



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión de talento humano y rotación de personal de la Empresa
Administración de Grifos Lep S.A.C., San Martín de Porres 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Chumioque Alvarado, Saul Joel (orcid.org/0000-0003-2601-5270)

ASESOR:

Dr. Bardales Cardenas, Miguel (orcid.org/0000-0002-1067-9550)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi madre y hermanos, quienes me apoyaron incondicionalmente a lo largo de la carrera profesional, siendo mi mayor fortaleza y motivación para culminar este proceso.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecer a Dios por la vida y salud que me ha brindado hasta el momento, permitiéndome culminar con esta etapa. Asimismo, agradezco de todo corazón al Dr. Bardales Cardenas Miguel, por la paciencia, empeño y las palabras de aliento que tuvo hacía mi persona en cada asesoría, por brindarme las herramientas necesarias para poder culminar con éxito la carrera profesional.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo, nivel y diseño de investigación	15
Nivel de investigación	15
Diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población, muestra y muestreo.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS.....	41

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Técnica e instrumento de colección de datos.....	26
Tabla 2. Validación de instrumento por juicio de experto.....	27
Tabla 3. Estadísticas de fiabilidad de gestión del talento humano y rendimiento laboral.....	28
Tabla 4. Estadísticas de fiabilidad de gestión del talento humano	28
Tabla 5. Estadísticas de fiabilidad de rendimiento laboral.....	28
Tabla 6. Tabla cruzada de las variables de gestión del talento humano y rendimiento laboral.....	31
Tabla 7. Tabla cruzada de la dimensión eficacia y gestión del talento humano.....	32
Tabla 8. Tabla cruzada de la dimensión eficiencia y gestión del talento humano.....	32
Tabla 9. Tabla cruzada de la dimensión trabajo en equipo y gestión del talento humano.....	32
Tabla 10. Prueba de normalidad.....	37
Tabla 11. Contrastación de la hipótesis general gestión del talento humano y rendimiento laboral.....	38
Tabla 12. Contrastación de la hipótesis específico eficacia y gestión del talento humano.....	39
Tabla 13. Contrastación de la hipótesis específico eficiencia y gestión del talento humano.....	40
Tabla 14. Contrastación de la hipótesis específico trabajo en equipo y gestión del talento humano.....	41

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Resultado descriptivo de las variables.....	31
Figura 2 Resultado descriptivo de la primera dimensión.....	32
Figura 3 Resultado descriptivo de la segunda dimensión.....	35
Figura 4 Resultado descriptivo de la tercera dimensión.....	36

RESUMEN

El estudio de investigación tuvo como objetivo general definir la relación entre la GTH y rotación de personal en la empresa Administración de Grifos Lep S.A.C., San Martín de Porres 2022. La población estuvo conformada por 22 colaboradores, donde la muestra es censal debido a que es pequeña la población se tomo todo la unidad de medida. El estudio fue realizado con un enfoque cuantitativo, el tipo de investigación fue aplicada con un nivel correlacional y un diseño no experimental. Así mismo se empleo el instrumento cuestionario y la técnica utilizada fue la encuesta. La validación del instrumento fue realizada por docentes especializados en el tema, con la finalidad que el cuestionario pueda ser aplicado en los encuestados. La prueba estadística del Alfa de Cronbach aplicada para ambas variables mostró como resultado 0.836, demostrando un nivel de confiabilidad perfecto. Los resultados fueron un Rho de Spearman de 0,720 indicando una correlación positiva considerable entre ambas variables, además un valor de significancia (bilateral) de 0,000 siendo menor a $p= 0,05$ evidenciando que existe relación entre las variables. En conclusión, Se logró analizar la relación entra la GTH y rotación de personal de la empresa Administración de Grifos Lep S.A.C, San Martin 2022, con un ($\rho=0.720$) indicando que existe relación positiva considerable. Se concluye que, una buena de gestión de talento humano mediante proceso de integración, proceso de desarrollo y motivación mejora la rotación de personal.

Palabras clave: Talento Humano, rotación del personal, motivación.

ABSTRACT

The general objective of the research study was to define the relationship between GTH and staff turnover in the company Administración de Grifos Lep S.A.C., San Martín de Porres 2022. The population consisted of 22 employees, where the sample is census because it is small the population took all the unit of measure. The study was carried out with a quantitative approach, the type of research was applied with a correlational level and a non-experimental design. Likewise, the questionnaire instrument was used and the technique used was the survey. The validation of the instrument was carried out by teachers specialized in the subject, so that the questionnaire can be applied to the respondents. The Cronbach's Alpha statistical test applied to both variables showed a result of 0.836, demonstrating a perfect level of reliability. The results were a Spearman's Rho of 0.720, indicating a considerable positive correlation between both variables, as well as a significance value (bilateral) of 0.000, being less than $p= 0.05$, showing that there is a relationship between the variables. In conclusion, it was possible to analyze the relationship between GTH and staff turnover of the company Administración de Grifos Lep S.A.C, San Martin 2022, with a ($\rho=0.720$) indicating that there is a considerable positive relationship. It is concluded that a good human talent management through integration process, development process and motivation improves staff turnover.

Keywords: Human Talent, staff turnover, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional La revista mexicana el “Economista “determina que la rotación de personal es un contratiempo grave que se presenta en las organizaciones tanto como en la pequeña, mediana y gran empresa; algunas de ellas desconocen realmente este problema, que se viene presentando, lo cual ocasiona gastos innecesarios en la empresa y es más, algunas ya la consideran como una merma denominado como “gasto administrativo”. El área de Recursos humanos (RH) debe ver realmente el costo que se tiene para la contratación de un personal ya que se realiza diferentes procesos como reclutamiento, selección, contratación e inducción (Escalante, 2021). También el país de Colombia desarrolló una investigación donde se pudo determinar que la Gestión de talento humano (GTH) son las actividades que realizan las personal en una organización, se busca que las personas muestren sus talentos mediante acciones, algunas empresas los ven como recursos pero no es así ya que la persona tiende a desarrollarse con el pasar del tiempo mostrando cualidades nuevas en su personalidad, ello los conlleva a fortalecer sus procesos y tener una mejor proyección con mejores condiciones; en América latina se vio que trabajar con la gente facilita el desarrollo de la actividad, donde mostraban que las personas evolucionaban significativamente hasta convertirse en una personaje muy importante en la organización, llegando así a alcanzar los objetivos que busca la empresa (Ramírez et al, 2019). En el mismo país de Colombia también se logró determinar que la GTH como primera instancia que mide la dotación de los trabajadores, buscando aportar de la manera muy considerable para los resultados de las empresas, a través de las ventajas competitivas, siendo esto una figura muy importante para durar y perseverar en el mercado (Pantoja, 2019).

A nivel Nacional en Trujillo se desarrolló una investigación donde se logró establecer que la GTH es uno de los elementos que influye en que el personal rote, si la organización tiene una alta rotación de personas le va a generar un gasto a la organización, tanto productivo como económico y adicional la pérdida de tiempo; esto da motivo a que se tendrá que realizar una nueva contratación, generando nuevamente un proceso de selección, cuando lo que se busca es la estabilidad del

empleado; se dice que la rotación de personal existe por diferentes factores que conlleva al trabajador a dar un paso al costado, una de las causas es la mala GTH; en la empresa no hay competitividad y no tienen buenos puestos salariales, lo cual hace que trabajador este desganado y no tenga motivación para permanecer en la organización (Moscol, 2019). Al igual que en la ciudad de Huancayo las empresas muestran una alta competencia sobre todo en el rubro dedicado a los servicios, ocasionando que se enfoquen en una estrategia organizacional como es el capital humano, teniendo a corto plazo como meta reducir la rotación de personal en conjunto con la GTH, logrando así que la compañía se desarrolle. También se visualiza que el problema que afecta la rotación de personal es no cumplir el debido proceso de selección de personal, lo cual está afectando la integración del trabajador al equipo, como consecuencia el trabajador no se adapta y pasa a renunciar (Quispe y Vera, 2018).

A nivel local la empresa Administración de Grifos Lep dedicada a la comercialización de combustible a por menor, es una empresa con mas de 30 años en el mercado que cuenta con 22 colaboradores; hoy en día los problemas frecuentes que tiene la empresa es la inestabilidad laboral o el incremento del personal rotativo. La rotación de personal conlleva a que siempre falte personal, quedando un puesto libre, lo cual perjudica a la empresa retrasando su funcionamiento, ya que hasta cubrir ese puesto pasa cierto tiempo. Es por ello que la gestión de talento humano (GTH) ayuda que las personas se desarrollen, mediante actitudes y cualidades que tengan o puedan obtener en el pasar del tiempo, facilitando así las funciones que realizan, también da a conocer al trabajador que tanto le gusta su puesto y su estabilidad en la empresa, evitando así la rotación de personal.

La GTH y rotación de personal son fundamentales para que una organización funcione bien, es por ello que se determinó el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre la Gestion de talento humano y rotación de personal en la empresa Administración de Grifos Lep S.A.C., San Martín de Porres, 2022?. Del mismo modo se planteó los problemas específicos: i) ¿Cuál es la relación entre el proceso

de integración y rotación de personal en la empresa Administración de Grifo Lep S.A.C., San Martín de Porres 2022?, ii) ¿Cuál es la relación entre el proceso de desarrollo y rotación de personal en la empresa Administración de Grifo Lep S.A.C., San Martín de Porres 2022?, iii) ¿Cuál es la relación entre la motivación y rotación de personal en la empresa Administración de Grifo Lep S.A.C., San Martín de Porres 2022?.

Por lo tanto, seguimos con la justificación del estudio; se comenzó con la justificación teórica. Esta investigación puede ser utilizada para futuras investigaciones en base a los datos, conocimientos y validaciones realizados por expertos del tema lo que permitió determinar la relación entre ambas variables en la empresa. La justificación práctica se justifica en el sentido que al identificar las causas de la rotación de personal permitirá implementar medidas que ayuden a reducir la alta rotación de personal. La justificación metodológica se sustenta en el hecho que permitió comprobar una metodología que puede ser aplicada en otras investigaciones. Por último, la justificación Social se sustenta en el sentido de que la mejora en la gestión de talento humano permite lograr que los colaboradores de la empresa sean tratados de una manera diferente, motivados e identificados con la organización.

Esta investigación tuvo como objetivo general: definir la relación entre la GTH y rotación de personal en la empresa Administración de Grifos Lep S.A.C., San Martín de Porres 2022. También se muestra sus objetivos específicos: i). definir la relación entre el proceso de integración y rotación de personal en la empresa Administración de Grifos Lep S.A.C., San Martín de Porres, 2022; ii). Definir la relación entre el proceso de desarrollo y rotación de personal en la empresa Administración de Grifos Lep S.A.C, San Martín de Porres 2022; iii). Definir la relación entre la motivación y rotación de personal en la empresa Administración de Grifos Lep S.A.C., San Martín de Porres 2022.

