



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión del talento humano y rotación del personal de la empresa
ITCM S.R.L. - Pasco 2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Prudencio Arenas, Jhon Vladimir (orcid.org/0000-0001-7311-543x)

ASESORA:

Dra. Calanchez Urribarri, Africa del Valle (orcid.org/0000-0002-9246-9927)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA-PERÚ

2023

AGRADEMIENTO

Quiero dedicar esta tesis a mis padres, por su amor incondicional, apoyo y sacrificio para que pudiera alcanzar mis metas académicas.

A mis hermanos por el apoyo que me brindaron sin esperar nada a cambio.

DEDICATORIA

Agradezco a la Universidad por brindarme la oportunidad de formarme en ella y por todos los recursos y el ambiente académico que me proporcionó durante mi trayectoria.

Quiero expresar mi profundo agradecimiento al Dr. Calanchez Urribarri África del Valle por sus valiosos conocimientos compartidos. Su guía y mentoría fueron fundamentales para el desarrollo de mi tesis, y su dedicación y experiencia en el campo fueron una inspiración constante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CALANCHEZ URRIBARRI AFRICA DEL VALLE, 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 del personal de la empresa ITCM S.R.L. - Pasco 2023

", cuyo autor es PRUDENCIO ARENAS JHON VLADIMIR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 26 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CALANCHEZ URRIBARRI AFRICA DEL VALLE CARNET EXT.: 005774548 ORCID: 0000-0002-9246-9927	Firmado electrónicamente por: DCALANCHEZBR el 31-01-2024 18:25:44

Código documento Trilce: TRI - 0736073



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PRUDENCIO ARENAS JHON VLADIMIR estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión de talento humano y rotación del personal de la empresa ITCM S.R.L. - Pasco 2023

", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
JHON VLADIMIR PRUDENCIO ARENAS DNI: 46506122 ORCID: 0000-0001-7311-543X	Firmado electrónicamente por: PRUDENCIOA el 26- 01-2024 11:22:35

Código documento Trilce: TRI - 0736074

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDO	vi
ÍNDICE DE TABLA	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos.....	14
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1	Correlación gestión de talento humano y rotación interno.....	22
Tabla 2	Correlación gestión de talento humano y rotación externa.....	23
Tabla 3	Correlación gestión de talento humano y rotación causas interno.....	24
Tabla 4	Correlación gestión de talento humano y rotación del personal	25

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel de Atracción de talento en de la empresa ITCM S.R.L. - Pasco 2023	17
Figura 2 Nivel de comprometer talentos en de la empresa ITCM S.R.L. - Pasco 2023	18
Figura 3 Estado actual del desarrollo de talentos en la empresa ITCM S.R.L. - Pasco 2023.....	18
Figura 4 Nivel de la gestión de talentos en de la empresa ITCM S.R.L. - Pasco 2023	19
Figura 5	19
Figura 6 Nivel de rotación externa de la empresa ITCM S.R.L. - Pasco 2023	20
Figura 7 Nivel de rotación causas internas de la empresa ITCM S.R.L. - Pasco 2023	20
Figura 8 Nivel de rotación causas externa de la empresa ITCM S.R.L. - Pasco 2023	21
Figura 9 Nivel de rotación del personal de la empresa ITCM S.R.L. - Pasco 2023	21

RESUMEN

La investigación titulada Gestión del talento humano y la rotación del personal en la empresa ITCM SRL - Pasco 2023, tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y la rotación del personal en la empresa mencionada. Se utilizó la investigación cuantitativa, de diseño no experimental, con corte transversal y método descriptivo-correlacional. La muestra estuvo conformada por 30 colaboradores de la empresa, a quienes se aplicaron un cuestionario para el recojo de evidencias y se utilizó un instrumento validado para evaluar la confiabilidad del estudio. Los resultados mostraron una relación positiva entre la gestión del talento humano y la rotación del personal en la empresa ITCM SRL - Pasco 2023. Además, el análisis estadístico arrojó un nivel de significancia de 0.615, lo que sugiere que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. En resumen, esta investigación proporciona información valiosa sobre cómo la gestión del talento humano puede influir en la rotación del personal en una empresa y puede servir como base para futuros estudios y mejoras en la gestión de recursos humanos en ITCM SRL - Pasco 2023.

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

ABSTRACT

The research entitled Management of human talent and personnel rotation in the company ITCM SRL - Pasco 2023, aimed to determine the relationship between human talent management and personnel rotation in the aforementioned company. I use quantitative research, non-experimental design, with cross-sectional and descriptive-correlational method. The sample was made up of 30 company employees, to whom a questionnaire was applied to collect evidence and a validated instrument was used to evaluate the reliability of the study. The results showed a positive relationship between human talent management and personnel turnover in the company ITCM SRL - Pasco 2023. In addition, the statistical analysis yielded a significance level of 0.615, which suggests that the null hypothesis is accepted and reject the alternative hypothesis. In summary, this research provides valuable information on how human talent management can influence personnel turnover in a company and can serve as a basis for future studies and improvements in human resource management at ITCM SRL - Pasco 2023.

Keywords: human talent management, reliability, personnel rotation, talent development

I. INTRODUCCIÓN

La gestión de recursos humanos es crucial en cualquier organización, ya que atrae y retiene a empleados con ventajas competitivas o potencial demostrado. Los factores a considerar son la educación, las habilidades, las responsabilidades y los ingresos y se recomienda implementar un sistema de evaluación de empleados para determinar sus necesidades de capacitación, además de analizar la tabla de escala salarial (Pacheco & Siancas, 2015).

Actualmente la rotación de empleados y encontrar el mejor talento, es importante dentro de cada empresa. (Lipa, 2020). Asimismo, deben comprender y reconocer que la gestión del talento va más allá de la simple contratación o asignación de personas debido a que una gestión adecuada puede llevar a resultados óptimos, como la producción servicios de alta calidad que cumplan con los estándares del mercado; por ende, tener personal calificado y comprometido para alcanzar los objetivos institucionales. El proceso de gestión de personas en la industria abarca reclutamiento, desarrollo, retención y motivación de empleados. (Díaz & Quintana, 2021)

Se argumenta que la rentabilidad es el factor clave que distingue al sector público del privado. Esto no solo determina la financiación de los puestos de trabajo, sino que también influye en la compensación que reciben los empleados. En términos de beneficios, resulta sencillo establecer incentivos económicos basados en el rendimiento, donde a mayor rendimiento, mayor será la compensación. Sin embargo, esto puede resultar complicado de aplicar en el sector público, donde los empleados disfrutan de los mismos beneficios que sus colegas y la remuneración depende del cargo que ocupen (OIT, 2013).

En el entorno mundial la gestión del sector real y de los medios externos ha tenido un impacto social del 45%, el valor más alto de los últimos 12 años. Es fundamental tomar en cuenta la importancia de adquirir nuevas habilidades, ya que la fuerza laboral está envejeciendo, hay una creciente escasez de talento humano y las organizaciones enfrentan condiciones políticas, económicas y sociales desafiantes (Ramírez et al., 2019).

Según estudios internacionales, los empleados optan por abandonar sus organizaciones debido a la carencia de motivación y capacitación regular. De igual

manera la falta de información en el área de gestión del talento humano sobre las funciones de pago es un factor importante y existe otros motivos por lo que deciden abandonar la empresa a corto plazo (Miranda & Pérez, 2019)

En el ámbito nacional, Perú presenta consistentemente una de las tasas de rotación laboral más altas de toda América Latina. Según el informe de PWC (PricewaterhouseCoopers), la tasa media de rotación es del 20%, superior a la media regional (10,9%). Esta situación puede analizarse desde diferentes perspectivas, que varían según el tipo de organización, las características, situación de la empresa y condiciones del mercado que la ópera. Además, la rotación laboral puede deberse a necesidades relacionadas con las etapas de la carrera, desequilibrios entre las expectativas y la oferta de la empresa, así como problemas personales o profesionales, dicho problema surge de la falta de afinidad y satisfacción entre la persona y el puesto (proavance, 2019).

