueno Galarze	Si cumple	Investigador
Experto 3	MG. Carlos Casma Zarate	Si cumple	Investigador

Fuente: validación de expertos

2.4.4. Confiabilidad

La prueba piloto se ejecutó en un escenario con las mismas características de la empresa de estudio. El cuestionario se realizó a 15 trabajadores.

A continuación se muestra la Tabla 2.4.4.1. de confiabilidad, para la decisión a contrastar:

Tabla 2.4.4.1.
Baremos de confiabilidad

-1 a 0	No es confiable
0 a 0.49	Baja confiabilidad
0.5 a 0.75	Moderada confiabilidad
0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
0.9 a 0.99	Alta confiabilidad
1	Perfecta confiabilidad

Fuente: escala de Vellis (García, H. ,2006)

En la siguiente tabla 2.4.4.1. se presenta la confiabilidad de la prueba piloto a través del alfa de cronbach.

Tabla 2.4.4.2.
Resumen de procesamiento de casos para la prueba piloto

		N	%
Casos	Válido	15	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	15	100.0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.912	20

2.5. Métodos de análisis de datos

La investigación “Rotación del personal y desarrollo del talento humano de una empresa mayorista de diversos productos, Independencia, 2017”, se utilizara el análisis cuantitativo de los datos y se diseñaran encuestas para la recolección de datos. El programa SPSS versión 23 fue de gran utilidad para la confiabilidad de datos a través del alfa de cronbach.

2.6. Aspectos éticos

Los criterios éticos que se tomaran en cuenta para la investigación están detallados en la tabla 2.6.1. :

Tabla 2.6.1.
Criterios éticos de la investigación

CRITERIOS	CARACTERÍSTICAS ÉTICAS DEL CRITERIO
Consentimiento informado	Los colaboradores estuvieron de acuerdo con ser comunicadores y aceptaron sus derechos y responsabilidades en la empresa.
Confidencialidad	Se les comunicó la seguridad y el resguardo de su identidad como participantes valiosos de la investigación.
Observación participante	Los investigadores fueron precavidos y cautelosos durante el proceso de recolección de información, asumiendo responsabilidad ética para las consecuencias y secuelas que resultaron de la interacción con las personas de estudio.

Fuente: Elaborado en base a: Noreña, Alcaraz, Rojas y Rebolledo (2012).

III. RESULTADOS

3.1. Confiabilidad

El cuestionario se realizó a 73 trabajadores de la empresa mayorista de diversos productos. En la siguiente Tabla 3.1.1. se presenta la confiabilidad a través del alfa de cronbach:

Tabla 3.1.1.
Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	73	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	73	100,0

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	20

Interpretación: la confiabilidad es igual a 0.945 y según la tabla de baremos de confiabilidad es alta confiabilidad. Por lo que los encuestados comprendieron los ítems ya que, fueron claras y sencillas, fueron desarrollados en relación a trabajo realizado en la organización.

3.2. Prueba de normalidad

- a. H_0 : la distribución de la muestra es normal
 H_1 : la distribución de la muestra no es normal
- b. Sig: 0,05 Nivel de confianza 95%
- c. Decisión:
1. Si sig.E < Sig.T entonces, rechazamos H_0
 2. Si sig.E > Sig.T entonces, aceptamos H_0

Tabla 3.2.1

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
ROTACIÓN DEL PERSONAL	,409	73	,000
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	,390	73	,000

Fuente: resultados de la investigación sobre rotación del personal y desarrollo del talento humano.

Interpretación: Se aplicó la prueba de kolmogorov- smirnov, ya que los encuestados fueron 73 colaboradores. La muestra tiene un nivel de significancia menor a 0.05, Sig. E 0.000 < 0.05 Sig. T, por lo tanto rechazamos la H_0 , esto quiere decir que la distribución de los datos no es normal.

3.3. Contrastación de hipótesis

Para interpretar el coeficiente de correlación, se utilizara la escala presentada a continuación:

Tabla 3.3.1

Escala de correlación

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
(-0,9 a -0,99)	Correlación negativa muy alta
(-0,7 a -0,89)	Correlación negativa alta
(-0,4 a -0,69)	Correlación negativa moderada
(-0,2 a -0,39)	Correlación negativa baja
(-0,01 a -0,19)	Correlación negativa muy baja
0	Nula
(0,01 a 0,19)	Correlación positiva muy baja
(0,2 a 0,39)	Correlación positiva baja
(0,4 a 0,69)	Correlación positiva moderada
(0,7 a 0,89)	Correlación positiva alta
(0,9 a 0,99)	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: escala de correlación (Martínez, 2002)

3.3.1. Hipótesis General

HG: Existe relación entre la rotación del personal y desarrollo del talento humano de una empresa mayorista de diversos productos, Independencia, 2017.

H₀: No existe relación entre rotación del personal y desarrollo del talento humano de una empresa mayorista de diversos productos, Independencia, 2017

H₁: Existe relación entre rotación del personal y desarrollo del talento humano de una empresa mayorista de diversos productos, Independencia, 2017

Tabla 3.3.1.1

Prueba de Spearman de las variables rotación del personal y desarrollo del talento humano, 2017.

			ROTACIÓN DEL PERSONAL	DESARROLL ODEL TH
Rho de Spearman	ROTACIÓN DEL PERSONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,701**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	73	73
Spearman	DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Coeficiente de correlación	,701**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	73	73

Fuente: resultados de la investigación de la rotación de personal y desarrollo del talento humano, Lima.

Interpretación: Los resultados obtenidos, muestra la prueba de Spearman, que posee un nivel de significancia (bilateral) con el valor de Sig.= 0.000 < 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H₁). Demostrando que existe relación entre rotación del personal y desarrollo del talento humano de una empresa mayorista de diversos productos, Independencia, 2017. Además, si existe una correlación no paramétrica y es igual a 0.701(R), entonces podemos deducir que tiene una correlación positiva alta.

3.3.2. Hipótesis específicas

A: Rotación del personal e innovación

H₀: No existe relación entre rotación del personal e innovación de una empresa mayorista de diversos productos, Independencia, 2017.

H₁: Existe relación entre rotación del personal e innovación de una empresa mayorista de diversos productos, Independencia, 2017.

Tabla 3.3.2.1

Variable rotación del personal en relación con la dimensión innovación, 2017.

		ROTACIÓN DEL INNOVACIÓN PERSONAL		
Rho de	ROTACIÓN DEL PERSONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,662**
		Sig. (bilateral)	.	,000
Spearman	INNOVACIÓN	N	73	73
		Coeficiente de correlación	,662**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	73	73

Fuente: resultados de la investigación de la rotación de personal e innovación, Lima.