Se planteó la hipótesis general de la siguiente manera: existe relación entre la gestión de talento humano y rotación de personal en la empresa Administración de Grifos Lep S.A.C., San Martín de Porres 2022; y las hipótesis específicas fueron: i) existe relación entre el proceso de integración y rotación de personal en la

empresa Administración de Grifo Lep S.A.C., San Martín de Porres 2022, ii) existe relación entre el proceso de desarrollo y rotación de personal en la empresa Administración de Grifo Lep S.A.C., San Martín de Porres 2022, iii) existe relación entre la motivación en la rotación de personal en la empresa Administración de Grifo Lep S.A.C, San Martín de Porres 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Presentamos, los antecedentes internacionales:

Para Chango (2019). Tuvo Como objetivo establecer el dominio de la alta rotación del personal. Presentó una metodología mixta tanto cualitativa y cuantitativa, así mismo, fue descriptivo y no experimental; tuvo una población de 50 trabajadores conformado por los operarios y RRHH de la empresa; se empleó la encuesta, así como fue el instrumento de inducción para el procesamiento de la información. Se obtuvo la cantidad de personas que no se sienten identificados fueron de = 60%, pocas veces fue de = 33% y respondió que muchas veces=7%. Por consiguiente, los operarios de la empresa no se sienten identificados ni comprometidos con los objetivos estratégicos; y llegando a la conclusión que la organización Grancomar, no realiza un proceso uniforme en la selección y contratación para los trabajadores del are de planta.

De acuerdo a Lino et al., (2021). Tuvo como objetivo elaborar la Gestión de talento humano y el alto índice ausentismo y rotación. Presentó una metodología de tipo descriptivo-analítica, documental y de campo; aplicado a una población según el INEC 6297 empresas y 39790 personas; el enfoque fue cuantitativo, el estudio se realizó mediante encuestas. En el resultado indicó que las empresas constructoras tienen un índice de rotación de 72%, las empresas encuestadas son de 45.81% teniendo más del 5% de ausentismo. Llegando a la conclusión que las empresas constructoras, padecen de alta rotación de personal y ausentismo en el trabajo, por lo que perjudica a la productividad y a los posibles proyectos a futuros que se quiera realizar.

Asimismo, Vera (2021). Tuvo como objetivo precisar de qué manera influye la GTH en la atención al cliente. Presento una metodología de tipo descriptivo con un enfoque cuantitativo, así mismo, fue descriptivo y no experimental. Aplicado a una población de 351 habitantes. Se empleó la entrevista. Se obtuvo como resultado que 40.59% dicen que son amables, 23.01% dice que es poco amable, 19.67% dicen que no son nada amables y el 16.74% dice que es medianamente amable. Llegando a la conclusión que la GTH si influye mucho en el servicio atrayendo más clientes y mejorando la rentabilidad.

Tal como dice Castro et al., (2020) tuvo como objetivo realizar un modelo de GTH. La metodología fue descriptiva con enfoque cualitativo y aplicando método deductivo. A una población de 25 trabajadores, con una técnica de encuesta mostrando el resultado que el 68% de los trabajadores indicaron que el reclutamiento fue regular, 52% estableció objetivos entre directivo y personal, llegando a la conclusión que la estrategia diseñada para cada componente que conforma el modelo sirve para gestionar talento humano.

En el contexto nacional se tiene los siguientes antecedentes:

Así como sostuvo Galindez (2019) tuvo como objetivo realizar el plan de mejoramiento de GTH que disminuya el alto índices de rotación de personal. Presento una metodología cuantitativa de la investigación, teniendo un alcance descriptivo y se valio de un enfoque no analítico desde las prácticas laborales, se aplicó a todo el personal, aplicado la técnica con un análisis de la información mediante encuestas. Como resultado se tuvo de la selección que; 2% excelente, 86% bueno y 12 regular. Y llegando a la conclusión que el personal operativo no se encuentra comprometido para con los operarios.

Del mismo modo Munoz et al., (2019) tuvo como objetivo Rediseñar el manual de procesos de Gestion de talento humano. Presentó una investigación de tipo cuantitativo; las técnicas usadas fueron la encuesta individual, semiestructurada y grupal y cuestionario, aplicado a una población que estuvo representada por la empresa autolasa del año 2018. Se tuvo como resultado positivo donde se encontraron a favor que la implementación de procesos, llegando a la conclusión que el personal siempre posee distintas personalidades, habilidades y capacidades para trabajar.

Tal como dice Abanto y Castañeda (2020) determino en su objetivo la relación de GTH en el desempeño laboral del personal. Fue descriptiva de nivel correlacional y diseño no experimental, contó con una población de 15 colaboradores, empleo la encuesta a través del cuestionario, se obtuvo como resultado un coeficiente de rho de Spearman arrojó un valor de 0.820 lo que indicó que si existe relación entre GTH y desempeño laboral. En conclusión, el personal

puede desarrollarse y crecer diariamente demostrando cambios de mejora con una buena GTH.

De acuerdo a Álvarez (2020) su objetivo fue describir la GTH en los colaboradores. La metodología fue básica, así mismo, fue descriptivo y no experimental; aplicado a un pueblo conformado por 30 colaboradores. Utilizando el cuestionario, tuvo como resultado que el 56.7% sostuvieron que el reclutamiento se realiza de manera regular, 36.7% mala manera y 3.3% buena y se llegó a la conclusión que la GTH es mala.

Del mismo modo Moscol (2019). Tuvo como objetivo determinar la GTH con la rotación de personal. Presento un diseño descriptivo transversal a una población de 70 colaboradores, Aplicando el cuestionario, observación directa, obteniendo el resultado de que el 53% está totalmente en desacuerdo con el pago, comparándolo con otro trabajo que realiza lo mismo, mientras que el 27% si esta desacuerdo con la remuneración, lo cual es un punto encontrar y que la remuneración es la dimensión que más motiva para evitar la rotación de personal; así mismo se llegó a la conclusión que GTH ayuda significativamente en la rotación de personal.

Así como Ángeles y Olaya (2019) su objetivo fue establecer la relación entre la GTH y rotación del personal, tuvo una metodología experimental, siendo de forma independiente, de nivel descriptivo correlacional. En una población de 40 personas de la Tiendas EFE, se empleó el cuestionario. Tuvo como resultado la relación de ambas variables una significancia de Rho 0.752 donde el nivel del 40% fue malo, 15% bueno, 48% opinó que GTH es regular, 40% nivel malo y 12% que el GTH es buena, concluyendo que ambas variables tienen una relación alta.

Tal como sostuvo Quispe y Vera (2018). Tuvo como objetivo explicar en qué medida la GTH se enlaza con la rotación de personal, la metodología fue básica, así mismo descriptivo y no experimental de corte transversal, tuvo una población de 137 empleados como obreros, periodo 2017-2018. Se aplicó la técnica de encuesta en un análisis deductivo. Se obtuvo un resultado de Rho de Spearman $d = -0,233$, con $p = 0.003$ menor que el valor de significancia de 0.05. Se concluye que la GTH se relaciona considerablemente con la rotación de personal, ya que, si mejora la GTH, se reduce la rotación de personal.

Así mismo Auqui (2018). En su tesis tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y la rotación de personal del Banco Interbank en la agencia Carlos Villarán - La Victoria, 2018, la metodología fue básica descriptivo correlacional, no experimental. Tuvo una población de 30 trabajadores, periodo 2017- 2018, se aplicó la técnica de encuesta, se tuvo como resultado de coeficiente de spearman que arrojó un valor de 0.999 lo cual mostro que existe una relación entre la gestión de talento humano y rotación de personal. En conclusión, el estudio de investigación determinada que si existe relación entre ambas variables.

Así mismo Rivera (2020) en su tesis tuvo como objetivo determinar la relación entre la rotación de personal y el compromiso organizacional en Santa Honorata SRL, Callao, 2020. Se utilizó una metodología aplicada, el diseño es no experimental con corte transversal. Tuvo una población de 40 trabajadores, periodo 2020, aplicó la técnica de encuesta, tuvo como resultado de spearman que arrojó un valor de 0,274 mostrando una correlación positiva baja, concluyendo que hay relación en ambas variables.

Como segundo componente de esta investigación se exponen los enfoques teóricos y teorías relacionadas a cada una de las variables.

Distintas investigaciones, hacen referencia a las teorías de la gestión del talento humano, en las cuales se puede identificar teorías relacionadas al mejoramiento de las capacidades del personal o recurso humano, es por ello que el autor Maslow (1997) citado por (Miranda 2016) diseñó una teoría denominada teoría de las necesidades, en donde determinó 5 niveles de necesidades, las cuales fueron fisiológicas, seguridad, sociales, estima y autorrealización.

De acuerdo con Chávez (2018) por su parte pone como evidencia la teoría de management fundamentada por Drucker (1950) quien definió como la labor que todo directivo debe emplear: establecer objetivos, planificar recursos, incentivar al personal, vigilar el rendimiento y evolución de las personas.

Referente a los enfoques conceptuales en base a la gestión de talento humano donde Moscol (2018) sostuvo que es un conjunto de funciones aplicados al incremento y preservación de talentos, alude que es una ventana para que el colaborador alcance sus objetivos en la empresa brindándole un buen ambiente de

trabajo cálido, agradable, positivo y favorable con el fin de que permanezca en la organización.

Según Abanto y Castañeda (2020) señalaron que la GTH es un área susceptible, ya que se encarga de direccionar a todos los colaboradores de la empresa, desde la gerencia hasta los bajos puestos, buscando que el personal sea eficiente y desenvolviéndose con rapidez en su puesto. Asimismo, sostuvo también que el gestionar el talento humano es una guía para apuntar a los objetivos organizacionales, ya que mide el rendimiento de los colaboradores. Así mismo, Barney et al., (2017) mencionaron que el área de recursos humanos debe ser liderados por decanos y directores ejecutivos donde se puedan identificar e implementar criterios de desarrollo. De igual manera. Rajiv y Ramakrishnan (2020) señalaron que las estrategias para el talento humano deben ser sincronizadas con el rendimiento laboral a través de métricas o escalas. A su vez, Mahiswaran et al (2019) definieron para mejorar el recurso humano se debería simplificar las técnicas de uso en las herramientas con el fin de enfatizar los recursos. Por un lado, Bradley (2016) define el recurso humano es un contexto amplio, lo cual, se podría implementar subáreas para un mejor manejo de los colaboradores. Por otro lado, Anlesinya et al (2019) señalaron que el recurso humano se puede desglosar en diferentes actividades como reclutar, seleccionar, desarrollar y retener personal de acuerdo a las funciones estratégicas que se aplica en la organización. Además, Yuniatia et al (2021), señalaron que consiste en la implementación de estrategias integradas que se ejecutan para mejorar y sostener el desempeño organizacional mediante la mejora de los procedimientos. Es más, Coculova, y Tomcikova (2021), definen una estrategia integral para la gestión y el desarrollo de los empleados con el fin de mejorar su desempeño.

A continuación, se presenta las dimensiones de las variables GTH. Según Carrillo y Fernández (2018) sostienen, respecto a la primera dimensión, procesos de integración, que se debe contratar a expertos en comunicación organizacional, agentes del cambio y mecanismos de la evaluación para dar a conocer que tanto interés tienen los trabajadores y cuál es el rol a cumplir en la integración mediante un proceso, la razón de esto es que si todos los trabajadores no conocen sus

funciones difícilmente tendrán razón de ser, generando la insatisfacción laboral apoyado de bajos niveles de compromiso y rendimiento laboral.

Según Ramírez et al., (2018) respecto a la segunda dimensión, desarrollo de procesos mencionan que desarrolla procesos a través de acciones que permiten el crecimiento del trabajador, tanto personal como profesionalmente mediante el trabajo y su vinculación en la organización, generando competencia cognitiva y no cognitiva, permitiendo incrementar talento en los colaboradores que posteriormente necesiten las organizaciones.