La empresa Ingenieros Técnicos Constructores para Minería se especializa en brindar servicios al sector minero en sus distintos proyectos. Como el mantenimiento correctivo, preventivo y predictivo de equipos de plantas concentradoras, así como la fabricación de estructuras metálicas a medida, cumpliendo con los estándares establecidos en normas como AWS, API, ASME y ASTM. Dicha empresa se encuentra actualmente con desafíos en áreas claves; como el reclutamiento de talentos altamente capacitados y con experiencia en la industria minera. Sin embargo, la falta de una estrategia efectiva de reclutamiento limita su habilidad para atraer y mantener a expertos cualificados. De la misma manera, carece de una evaluación rigurosa de las competencias requeridas para desempeñar los puestos, lo que resulta en la contratación de empleados que no poseen las habilidades adecuadas, afectando negativamente la productividad y la eficiencia operativa de la empresa.

Por otro lado, se encuentra que la empresa no cuenta con un programa de incentivos y remuneración adecuados para motivar y recompensar el desempeño de sus trabajadores, lo que genera falta de reconocimiento y desmotivación en el personal, afectando su compromiso y dedicación hacia la empresa. Asimismo, se ha observado que no ofrece suficientes posibilidades de formación y crecimiento personal para los miembros de su equipo, lo que limita el desarrollo profesional y

provoca un estancamiento de habilidades y conocimientos, afectando la calidad y la innovación en el trabajo.

Por ello, la pregunta principal del estudio de investigación es ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y rotación del personal en la empresa ITCM, Pasco 2023? y las preguntas específicas son: ¿Cuál es el nivel de gestión del talento humano en la empresa ITCM, Pasco 2023?, ¿Cuál es el nivel de rotación del personal en la empresa ITCM, Pasco 2023?, ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano con las dimensiones de la rotación del personal en la empresa ITCM, Pasco 2023?

En ese contexto, la investigación fue importante ya que los resultados proporcionarían a las empresas, tanto privadas como públicas, información sobre la gestión del talento humano y su relación con la rotación del personal. El análisis tenía un gran valor práctico, ya que permitiría abordar los problemas actuales que la empresa estaba enfrentando. En cuanto al valor teórico, se buscó exponer como la gestión del talento humano se relaciona de manera significativa, ya sea de forma positiva o negativa, con la rotación del personal. Finalmente, la utilidad metodológica permitiría recopilar nuevos datos que contribuirían a las variables de estudio para mejorar dentro de la empresa.

El objetivo general de la investigación fue: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la rotación del personal de la empresa ITCM, Pasco 2023 y los objetivos específicos son: Describir el nivel de gestión del talento humano en la empresa ITCM, Pasco 2023. Describir el nivel de rotación del personal en la empresa ITCM, Pasco 2023. Describir el nivel de relación entre la gestión del talento humano con las dimensiones de la rotación del personal en la empresa ITCM, Pasco 2023.

La hipótesis general fue: Existe una relación significativa, entre gestión del talento humano y la rotación del personal de la empresa ITCM, Pasco 2023 e hipótesis específicas en primer lugar: Existe relación significativa entre gestión del talento humano y la rotación interna del personal de la empresa ITCM, Pasco 2023. Segunda hipótesis: Existe relación significativa entre gestión del talento humano y la rotación externa del personal de la empresa ITCM, Pasco 2023 y tercera hipótesis: Existe relación significativa entre gestión del talento humano y la rotación causas interna del personal de la empresa ITCM, Pasco 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes más importantes del estudio con el fin de que los lectores comprendan mejor el propósito fundamental de esta investigación. Se presentan antecedentes nacionales e internacionales.

Di (2018) realizó una investigación con el objetivo de analizar la gestión de las pymes argentinas y el efecto que tiene la gestión del talento internacional. El estudio utiliza principalmente una metodología cuantitativa, con un enfoque exploratorio y descriptivo. Realizo una revisión bibliográfica y un análisis de campo, utilizando dos encuestas. Los resultados fueron el 60% de los encuestados considera que la motivación es el factor principal en el liderazgo, otorgándole una puntuación del 9 al 10, mientras que el 36,7% la valora de 6 a 8 puntos. El 3,3% restante tiene una calificación potencial de 5 puntos. Además, aproximadamente el 96,7% de los participantes cree que la motivación es el factor determinante en la gestión. En conclusión, resulta fundamental contar con empleados flexibles y adaptables, con habilidades de liderazgo, para gestionar la nueva generación de talento y esforzarse por atraerlos, retenerlos, desarrollarlos y fortalecerlos en la empresa.

Saavedra (2017) desarrolló un modelo de investigación con el objetivo de orientar el desarrollo del talento y su adaptación a las estrategias organizacionales para comprender su impacto en el desempeño empresarial. El método utilizado fue mixto, es decir, cualitativo y cuantitativo, con un diseño tanto explorativo como descriptivo. A través de una encuesta realizada a 84 empresas, se encontró que el 53% de ellas consideraba que el coste y la calidad eran equivalentes, mientras que el 23% se enfocaba exclusivamente en la calidad. Además, solo el 1,5% de las empresas encuestadas creía que la ineficiencia grave era una táctica, lo que representa el doble del promedio general. En conclusión, un enfoque de gestión que recientemente ha sido dado a conocer y aceptado por la comunidad empresarial ecuatoriana es la gestión estratégica del talento. Las claras ventajas que puede ofrecer a las empresas son las que le dan su importancia.

En su estudio Montero (2021) realizó un estudio con el objetivo de analizar cómo la transformación digital afecta la gestión del talento. El método utilizado en el estudio es cuantitativo, con un diseño no experimental y descriptivo. En

conclusión, el estudio muestra la importancia de la gestión del talento para lograr el cambio organizacional y la transformación digital.

En el estudio realizado por Quevedo (2020) con el objetivo de identificar el principal motivo de la rotación de personal en Cueros Vélez SAS en Bogotá, Colombia. La metodología consistió en la aplicación de un cuestionario anónimo dirigido a los empleados de la empresa seleccionada, lo que garantiza la confiabilidad de los datos. Según la información recopilada, el 71% de los encuestados dio una respuesta negativa, mientras que el 29% respondió positivamente. El resto mencionó factores como la falta de aumentos salariales basados en el desempeño, la necesidad de ajustar los horarios de comisiones y el pago del turno de noche, entre otros, como las principales causas de la rotación de empleados. Se concluye en que la rotación de empleados se debe a los bajos salarios relacionados con las responsabilidades laborales y a un ambiente laboral desfavorable. Este estudio ofrece la oportunidad de abordar estos problemas y mejorar la relación entre los empleados y sus gerentes.

En la investigación de Zuñiga & Marin (2020) el objetivo es determinar los elementos que influyen en la rotación de empleados en las áreas operativas de Teleperformance Colombia. El método de la investigación fue cuantitativo y exploratorio. Además, se concluyó que la presión laboral y la reducción del tiempo para cubrir las vacantes pueden afectar negativamente la calidad del trabajo y crear ciclos problemáticos. Cuando los empleados renuncian o se van, las operaciones se ven incentivadas a cubrir las vacantes, pero la presión constante y las limitaciones de tiempo dificultan la búsqueda y selección completa de candidatos, creando brechas en las habilidades, el conocimiento y la cultura que la organización necesita.