Interpretación: Los resultados obtenidos, muestra la prueba de Spearman, que posee un nivel de significancia (bilateral) con el valor de Sig.= 0.000 < 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H₁). Demostrando que existe relación entre rotación del personal e innovación de una empresa mayorista de diversos productos, Independencia, 2017.

Además, si existe una correlación no paramétrica y es igual a 0.662 (R), entonces podemos deducir que tiene una correlación moderada.

B: Rotación del personal y la adaptabilidad al cambio

H₀: No existe relación entre rotación del personal y la adaptabilidad al cambio de una empresa mayorista de diversos productos, Independencia, 2017.

H₁: Existe relación entre rotación del personal y la adaptabilidad al cambio de una empresa mayorista de diversos productos, Independencia, 2017.

Tabla 3.3.2.2

Variable rotación del personal en relación con la dimensión adaptabilidad, 2017

		ROTACIÓN DEL PERSONAL	ADAPTABILIDAD	
Rho de Spearman	ROTACIÓN DEL PERSONAL	Coefficiente de correlación	,528**	
		Sig. (bilateral)	,000	
	ADAPTABILIDAD	N	73	73
		Coefficiente de correlación	,528**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	73	73

Fuente: resultados de la investigación de la rotación de personal y adaptabilidad, Lima

Interpretación: Los resultados obtenidos, muestra la prueba de Spearman, que posee un nivel de significancia (bilateral) con el valor de Sig.= 0.000 < 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H₁). Demostrando que existe relación entre rotación del personal y la adaptabilidad al cambio de una empresa mayorista de diversos productos, Independencia, 2017. Además, si existe una correlación no paramétrica y es igual a 0.528 (R), entonces podemos deducir que tiene una correlación positiva moderada.

C: Rotación del personal y plan de desarrollo profesional

H₀: No existe relación entre rotación del personal y el plan desarrollo profesional de una empresa mayorista de diversos productos, Independencia, 2017.

H₁: Existe relación entre rotación del personal y el plan desarrollo profesional de una empresa mayorista de diversos productos, Independencia, 2017.

Tabla 3.3.2.3

Variable rotación del personal en relación con la dimensión plan de desarrollo profesional, 2017.

			ROTACIÓN DEL PERSONAL	PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL
Rho de Spearman	ROTACIÓN DEL PERSONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,674**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	73	73
	PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL	Coeficiente de correlación	,674**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	73	73

Fuente: resultados de la investigación de la rotación de personal y plan de desarrollo profesional, Lima

Interpretación: Los resultados obtenidos, muestra la prueba de Spearman, que posee un nivel de significancia (bilateral) con el valor de Sig.= 0.000 < 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H₁). Demostrando que existe relación entre rotación del personal y el plan desarrollo profesional de una empresa mayorista de diversos productos, Independencia, 2017 Además, si existe una correlación no paramétrica y es igual a 0.674 (R), entonces podemos deducir que tiene una correlación positiva alta.

3.4. Análisis de resultados

Tabla 3.4.1

Dimensión comportamiento organizacional, 2017.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
EN DESACUERDO	5	6,8	6,8	6,8
INDIFERENTE	10	13,7	13,7	20,5
DE ACUERDO	44	60,3	60,3	80,8
TOTALMENTE DEACUERDO	14	19,2	19,2	100,0
Total	73	100,0	100,0	

Fuente: resultados de la investigación de la dimensión del comportamiento organizacional, Lima.

Interpretación: referente a los resultados de la tabla, podemos apreciar que 5 colaboradores que representan 6,8 por ciento de los encuestados están en desacuerdo con el comportamiento organizacional de la empresa, mientras que 44 trabajadores que representa el 60,3 por ciento, está de acuerdo la dimensión en estudio, en su lugar de trabajo.

Tabla 3.4.2

Dimensión cultura organizacional, 2017.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
EN DESACUERDO	4	5,5	5,5	5,5
INDIFERENTE	16	21,9	21,9	27,4
DE ACUERDO	44	60,3	60,3	87,7
TOTALMENTE DEACUERDO	9	12,3	12,3	100,0
Total	73	100,0	100,0	

Fuente: resultados de la investigación de la dimensión cultura organizacional, Lima.

Interpretación: referente a los resultados de la tabla, podemos observar que 4 colaboradores que representan 5,5 por ciento de los encuestados están en desacuerdo con la cultura organizacional de la empresa, por otro lado, 44 trabajadores que representa el 60,3 por ciento, está de acuerdo con la dimensión en estudio, en su lugar de trabajo.

Tabla 3.4.3

Dimensión evaluación del personal, 2017.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
EN DESACUERDO	3	4,1	4,1	4,1
INDIFERENTE	9	12,3	12,3	16,4
DE ACUERDO	43	58,9	58,9	75,3
TOTALMENTE DEACUERDO	18	24,7	24,7	100,0
Total	73	100,0	100,0	

Fuente: resultados de la investigación de la dimensión de evaluación del personal, Lima.

Interpretación: referente a los resultados de la tabla, podemos observar que 3 colaboradores que representan 4,1 por ciento de los encuestados están en desacuerdo con la evaluación al personal de la empresa, por otro lado, 43 trabajadores que representa el 58,9 por ciento, está de acuerdo con la dimensión en estudio, en su lugar de trabajo.

Tabla 3.4.4

Dimensión retribución, 2017.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
EN DESACUERDO	6	8,2	8,2	8,2
INDIFERENTE	30	41,1	41,1	49,3
DE ACUERDO	27	37,0	37,0	86,3
TOTALMENTE DEACUERDO	10	13,7	13,7	100,0
Total	73	100,0	100,0	

Fuente: resultados de la investigación de la dimensión retribución, Lima.

Interpretación: referente a los resultados de la tabla, podemos observar que 6 colaboradores que representan 8,2 por ciento de los encuestados están en desacuerdo con la retribución de la empresa, asimismo 30 trabajadores que representa el 41,1 por ciento, es indiferente con la dimensión en estudio, en su lugar de trabajo.

Tabla 3.4.5

Dimensión innovación, 2017.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	TOTALMENTE EN DESACUERDO	1	1,4	1,4
	EN DESACUERDO	6	8,2	9,6
	INDIFERENTE	6	8,2	17,8
	DE ACUERDO	42	57,5	75,3
	TOTALMENTE DEACUERDO	18	24,7	100,0
	Total	73	100,0	100,0

Fuente: resultados de la investigación de la dimensión innovación, Lima.