Según Moscol (2018) como tercera dimensión, la motivación, sostuvo que es el estímulo que tienen las organizaciones para con sus trabajadores relacionado con las funciones asignadas por la organización cumpliendo los objetivos trazados.

En cuanto a la segunda variable rotación de personal tenemos, según Orbe (2019) sostuvo que la rotación de personal busca la manera de que los empleados tengan mejores opciones alineados a sus objetivos y metas permitiendo mejorar su entorno, tanto familiar como personal. Así mismo, Hong et al (2019), señalaron que tener una alta rotación en la empresa genera pérdidas económicas y perjudicial para los objetivos organizacionales. De igual manera, Sithole y Pwaka (2019), definen que las estrategias de retención influyen y frena la rotación del personal deben ser planteadas y ejecutadas ante la junta directiva. A su vez, Anzazi (2016), señala que es fundamental el tipo o diseño de reclutamiento al personal de acuerdo al puesto y función que se va ejecutar, lo cual, se estará evitando una alta rotación. Además, Girmanová y Gašparová (2018), mencionaron que la rotación se da en una empresa por falta de flexibilidad en los horarios, desarrollo y oportunidad de crecimiento. Es más, Lee (2022), menciona que la flexibilidad es una estrategia que se debe aplicar con mas frecuencia en la organización, lo cual, permitirá compromiso y responsabilidad de parte del colaborador. También Onyenekenwa (2017), define que la falta de capacitación genera que el colaborador se sienta sin rumbo al no tener claro sus funciones u objetivos, como consecuencia llega a renunciar. Igualmente, Platonova et al., (2022), señalaron que es importante este tema de la rotación para saber dentro de una empresa cuales serian las causas, llevando un feedback para encontrar mejorar con el colaborador. Para finalizar Reyes et al.,

(2019), La renuncia y cobertura de vacantes es uno de los mayores costos para las empresas; por ello, que se deben aplicar estrategias para no afectar la rentabilidad de la organización.

Las teorías de las expectativas o VIE de la motivación de Vroom (Fred Luthans 2008) que está relacionado a la rotación de personal tiene 3 variables, la valencia, la instrumentalidad y la expectativa (Orbe 2019).

Según Oyarce (2020) que la variable la rotación de personal es la inestabilización originada entre el grupo de personas y su ambiente, como consecuencia hay renuncias e ingresos de manera consecutiva, una empresa muestra porcentualmente admisiones y retiros y el promedio de trabajadores que laboran, se saca un promedio anual de cuantas personas han dejado de trabajar y cuantas han ingresado, esto preocupa a las organizaciones ya que es un costo adicional que están generando pérdida de tiempo.

Según Sánchez (2021) también indico que la rotación de personal se mide en un cierto periodo ya sea un año, mostrando el ingreso y salidas del personal de diferentes áreas, dice que un índice menor es normal que haya rotación de personal, a veces es mejor ya que se deshacen de malos elementos, pero si la rotación es muy alta ya debe preocupar a la organización, ya que genera un costo alto y obstruye los objetivos de la empresa, además, la rotación se da también por la muerte, enfermedades, jubilaciones, renuncias, problemas personales o por despido.

Según Aranda (2019) como primera dimensión indico que el despido laboral es la culminación del contrato que hay entre las dos partes, se sabe que los trabajadores buscan y anhelan ser estables, pero a la vez también es interés del empleador ya que con ello la organización se enfoca en cumplir los logros y objetivos, produciendo bienes y servicios generando beneficios económicos posicionándose y creciendo empresarialmente en el mercado.

Según Vásquez (2019) como segunda dimensión indico que la oferta laboral va cambiando según como se desenvuelve la cultura de la sociedad, esto se debe a que actualmente las empresas ya no escogen a sus empleados, es al contrario los empleados escogen las empresas, es por eso que en el centro de trayectoria

profesional (CTP) que es una universidad que se encarga en la búsqueda de empleo tiene como propósito reconocer que perfiles son acorde a la oferta profesionales, mediante habilidades, requerimientos y funciones que caracterizan una oferta contra la competencia del perfil profesional.

Según Becerra et al., (2020) tercera dimensión indico que el crecimiento laboral tiene como objetivo buscar el desarrollo de habilidades individuales en los trabajadores, asegurando cumplir con el mínimo de habilidades que requieren en la organización. La confianza y conocimiento de procedimiento aumenta la satisfacción laboral que trae como resultado permanencia en la empresa.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de Investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

El tipo fue aplicado. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) define que se buscó alternativas de solución a través de conocimientos adquiridos y bases teóricas.

3.1.2 Enfoque de investigación

El enfoque fue cuantitativo, según Hernández et al., (2014) es recolectar datos con un enfoque estadísticos dado que su concentración está basada en los números, estos datos obtenidos fueron dirigido a la hipótesis de la investigación que fue sujeta a prueba buscando la autenticidad del trabajo

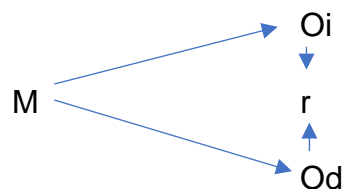
3.1.3 Nivel de investigación:

El nivel fue correlacional. Según Hernández et al., (2014) se busca la relación de las variables a través de las hipótesis planteadas. Cabe señalar se buscó la relación de ambas variables.

3.1.3 Diseño de la investigación:

El diseño fue no experimental de corte transversal, puesto que se aplicó los instrumentos en un solo momento dado. Según los autores autor Hernández et al., (2018) esto hace el enfoque objetivo en su procedimiento evitando así la manipulación de los resultados, los fenómenos observados y medidos no pueden afectar al investigador.

Esquema:



- M = trabajadores del grifo Administración de Grifo Lep S.A.C
- O_i = Gestión de Talento Humano
- O_d = Rotación de Personal
- r = Relación

3.2 Variables y operacionalización:

Variable 1: Gestión de talento humano.

Definición conceptual:

Según Lino et al., (2018) mencionaron que es la ejecución de acciones que realizan los colaboradores en una organización, aportando nuevas ideas mostrando así sus cualidades y virtudes.

Definición operacional:

Para realizar la medición se utilizó el cuestionario distribuido por dos indicadores por cada dimensión mediante la aplicación de escala de Likert.

Indicadores:

Proceso de integración

Selección de personal

Reclutamiento

Proceso de desarrollo

Capacitación

Evaluación

Motivación

Resistencia a asumir responsabilidad

Descuido

Escala: Ordinal de escala de Likert.

Variable 2: Rotación de personal

Según Lino et al., (2018) definieron que son los ingresos y renuncias de una empresa, ya sea por renuncia voluntaria o despido.

Definición operacional

Para realizar la medición de la variable rotación de personal se utilizó cuestionario que estuvo distribuido por tres indicadores por cada dimensión mediante la aplicación de escala de Likert.

Despido laboral

Conducta

Conflicto

Oferta laboral

Mercado laboral

Propuesta laboral

Crecimiento laboral

Falta de oportunidad

Ausencia de reconocimiento

Escala: Ordinal de escala de Likert.

3.3 Población muestra y muestreo.

3.3.1 Población:

La investigación abarcó una población conformada por 22 colaboradores de la empresa Administración de Grifos Lep S.A.C., por lo tanto, se consideró una población finita.

Según McClave et al., (2008) sostuvieron que la población es un grupo de personas o cosas que son sometidos a estudios y análisis a través de la estadística.

- **Criterios de inclusión.**

Colaborador (a) de 18 hasta 60 años.

- **Criterios de exclusión:**

Cientes de la empresa.

3.3.2 Muestra:

Se aplicó una muestra censal a 22 colaboradores que realizan actividades en la empresa Administración de Grifos Lep S.A.C.

La muestra fue determinada mediante la muestra por conveniencia donde el autor Galarza (2003) menciona que la muestra por conveniencia es una elección por métodos no aleatorias ya que cuyas características de la población son similares.

3.3.3. Muestreo:

Es no probabilístico, por ello, el presente trabajo de investigación no tuvo una población numerosa, es por ello que se trabajó con el personal operativo de 22 operarios, y se relacionaron de manera directa con el problema. Según Scharager (2001) mencionó que el muestreo no probabilístico o también llamadas muestras intencionales, la elección es de manera informal por lo mismo que la población es heterogénea.

3.3.4 Unidad de análisis.

Colaborador entre 18 a 60 años.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos Técnica:

3.4.1: Técnica:

Se utilizo la encuesta. Según los autores Casas et al., (2003) son procesos donde se recoge y analiza datos de la muestra del cual se pretende investigar explicando una serie de características: Se empleó el cuestionario a los colaboradores entre las edades de 18 a 60 años con el propósito de recolectar información. El autor Meneses (2016) menciona que sirve para recolectar datos en un trabajo de campo de investigación cuantitativa. Entonces, para facilitar la recopilación de datos y dar respuestas de manera correcta a los objetivos planteados fueron interrogantes elaborados en función ambas variables, como también de las dimensiones e indicadores relacionadas por cada variable

3.4.2 Instrumento:

Según Annum et al., (2017). El cuestionario es un instrumento que sirve para la recolección de datos en investigaciones cuantitativa. Es decir, se empleo en la investigación en un formato de escala de Likert.

Tabla 1

Técnica e instrumento de correlación de datos

Variable	Técnica	Instrumento
----------	---------	-------------

Gestión de talento humano	Encuesta	Cuestionario
Rotación de personal	Encuesta	Cuestionario

3.4.3 Validez:

Según Jacqueline (2021). se define la relación entre el concepto teórico e indicadores. Dicho esto, la investigación conto con 3 expertos metodológico de la escuela de Ciencias Empresariales de la Universidad Cesar Vallejo, quienes calificaron con nota aprobatoria y hay relación entre las variables, dimensiones e indicadores.

Tabla 2

Validación de instrumentos por juicio de expertos

Expertos	Dr. Anderson Puyén Carlos Enrique		Dr. Navarro Tapia Javier Félix		Dr. Alva Arce, Rosel César		Promedio por indicador		Promedio total
	1ra.	2da.	1ra.	2da.	1ra.	2da.	1ra.	2da.	
	Var.	Var.	Var.	Var.	Var.	Var.	Var.	Var.	
Claridad	87%	87%	86%	86%	78%	78%	83%	83%	83%
Objetividad	87%	87%	86%	86%	78%	78%	83%	83%	83%
Pertinencia	87%	87%	86%	86%	78%	78%	83%	83%	83%
Actualidad	87%	87%	86%	86%	78%	78%	83%	83%	83%
Organización	87%	87%	86%	86%	78%	78%	83%	83%	83%
Suficiencia	87%	87%	86%	86%	78%	78%	83%	83%	83%
Intencionalidad	87%	87%	86%	86%	78%	78%	83%	83%	83%
Consistencia	87%	87%	86%	86%	78%	78%	83%	83%	83%

Coherencia	87%	87%	86%	86%	78%	78%	83%	83%	83%
Metodología	87%	87%	86%	86%	78%	78%	83%	83%	83%
Total	87%	87%	86%	86%	78%	78%	83%	83%	83%

En la tabla 2 se obtuvo como resultado un promedio calificado entre ambas variables del 83% es considerado excelente. Dicha validación fue aprobada por los especialistas quienes tienen experiencia de manera teórica y metodológica.