En un estudio nacional realizado por Quispe & Vera (2018) se analizó la relación entre la gestión del talento humano y la rotación del personal en la empresa Marose Contratistas Generales SAC. El método empleado fue de tipo cuantitativo con un diseño no experimental y descriptivo. Se encontró una correlación significativa entre las cifras de facturación de Marose Contratistas Generales SAC y la integración del personal. Asimismo, se detectó una correlación pequeña y directa entre la supervisión de los empleados y la rotación de personal en Marose Contratistas Generales SAC, lo que indica que a medida que mejora la supervisión,

disminuye la rotación. Es importante que todas las empresas mantengan un adecuado control sobre el desempeño de sus empleados y se aseguren de que sigan las pautas e instrucciones en los procedimientos operativos y de seguridad.

El propósito principal del estudio llevado a cabo por Espinoza (2020) fue revisar los compromisos de gestión de talento humano y turismo asumidos por la empresa Chulin Hotel en la provincia de Oyon en 2019. La investigación se enfoca en un diseño descriptivo correlacional de tipo básico, con un enfoque cuantitativo. Los hallazgos revelan una relación significativa y positiva entre la gestión de talento humano y el turismo en estos negocios ($p = 0,002 \cdot 0,005$; rho de Spearman = 0,547). Se ha establecido que la gestión del talento y el sector turístico están estrechamente relacionados, lo que resalta la importancia de atraer y retener el talento en la industria hotelera.

En el año en curso, Panchillo & Salcedo (2022) llevaron a cabo un estudio para analizar si existe relación entre la gestión del talento y la rotación. Se utilizó una metodología descriptiva, no experimental y transversal, con un enfoque cuantitativo. La hipótesis muestra que el valor obtenido es 0,104 y el valor significativo es 0,522, que es mayor que 0,05. Por lo tanto, se corrobora que no existe una relación positiva entre las variables estudiadas. Debido a esto, se rechaza la hipótesis alternativa y se confirma la hipótesis nula.

El objetivo del estudio de Castellón (2019) fue analizar la relación entre la calidad del servicio logístico y la rotación del personal en una empresa de outsourcing ubicada en Lima durante el período 2015-2016. En el método se utilizó la prueba de bondad de ajuste (chi cuadrada o χ^2). Los datos indican que no hay una correlación relevante entre la gestión de empleados y la rotación de clientes. Además, las percepciones de la calidad del servicio no se vieron afectadas por la rotación de empleados, lo que sugiere que los nuevos empleados pueden adaptarse rápidamente u obtener la experiencia necesaria para evitar una escasez de reemplazos.

El estudio realizado por Cancho (2017) tuvo como objetivo investigar sobre la rotación de personal y su afectación a la productividad. La metodología de esta investigación se clasifica como cuantitativa, con un enfoque descriptivo correlacional y un diseño transversal no experimental. Los resultados de la encuesta muestran que la mayoría de los trabajadores encuestados a veces están

insatisfechos con su salario, mientras que una minoría siempre está satisfecha con su salario. Además, todos los participantes indicaron que renunciarían si se les ofreciera una oferta de trabajo de otra organización. En general, el estudio encontró que la rotación de personal no tiene un impacto significativo en la productividad.

A continuación, se presentan los conceptos teóricos fundamentales de las variables de investigación relacionadas con la gestión del talento. La teoría Y, creada por McGregor (1957), postula que los trabajadores son reconocidos como individuos con capacidades intelectuales y emocionales. Asimismo, no se limitan a repetir procesos mecánicos, sino que están enfocados en cumplir una labor conectada con sus intereses personales y profesionales, y no únicamente con el propósito de obtener un salario, como plantea la teoría X. Además, se busca que los empleados se desarrollen en entornos seguros y agradables.

También se considera que la gestión del talento humano es de suma importancia para las empresas, ya que está vinculada con las labores, funciones específicas, roles y tareas diarias que desempeña. Estas actividades deben estar enfocadas en alcanzar un incremento en los resultados de los objetivos estratégicos a través del desempeño en sus respectivos puestos dentro de la organización (McGregor, 1957).

En 1953, Donald Super desarrolló la teoría del Desarrollo de Carrera, la cual destaca la importancia de la autodeterminación, la capacidad de adaptación y la planificación a largo plazo. Esta teoría ayuda a comprender cómo las empresas pueden apoyar el progreso y desarrollo profesional de sus trabajadores, según lo expuesto por (Castellano, 2007) . En 1964, Victor H. Vroom creó la Teoría de las Expectativas tras investigar las motivaciones que afectan la toma de decisiones. Esta teoría es de gran relevancia en el campo de la gestión, según lo indicado por (Consultores, 2018).

Según Vallejo (2015), la variables gestión del talento humano incluye un conjunto de políticas y procedimientos indispensables para manejar los aspectos vinculados al personal, tales como el reclutamiento, la selección, la capacitación, la compensación y la evaluación del rendimiento.

Chiavenato (2020) ofrecen varias pautas para evaluar la gestión del talento humanos de una empresa, entre las cuales la atracción de talento es una dimensión clave que mide la capacidad de una organización para atraer y retener

profesionales bien capacitados que contribuyan al crecimiento y éxito de la empresa. Las ferias de empleo atraen a candidatos potenciales de diversas formas, mientras que el área de recursos humanos es responsable de investigar y evaluar a los candidatos y seleccionar sólo a aquellos que cumplan con los criterios de selección. Además, la calidad de vida laboral se refiere al bienestar general y la salud de los empleados en el lugar de trabajo.

Según Vallejo (2015), el salario es la remuneración que una persona recibe por su trabajo en una empresa, a cambio de dinero, que representa un medio de intercambio. Los empleados se comprometen a aportar su esfuerzo, conocimiento y tiempo para llevar a cabo las tareas diarias y cumplir con los niveles de rendimiento establecidos por la empresa.

Según Chiavenato (2020) el desarrollo personal implica identificar y aprovechar el verdadero potencial de los individuos, descubriendo sus talentos ocultos y su creatividad. Los indicadores relevantes incluyen la capacitación de recursos humanos, que es un método para aumentar la eficiencia de los trabajadores y maximizar su contribución al logro de las metas organizacionales; el desarrollo profesional, que es un método organizado y progresivo para ayudar a los empleados a asumir una mayor responsabilidad en su preparación laboral futura; y el enfoque de la empresa hacia el cambio, que incluye el desarrollo organizacional a través del crecimiento empresarial.

Aquí se presenta el fundamento teórico de la variable de investigación sobre la rotación de empleados. Richard Mowday, investigador en 1979, introdujo varias teorías científicas sobre esta variable. Se cree que un desequilibrio percibido en el intercambio podría ser el motivo de la (Alvarez et al., 2014) En 1963, J. Stacy Adams creó la teoría de la equidad, que propone que la percepción de injusticia dentro de una organización puede conducir a la rotación. Mientras tanto, la teoría del ajuste persona-organización, desarrollada por Benjamín Schneider en 1987, sugiere que la falta de alineación adecuada entre un individuo y la organización también puede resultar en una alta rotación (Estefanía, 2016).

Posteriormente, la variable se conceptualiza de acuerdo con Chiavenato (2020) este resultado se debe a la partida de ciertos empleados y la llegada de nuevos para ocupar sus puestos de trabajo.

Se han utilizado diversas dimensiones para evaluar la rotación interna de personal. Sin embargo, es importante mencionar que estas medidas no tienen ninguna relación con las partículas subatómicas ni con su interacción con las fuerzas naturales fundamentales, conceptos propios de la física. Es fundamental recordar que la rotación de empleados se refiere a la partida de ciertos empleados y la llegada de nuevos trabajadores dentro de una organización.