Interpretación: referente a los resultados de la tabla, podemos observar que 1 colaborador que representan 1,4 por ciento de los encuestados están en totalmente en desacuerdo con la innovación que brinda la empresa, por otro lado, 42 trabajadores que representa el 57,5 por ciento, está de acuerdo con la dimensión en estudio, en su lugar de trabajo.

Tabla 3.4.6

Dimensión adaptabilidad, 2017.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	TOTALMENTE EN DESACUERDO	2	2,7	2,7
	EN DESACUERDO	2	2,7	5,5
	INDIFERENTE	4	5,5	11,0
	DE ACUERDO	37	50,7	61,6
	TOTALMENTE DEACUERDO	28	38,4	100,0
	Total	73	100,0	100,0

Fuente: resultados de la investigación de la dimensión adaptabilidad, Lima.

Interpretación: referente a los resultados de la tabla, podemos observar que hay una igualdad de 2 colaboradores que representan 2,7 por ciento de los encuestados que están totalmente de acuerdo y en desacuerdo con la adaptabilidad en la empresa, por otro lado, 37 trabajadores que representa el 50,7 por ciento, está de acuerdo la dimensión en estudio, en su lugar de trabajo.

Tabla 3.4.7*Dimensión plan de desarrollo profesional, 2017.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
EN DESACUERDO	2	2,7	2,7	2,7
INDIFERENTE	11	15,1	15,1	17,8
DE ACUERDO	52	71,2	71,2	89,0
TOTALMENTE DEACUERDO	8	11,0	11,0	100,0
Total	73	100,0	100,0	

Fuente: resultados de la investigación de la dimensión plan de desarrollo profesional, Lima.

Interpretación: referente a los resultados de la tabla, podemos observar que 2 colaboradores que representan 2,7 por ciento de los encuestados están en desacuerdo con el plan de desarrollo de la empresa, por otro lado, 52 trabajadores que representa el 71,2 por ciento, está de acuerdo la dimensión en estudio, en su lugar de trabajo.

IV. DISCUSIÓN

Conforme a los resultados obtenidos en la investigación, en la que se ha analizado la relación entre rotación de personal y desarrollo del talento humano en una empresa mayorista de diversos productos, en el distrito de Independencia. A través de una encuesta a 73 colaboradores, se determinó lo siguiente:

El objetivo general fue relacionar la rotación del personal y desarrollo del talento humano de una empresa mayorista de diversos productos, Independencia, 2017. De acuerdo a la información recolectada de los trabajadores se puede afirmar que existe relación entre las variables de estudio. Mediante la prueba de correlación con nivel de significancia de 0.000, se rechazó la hipótesis nula, por lo que se afirma que existe relación entre rotación del personal y desarrollo del talento humano de una empresa mayorista de diversos productos, Independencia, 2017 (véase la tabla 3.3.1.1).

Referente al objetivo general planteado en la investigación Vásquez (2014) afirma que un modelo de gestión de recursos humanos es importante en la retención de trabajadores. Un modelo de gestión de recursos humanos tiene un rol importante en la retención de colaboradores potenciales y también en la evolución de la organización, para ello se trabajara con los directivos y su personal en conjunto con el fin de aplicar el modelo de gestión administrativa de recursos humanos y a la vez el instrumento será eficaz para el éxito de la organización y de los colaboradores. Además Pérez (2016) establece que el cese de un trabajador en la organización puede ser por diferentes razones tales como clima laboral, bajos salario y/o el crecimiento profesional que todo empleado busca en el trabajo para consolidar su futuro laboral. Ante una rotación la empresa puede afectarse ya que se incurre a gastos tanto monetarios y de tiempo. Este artículo resalta cinco consejos que ayudaran a disminuir el movimiento externo de los trabajadores. Por otro lado Loyola (2014) en su trabajo de investigación diseño para disminuir la rotación de vendedoras en una empresa retail, resalta que la organización debe reclutar aprovechando el prestigio de la marca y que tiene que solucionar continuamente las causas de la rotación así como también ofrecer oportunidades de crecimiento en sus mejores trabajadores eficientes. Todos estos criterios repercuten en la organización y pueden asegurar estabilidad y eficiencia en el área o todo lo contrario. El éxito de la organización depende de gran medida de los resultados de los empleados.

El primer objetivo específico fue determinar la relación que existe entre rotación del personal e innovación de una empresa mayorista de diversos productos, Independencia, 2017. De acuerdo a la información recolectada de los trabajadores, se establece que hay relación entre las entre rotación e innovación y

se refleja en la prueba de correlaciones realizada en la cual se rechazó la hipótesis nula, por lo tanto se afirma que existe correlación moderada en el primer objetivo mencionado (véase la tabla 3.3.2.1).

Respecto a primer objetivo específico Madero y Barboza (2014) en la tesis de interrelación de la cultura, flexibilidad laboral, alineación estratégica, innovación y rendimiento afirman que hay relación entre las variables mencionadas. Los objetivos de la organización no siempre guardan relación entre si, ante esas circunstancias el colaborador busca nuevas estrategias que ayuden a lograr el objetivo trazado, y mediante los resultados logrados se medirá el rendimiento así como el potencial de cada trabajador. Pérez (2016) infiere en la investigación importancia de la gestión del talento humano en la empresa, que el personal que busca ascender, no solo es elegido por los estudios y/o experiencia que posee, sino que se da un mayor peso al potencial que demuestra y se refuerzan con capacitaciones. La forma de elección de trabajadores es innovador a comparación de los años anteriores ya que se busca desarrollar las competencias de los empleados a través de la retroalimentación y la evaluación de 360° que implica alcanzar el éxito organizacional y personal.

Respecto a los antecedentes mencionados Franklin y Krieger (2011) redactan que la innovación es realizar cosas nuevas y/ o antiguas que aumente la eficiencia de la organización a través de nuevos procesos.

El segundo objetivo fue determinar la relación que existe entre rotación del personal y la adaptabilidad al cambio de una empresa mayorista de diversos productos, Independencia, 2017. De acuerdo a la información recolectada de los trabajadores, se establece que hay relación entre las entre rotación y adaptabilidad, se refleja en la prueba de correlaciones realizada en la cual se rechazó la hipótesis nula, por lo tanto se afirma que existe correlación moderada en el segundo objetivo mencionado (véase la tabla 3.3.2.2).