Confiabilidad: A consecuencia de la aplicación posterior, se propició una prueba piloto que fue de la muestra establecida que de un total de 10 colaboradores, lo cual conto con la demostración de alta fiabilidad del instrumento de recolección de datos. (Según Hernández et al., 2018) menciona que debe demostrar la confianza de los datos con un resultado mayor a 0,70 en el alfa de Cronbach

Tabla 3

Estadísticas de fiabilidad de Gestión de Talento Humano y rotación de personal

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,836	24

En la tabla 3 se obtuvo como resultado 0,836 señalo una confiabilidad elevada según el anexo 7 a través del alfa de Cronbach entre ambas variables.

Así mismo, se realizó una prueba de confiabilidad a la V1: Gestión de Talento Humano.

Tabla 4

Estadísticas de fiabilidad de la variable Gestión de Talento Humano

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
------------------	-----------------

0,772	12
-------	----

En la tabla 4 se obtuvo como resultado 0.772 indico una confiabilidad aceptable según el anexo 7 a través del alfa de Cronbach entre la primera dimensión y la variable.

Seguidamente se realizó el diagnóstico de la confiabilidad de la V2: Fidelización del cliente.

Tabla 5

Estadísticas de fiabilidad de la variable rotación de personal

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,702	12

En la tabla 5 se obtuvo como resultado 0,702 indico una confiabilidad aceptable según el anexo 7 a través del alfa de Cronbach entre la primera dimensión y la variable.

3.5 Procedimientos:

Se elaboró y se realizó una serie de preguntas para medir el nivel en que se encontraban las variables GTH y rotación de personal, cada una se encuentra detallada según sus dimensiones e indicadores. La información se sometió a un análisis estadístico para poder precisar el grado de relación entre las variables de la investigación. (Hernández et al., 2014).

3.6 Método de análisis de datos:

3.6.1 Análisis de datos descriptivos.

Según Hernández et al. (2014). Sirve para analizar y recolectar las respuestas relacionado a la investigación, luego se organiza y tabula para la interpretación de los resultados. Por ello, se empleó el SPSS 24, para procesar la información encontrada a través de este programa estadístico.

3.6.2 Análisis de datos inferencial.

Según Ramírez (2019). Se basa en realizar deducciones según la hipótesis en mención permite realizar proyecciones y comparaciones. Por ende, se utilizó dicho método para encontrar la relación entre ambas variables y dimensiones.

3.7 Aspectos éticos

Se contó con el respeto de todos los participantes de la investigación, complementando a ello que la posibilidad de autonomía que todo participante tuvo será de forma voluntaria, de tal manera que los cuestionamientos que se realizaron no sean obligatorios, si no por voluntad propia. Asimismo, se contó con la plena representación de la no maleficiencia, ya que tuvo la finalidad de poder exponer la investigación no buscando la afectación de ningún individuo u objetivo, porque solo se tuvo intenciones únicamente investigativas. Por otro lado, se re aplicó los principios éticos del código de ética de la Universidad Cesar Vallejo (2020) en los cuales se aplicó la beneficencia en donde la investigación procuró el bienestar a los colaboradores entre 18 a 60 años sin perjudicar su trabajo y tranquilidad de cada uno de ellos, como lo más importante dentro de la investigación independientemente de su nivel económico, social, género o cultura, se requiere la justicia del trato igualitario a cada colaborador, sin generar algún tipo de exclusión. Incluyendo la responsabilidad y la transparencia en donde el investigador asumio cada consecuencia respecto como se aplica la investigación y la divulgación o presentación de los resultados para demostrar el código ético de la persona.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística Descriptiva

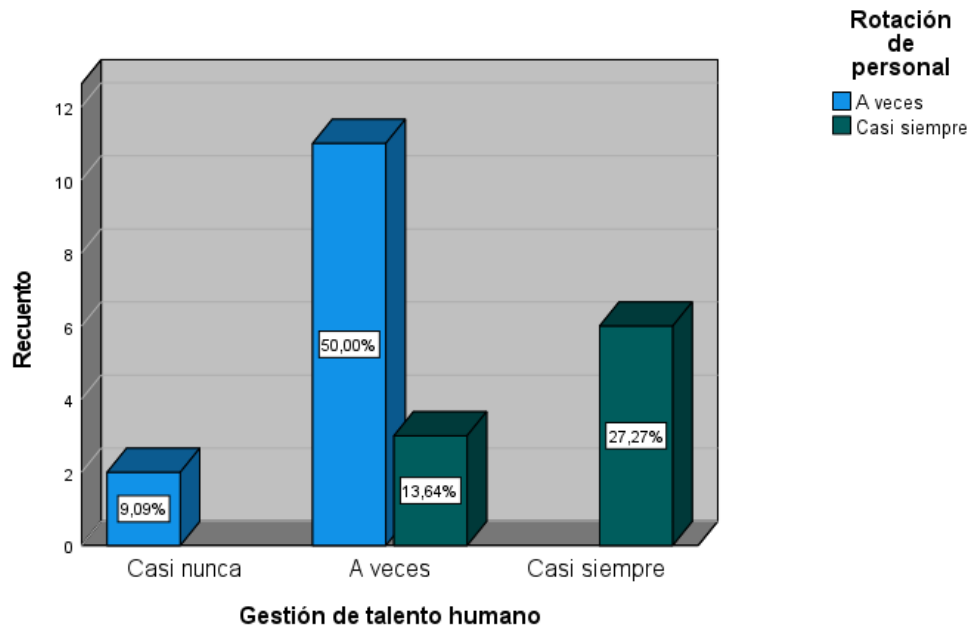
Gestión de talento humano y rotación de personal.

Tabla 6

Tabla cruzada Gestión de talento humano y Rotación de personal

		Rotación de personal			
		Casi			Total
		A veces	siempre		
Gestión de talento humano	Casi nunca	Recuento	2	0	2
		% del total	9,1%	0,0%	9,1%
	A veces	Recuento	11	3	14
		% del total	50,0%	13,6%	63,6%
	Casi siempre	Recuento	0	6	6
		% del total	0,0%	27,3%	27,3%
Total		Recuento	13	9	22
		% del total	59,1%	40,9%	100,0%

Figura 1: Grafico Gestión de talento humano y Rotación de personal



En la tabla 6 y figura 1 se muestra el resultado de la estadística descriptiva de la variable general:

El 9,1% de los encuestados manifestaron que casi nunca se da la GTH y el 9,1% mencionaron que a veces se da la rotación del personal.

Del 63,6% de los encuestados manifestaron que a veces se da la GTH, de los cuales el 50,0% mencionaron que a veces se da la rotación del personal y el 13,6% manifestaron que casi siempre se da la rotación del personal.

Del 27,3% de encuestados mencionaron que casi siempre se da la GTH y el 27.3% de los encuestados manifestaron que casi siempre se da la rotación de personal.

Por consiguiente, de el 100% de los encuestados, indistintamente del nivel de la Gestión de Talento Humano: el 59,1% mencionaron que a veces se da la rotación del personal y el 40,9% manifestaron que casi siempre se da la rotación del personal.

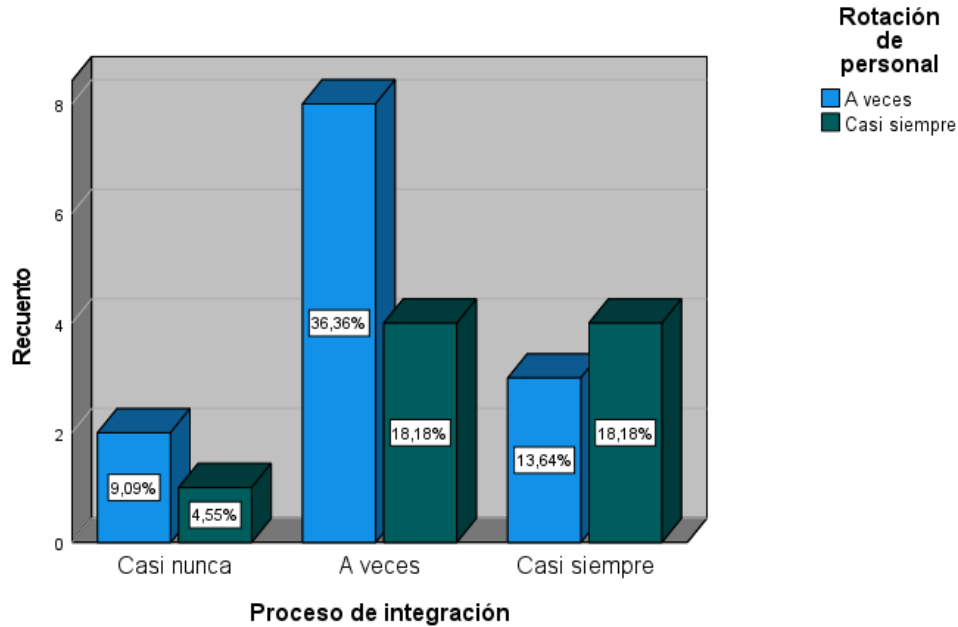
Proceso de integración y rotación de personal

Tabla 7

Tabla cruzada Proceso de integración y Rotación de personal

		Rotación de personal			
		A veces	Casi siempre	Total	
Proceso de integración	Casi nunca	Recuento	2	1	3
		% del total	9,1%	4,5%	13,6%
	A veces	Recuento	8	4	12
		% del total	36,4%	18,2%	54,5%
	Casi siempre	Recuento	3	4	7
		% del total	13,6%	18,2%	31,8%
Total		Recuento	13	9	22
		% del total	59,1%	40,9%	100,0%

Figura 2: *Gráfico Proceso de integración y Rotación de personal*



En la tabla 7 y figura 2;

El 13,6% de los encuestados manifestaron que casi nunca se da el proceso de integración, de los cuales, el 9,1% mencionaron que a veces se da la rotación del personal y el 4,5% manifestaron que casi siempre se da la rotación del personal.

Del 54,5% de los encuestados manifestaron que a veces se da el proceso de integración, de los cuales el 36,4% mencionaron que a veces se da la rotación del personal y el 18,2% manifestaron que casi siempre se da la rotación del personal.

Del 31,8% de encuestados mencionaron que casi siempre se da el proceso de integración de los cuales, el 13,6 manifestaron que casi siempre se da la rotación del personal y el 18,2% de los encuestados señalaron que casi siempre se da la rotación de personal.

Por consiguiente, el 100% de los encuestados, distintamente del nivel de proceso de integración: el 59,1% mencionaron que a veces se da la rotación del personal y el 40,9% manifestaron que casi siempre se da la rotación del personal.