Según Álvarez et al., (2020) a continuación se presentan tres indicadores que permiten evaluar distintos aspectos de una organización. El primero es el Indicador de Transferencia de Puestos o Departamentos, el cual mide la eficiencia de los procesos de transferencia de empleados. El segundo es el indicador de Desarrollo del Talento, que evalúa el progreso y avance de los empleados. El tercero es la Potencialidad, una herramienta de análisis que permite evaluar el potencial de una entidad para mejorar su desempeño en el futuro. Finalmente, se proporciona un resumen de las fuentes de estos indicadores.

(2020) llevó a cabo una investigación sobre la segunda dimensión, la cual se enfoca en el estudio de la rotación externa en diversos campos como la física, ingeniería y biomecánica. Esta dimensión se divide en tres indicadores. El cambio organizacional proporciona un enfoque estructurado para comprender y gestionar los procesos de cambio en las organizaciones. Es una referencia en planificación y desarrollo.

En la tercera dimensión Torres (2020) se centra en los factores internos que ayudan a identificar oportunidades de mejora y en métodos desarrollados más eficaces para retener a los empleados. Esta dimensión se divide en tres indicadores. El primero es la política salarial, que se refiere a las decisiones que toma la organización en relación con la remuneración de sus empleados. Según Chiavenato (2020) la política de beneficios laborales en las empresas implica la evaluación y administración de los programas de beneficios, mientras que el clima organizacional se enfoca en la medición y administración del ambiente de trabajo en una compañía. Álvarez et al (2020) menciona varias herramientas y tecnologías que pueden facilitar la evaluación del desempeño, como las plataformas en línea para retroalimentación, las encuestas de 360 grados y los sistemas de seguimiento de desempeño en tiempo real.

Según Torres (2020b) la cuarta dimensión de la rotación de causas externas se refiere a la cantidad de empleados que abandonan una empresa por razones ajenas a ella. Esta medida está compuesta por cuatro indicadores: los motivos personales, que incluyen el número de empleados que abandonan la empresa por factores externos como jubilación, traslado o enfermedad; el mercado laboral, que se refiere al conjunto de oportunidades y necesidades de empleo disponibles en un momento y lugar determinado, incluyendo información sobre el nivel de despido de empleados por motivos personales, el salario máximo que se aplica a un empleado, compensación financiera por el trabajo, y la satisfacción laboral que se relaciona con el bienestar y la felicidad de los colaboradores en su trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.3.1. Tipo de investigación

En la investigación se utilizó tipo aplicada, Gerena (2020) indica que es esencial para el triunfo de cualquier compañía ya que permite obtener información más precisa y lograr resultados efectivos en todas las etapas y fases de su funcionamiento. El propósito de este estudio fue perfeccionar la comprensión de las variables involucradas.

3.3.2. Diseño de investigación

El diseño del estudio es no experimental, el cual no implica el control ni la manipulación de las variables de estudio, ya que los participantes fueron evaluados en su entorno natural sin modificar las condiciones (Arias et al., 2022).

Este estudio se considera de corte transversal y descriptivo, ya que la información se recopila de manera simultánea. Los estudios descriptivos son de gran importancia, ya que proporcionan la información necesaria para investigaciones posteriores, como los estudios explicativos, que buscan lograr una comprensión más profunda y establecer una base sólida. Por lo tanto, este tipo de estudios no requiere un control continuo (Manterola et al., 2019).

El enfoque es correlacional porque busca analizar varias variables al mismo tiempo sin establecer una relación de causa y efecto. Este método reconoce la complejidad de las relaciones causales, que pueden involucrar múltiples variables, por lo que se necesitan más investigaciones para comprenderlas mejor (Rios, 2017).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión del talento humano

- **Definición conceptual:** la variable gestión del talento humano incluye un conjunto de políticas y procedimientos indispensables para manejar los aspectos vinculados al personal, tales como el reclutamiento, la selección, la capacitación, la compensación y la evaluación del rendimiento (Vallejo, 2015).

- **Definición Operacional:** En la evaluación de esta variable se consideran tres factores: atracción, retención y desarrollo de talento.
- **Indicadores:** Para evaluar las variables de la gestión del talento humano se utiliza los siguientes componentes: proceso de contratación, contratación, clima laboral, cultura organizacional, planificación, evaluación del desempeño, compensación, planes de incentivos, beneficios, capacitación, desarrollo profesional y desarrollo organizacional. Todos estos factores contribuyen al desarrollo profesional.
- **Escala de medición:** Ordinal.

Variable 2:

Definición conceptual: Según Chiavenato (2020), La rotación de personal ocurre cuando algunos empleados deciden dejar la empresa y son sustituidos por nuevos trabajadores. Se han tenido en cuenta las distintas dimensiones de este fenómeno.

- **Definición Operacional:** Las variables de rotación se evaluarán mediante cuatro dimensiones: rotación interna, rotación externa, causas internas y causas externas. Para lograr este objetivo, es necesaria una evaluación mediante preguntas que revelen las dimensiones de las variables investigadas.
- **Indicadores:** La transferencia entre puestos o unidades estructurales, el desarrollo de los empleados, las habilidades y el potencial, los cambios organizacionales, los conflictos laborales, los resultados deficientes, las oportunidades de mejora, el clima organizacional, la evaluación del desempeño, la motivación individual, el mercado laboral, el desarrollo profesional y el aumento salarial se utilizan como indicadores de Calcular las variables de rotación.
- **Escala de medición:** Ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.3. Población:

La organización ITCM de Pasco fue elegida para participar en la recolección de datos, según Ojeda (2020) la organización ITCM en Pasco fue seleccionada como una de las entidades o grupos de personas involucrados en la recopilación de datos. Un total de 30 empleados de la organización ITCM tuvieron pleno acceso a este estudio.

Criterios de inclusión: En el estudio se consideró la participación de todo el personal, ya que se descubrió que los departamentos administrativos y operativos son los que tienen las tasas más elevadas de rotación de empleados.

Criterios de exclusión: El estudio tomó en cuenta la participación de todos los trabajadores, ya que los departamentos de administración y operaciones tienen las mayores tasas de rotación de personal.

3.3.4. Muestra

Según Ojeda (2020), este grupo, aunque pequeño, comparte características similares. La investigación concluyó que la población era homogénea debido a que número total de empleados visitados.

3.3.5. Muestreo

Se utilizará un método de selección de muestras no aleatorio que permitirá elegir las muestras de manera intencional o basada en un criterio preestablecido, según lo indicado por (Niño, 2019).

3.3.6. Unidad de análisis

Trabajadores de la empresa ITCM de la ciudad de Pasco.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se utilizó la encuesta, tal como lo indican López & Fachelli (2015), es método mediante el cual el investigador recopila información precisa de los individuos. Las preguntas se formulan siguiendo un orden específico y las opciones de respuestas

están predeterminadas, lo que garantiza la obtención de información fiable.

Instrumento

Se utilizo dos escalas tipo Likert, realizado por Panchillo y Salcedo, Tatiana Dicho, el cual consta de 39 ítems que evalúan tanto la gestión (18 ítems) como la rotación (21 ítems). Una encuesta es un grupo de interrogantes diseñadas para evaluar una o varias variables (López & Fachelli, 2015).

Validez

Se realiza una evaluación del material presentado y se contrastan los indicadores con las preguntas o elementos que evalúan las variables correspondientes. De este modo, se establece la validez como el nivel en el cual una prueba es diseñada, elaborada y aplicada de manera que mida lo que se busca medir (Moreno, 2017). La recopilación de datos es comúnmente realizada mediante el uso de cuestionarios, los cuales contienen preguntas relacionadas con una o varias variables que se desean evaluar (López & Fachelli, 2015). Los instrumentos empleados fueron validados (anexo 5).

Confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento se determina por su mantenerse estable y consistente a largo tiempo, lo que implica reducir al mínimo los errores aleatorios y sistemáticos. La confiabilidad es un requisito fundamental para que el instrumento sea válido, ya que, si no es confiable, no puede considerarse válido. Por lo tanto, para garantizar la confiabilidad del instrumento, se requiere que los valores de consistencia de los elementos sean iguales o superiores a 0,70 (Hernández et al., 2010). Además, se utilizaron instrumentos validados para garantizar la fiabilidad y la ficha técnica se encuentra en el anexo 3

3.5. Procedimientos

La elevada cantidad de empleados que abandonan ITCM SRL está afectando de manera negativa a los proyectos y la productividad de la organización. Debido a esto, es esencial conocer las causas que llevan a los trabajadores a renunciar. Después de analizar los costos y el presupuesto, se ha determinado que

contratar nuevos empleados no es una opción rentable, por lo que se ha optado por invertir en la contratación de nuevos trabajadores.

Se ha detectado la problemática y se ha justificado de manera científica, lo que ha permitido desarrollar una herramienta adecuada para recolectar los datos necesarios y alcanzar los objetivos establecidos. Para identificar las causas reales del problema, se han recopilado datos con la participación de todos los empleados, quienes han recibido encuestas y se han comprometido a responderlas con honestidad. El dispositivo ha sido diseñado para recolectar y validar de manera adecuada la confiabilidad de los datos, distribuyendo treinta cuestionarios a los empleados para su recolección y procesamiento.

3.6. Método de análisis de datos

El estudio se realizó utilizando una estructura metodológica que incorporó el método descriptivo con el propósito de obtener una visión clara y completa del tema de investigación. Para lograr esto, se utilizaron frecuencias y porcentajes (Espinoza et al., 2020). Además, se emplearon métodos inferenciales para recopilar datos específicos de una muestra y así poder extraer conclusiones o hipótesis sobre la población en general (Ortiz, 2018). En el estudio, se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para evaluar la distribución de los datos y determinar el coeficiente de correlación a utilizar. Se encontró que el coeficiente de correlación de Spearman fue el más adecuado, ya que los resultados indicaron que los datos no seguían una distribución normal, con un valor menor a 0.05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis (resultados de la prueba de normalidad anexo 8).

3.7. Aspectos éticos

En la investigación, seguimos los principios éticos de la Universidad César Vallejo, los cuales garantizan la autonomía de los participantes para que puedan elegir libremente participar o retirarse en cualquier momento. Además, nos esforzamos por promover el bienestar y beneficio de nuestros miembros a través del principio de caridad. Valoramos la integridad humana y reconocemos el mérito de cada individuo, independientemente de su procedencia, estatus social, raza, género, cosmovisión, cultura u otras características. Aplicamos los principios de equidad, tratamos a todos los participantes de manera justa, no excluimos a ningún

participante y promovemos el desarrollo de las mejores investigaciones (Universidad Cesar Vallejo, 2020). También utilizamos el estilo APA 7ma para garantizar una referencia adecuada de cada texto complementario. La adherencia a estos principios es fundamental para nuestra investigación.

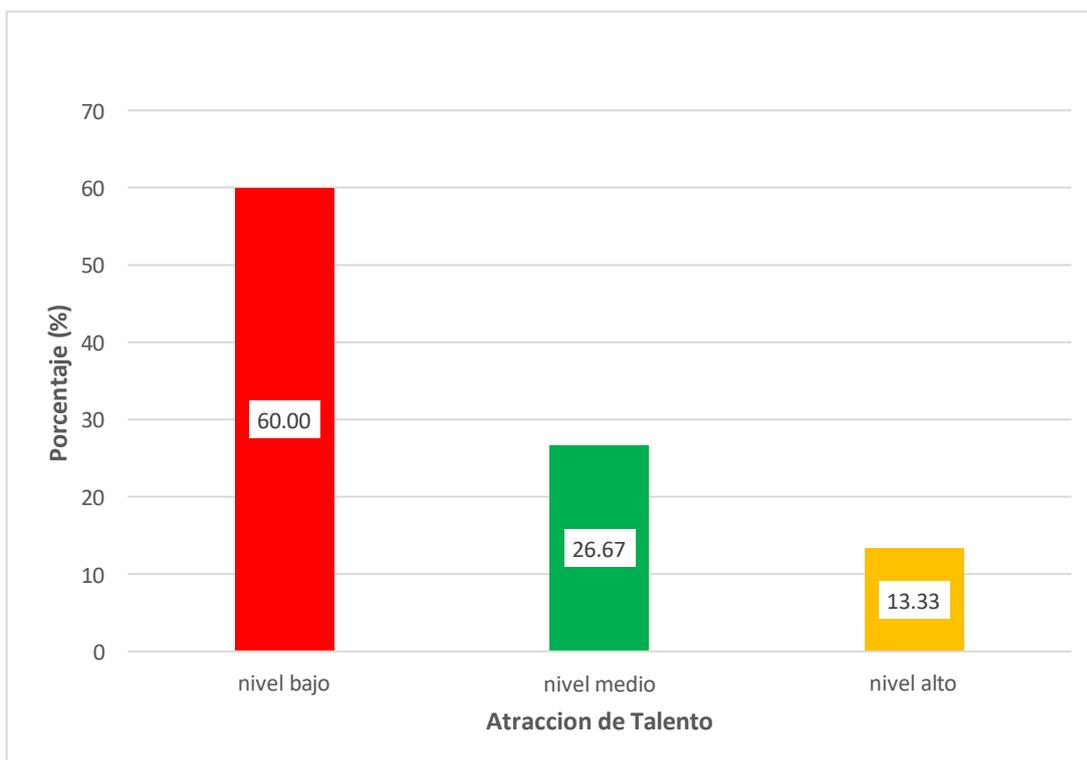
Según el estudio, el liderazgo es un recurso valioso para detectar problemas y hallar soluciones que favorezcan a la organización. Estos descubrimientos pueden resultar útiles para futuras investigaciones relacionadas con los temas abordados. Mencionando el objetivo de la investigación no es perjudicar a la unidad, sino brindar información relevante acerca de las percepciones de los colaboradores que pueda ser transmitida posteriormente.

IV. RESULTADOS

La presente tesis muestra los hallazgos obtenidos tras la recolección de datos de las variables estudiadas, las cuales están relacionadas con los objetivos establecidos por SO1.

Figura 1

Nivel de Atracción de talento en de la empresa ITCM S.R.L. - Pasco 2023



Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores de la empresa ITCM S.R.L.

Interpretación:

Según la figura 1, se observa que del 100% (30) colaboradores el 60% (18) optó por el nivel bajo, mientras que el 26,67% (8 personas) el nivel medio y el 13,33% (4 personas) el nivel alto.

Figura 2

Nivel de comprometer talentos en de la empresa ITCM S.R.L. - Pasco 2023.

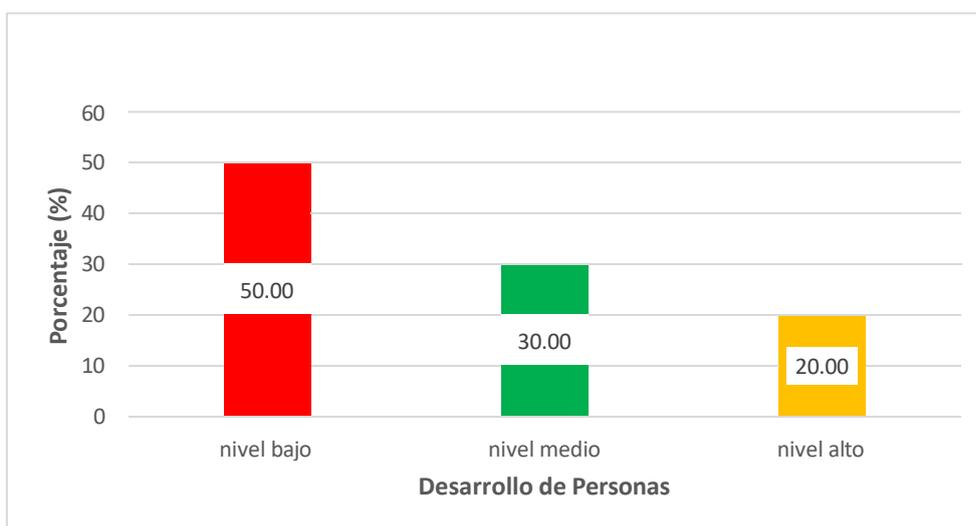


Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores de la empresa ITCM S.R.L.