Estos resultados concuerdan con la investigación de Morales y Lujan (2015), titulada plan de desarrollo de personas y el nivel de satisfacción de los trabajadores de FONCODES a nivel nacional, los autores establecen pautas y lineamientos para el desarrollo de competencias, conocimientos y habilidades en la organización, para la cual necesitan una adecuada adaptabilidad en las organizaciones, así también en los puestos de desarrollados. Las empresas tiene que establecer planes de

desarrollo que contribuyan al logro de los objetivos organizaciones de forma eficiente, también promover el feedback de las capacitaciones recibidas en cada área, mediante estos mecanismos sabremos la adaptabilidad de los trabajadores con la gestión de la empresa. Otra investigación que refuerza la investigación es el blog titulado 10 pasos para crear un plan individual de desarrollo, del autor De la Espriella (2016) en el cual considera que se deben establecer objetivo para los trabajadores con un límite de tiempo, los jefes inmediatos deberán medir los planes de desarrollo hacia el resultado óptimo exigido, esto a su vez ayudara a futuras promociones y /o cambios dentro de la organización. Mediante el cumplimiento de objetivos se obtendrá una base de la eficiencia del colaborador, el cual beneficiara tanto al trabajador como a la organización.

Respecto a los antecedentes mencionados, la adaptabilidad, es la capacidad para adecuarse a los cambios, variando algunos aspectos de la persona en casos de dificultades para alcanzar objetivos, que puedan presentarse dentro o fuera de la empresa (Universidad de Cádiz, 2017).

El tercer objetivo fue determinar la relación que existe entre rotación del personal y plan de desarrollo profesional de una empresa mayorista de diversos productos, Independencia, 2017. De acuerdo a la información recolectada de los trabajadores, se establece que hay relación entre las entre rotación y plan de desarrollo profesional, se refleja en la prueba de correlaciones realizada en la cual se rechazó la hipótesis nula, por lo tanto se afirma que existe correlación moderada en el tercer objetivo mencionado (véase la tabla 3.3.2.3).

Referente al tercer objetivo específico, De Guillermo (2015) en su investigación titulada gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal en la empresa informática Spirall computer S.A.C.- Pacasmayo 2014. Establece que la gestión del talento humano repercute favorablemente en el desempeño de los colaboradores. El éxito de la organización dependen muchos de los trabajadores, de lo que realizan y como lo realizan. Por esta razón se recomienda invertir en el talento humano pues mediante ellos se obtendrán grandes beneficios. Otro autor que refuerza el objetivo específico es Zenteno en la investigación desarrollo de talentos: todo un reto para el directivo actual, afirma que el plan de desarrollo posee importancia en los trabajadores ya que de ello depende su estadía en la organización, si no le es brindada una línea de carrera el personal

simplemente migra hacia mejores ofertas laborales. También determina que los directivos contemporáneos buscan el trabajo en equipo, poseen una visión, planes de carrera para la organización y apoya las iniciativas de los colaboradores en general. Sin embargo muchas organizaciones premian la antigüedad más no el esfuerzo, el cual repercute de forma negativa en el ambiente laboral. Por consiguiente se deben desarrollar programas que incentiven al profesional a explotar su talento pero recordemos que no será a un corto plazo sino a un mediano y largo plazo.

Respecto a los antecedentes mencionados, el plan de desarrollo profesional es el talento a desarrollar debe acompañarse de capacitación que refuerce su formación, conlleve al crecimiento y lo consolide como profesional. Por consiguiente se deben definir tareas y objetivos que se espere de cada colaborador identificado como talento para que siga un plan de desarrollo (PUCP, 2014).

V. CONCLUSIONES

Mediante los resultados de la investigación de campo contrastando con los objetivos y la comprobación hipótesis, se obtuvieron las siguientes conclusiones:

Primero

Con un coeficiente de correlación 0,701, se determinó que existe relación entre la rotación del personal y desarrollo del talento humano de una empresa. Con un porcentaje de 71,2% de acuerdo en rotación de personal y 72,6% de acuerdo en desarrollo del talento humano, por consiguiente concluimos que el desarrollo del talento humano repercute en la rotación del personal tanto externo como interno de la organización, ya que los trabajadores buscan desarrollarse profesionalmente, por ello se debe ofrecer oportunidades para disminuir la rotación del personal externo.

Segundo

Con un porcentaje de 71,2% de acuerdo de rotación de personal, con respecto a la innovación con un porcentaje de 57,5% de acuerdo. Se determinó que existe relación que existe entre rotación del personal e innovación de una empresa mayorista, con un coeficiente de correlación de 0,662, por lo tanto concluimos que el personal debe realizar nuevas cosas e innovar en su actividades y procesos en su centro de labor para lograr una exitosa rotación interna en la organización, en la cual influirá los jefes directos de cada trabajador ya que supervisara la labor realizada por su grupo.

Tercero

Con un porcentaje de 71,2% de acuerdo de rotación de personal, con respecto a la adaptabilidad un porcentaje de 50,7% de acuerdo. Se determinó que existe relación entre rotación del personal y la adaptabilidad al cambio de una empresa mayorista, con un coeficiente de correlación de 0,528, se concluye que los trabajadores deben adecuarse a los cambios para poder sobrevivir en la organización, también para cumplir con los objetivos que le trazan el área que labora.

Cuarto

Con un porcentaje de 71,2% de acuerdo de rotación de personal, con respecto al plan de desarrollo profesional un porcentaje de 61,2% de acuerdo. Se determinó

que existe entre rotación del personal y plan de desarrollo profesional de una empresa mayorista, con un coeficiente de correlación de 0,674, se infiere que un plan de desarrollo profesional individual por talento es más eficiente, puede lograr una rotación interna satisfactoria, o una pérdida de talento.

VI. RECOMENDACIONES

En función de los resultados obtenidos en el trabajo de investigación, se procesa a enunciar las siguientes recomendaciones para una empresa mayorista de diversos productos:

Primera

La rotación personal dado a conocer en la investigación, debe percibirse como un aspecto positivo en la organización, ya que puede traer cambios innovadores por parte de los trabajadores, la rotación interna es una oportunidad de crecimiento profesional, además que trae mayor eficiencia en la área porque el colaborador conoce la organización, las políticas y la cultura que se maneja, por lo tanto se incurriría en gastos menores para la capacitación y adaptación en el puesto de trabajo.

Segunda

La empresa mayorista debe seguir alentando y premiando las ideas productivas de los empleados ya que están pueden mejorar la eficiencia del equipo de trabajo, además de que se pueden descubrir talentos potenciales.