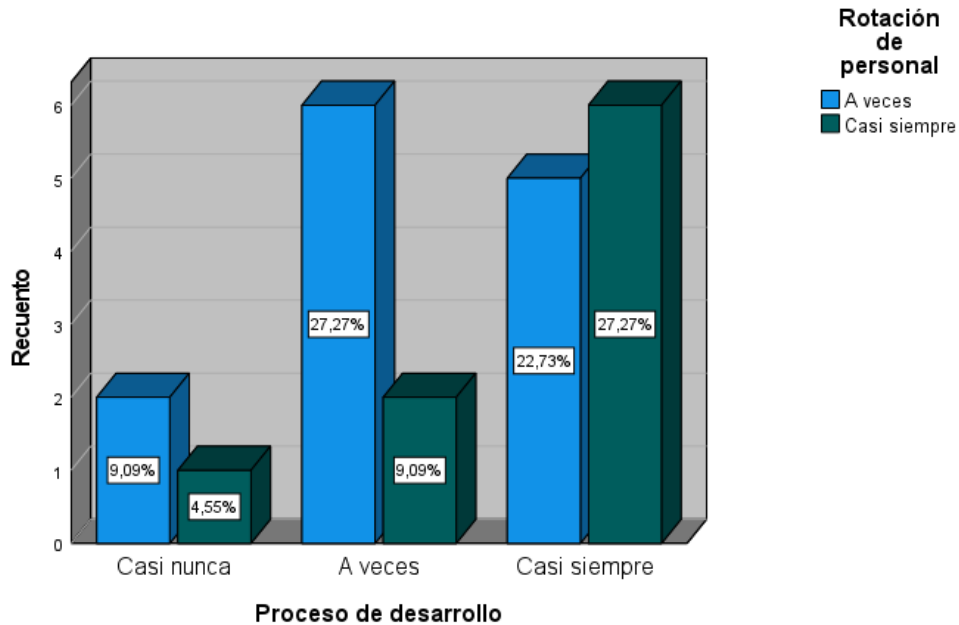
Proceso de desarrollo y rotación de personal

Tabla 8

Tabla cruzada Proceso de desarrollo y Rotación de personal

		Rotación de personal			Total
		A veces	Casi siempre		
Proceso de desarrollo	Casi nunca	Recuento	2	1	3
		% del total	9,1%	4,5%	13,6%
	A veces	Recuento	6	2	8
		% del total	27,3%	9,1%	36,4%
	Casi siempre	Recuento	5	6	11
		% del total	22,7%	27,3%	50,0%
Total		Recuento	13	9	22
		% del total	59,1%	40,9%	100,0%

Figura 3: *Gráfico Proceso de desarrollo*Rotación de personal*



En la tabla 8 y figura 3; El 13,6% de los encuestados señalaron que casi nunca se da el proceso de desarrollo, de los cuales, el 9,1% mencionaron que a veces se da la rotación del personal y el 4,5% manifestaron que casi siempre se da la rotación del personal.

Del 36,4% de los encuestados manifestaron que a veces se da el proceso de desarrollo, de los cuales el 27,3% mencionaron que a veces se da la rotación del personal y el 9,1% manifestaron que casi siempre se da la rotación del personal.

Del 50,0% de encuestados manifestaron que casi siempre se da el proceso de desarrollo de los cuales, el 22,7% manifestaron que casi siempre se da la rotación del personal y el 27,3% de los encuestados mencionaron que casi siempre se da la rotación de personal.

Por consiguiente, el 100% de los encuestados, distintamente del nivel de proceso de desarrollo: el 59,1% mencionaron que a veces se da la rotación del personal y el 40,9% manifestaron que casi siempre se da la rotación del personal.

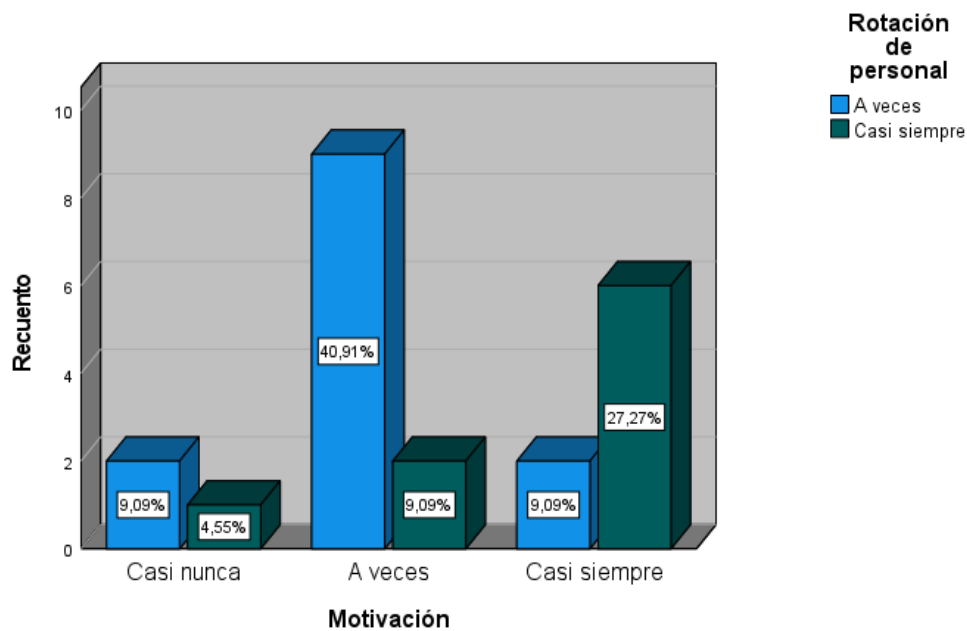
Motivación y rotación de personal

Tabla 9

Tabla cruzada Motivación y Rotación de personal

		Rotación de personal			
			A veces	Casi siempre	Total
Motivación	Casi nunca	Recuento	2	1	3
		% del total	9,1%	4,5%	13,6%
	A veces	Recuento	9	2	11
		% del total	40,9%	9,1%	50,0%
	Casi siempre	Recuento	2	6	8
		% del total	9,1%	27,3%	36,4%
Total		Recuento	13	9	22
		% del total	59,1%	40,9%	100,0%

Figura 4: *Gráfico Motivación y Rotación de personal*



En la tabla 9 y figura 4; El 13,6% de los encuestados señalaron que casi nunca se da la Motivación, de los cuales, el 9,1% mencionaron que a veces se da la rotación del personal y el 4,5% manifestaron que casi siempre se da la rotación del personal. Del 50,0% de los encuestados indicaron que a veces se da la Motivación, de los cuales el 40,9% mencionaron que a veces se da la rotación del personal y el 9,1% manifestaron que casi siempre se da la rotación del personal. Del 36,4% de encuestados mencionaron que casi siempre se da la Motivación, de los cuales, el 9,1% manifestaron que a veces se da la rotación del personal y el 27.3% de los encuestados señalaron que casi siempre se da la rotación de personal. Por consiguiente, el 100% de los encuestados, distintamente del nivel de la Motivación: el 59,1% mencionaron que a veces se da la rotación del personal y el 40,9% manifestaron que casi siempre se da la rotación del personal

4.2. Estadística Inferencial

4.2.1. Prueba de Normalidad

Prueba de hipótesis:

H_0 = La distribución de los datos de la muestra es normal

H_1 = La distribución de los datos de la muestra no es normal

Regla de decisión

Si el p valor es $\geq \alpha = 0.05$ se acepta la H_0

Si el p valor es $< \alpha = 0.05$ se rechaza

H_0

Tabla 10

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de talento humano	,349	22	,000	,754	22	,000
Rotación de personal	,383	22	,000	,628	22	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla 10 se presentó la prueba de normalidad, tuvo una muestra menor a 50 elementos por ello, se utilizó Shapiro- Wilk, el nivel de significancia fue ,000. Por ende, la muestra no es normal. En resumen, se utilizó en la contrastación de hipótesis el estadístico del Rho Spearman.

4.3. Prueba de Hipótesis

4.3.1. Hipótesis General

H_0 = No existe relación entre Gestión de talento humano y la Rotación de personal.

H_1 = Existe relación entre Gestión de talento humano y la Rotación de personal.

Regla de decisión

Si p valor es $\geq \alpha = 0.05$ se acepta la

H_0

Si p valor es $< \alpha = 0.05$ se rechaza

H_0

Tabla 11

Correlaciones de la hipótesis general: Gestión de talento humano y la Rotación de personal

		Gestión de	
		talento humano	Rotación de personal
Rho de Spearman	Gestión de talento humano	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,720**
		N	22
	Rotación de personal	Coeficiente de correlación	,720**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	22

En la tabla 11, se tuvo un Rho de Spearman = 0,720, según el Anexo 7 tuvo una correlación positiva considerable con un nivel de significancia ,000, lo cual, indica

que existe relación entre ambas variables, Entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0).

Proceso de integración y rotación de personal.

H_0 = No existe relación entre proceso de integración y rotación personal.

H_1 = Existe relación entre proceso de integración y rotación de personal.

Regla de decisión

Si p valor es $\geq \alpha = 0.05$ se acepta la H_0

Si p valor es $< \alpha = 0.05$ se rechaza H_0

Tabla 12

Correlaciones de la hipótesis específica: Proceso de integración y rotación de personal

			Rotación de personal	Proceso de integración
Rho de Spearman	Rotación de personal	Coefficiente de correlación	1,000	,603
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	22	22
	Proceso de integración	Coefficiente de correlación	,603	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	22	22

En la tabla 12 se tuvo un Rho de Spearman = 0,603, según el Anexo 7 tuvo una correlación positiva considerable con un nivel de significancia ,000, lo cual indica, existe relación entre el proceso de integración y rotación de personal. Entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0).

Proceso de desarrollo y rotación de personal

H_0 = No existe relación entre proceso de desarrollo y rotación de personal.

H_1 = Existe relación entre proceso de desarrollo y rotación de personal.

Regla de decisión

Si p valor es $\geq \alpha = 0.05$ se acepta la H_0

Si p valor es $< \alpha = 0.05$ se rechaza H_0

Tabla 13

Correlaciones de la hipótesis específica: Proceso de desarrollo y rotación de personal

			Rotación de personal	Proceso de desarrollo
Rho de Spearman	Rotación de personal	Coefficiente de correlación	1,000	,549
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	22	22
	Proceso de desarrollo	Coefficiente de correlación	,549	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	22	22

En la tabla 13, se tuvo un Rho de Spearman = 0,549, según el Anexo 7 tuvo una correlación positiva considerable con un nivel de significancia ,000, lo cual indica, existe relación entre proceso de desarrollo y rotación de personal. Entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0).

Motivación y rotación de personal

H_0 = No existe relación entre motivación y rotación de personal.

H_1 = Existe relación entre motivación y rotación de personal.

Regla de decisión

Si p valor es $\geq \alpha = 0.05$ se acepta la H_0

Si p valor es $< \alpha = 0.05$ se rechaza H_0

Tabla 14

Correlaciones de la hipótesis específica: Motivación y rotación de personal

			Rotación de personal	Motivación
Rho de Spearman	Rotación de personal	Coefficiente de correlación	1,000	,441*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	22	22
	Motivación	Coefficiente de correlación	,441*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	22	22

En la tabla 14, se tuvo un Rho de Spearman = 0,441, según el Anexo 7 tuvo una correlación positiva media con un nivel de significancia ,000, lo cual indica, existe

relación entre motivación y rotación de personal. Entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0).

V. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo general fue definir la relación entre la gestión de talento humano y rotación de personal en la empresa Administración de Grifos Lep S.A.C., San Martín de Porres 2022. En la tabla 11, se tuvo un Rho de Spearman = 0,720, según el Anexo 7 tuvo una correlación positiva considerable con un nivel de significancia ,000, lo cual indicó, existe relación entre ambas variables. Entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0). De acuerdo a los datos obtenidos que fueron comparados con Abanto y Castañeda (2020) determino en su objetivo la relación de GTH en el desempeño laboral del personal, quienes obtuvieron un Rho Spearman de 0,820, lo cual, indica una correlación positiva muy fuerte.