Interpretación: Según la figura 2, se observa que del 100% (30) colaboradores el 70% (21) optó por el nivel bajo, mientras que el 20% (6 personas) el nivel medio y el 10% (3 personas) el nivel alto.

Figura 3

Nivel actual del desarrollo de talentos en la empresa ITCM S.R.L. - Pasco 2023

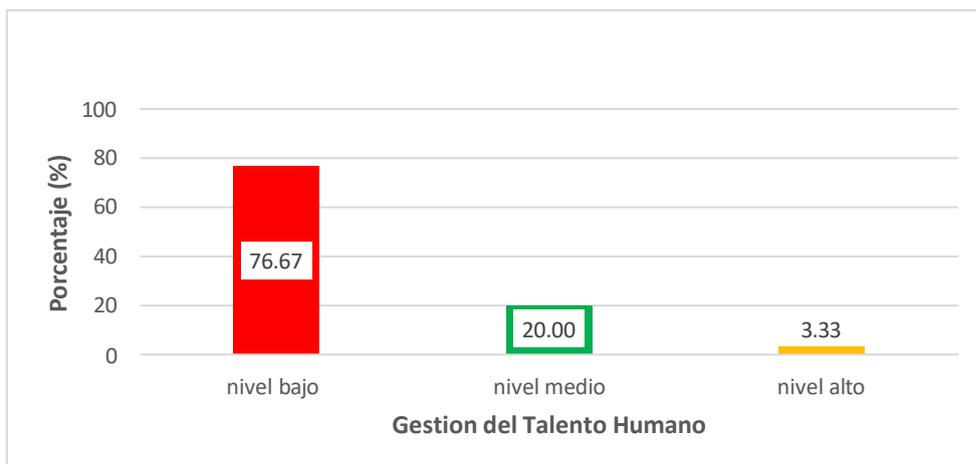


Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores de la empresa ITCM S.R.L.

Interpretación: Según la figura 3, se observa que del 100% (30) colaboradores el 50% (15) optó por el nivel bajo, mientras que el 30% (9 personas) el nivel medio y el 20% (6 personas) el nivel alto.

Figura 4

Nivel de la gestión de talentos en de la empresa ITCM S.R.L. - Pasco 2023



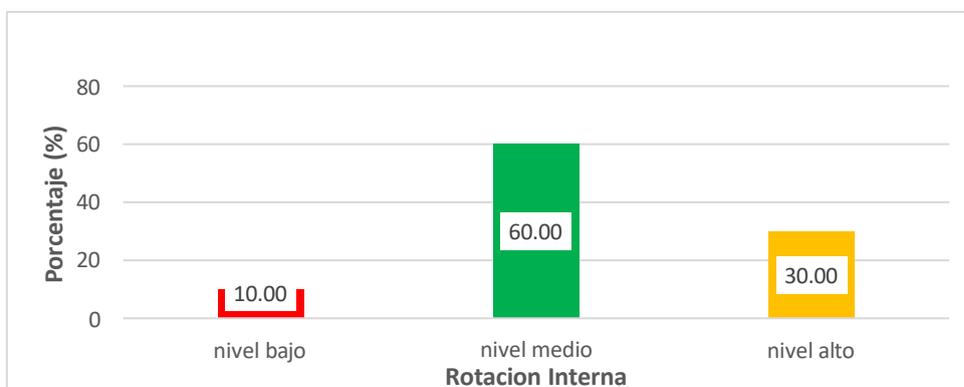
Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores de la empresa ITCM S.R.L.

Interpretación: Según la figura 4, se observa que del 100% (30) colaboradores el 76.67% (23) optó por el nivel bajo, mientras que el 20% (6 personas) el nivel medio y el 3.33% (1 personas) el nivel alto.

OE2:

Figura 5

Nivel de rotación interna de la empresa ITCM S.R.L. - Pasco 2023

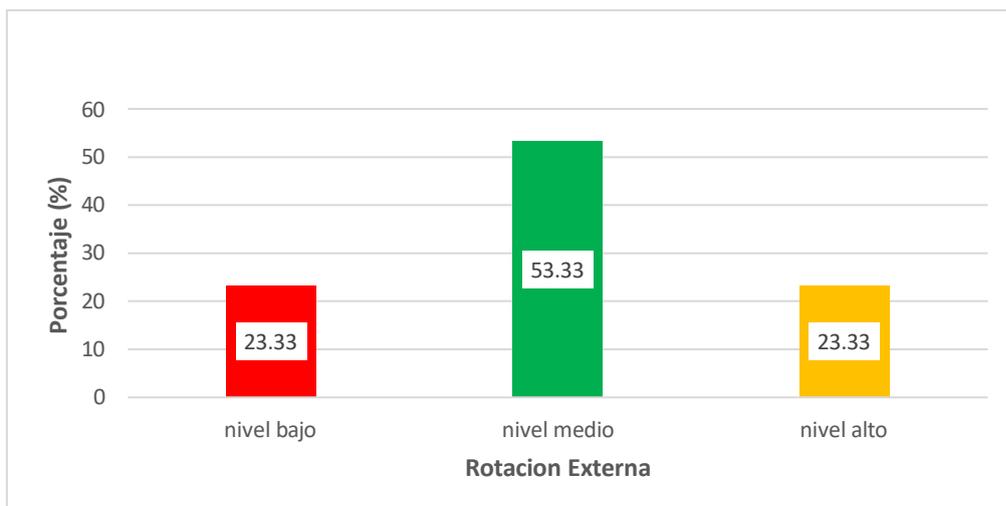


Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores de la empresa ITCM S.R.L.

Interpretación: Según la figura 5, se observa que del 100% (30) colaboradores el 60% (18) optó por el nivel medio, mientras que el 30% (9 personas) el nivel alto y el 10% (3 personas) el nivel bajo. Estas decisiones se basan en la dimensión de rotación interna.

Figura 6

Nivel de rotación externa de la empresa ITCM S.R.L. - Pasco 2023

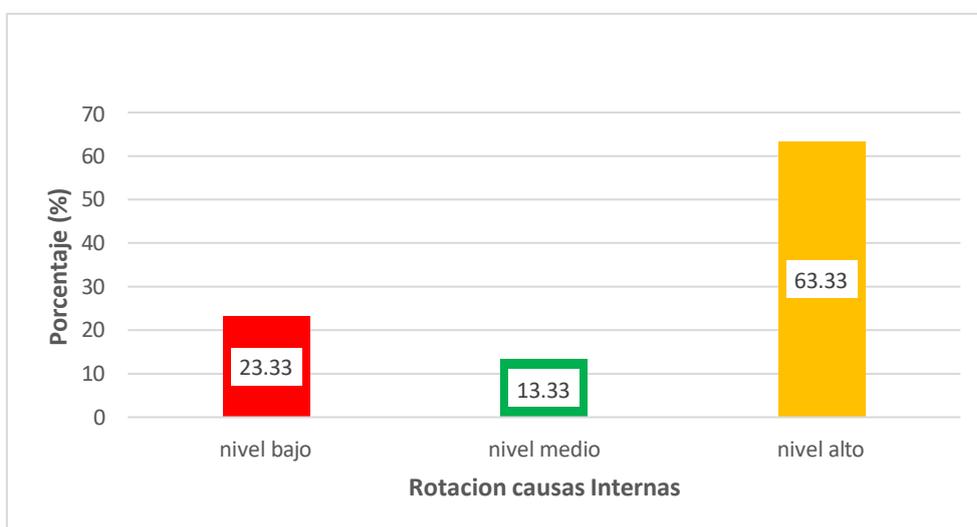


Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores de la empresa ITCM S.R.L.