Tercera

La empresa debe monitorear a los trabajadores con mayor potencial del crecimiento, a través de evaluación y capacitarlos para que aporten los conocimientos aprendidos en el área y lo refuercen con las experiencias laborales. También deben trazarle objetivos, medir de que forma logran alcanzar los resultados, los elementos utilizados y el tiempo.

Cuarta

La organización debe implementar tecnología y mejorar algunas infraestructuras para ayudar en el clima laboral. Por otro lado, se debe trazar planes de línea de carrera a los trabajadores, considerando sus habilidades y conocimientos, porque cada trabajador es distinto, a través de esta gestión se podrán encontrar excelentes líderes, que ayuden a formar solidos equipos de trabajo que cumplirán los objetivos de la organización eficientemente.

VII. REFERENCIAS

Alles, M. (2014). Desarrollo del talento humano: basado en competencias.2ª ed. Buenos Aires, Argentina: Granica.

Alvira, F. (2011). *La encuesta: una perspectiva general metodológica*. Madrid, España: Centro de Investigación Sociológicas.

- Ángel, J., López, J. y Delgado, C. (2013, julio). Liderazgo a través de innovación – Organización Corona. *Revista de Ingeniería*. Disponible en <https://ojsrevistaing.uniandes.edu.co/ojs/index.php/revista/article/view/95/59>
- Arroyo, R. (2012). *Habilidades gerenciales: Desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. Bogotá, Colombia: EcoeEdiciones.
- Astorga, C. (2014). *Cultura organizacional y retención del talento humano en la empresa* (tesis de pregrado). Universidad Católica de Santa María, Arequipa, Perú
- Bonome, M. (2009). *La racionalidad en la toma de decisiones: análisis de la teoría de la decisión de Hebert A. Simón*. La Coruña, España, Netbiblo.
- Carrillo, A. (05 de agosto de 2014). Retribución emocional. Hacia la compensación total. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://www.enaes.es/blog/retribucion-emocional-hacia-la-compensacion-total>
- Chiang, M., Martin, J. y Nuñez, A. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid, España: Universidad Pontificia Comillas.
- De la Espriella, A. (07 de enero de 2016). 10 pasos para crear un plan individual de desarrollo. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://blog.acsendo.com/10-pasos-crear-plan-individual-desarrollo-pid-2/>
- Delers, A., Steenkiste, I. y Serra, M. (2016). *El principio de Pareto*. España: 50Minutes.
- Editorial vértice (2008). *Coordinación de equipos de trabajo*. Málaga, España: Publicaciones Vértice
- Escalera, G. (2012). *Comportamiento organizativo y recursos humanos*. Madrid, España: Ediciones académicas.
- Fernández, L. (septiembre, 2007). Retribución variable y permanencia. Recuperado de <http://www.equiposytalento.com/tribunas/perez-llorca/retribucion-variable-y-permanencia-retention-bonus/2007-09-19/>
- Franklin, E. y Krieger, M. (2011). *Comportamiento organizacional*. D.F., México: Pearson Educación.
- Gámez, R., Soria, R. y Portillo, C. (2006). *Organizaciones y políticas públicas*. Sinaloa, México: Universidad Autónoma de Sinaloa.

- Guillermo, J. (2015). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal en la empresa informática Spirall computer S.A.C- Pacasmayo 2014* (tesis de pregrado). Universidad de Trujillo, Trujillo, Perú.
- González, M y Olivares, S. (2009). *Psicología del trabajo*. D.F., México: Grupo Editorial Patria.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. D. F., México; McGraw-Hill Interamericana.
- Hurtado, I. y Toro, J. (2007). *Paradigmas y métodos de investigación en tiempo de cambio*. Caracas, Venezuela: Episteme Consultores Asociados.
- Krugman, P., Wells, R. y Olney, M. (2007). *Fundamentos de la economía*. Barcelona, España: Editorial Reverte.
- Llanos, J. (2013). *Influencia de los factores la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal del centro médico especializado ESSALUD-districto de Casa Grande* (tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo, Perú.
- Llompart, M. (2007). *El salario: concepto, estructura y cuantía*. Alcobendas, Madrid: La Ley.
- Loyola, J. (2014). *Diseño de un plan para disminuir la rotación de vendedoras en una empresa retail* (tesis de pregrado). Universidad de Chile, Santiago de Chile, Chile.
- Lusthaus, C., Adrien, M., Anderson, G., Carden, F. y Montalván, G. (2002). *Evaluación organizacional: marco para mejorar el desempeño*. Ottawa, Canadá: Banco Interamericano de desarrollo.
- Maletta, H. (2009). *Epistemología aplicada: metodología y técnica de la producción científica*. Lima, Perú: Universidad del Pacifico.
- Madero, S. y Barboza, G. (2015). *Interrelación de la cultura, flexibilidad laboral, alineación estratégica, innovación y rendimiento empresarial* (tesis de pregrado). Universidad Autónoma de México, México D.F.
- Ministerio de trabajo (2013) Medición del Ausentismo laboral: Presentación de los indicadores y consideraciones metodológicas – EIL. Recuperado de http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/descargas/eil/indicadores_y_consideraciones_metodologicas.pdf

- Morales, p. y Lujan, M. (2014). *Plan de desarrollo de personas y el nivel de satisfacción de los trabajadores de FONCODES a nivel nacional-214* (tesis de postgrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación: cuantitativa- cualitativa y redacción de tesis*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Paz, S. (2009). Concepto de comprensión. [Mensaje en un blog]. Recuperado de: <http://docencia.fca.unam.mx/~jpaz/blog/?p=427>
- Pereda, S., Berrocal, F. y Alonso, M. (2014). *Bases de psicología del trabajo para gestión de recursos humanos*. Madrid, España: Editorial Síntesis.
- Pérez, J. (2010) *Gestión por procesos* (2ª ed.). Madrid, España: Esic Editorial.
- Pérez, O. (05 de abril de 2016). Principales razones de rotación de personal en tu empresa [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://blog.peoplenext.com.mx/principales-razones-de-rotacion-de-personal-en-tu-empresa>
- Puchol, L. (2007). *Dirección y gestión de recursos humanos* (7ª ed.). Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos
- PUCP. (2014). Línea de carrera y planes de sucesión. [Mensaje en un blog]. Recuperado de: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/gestiondeltalento/tag/potencial/>
- Real Academia Española. (2001). *Diccionario de la lengua española* (versión electrónica). Madrid, España.
- Reyes, A. (2009). *Administración de personal*. D.F., México: Limusa.
- Rodríguez, C. (1999). *El nuevo escenario: la cultura de calidad y productividad en las empresas* (2ª ed.). Jalisco, México: ITESO.
- Rue, W. y Byars, L. (2006). *Administración*. D.F., México: Alfaomega.
- Santana, F. (2013). *Gestión de culturas innovadoras: como desarrollar una cultura organizacional que favorezca a la innovación* (tesis de postgrado). Universidad de Chile, Santiago, Chile.
- Universidad de Cádiz. (2017). Adaptación al cambio o nuevas situaciones. Recuperado de: <http://sap.uca.es/wp-content/uploads/2017/05/Adaptaci%C3%B3n-al-cambio-o-nuevas-situaciones.pdf>

Temple, I. (22 de julio del 2014). Línea de carrera: como ascender. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://www.inestemple.com/2014/07/linea-de-carrera-como-ascender/>

Vásquez, O. (2014). *Modelo de gestión de recursos humanos y la rotación de personal de la Empresa Adecco Perú S.A. - Oficina Cartavio 2014* (tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.