Estos resultados expuestos coinciden que existe una relación entre la gestión de talento humano y rotación de personal, sin embargo, se discrepa en el nivel de correlación. Así mismo, el autor Moscol (2018) sostuvo que es un conjunto de funciones aplicados al incremento y preservación de talentos, alude que es una ventana para que el colaborador alcance sus objetivos en la empresa brindándole un buen ambiente de trabajo cálido, agradable, positivo y favorable con el fin de que permanezca en la organización. Por su parte el autor, Orbe (2019) sostuvo que la rotación de personal busca la manera de que los trabajadores tengan mejores opciones alineados a sus objetivos y metas permitiendo mejorar su entorno, tanto familiar como personal.

Seguidamente el primer objetivo específico definir la relación entre el proceso de integración y rotación de personal en la empresa Administración de Grifos Lep S.A.C., San Martín de Porres, 2022. En la tabla 12 se tuvo un Rho de Spearman = 0,603, según el Anexo 7 tuvo una correlación positiva considerable con un nivel de significancia ,000, lo cual indico, existe relación entre el proceso de integración y rotación de personal. Entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0). De acuerdo a los datos obtenidos que fueron comparados con Ángeles y Olaya (2019) su objetivo fue establecer la relación entre la GTH y rotación del personal, quienes obtuvieron un Rho de Spearman de 0.752 concluyendo que ambas variables tienen una relación considerable. Estos resultados expuestos coinciden que existe una relación entre la gestión de talento humano y proceso de integración, así como en el nivel de

correlación. Así mismo, los autores Carrillo y Fernández (2018) como primera dimensión manifiesta que las organizaciones tomen mucho interés a los procesos de integración, que contraten a expertos en comunicación organizacional, agentes del cambio y mecanismos de evaluación donde darán a conocer que tanto interés tienen los trabajadores y cuál es el rol a cumplir en la integración mediante un proceso, la razón de esto es que si todos los trabajadores no conocen sus funciones difícilmente tendrán razón de ser, generando la insatisfacción laboral apoyado de bajos niveles de compromiso y rendimiento laboral.

Por consiguiente, el segundo objetivo Definir la relación entre el proceso de desarrollo y rotación de personal en la empresa Administración de Grifos Lep S.A.C, San Martín de Porres 2022. En la tabla 13, se tuvo un Rho de Spearman = 0,549, según el Anexo 7 tuvo una correlación positiva considerable con un nivel de significancia ,000, lo cual, existe relación entre segunda dimensión y rotación de personal. Entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0). De acuerdo a los datos obtenidos que fueron comparados con Auqui (2018). En su tesis tuvo como objetivo determinar Gestión del talento humano y la rotación del personal, quien obtuvo un resultado Rho de 0.999, mostrando una correlación positiva muy fuerte.

Estos resultados expuestos coinciden que existe una relación entre la gestión de talento humano y proceso de desarrollo, sin embargo, se discrepan en el nivel de correlación. Así mismo, los autores Ramírez et al., (2018) como segunda dimensión menciona que se desarrolla procesos a través de acciones que permiten el crecimiento del trabajador, tanto personal como profesionalmente mediante el trabajo y su vinculación en la organización.

Para finalizar, el tercer objetivo Definir la relación entre la motivación y rotación de personal en la empresa Administración de Grifos Lep S.A.C., San Martín de Porres 2022. En la tabla 14, se tuvo un Rho de Spearman = 0,441, según el Anexo 7 tuvo una correlación positiva media con un nivel de significancia ,000, lo cual, existe relación entre ambas variables. Entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0). De acuerdo a los datos obtenidos que fueron comparados con Rivera (2020). En su investigación tuvo como objetivo determinar la rotación de personal y compromiso organizacional en Santa Honorata S.R.L, Callao, 2020, quien obtuvo un resultado

Rho de 0,274 mostrando una correlación positiva baja, concluyendo que hay relación en ambas variables.

Estos resultados expuestos coinciden que existe una relación entre la gestión de talento humano y la motivación, sin embargo, se discrepan en el nivel de correlación. Así mismo, El Autor Moscol (2018) como tercera dimensión sostuvo que la motivación es el estímulo que tienen las organizaciones para con sus trabajadores relacionado con las funciones asignadas por la organización cumpliendo los objetivos trazados.

VI. CONCLUSIONES

Primero. Se logro analizar la relación entra la GTH y rotación de personal de la empresa Administración de Grifos Lep S.A.C, San Martin 2022, con un ($\rho=0.720$) indicando que existe relación positiva considerable. Se concluye que, una buena de gestión de talento humano mediante proceso de integración, proceso de desarrollo y motivación mejora la rotación de personal.

Segunda. Se logro conocer la relación entre el proceso de integración y rotación de personal en la empresa Administración de Grifos lep S.A.C., San Martín de Porres, 2022. Con un ($\rho=0.603$) indicando que tuvo una relación positiva considerable. Se concluye que. El proceso de integración es fundamental para la adaptación del personal en la organización lo cual lleva a que haya una buena GTH respecto a la rotación del personal.

Tercera. Se logro conocer la relación entre el proceso de desarrollo y rotación de personal en la empresa Administración de Grifos lep S.A.C., San Martín de Porres, 2022. Con un ($\rho=0.549$) indicando que tuvo una relación positiva considerable. Se concluye que. El proceso de desarrollo sirve para el buen crecimiento del colaborador en la empresa lo cual lleva a que haya una buena GTH respecto a la rotación del personal.

Cuarta. Se logro conocer la relación entre la motivación y rotación de personal en la empresa Administración de Grifos lep S.A.C., San Martín de Porres, 2022. Con un ($\rho=0.441$) indicando que tuvo una relación positiva media. Se concluye que. La motivación es muy importante para la permanencia en la organización con esto hace que haya una buena GTH respecto a la rotación de personal.

VII. RECOMENDACIONES

El estudio científico permite proponer las siguientes recomendaciones:

Primera: Se recomienda mejorar la GTH en conjunto con el proceso de integración a través de estrategias para la selección y reclutamiento de personal, así mismo, brindar capacitaciones constantes. Por otro lado, la rotación debe disminuir implementando actividades motivacionales para evitar conflictos, mejorando las conductas y emociones dentro del establecimiento, además se debe brindar oportunidad para un crecimiento laboral.

Segunda: Se recomienda mejorar el reclutamiento se debe realizar un buen análisis y diagnóstico de cada postulante, con el fin, de buscar la estabilidad del personal seleccionado donde se vera reflejado con una buena inducción.

Tercera: Se recomienda mejorar las aulas de capacitación y desarrollar temas relacionados al establecimiento, con el fin, de tener personal capacitado, así mismo, las evaluaciones deberían gestionarse cada 15 días mediante indicadores y cualidades.

Cuarta: Se recomienda diseñar estrategias para motivar a los colaboradores, por ejemplo, implementar incentivos dentro del establecimiento y potenciar el compromiso en base a la confianza y respeto. Por último, brindar reconocimiento tanto individuales como grupales.

REFERENCIAS

- Andrew P Bradley. (2016). Talent management for universities. University of Queensland. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1091199.pdf>.
- Alex Hou Hong Ng¹ , Woo Wing Nan¹ , Lim Kim Yew¹ , Wong Chee Hoo¹.(2019). Factors affecting the Staff Turnover Intention: A Case study of a Malaysian Steel Manufacturing Company. INTI JOURNAL. Vol.2019:042. http://eprints.intimal.edu.my/1316/1/vol.2019_042.pdf
- Alex Anlesinya Kwasi, Dartey-Baah, Kwesi Amponsah-Tawiah (2019). A Review of Empirical Research on Global Talent Management. Article Reuse Guidelines. Volume 8. <https://journals.sagepub.com/doi/epub/10.1177/2319714519836306>.
- Abanto, S., y Castañeda, K., (2020). “Gestión de talento humano y desempeño laboral del personal del grifo “continental” S.A.C Limoncarro, Pacasmayo, 2019”. (Trabajo de investigación para obtener el grado académico de bachiller de Administración – Universidad Cesar Vallejo). Archivo Digital. <https://acortar.link/8m7dG3>.
- Alvares, A., (2020). “Gestión de talento humano en los colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito santo domingo de Guzmán, Agencia Sicuani – 2020”. (Tesis para obtener la licenciatura de Administración – Universidad Andina del Cusco). Archivo Digital. <https://acortar.link/CPTLsm>.
- Ángeles, A., y Olaya, P., (2019). “Gestión de talento humano y rotación del personal en tiendas EFE – Chimbote, 2019”. (tesis para obtener el título de Administración – Universidad Cesar Vallejo). Archivo Digital. <https://acortar.link/9vVbf2>.
- Aranda, M., (2019). “La estabilidad laboral frente al despido por pérdida de confianza del trabajador que ingreso directamente al cargo”. (tesis para obtener el título de abogada – universidad nacional de Trujillo). Archivo digital. <https://acortar.link/KslmeX>.
- Auqui, Cynthia. (2018). “Gestión de talento humano y rotación del personal en la agencia Carlos villarán – Banco Interbank en el distrito de la victoria 2018 – Universidad Cesar Vallejo”. (Tesis para obtener el título profesional de

- licenciado en administración – Universidad Cesar Vallejo) Archivo Digital. <https://acortar.link/LhUaR7>.
- Barney Erasmus, Lynette Naidoo, and Pierre Joubert.(2017) Talent Management Implementation at an Open Distance E-Learning Higher Educational Institution: The Views of Senior Line Managers. University of South Africa. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1142282.pdf>.
- Becerra et al, (2020). “Propuesta de mejora al programa de capacitación y desarrollo laboral de los trabajadores de rojas Hnos. S.A”. (Diplomado de profundización en gerencia del talento humano – Universidad nacional abierta y a distancia). Archivo digital. <https://acortar.link/Udss2Z>.
- Chango, M. (2019). “Gestión del talento humano y su incidencia en la rotación del personal de la empresa Grancomar S.A.” (tesis para obtener el título de contador público autorizado – universidad de Guayaquil). Documento digital. <https://acortar.link/r1QpMQ>.
- Chávez, L., (2018). La gestión del talento humano como estrategia empresarial. “Revista perspectiva 19 (4), 2018”, pp 553-558. Archivo digital. <https://acortar.link/or8NXA>.
- Carrillo, G., y Fernández, A., (2018). “Sentido de pertenencia y compromiso organizacional de colaboradores posterior a un proceso de integración empresarial”.(“trabajo de grado para optar el título de licenciado en relaciones industriales – Universidad Católica Andrés Bello facultad de ciencias económicas y sociales escuela de ciencias sociales”). Archivo Digital. <https://acortar.link/3NwinV>.
- Castro et al, (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. “Revista de estudios interdisciplinarios en ciencias sociales, Vol. 22 (01):184-203”. Documento Digital <https://acortar.link/ea2kvo>.
- Danai Sithole, Oliver Pwaka. (2019). An Investigation Into The Effectiveness Of Skillsretention Strategies In Curbing Staff Turnover: A Case Of A Health Care Organisation In Zimbabwe. Arabian Journal Of Business And Management Review (Kuwait Chapter). <https://acortar.link/8Ghl8w>.