Interpretación: Según la figura 6, se observa que del 100% (30) colaboradores el 53.33% (16) optó por el nivel medio, mientras que el 23.33% (7 personas) el nivel alto y el 23.33% (7 personas) el nivel bajo. Estas elecciones se basaron en la dimensión de rotación externa.

Figura 7

Nivel de rotación causas internas de la empresa ITCM S.R.L. - Pasco 2023

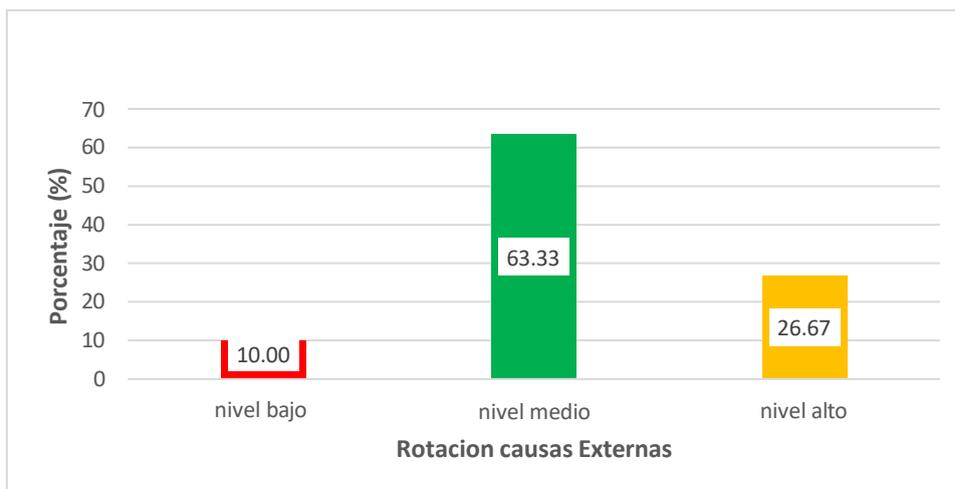


Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores de la empresa ITCM S.R.L..

Interpretación: Según la figura 7, se observa que del 100% (30) colaboradores el 63.33% (19) optó por el nivel alto, mientras que el 23.33% (7 personas) el nivel bajo y el 13.33% (4 personas) el nivel medio. Es relevante destacar que estas preferencias están influenciadas por factores externos de rotación.

Figura 8

Nivel de rotación causas externa de la empresa ITCM S.R.L. - Pasco 2023.

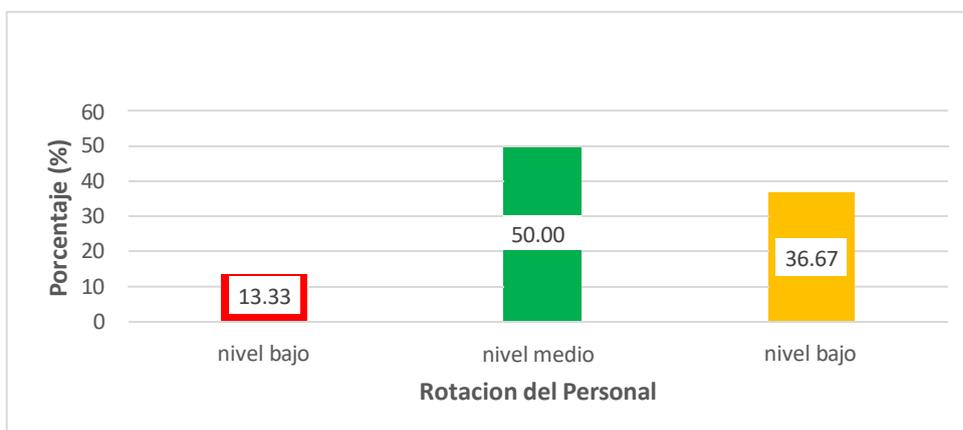


Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores de la empresa ITCM S.R.L.

Interpretación: Según la figura 8, se observa que del 100% (30) colaboradores el 63.33% (19) optó por el nivel medio, mientras que el 26.67% (7 personas) el nivel alto y el 10 % (4 personas) el nivel bajo. Estos resultados se basan en la dimensión de rotación por causas externas.

Figura 9

Nivel de rotación del personal de la empresa ITCM S.R.L. - Pasco 2023.



Fuente: Instrumento aplicado a los colaboradores de la empresa ITCM S.R.L.

Interpretación: Según la figura 9, se observa que del 100% (30) colaboradores el 50% (15) optó por el nivel medio, mientras que el 36.67% (11 personas) el nivel alto y el 13.33 % (4 personas) el nivel bajo. Es importante mencionar que estas preferencias se basan en la dimensión interna de las causas.

Objetivo 3. Describir el nivel de relaciones.

Hipótesis específica 1

H1 Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la rotación interna de la empresa ITCM S.R.L. - Pasco 2023

Tabla 1

Correlación gestión de talento humano y rotación interno

			Correlaciones	
			Gestión del Talento Humano	Rotación Interna del Personal
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1.000	-0.232
		Sig. (bilateral)	.	0.218
		N	30	30
	Rotación Interna del Personal	Coeficiente de correlación	-0.232	1.000
		Sig. (bilateral)	0.218	.
		N	30	30

Fuente: Datos obtenidos del programa de SPSS.

Interpretación: En la Tabla 1 Se ha demostrado que no existe un vínculo causal entre la rotación interna de empleados y la gestión del talento humano. Nuestra hipótesis nula está respaldada por el valor de significancia de (0.218).

Hipótesis específica 2

H1 Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la rotación externa en la empresa ITCM S.R.L. - Pasco 2023

Tabla 2

Correlación gestión de talento humano y rotación externa

			Gestión del Talento Humano	Rotación Externa del Personal
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000	0.117
		N	30	30
	Rotación Externa del Personal	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	0.117	1.000
		N	30	30

Fuentes: Datos obtenidos del programa del SPSS.

Interpretación: En el cuadro presentado, no existe una relación sustancial entre la gestión y las rotaciones externas. Los valores de P y Rho son 0,540 y 0.117, respectivamente, lo que indica una correlación negativa débil. Por tanto, se confirma la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

H1 Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y las causas internas en la empresa ITCM S.R.L. - Pasco 2023

Tabla 3

Correlación gestión de talento humano y rotación causas interna

			Gestión del Talento Humano	Rotación causas Internas
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1.000	-0.036
		Sig. (bilateral)	.	0.851
		N	30	30
	Rotación causas Internas	Coeficiente de correlación	-0.036	1.000
		Sig. (bilateral)	0.851	.
		N	30	30

Fuentes: Datos obtenidos del programa SPSS.

Interpretación: En el cuadro 3 los resultados de nuestro estudio indica que no existe una relación significativa entre la gestión de personal y la rotación causas interna. Los valores de P y Rho son 0,851 y -0,036, respectivamente, lo que indica una correlación negativa débil. Por tanto, se valida la hipótesis nula.