Vicente, C. (2014). *Comportamiento organizacional y desempeño laboral en F&G publicitarios S.A.C., Lima-2014*. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Zenteno, A. (s.f). Desarrollo de talentos: todo un reto para el directivo actual [Mensaje en un blog]. Recuperado de: <http://www.mbsperu.com/publicaciones/articulos/talento->

ANEXOS
ANEXO A
MATRIZ DE CONTINGENCIA

RELACION ENTRE EL BENCHMARKING Y LA COMPETITIVIDAD DEL RESTAURANTE LAS GAVIOTAS – CHICLAYO										
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODO	POBLACION Y MUESTRA				
GENERAL: ¿Cuál es la relación que existe entre rotación del personal y desarrollo del talento humano en la empresa ABC, Independencia, 2017?	GENERAL: Relacionar la rotación del personal y desarrollo del talento humano en la empresa ABC, Independencia – 2017.	GENERAL: Existe relación entre la rotación del personal y desarrollo del talento humano en la empresa ABC, Independencia – 2017.	VARIABLE 1: Rotación del personal	Comportamiento organizacional	La investigación es hipotético - deductivo	Trabajadores de la empresa ABC				
				Cultura organizacional			ENFOQUE			
				Evaluación del desempeño	Cuantitativo					
				Retribución						
ESPECIFICOS: a) ¿Cuál es la relación que existe entre rotación del personal e innovación en la empresa ABC, Independencia, 2017? b) ¿Cuál es la relación que existe entre rotación del personal y la adaptabilidad al cambio en la empresa ABC, Independencia, 2017? c) ¿Cuál es la relación que existe entre rotación del personal y el plan de desarrollo en la empresa ABC, Independencia, 2017?	ESPECIFICOS a) Determinar la relación que existe entre rotación del personal e innovación en la empresa ABC, Independencia – 2017. b) Determinar la relación que existe entre rotación del personal y la adaptabilidad al cambio en la empresa ABC, Independencia – 2017. c) Determinar la relación que existe entre rotación del personal y el plan de desarrollo en la empresa ABC, Independencia – 2017.	ESPECIFICOS: a) Existe relación entre rotación del personal e innovación en la empresa ABC, Independencia – 2017 b) Existe relación entre rotación del personal y la adaptabilidad al cambio en la empresa ABC, Independencia – 2017 c) Existe relación entre rotación del personal y el plan desarrollo profesional en la empresa ABC, Independencia – 2017	VARIABLE 2: Desarrollo del talento humano	Innovación	TIPO	TÉCNICAS Encuesta con escala tipo Likert				
					Aplicada					
					NIVEL					
						Descriptivo - correlacional				
								Adaptabilidad al cambio	DISEÑO	INSTRUMENTOS Cuestionario de 20 ítems
								Plan de desarrollo profesional	No experimental y de corte transversal	

ANEXO B
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS
CARTA DE VALIDACIÓN

Estimado Sr.(a)

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaré en la investigación denominada "Rotación del personal y desarrollo del talento humano en la empresa ABC, Independencia, 2017".

Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación
- b) Instrumentos de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems de los instrumentos y validarlos si son correctos. En caso contrario, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted,

Atentamente



Gilbonio Loayza, Fiorella Araceli

DNI:76412270

CUESTIONARIO

Mis saludos cordiales Sr(a), el presente cuestionario servirán para elaborar una tesis acerca de “Rotación del personal y desarrollo del talento humano en la empresa ABC, independencia, 2017”.


Accedo a su gentil colaboración para contestar las siguientes preguntas, que no le demandaran mucho tiempo, cabe mencionar que sus respectivas respuestas son confidenciales. Las opiniones de todos los encuestados serán el sustento de la tesis para obtener el “Titulo de Licenciatura en Administración”.

Contestar las siguientes preguntas con la mayor claridad posible respecto al tema, cabe precisar que no hay respuesta correcta ni incorrecta. Muchas gracias por su colaboración.

TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
TD	D	I	A	TA

	ITEMS	CRITERIO				
		TD	D	I	A	TA
1	La empresa ABC le provee del material necesario para realizar sus actividades diarias					
2	Al ingresar a la empresa ABC , la organización entrega al trabajador las políticas donde está contemplado tener ausencias por enfermedad u otros motivos de urgencias.					
3	Usted considera que el puesto desempeñado satisface sus expectativas.					
4	Me siento conforme en el ambiente donde realizo mis actividades diarias					
5	Los valores de la organización son expuestos visualmente para ser practicados.					
6	La empresa tiene implementado un programa de entrenamiento dirigido a cada área para desempeñar adecuadamente el puesto de laboral.					
7	La organización mide la productividad lograda a través del trabajo realizado					
8	La empresa mide los resultados laborales y eficiencia mediante los jefes directos.					
9	Usted está conforme con su remuneración.					
10	La organización difunde con sus colaboradores información referidos a convenios estudiantiles, lactancias, entre otros.					
11	La organización valora sus conocimientos y habilidades aplicadas al área.					
12	Todo lo que tienes en tu haber como profesional (habilidades, aptitudes) mejora los procesos de producción del área.					
13	Acepto un nuevo puesto laboral cuando mi jefe inmediato considere que debe desempeñarlo.					
14	Considero que todo cambio realizado, como un ascenso, por mi superior es porque ve en mi cualidades para el puesto.					
15	Cuando estoy en el nuevo puesto asignado procuro interactuar con mis compañeros de área con el propósito de tener un desempeño adecuado.					
16	En el área laboral apporto conocimientos que ayudan a la productividad y rendimiento.					
17	Cuando el jefe inmediato ve cualidades en mí, me asigna responsabilidades de dirección.					
18	En la organización se promueve el dialogo horizontal.					
19	La organización promueve integración de grupo mediante reuniones conjuntas de camaradería (cumpleaños, empleado del mes, entre otros).					
20	La organización contribuye con mi aprendizaje cuando me asigna tareas que demandan esfuerzo con un límite de tiempo de entrega.					