- Elena Platonova¹ et al., (2022). Impact of Staff Turnover on the Financial Performance of Nigerian Deposit Money Banks. University of the West of England. <https://acortar.link/kMIBHF>.
- Eny Yuniatia , Budi Eko Soetjiptob, Tjipto Wardoyob, Sudarmiatinb and Farika Nikmahc. (2021). Talent management and organizational performance: The mediating role of employee engagement. http://m.growingscience.com/msl/Vol11/msl_2021_73.pdf.
- Escalante, L. (2021). Rotación de personal, un gasto silencioso que afecta a todas las empresas. “*Revista el economista*. (2)”. Documento digital <https://shre.ink/1Hiz>.
- Galindez, L., (2019). “Plan de mejoramiento en el área de talento humano para disminuir los índices de rotación de personal de la empresa Sotracauca Metro S.A en la ciudad de Popayán- Cauca”. Archivo digital. <https://acortar.link/K1TbzM>.
- Griselda Reyes et al., (2019). Psychological contract, exhaustion, and cynicism of the employee: Its effect on operational staff turnover in the northern Mexican border. 1 Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, México. <https://acortar.link/31i9Ht>.
- Hernández et al, (2014). “Método de la investigación”. sexta edición.
- Jana Coculova, Luba Tomcikova, (2021). INNOVATIVE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES FOR THE TALENT MANAGEMENT IMPLEMENTATION. <https://acortar.link/YPu1Qs>.
- Lee, J. Impact . (2022) of Staff Localization on Turnover: The Role of a Foreign Subsidiary CEO. Behav. Sci. 2022, 12, 402. <file:///C:/Users/saul/Downloads/behavsci-12-00402.pdf>.
- Lenka Girmanová, Zuzana Gašparová. (2018). Analysis of Data on Staff Turnover Using Association Rules and Predictive Techniques. <https://acortar.link/Zf2IT7>.
- Lino et al, (2018) Gestion de talento humano en relación al ausentismo y rotación de personal en las empresas constructoras de la ciudad de Guayaquil 2018.

- “Revista de observatorio de la economía Latinoamericana, Julio 2018”.
Archivo digital. <https://acortar.link/NbFSqy>.
- López, Y., (2021). “Influencia de la gestión del talento humano en la rotación de los trabajadores en el área de ventas de la empresa BRUMODA S.A.C 2019”.
(Tesis para obtener el grado de bachiller en ciencias administrativas y gestión de empresa – Universidad peruana de las américas). Archivo digital.
<https://acortar.link/VbhZWV>.
- Mahiswaran Selvanathan1 , et al (2019). Lecturer’s Perspective on Talent Management in Private Higher Learning Institutions in Kuala Lumpur, Malaysia. International Journal of Higher Education Vol. 8, No. 5.
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1233772.pdf>.
- Miranda, D., (2016). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. “Revista investigación & negocios”, pp 20-27. Archivo digital.
http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v9n13/v9n13_a05.pdf.
- Moscol, V. (2019). “Gestión de recursos humanos y su influencia en la rotación de personal operario de la empresa Factoría industrial S.A.C – Trujillo 2018”.
(tesis para título profesional - Universidad nacional de Trujillo) Documento digital. <https://acortar.link/lbPwFa>.
- Munoz, et al, (2018). Rediseño del manual de procesos de gestión del talento humano de la empresa autolasa. “Revista observatorio de la economía latinoamericana”. Documento digital.
<https://www.eumed.net/rev/oel/2018/07/talento-humano-autolasa.html>.
- Nelly Anzazi. (2016) The Impact Of High Staff Turnover On Productivity: A Case Of Telkom Kenya Limited. Provided By The Management University Of Africa Repository. <https://core.ac.uk/download/pdf/157498246.pdf>.
- Onyenekenwa Cyprian Eneh (2017). Institute for Development Studies, Enugu Campus University of Nigeria, Nsukka. <https://acortar.link/1jkPFa>.
- Orbe (2019). “Factores motivacionales que inciden en la rotación de personal en la supervivencia de economía Popular y Solidaria-SEPS”.
<https://acortar.link/PBG4DI>.

- Oyarce, H., (2020). “Análisis de rotación de personal de las estaciones de servicios primax de la ciudad de Trujillo, año 2020”. (tesis para obtener el grado académico de maestría en Administración de negocios – MBA). Archivo digital. <https://acortar.link/0BWUqI>.
- Pantoja, G. (2019). “Gestión de talento humano en micro, pequeñas y medianas empresas de servicios en Colombia: aproximaciones a un modelo de diagnóstico organizacional”. Pp (14-26). Documento digital. <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n87/0120-8160-ean-87-13.pdf>.
- Quispe, C., y Vera, E., (2018). “Gestión de talento humano y rotación de personal en la empresa Marose contratistas generales S.A.C”. (tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración – Universidad nacional del centro del Perú). Archivo digital. <https://acortar.link/q7l02s>.
- Rajiv Divekar¹ & Ramakrishnan Raman² (2020). Talent Management in Academia – The Indian Business School Scenario. International Journal of Higher Education. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1240551.pdf>.
- Ramírez, R., Espíndola, C., Ruiz, G. y Hugueth A. (2019). “*Gestión de talento humano: Análisis desde el enfoque estratégico*”. pp.167-175. Archivo digital. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v30n6/0718-0764-infotec-30-06-00167.pdf>.
- Ramírez et al, (2018). “Proceso de talento humano en la gestión estratégica”. Archivo digital. <https://acortar.link/DWfMv2>.
- Sanchez, J., (2021). “Optimización de los procesos de inducción y capacitación al personal operativo de coesti S.A para disminuir la tasa de rotación”. (trabajo de suficiencia personal para optar el título profesional de Licenciatura en Administración y gestión comercial – Universidad privada del norte). Archivo digital. <https://acortar.link/l5z5JH>.
- Sateesh. V. Shet (2019): Strategic talent management – contemporary issues in international context, Human Resource Development International, <https://doi.org/10.1080/13678868.2019.1650324>.

Vásquez, N., (2019). “Sistema de recomendación para ofertas laborales a profesionales recién egresados”. (Proyecto de grado). Archivador digital. <https://acortar.link/eqmSxP>.

Vera, M., (2021). “*Gestión del talento humano y servicio de atención al cliente: caso cooperativo de transporte interprovincial 7 de noviembre del Cantón Paján, año 2021*”. (tesis para obtener el título de licenciado en Administración de empresa – Universidad estatal del sur de Manabí, Ecuador). Archivo digital. <https://acortar.link/ghCwaX>.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de las variables.

Operacionalización de la variable. Gestion de talento humano.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición
Gestión Talento Humano	Denominada también gestión de conocimiento, enfocado en la ejecución de acciones, aplicación de conocimiento que se considera relevante en una organización (Lino, Faggioni y Pérez, 2018).	Se realizó la investigación a través de dimensión seguidamente con sus indicadores con la elaboración de una encuesta con la escala de Likert, donde se obtuvo información de cómo se refleja la Gestion de talento humano en la empresa Administración de Grifos Lep S.A.C.	Proceso de integración	Selección de personal	1	Likert
				Reclutamiento de personal	2	
					3	
					4	
			Proceso de desarrollo	Capacitación	5	
				Evaluación	6	
					7	
					8	
			Motivación	Resistencia a asumir responsabilidad	9	
					10	
				descuido	11	
					12	

Tabla 5. *Operacionalización de la variable: rotación de personal*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	
Rotación de personal	fueron los ingresos y salidas de los trabajadores, básicamente fueron por falta de estabilidad laboral lo que lleva a que se sienta ausencia en el puesto de trabajo. (Lino y Faggioni y Pérez, 2018).	Se evaluó a través de una encuesta de rotación de personal de la empresa administración de grifo Lep S.A.C	Despido laboral	Conducta	13	Likert	
							14
				Conflicto	15		
					16		
			Oferta laboral	Mercado laboral	17		
				Propuesta laboral	18		
					19		
					20		
				Crecimiento laboral	Falta de oportunidad		21
							22
Ausencia de reconocimiento	23						
	24						

ANEXO 2: Instrumento de recolección de datos



Cuestionario – Gestión de procesos

Introducción:

El presente cuestionario tiene como propósito recolectar información necesaria que permita dar respuestas a cada uno de los objetivos planteados. En ese sentido, resulta importante recalcar que la información o datos obtenidos serán utilizados estrictamente con fines académicos.

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo, Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo:

Instrucciones:

De las interrogantes que se muestran en el presente instrumento, se solicita que por favor marque con un (x) la respuesta que usted crea conveniente en función a las siguientes escalas

Escalas de las respuestas de cuestionario:

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

Gestion de Talento Humano		S	SC	A	CN	N
Dimensión 1: Proceso de integración		5	4	3	2	1
1	Considera usted que se realiza una buena selección de personal.					
2	Considera usted que la selección de personal es idónea para el puesto de trabajo.					
3	Considera usted que el proceso de reclutamiento está bien establecido en la empresa.					
4	Usted considera necesario el proceso de reclutamiento en la organización.					
Dimensión 2: Proceso de desarrollo						
5	Usted recibe capacitación en su empresa.					
6	Asiste a las capacitaciones que brinda su empresa.					
7	Son dinámicas las capacitaciones que recibe en su empresa.					
8	Usted Es Evaluado por la empresa.					
Dimensión 3: Motivación						
9	Usted estaría dispuesto a asumir una responsabilidad más que este fuera de sus funciones.					
10	Si a usted le proponen y puesto más alto al que tiene, que tan dispuesto estaría.					

11	Crees usted que el personal se concentra en realizar bien su trabajo.					
12	Cree usted que el personal se descuida de sus funciones para realizar otras actividades.					



Cuestionario – Gestión de procesos

Introducción:

El presente cuestionario tiene como propósito recolectar información necesaria que permita dar respuestas a cada uno de los objetivos planteados. En ese sentido, resulta importante recalcar que la información o datos obtenidos serán utilizados estrictamente con fines académicos.

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo, Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo:

Instrucciones:

De las interrogantes que se muestran en el presente instrumento, se solicita que por favor marque con un (x) la respuesta que usted crea conveniente en función a las siguientes escalas.

Escalas de las respuestas de cuestionario:

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

Rotación de personal		S	SC	A	CN	N
Dimensión 1: Despido laboral		5	4	3	2	1
13	Considera usted que existe una buena conducta entre tus compañeros de trabajo.					
14	Considera usted que el personal tiene buena conducta con su jefe.					
15	Considera usted que existe conflicto entre compañeros de trabajo.					
16	Usted recibe charlas de conflicto laboral para llevar un buen ambiente de trabajo.					
Dimensión 2: Oferta Laboral.						
17	Cree usted que la empresa se preocupa por el crecimiento laboral de sus trabajadores.					
18	Usted cree que la empresa brinda capacitación para el trabajador obtenga más conocimientos.					
19	Cada cuando tiempo la empresa realiza propuesta de trabajo a los colaboradores.					
20	Existen ofertas laborales en su empresa.					
Dimensión 3: Crecimiento Laboral						
21	EL personal toma interés en ascender de puesto.					
22	Considera que existe oportunidad laboral en tu empresa.					

23	Crees usted que en tu empresa reconocen cuando realizas un buen trabajo.					
24	En tu empresa reconocen mensualmente al mejor trabajador.					