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE OBTENCIÓN DE DATOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS								
Título de la Investigación: Rotación del personal y desarrollo del talento humano en la empresa ABC, Independencia - 2017								
Apellidos y nombres del investigador: Gilbonio Loayza, Fiorella Araceli								
Apellidos y nombres del experto: <u>MG. CARMEN ZOLA, CALLES</u>								
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR		ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
			ITEM / PREGUNTA			SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Rotación del personal	Comportamiento Organizacional	Productividad	1. La empresa ABC le provee del material necesario para realizar sus actividades diarias.		Escala tipo Likert: Totalmente de acuerdo, de acuerdo, indiferente, de acuerdo, totalmente de acuerdo	X		
		Ausentismo	2. Al ingresar a la empresa ABC, la organización entrega al trabajador las políticas donde está contemplado tener ausencias por enfermedad u otros motivos de urgencias.			X		
		Satisfacción	3. Considera que al puesto desempeñado satisface sus expectativas.			X		
	Clima Organizacional	Clima laboral	4. Me siento conforme en el ambiente donde realizas las actividades diarias.			X		
		Valores organizacionales	5. Consideras que los valores de la organización son expuestos visualmente para ser practicados.			X		
		Identificación con la organización	6. La empresa tiene implementado un programa de entrenamiento dirigido a cada área para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo.			X		
	Evaluación del desempeño	Eficiencia	7. La organización mide la productividad lograda a través del trabajo desempeñado.			X		
		Objetivos logrados	8. La empresa le miden los objetivos laborales de los colaboradores con un límite de tiempo que son evaluados por su jefe inmediato.			X		
	Retribución	Salario	9. Considera que la remuneración percibida esta de acorde al trabajo desempeñado.			X		
		Retribución variable	10. La organización difunde con sus colaboradores respecto a la información referidos a convenios estudiantiles, lactancias, entre otros.			X		
Desarrollo del talento humano	Innovación	Conocimientos	11. Consideras que la organización valora tus conocimientos aplicado en el área.		X			
		Procesos	12. Todo lo que tienes en tu haber como profesional (habilidades, aptitudes) mejora los procesos de producción del área.		X			
	Adaptabilidad al cambio	Comprensión	13. Soy capaz de aceptar un nuevo puesto laboral cuando mi jefe inmediato considere que debe desempeñarlo.		X			
		Cambios	14. Considero que todo cambio realizado como un ascenso, por mi superior es porque yo en mi cualidades para el puesto.		X			
		Asimilación	15. Cuando estoy en el nuevo puesto asignado procuro interactuar con mis compañeros de área con el propósito de tener un desempeño adecuado.		X			
	Plan de desarrollo profesional	Aspectos formales	16. En el área laborada apporto conocimientos que ayudan a la productividad y cumplimiento.		X			
			17. Cuando el jefe inmediato ve cualidades en mí, me asigna responsabilidades de dirección.		X			
			18. En la organización se promueve el dialogo horizontal.		X			
		Habilidades soft	19. La organización promueve integración de grupo mediante reuniones conjuntas de camaradería (cumpleaños, cumpleaños del mes, entre otros).		X			
			20. La organización contribuye con mi aprendizaje cuando me asigna tareas que demandan esfuerzo con un límite de tiempo de entrega.		X			
Firma del experto								
		Fecha <u>26/05/17</u>						