¡Gracias por su colaboración!

ANEXO 3: Validación del instrumento.

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Carlos Enrique Anderson Puyén.

I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV

I.3. Especialidad del experto: Licenciado en Administración

I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario

I.5. Autor del instrumento: CHUMIOQUE ALVA RADO SAUL JOEL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					87
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					87
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					87
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					87
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					87
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					87
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					87
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno					87
COHERENCIA	Considera la estructura del presente					87
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo					87

PROMEDIO DE VALORACIÓN					87
-------------------------------	--	--	--	--	----

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

ITEM Nº	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	X			
02	X			
03	X			
04	X			
05	X			
06	X			
07	X			
08	X			
09	X			
10	X			
11	X			
12	X			

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

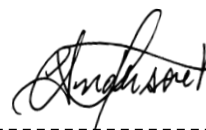
¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

87 %

Ate, 18 de setiembre del 2022



 Dr. Carlos Enrique Anderson Puyén
 Firma de experto informante

DNI N° 16498130

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. Carlos Enrique Anderson Puyén.

I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV

I.3. Especialidad del experto: Licenciado en Administración.

I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario

I.5. Autor del instrumento: CHUMIOQUE ALVA RADO SAUL JOEL

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					87
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					87
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					87
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					87
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					87
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					87
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					87
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno					87
COHERENCIA	Considera la estructura del presente					87
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo					87
PROMEDIO DE VALORACIÓN						87

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: Rotación del personal

ITEM N°	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	X			
02	X			
03	X			
04	X			
05	X			
06	X			
07	X			
08	X			
09	X			
10	X			
11	X			
12	X			

XX

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICABLE

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

87 %

Ate, 18 de setiembre del 2022



Dr. Carlos Enrique Anderson Puyén

Firma de experto informante

DNI N° 16498130

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. NAVARRO TAPIA JAVIER FELIX

I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV

I.3. Especialidad del experto: Investigación

I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario

I.5. Autores del instrumento: Chumioque Alvarado Joel

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje					86
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					86
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					86
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					86
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					86
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					86
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					86
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada					86
COHERENCIA	Considera la estructura del presente					86
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir					86

PROMEDIO DE VALORACIÓN					86
------------------------	--	--	--	--	----

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: GESTION DE TALENTO HUMANO

ITEM Nº	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICA

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

86

Ate, 15 de setiembre del 2022



Firma de experto informante

DNI N° 08814139

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. NAVARRO TAPIA JAVIER FELIX
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Parcial - UCV
- I.3. Especialidad del experto: Investigación
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autores del instrumento: Chumioque Alvarado Joel
-

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje					86
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					86
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					86
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					86
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					86
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					86
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					86
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada					86
COHERENCIA	Considera la estructura del presente					86

METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir					86
PROMEDIO DE VALORACIÓN						86

ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: ROTACION DEL PERSONAL

ITEM Nº	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	/			
02	/			
03	/			
04	/			
05	/			
06	/			
07	/			
08	/			
09	/			
10	/			
11	/			
12	/			

IV. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

APLICA

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

86%

Ate, 15 de setiembre del 2022

Firma de experto informante

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

V. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. ALVA ARCE, Rosel César
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a Tiempo Parcial – UCV- ATE
- I.3. Especialidad del experto: Administración – Recursos Humanos
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: CHUMIOQUE ALVARADO JOEL

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				78	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				78	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				78	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				78	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				78	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				78	
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				78	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios				78	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de				78	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				78	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					78	

ITEMS DE LA PRIMERA VARIABLE: GESTION DE TALENTO HUMANO

ITEM Nº	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			
10	✓			
11	✓			
12	✓			

V. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

CALIFICACIÓN – MUY BUENO

IV. PROMEDIO DEVALORACION:

78%

Ate, 20 de setiembre del 2022

Firma de experto informante

DNI N° 10487368



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

V. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del informante: Dr. ALV A ARCE, Rosel César
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a Tiempo Parcial- UCV
- I.3. Especialidad del experto: Administracion – Recursos humanos
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor del instrumento: CHUMIOQUE ALVARADO JOEL

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		0 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				78	
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.				78	
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación				78	
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora				78	
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.				78	
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.				78	

INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación				78	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios				78	
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de				78	
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.				78	
PROMEDIO DE VALORACIÓN					78	



ITEMS DE LA SEGUNDA VARIABLE: ROTACION DE PERSONAL

ITEM Nº	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE	OBSERVACIONES
01	✓			
02	✓			
03	✓			
04	✓			
05	✓			
06	✓			
07	✓			
08	✓			
09	✓			

10	✓			
11	✓			
12	✓			

V. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:**

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

CALIFICACIÓN – MUY BUENO.

IV. **PROMEDIO DEVALORACION:**

78%

Ate, 20 de setiembre del 2022



Firma de experto informante

DNI N° 10487368

ANEXO 4: Matriz de datos

	gestión de talento humano												rotación de personal											
	proceso de integración				proceso de desarrollo				motivación				conducta				mercado laboral				falta oportunidad			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
sujeto 1	3	4	4	4	3	5	4	4	3	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4
sujeto 2	3	4	3	4	2	2	3	4	2	3	4	2	3	4	4	3	2	2	3	4	3	2	4	2
sujeto 3	4	2	3	2	3	4	4	2	3	2	1	5	5	5	4	3	2	1	1	3	2	4	5	3
sujeto 4	4	4	3	5	5	4	2	4	2	2	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	2
sujeto 5	1	2	3	4	5	5	4	3	2	1	2	2	3	4	1	5	2	3	3	4	3	4	2	4
sujeto 6	1	4	3	2	5	5	4	3	2	1	2	3	4	1	5	5	1	2	3	4	5	2	3	4
sujeto 7	4	3	3	2	4	4	4	3	2	3	3	4	5	5	2	2	4	3	4	1	2	4	2	4
sujeto 8	4	2	2	4	4	2	3	3	4	4	2	5	1	3	2	4	3	4	3	2	4	5	3	4
sujeto 9	4	3	2	1	5	3	2	5	1	5	3	2	4	5	1	2	3	4	1	5	2	3	4	2
sujeto 10	2	2	1	2	1	3	3	4	4	5	1	1	4	2	4	1	5	2	3	4	4	3	2	1
sujeto 11	4	1	3	2	3	4	2	5	2	4	2	5	4	3	4	4	2	4	5	4	3	4	5	2
sujeto 12	3	2	2	1	1	1	2	3	1	2	4	4	3	4	2	4	1	5	5	2	2	4	4	2
sujeto 13	4	2	4	3	5	3	2	2	3	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	3	2	4
sujeto 14	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	5	4	3	2	3	2	3	4	4	3	2	1	5
sujeto 15	4	3	2	4	4	5	4	3	3	2	4	5	2	5	4	4	3	5	4	3	5	4	4	5
sujeto 16	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	5	2	3	3	5		2	1	5	3
sujeto 17	5	2	1	3	4	1	3	1	3	5	2	3	1	5	5	1	1	2	2	3	3	2	4	4
sujeto 18	4	4	3	3	4	5	4	5	4	5	5	4	3	2	4	5	3	4	3	4	4	5	4	3
sujeto 19	4	2	1	4	5	1	2	3	4	1	5	4		2	3	5	3	4		2	1	4	3	3
sujeto 20	4	3	2	5	3	5	3	3	4	5	5	3	4	3	3	4	4	2	3	5	4	4	5	4
sujeto 21	5	4	3	3	4	4	4	5	5		5	2	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4
sujeto 22	5	4	4	5	4	3	3	5	5	4	4	4	3	5	3	4	5	4	5	4	4	5	5	3

ANEXO 5: Carta de consentimiento

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

Datos Generales

ADMINISTRACION DE GRIFOS LEP	RUC:20604302863
EDWIN MIGUEL PINEDO CORDOVA	
Nombre del Titular o Representante legal: EDWIN MIGUEL PINEDO COORDOVA	
Nombres y Apellidos EDWIN MIGUEL PINEDO CORDOVA	DNI: 41869359

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [x], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestión de talento humano y rotación de personal de la empresa administración de grifos Lep S.A.C, San Martin de Porres 2022.	
Nombre del Programa Académico: Administración de Empresas	
Autor: Nombres y Apellidos Saul Joel Chumioque Alvarado	DNI: 48159245

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

Lugar y Fecha: 01 Junio del 2022

Firma: 
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.**

ANEXO 6: Escala de valorización de Rho de Spearman

Rango de decisión de Rho de Spearman	
-0.90 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy perfecta
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a 0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a 0.50	Correlación positiva media
+0.51 a 0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a 0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.9 a 1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández et al., (2014)

ANEXO 7 Escalada de Alfa de Cronbach

Nivel de Confiabilidad

Rango	Magnitud
Mayor a 0.9	Perfecta
Mayor a 0.8	Elevada
Mayor a 0.7	Aceptable
Mayor a 0.6	Regular
Mayor a 0.5	Baja
Mayor a 0.4	Nula

Fuente: Hernández et al., (2014).

Ficha de evaluación de los proyectos de investigación

Título del proyecto de Investigación: Gestión de talento humano y rotación de personal de la empresa administración de grifos lep S.A.C, San Martín de Porres 2022.

Autor/es: Saul Chumioque Alvarado.

Escuela profesional: administración.

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Lima Perú.

Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
I. Criterios metodológicos				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.	Cumple totalmente	----	No cumple	-----.
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.	La población/participantes están claramente establecidos	----	La población/participantes no están claramente establecidos	-----
II. Criterios éticos				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	-----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución (Anexo 3 Directiva de Investigación N° 001-2022-VI-UCV).	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito	No es necesario
3. Ha incluido el ítem del consentimiento informado en el instrumento de recojo de datos.	Ha incluido el ítem	----	No ha incluido el ítem	-----

Mgtr. Macha Huamán Roberto

Presidente

Dr. Fernández Bedoya Víctor Hugo

Vicepresidente

Dra. Ramos Farroñán Emma Verónica

Vocal 1

Mgr. Huamaní Paliza Frank David

Vocal 2 (opcional)

**PROTOCOLO PARA LA REVISIÓN DE LOS PROYECTOS DE
INVESTIGACIÓN POR PARTE DEL COMITÉ DE ÉTICA EN
INVESTIGACIÓN**

Dictamen del Comité de Ética en Investigación

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “Gestión de talento humano y rotación de personal de la empresa administración de grifos Lep S.A.C, San Martín de Porres 2022.”, presentado por el autor Saul Chumioque Alvarado, ha sido evaluado, determinando que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable () observado () desfavorable ().

7 de junio del 2022

Mgtr. Macha Huamán Roberto
Presidente del Comité de Ética en Investigación
Facultad de Ciencias Empresariales

C/c

- r Saúl Joel Chumioque Alvarado investigador principal.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BARDALES CARDENAS MIGUEL, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de talento humano y rotación de personal de la Empresa Administración de Grifos Lep S.A.C., San Martín de Porres 2022", cuyo autor es CHUMIOQUE ALVARADO SAUL JOEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 26.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 14 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BARDALES CARDENAS MIGUEL DNI: 08437636 ORCID: 0000-0002- 1067- 9550	Firmado electrónicamente por: MIBARDALESC el 25-11-2022 21:02:49

Código documento Trilce: TRI - 0440455