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES solo proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Rotación del personal y desarrollo del talento humano en la empresa ABC, Independencia - 2017							
Apellidos y nombres del investigador: Gilbonio Loayza, Fiorella Araceli							
Apellidos y nombres del experto:							
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Rotación del personal	Comportamiento Organizacional	Productividad	1. La empresa ABC le provee del material necesario para realizar sus actividades diarias.	Escala tipo Likert: Totalmente desacuerdo, desacuerdo, indiferente, de acuerdo, totalmente de acuerdo	✓		
		Ausentismo	2. Al ingresar a la empresa ABC, la organización entrega al trabajador las políticas donde está contemplado tener ausencias por enfermedad u otros motivos de urgencias.		✓		
		Satisfacción	3. Considera que el puesto desempeñado satisface sus expectativas.		✓		
	Cultura Organizacional	Clima laboral	4. Me sientes conforme en el ambiente donde realizas las actividades diarias.		✓		
		Valores organizacionales	5. Consideras que los valores de la organización son expuestos visualmente para ser practicados.		✓		
		Identificación con la organización	6. La empresa tiene implementado un programa de entrenamiento dirigido a cada área para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo.		✓		
	Evaluación del desempeño	Eficiencia	7. La organización mide la productividad lograda a través del trabajo desempeñado.		✓		
		Objetivos logrados	8. La empresa le miden los objetivos laborales de los colaboradores con un límite de tiempo que son evaluados por su jefe inmediato.		✓		
	Retribución	Salario	9. Considera que la remuneración percibida esta de acorde al trabajo desempeñado.		✓		
		Retribución variable	10. La organización difunde con sus colaboradores respecto a la información referidos a convenios estudiantiles, lactancias, entre otros.		✓		
Desarrollo del talento humano	Innovación	Conocimientos	11. Consideras que la organización valora tus conocimientos aplicado en el área.	✓			
		Procesos	12. Todo lo que tienes en tu haber como profesional (habilidades, aptitudes) mejora los procesos de producción del área.	✓			
	Adaptabilidad al cambio	Comprensión	13. Soy capaz de aceptar un nuevo puesto laboral cuando mi jefe inmediato considere que debe desempeñarlo.	✓			
		Cambios	14. Considero que todo cambio realizado como un ascenso, por mi superior es porque ve en mi cualidades para el puesto.	✓			
		Asimilación	15. Cuando estoy en el nuevo puesto asignado procuro interactuar con mis compañeros de área con el propósito de tener un desempeño adecuado.	✓			
	Plan de desarrollo profesional	Aspectos formales	16. En el área laborada apporto conocimientos que ayudan a la productividad y rendimiento.	✓			
			17. Cuando el jefe inmediato ve cualidades en mí, me asigna responsabilidades de dirección.	✓			
			18. En la organización se promueve el dialogo horizontal.	✓			
		Habilidades soft	19. La organización promueve integración de grupo mediante reuniones conjuntas de camaradería (cumpleaños, empleado del mes, entre otros).	✓			
			20. La organización contribuye con mi aprendizaje cuando me asigna tareas que demandan esfuerzo con un límite de tiempo de entrega.	✓			
Firma del experto			Fecha 20/6/17				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Rotación del personal y desarrollo del talento humano en la empresa ABC, Independencia – 2017							
Apellidos y nombres del investigador: Gilbonio Loayza, Fiorella Araceli							
Apellidos y nombres del experto:							
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Rotación del personal	Comportamiento Organizacional	Productividad	1. La empresa ABC le provee del material necesario para realizar sus actividades diarias.	Escala tipo Likert: Totalmente desacuerdo, desacuerdo, indiferente, deacuerdo, totalmente deacuerdo			
		Ausentismo	2. Al ingresar a la empresa ABC, la organización entrega al trabajador las políticas donde está contemplado tener ausencias por enfermedad u otros motivos de urgencias.				
		Satisfacción	3. Considera que el puesto desempeñado satisface sus expectativas.				
	Cultura Organizacional	Clima laboral	4. Me sientes conforme en el ambiente donde realizas las actividades diarias.				
		Valores organizacionales	5. Consideras que los valores de la organización son expuestos visualmente para ser practicados.				
		Identificación con la organización	6. La empresa tiene implementado un programa de entrenamiento dirigido a cada área para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo.				
	Evaluación del desempeño	Eficiencia	7. La organización mide la productividad lograda a través del trabajo desempeñado.				
		Objetivos logrados	8. La empresa le miden los objetivos laborales de los colaboradores con un límite de tiempo que son evaluados por su jefe inmediato.				
	Retribución	Salario	9. Considera que la remuneración percibida esta de acorde al trabajo desempeñado.				
		Retribución variable	10. La organización difunde con sus colaboradores respecto a la información referidos a convenios estudiantiles, lactancias, entre otros.				
Desarrollo del talento humano	Innovación	Conocimientos	11. Consideras que la organización valora tus conocimientos aplicado en el área.	Escala tipo Likert: Totalmente desacuerdo, desacuerdo, indiferente, deacuerdo, totalmente deacuerdo			
		Procesos	12. Todo lo que tienes en tu haber como profesional (habilidades, aptitudes) mejora los procesos de producción del área.				
	Adaptabilidad al cambio	Comprensión	13. Soy capaz de aceptar un nuevo puesto laboral cuando mi jefe inmediato considere que debe desempeñarlo.				
		Cambios	14. Considero que todo cambio realizado como un ascenso, por mi superior es porque ve en mi cualidades para el puesto.				
		Asimilación	15. Cuando estoy en el nuevo puesto asignado procuro interactuar con mis compañeros de área con el propósito de tener un desempeño adecuado.				
	Plan de desarrollo profesional	Aspectos formales	16. En el área laborada apporto conocimientos que ayudan a la productividad y rendimiento.				
			17. Cuando el jefe inmediato ve cualidades en mí, me asigna responsabilidades de dirección.				
			18. En la organización se promueve el dialogo horizontal.				
		Habilidades soft	19. La organización promueve integración de grupo mediante reuniones conjuntas de camaradería (cumpleaños, empleado del mes, entre otros).				
			20. La organización contribuye con mi aprendizaje cuando me asigna tareas que demandan esfuerzo con un límite de tiempo de entrega.				
Firma del experto			Fecha	21/01/2017			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**ROTACIÓN DEL PERSONAL Y DESARROLLO DEL TALENTO
HUMANO DE UNA EMPRESA MAYORISTA DE DIVERSOS
PRODUCTOS, INDEPENDENCIA, 2017**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**



AUTORA:

GILBONIO LOAYZA, FIORELLA ARACELI

ASESOR:

Dr. JIMÉNEZ CALDERÓN, CÉSAR EDUARDO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA – PERÚ

2017

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F05-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, **Dr. César Eduardo Jiménez Calderón**, docente de la Facultad de Ciencias Administrativas y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Filial LIMA NORTE, revisor de la tesis titulada

"Rotación del personal y desarrollo del talento humano de una empresa mayorista de diversos productos, Independencia, 2017" de la estudiante: **Fiorella Araceli Gilbonio Loayza** constató que la investigación tiene un índice de similitud de **16 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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



Lima, 29 de noviembre del 2018,

Dr. César Eduardo Jiménez Calderón

DNI 16436847

Docente de Investigación EP de Administración

Evaluó	Dirección de Investigación:	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación:
--------	-----------------------------	--------	--------------------	--------	----------------------------------

Universidad César Vallejo

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Rotación del personal y desarrollo del talento humano de una empresa
 manufacturera de diversos productos, Independencia, 2017

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
 LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA
 GILBERTO ESTEBAN JIMÉNEZ ARAYO

ASesor
 DR. CÉSAR EDUARDO JIMÉNEZ CALDERÍN

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

2016 - 2017



Dr. César Eduardo Jiménez Calderín
 C.E. 42355

Más Opciones

16%

Orden	Descripción	Porcentaje
1	...	3%
2	...	1%
3	...	1%
4	...	1%
5	...	1%
6	...	1%
7	...	1%
8	...	+1%
9	...	+1%
10	...	+1%
11	...	+1%
12	...	+1%

Page 1 of 16 | Versión: 2016



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN – SEDE LIMA NORTE

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

FIGURELLA ARACELI GILBONIO LOAYZA

INFORME TITULADO:

“ROTACIÓN DEL PERSONAL Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO DE UNA EMPRESA MAYORISTA DE DIVERSOS PRODUCTOS, INDEPENDENCIA, 2017”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 16/12/2017

NOTA O MENCIÓN: 17



Dr. IVAN ORLANDO TANTALEAN TAPIA

Coordinador de investigación de la EP de Administración



Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Gilbonio Loayza Fiorella Araceli

D.N.I. : 76412270

Domicilio : Pasaje Magallanes N°745, El Agustino

Teléfono : Fijo : Móvil : 934173438

E-mail : fiorellagilbonio@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Ciencias Empresariales

Escuela : Administración

Carrera : Administración

Título : Licenciada en Administración

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :

Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Gilbonio Loayza Fiorella Araceli

Título de la tesis:

ROTACIÓN DEL PERSONAL Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO DE
UNA EMPRESA MAYORISTA DE DIVERSOS PRODUCTOS, INDEPENDENCIA,
2017

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha :

28/12/18