Objetivo Prueba de Hipótesis General

H1 Existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la rotación del personal de la empresa ITCM S.R.L. - Pasco 2023

Tabla 4

Correlación gestión de talento humano y rotación del personal

			Correlaciones	
			Gestión del Talento Humano	Rotación del Personal ITCM
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1.000	-0.096
		Sig. (bilateral)	.	0.615
		N	30	30
	Rotación del Personal ITCM	Coeficiente de correlación	-0.096	1.000
		Sig. (bilateral)	0.615	.
		N	30	30

Fuentes: Datos obtenidos del programa SPSS.

Interpretación: Según nuestros resultados estadísticos que muestra la Tabla 4, se concluye que ITCM Pasco 2023 no tiene una relación significativa de la gestión del talento humano y la rotación de trabajadores. El valor de 0,615 no es estadísticamente significativo y el coeficiente de correlación es -0,096, señala una correlación negativa y una mala remuneración. Por consiguiente, se confirma la hipótesis nula, Esto nos dice que no existe una relación directa entre la rotación de empleados y la gestión del talento del humano.

V. DISCUSIÓN

Se evalúan y comparan estudios de gestión del talento humanos y rotación, teniendo en cuenta los estudios previos a nivel nacional e internacional. También se identifican los fundamentos teóricos y conceptos utilizados en la investigación específica.

Luego de llevar a cabo el análisis de acuerdo con la Hipótesis 1, se concluye que no hay una correlación positiva entre la gestión del talento y la rotación interna. Los resultados obtenidos indican una evaluación negativa con un valor medio de -0,232 y un valor de significancia de 0,218, lo que lleva a rechazar la hipótesis alternativa y aceptar la hipótesis nula. Estos resultados son coherentes con los presentados por (Cancho, 2017), De acuerdo con el estudio realizado, se encontró una correlación negativa muy baja de -0.060, lo que lleva a rechazar la hipótesis alternativa y aceptar la hipótesis nula. Según los resultados del estudio de (2019) aceptar la hipótesis nula puede llevar a una conclusión con una significancia mayor a 0.05, lo que sugiere que no hay evidencia de una correlación entre los factores de rotación de empleados y la productividad.

Hipótesis 2 los resultados indican que no se observa una correlación positiva entre la gestión del talento humanos y las rotaciones externas. Existe una correlación negativa muy débil de -0.117, la cual no resultó significativa con un nivel de 0,637. En consecuencia, se descarta la hipótesis alternativa y se valida la hipótesis nula. Estos hallazgos respaldan la sugerencia planteada por Cancho (2017), donde se sugiere que la rotación laboral puede ser influenciada por factores externos y decisiones personales, como la búsqueda de mejores oportunidades laborales. En consecuencia, no es posible establecer una correlación directa entre estas dos variables. Además, los resultados obtenidos por Vasquez et al (2022) respaldan la idea de que no hay una correlación entre la motivación de los empleados y la rotación de personal. En consecuencia, se acepta la hipótesis nula planteada en el estudio.

Los autores sostienen que es esencial brindar a los empleados las habilidades y herramientas adecuadas para que puedan comprometerse plenamente con la organización, comprender su propósito y objetivos. Esto está en

línea con la teoría de (Maslow, 2008) la cual afirma que las necesidades básicas de una persona tienen un gran impacto en su comportamiento, siendo una de las más importantes la necesidad física. Las herramientas, materiales y equipos de protección personal necesarios deben estar accesibles en el lugar de trabajo para satisfacer esta demanda. Además, es crucial seguir las normas de seguridad e implementar los protocolos y procedimientos adecuados de seguridad y salud ocupacional para cada tarea única y trabajo peligroso en su negocio. El bienestar y el desempeño de los empleados mejoran cuando se sienten valorados y seguros en el trabajo.

Durante una transmisión en vivo, es esencial tener en cuenta las posibles amenazas que puedan surgir. Las empresas suelen organizar eventos y reuniones con el objetivo de crear un ambiente laboral agradable, promoviendo la empatía entre los empleados y satisfaciendo sus necesidades sociales. Es importante reconocer los logros de los empleados para que se sientan valorados y motivados a seguir progresando en sus carreras. Cuando los empleados alcanzan sus metas, se sienten valorados y apreciados por sus superiores, lo que contribuye a su motivación y compromiso con la empresa. Brindamos capacitación, cursos y oportunidades profesionales dentro de la organización con el fin de cumplir con la demanda.

La tercera hipótesis específica. La media obtenida fue de 0,021 y la significancia de 0,896, lo que supera el valor de 0,05. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis alternativa y se confirma la hipótesis nula. En este estudio se evaluaron diversos factores, como el nivel salarial, el personal capacitado, el ambiente laboral, el cumplimiento de contratos, el cumplimiento de entregas y la velocidad de atención al cliente, y se compararon con estudios previos” realizados por(2019), concluyó que la alta rotación de empleados no tiene relación con la calidad del servicio, mientras que Pantoja et al (2021) Dado que el coeficiente de correlación obtenido fue de 0,258 concluyeron que no existe correlación y es positiva, pero es débil y no alcanza un nivel significativo (p 0,05).

Según Consultores (2018) en la teoría expectativas enfatiza en es importante considerar las necesidades y expectativas de los trabajadores al planificar el trabajo

con el propósito de aumentar la eficiencia y el rendimiento, y reducir el ausentismo y la rotación del personal. Por lo tanto, las organizaciones deben fomentar el comportamiento apropiado de los empleados y recompensarlos en consecuencia. Es importante que los empleados comprendan que realizar las tareas correctamente es esencial para lograr altos niveles de desempeño.

En la hipótesis general el resultado es el coeficiente rho de Spearman (0,615) demuestra que no existe mucha correlación favorable entre la rotación laboral y la gestión del talento. Estos resultados difieren del estudio realizado por (Castillón, 2019), quien afirma que el ambiente laboral puede volverse hostil debido a las condiciones de trabajo, y que la rotación no depende únicamente del salario o las habilidades de los empleados. Por lo tanto, es importante analizar el clima laboral y la motivación como factores que pueden reducir la rotación en la empresa.

La administración y compensación de los colaboradores en diferentes entornos laborales se basa en las teorías X e Y de McGregor (1957). En teoría X, la teoría Y en contraste se centra en empleados que buscan no solo una remuneración económica, sino también satisfacción en su empleo.

VI. CONCLUSIONES

El diseño seguro que se usó para llegar a las metas planteadas del trabajo de investigación, analizando estadísticamente y revisando los resultados se pueden dar las siguientes conclusiones:

1. Al analizar el objetivo general, se encontró una relación muy débil y negativa, ($\rho = -0.096$) entre la gestión del talento humano y la rotación del personal en la empresa ITCM. Por lo tanto, no se puede afirmar que exista una relación significativa entre ambas variables, donde se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula.
2. Evaluando el primero objetivo, la relación entre la gestión del talento humano y la rotación interna del personal es negativa y débil, ($\rho = -0.232$). Esto sugiere que, aunque existe cierta relación entre las variables, la gestión de talento humano no está fuertemente relacionada con la rotación interna del personal.
3. El segundo objetivo específicos. La correlación entre la gestión del talento humano y la rotación externa del personal es positiva y muy débil, ($\rho = 0.117$). La gestión del talento humano no parece tener un impacto significativo en la rotación externa del personal. En consecuencia, la hipótesis nula es considerado valida mientras que se descarta la hipótesis alternativa.
4. Como tercer objetivo la relación entre gestión del talento humano y la rotación de causas internas es muy débil y negativa, ($\rho = -0.036$). Este sugiere que no hay una relación significativa entre ambas variables. La gestión del talento humano no parece estar relacionado con las causas internas de la rotación del personal en la empresa.

VII. RECOMENDACIONES

1. Los trabajadores de la empresa de estudio tendrán acceso a los resultados últimos de las investigaciones en gestión de personal y disminuirá la rotación de personal.
2. La compañía ITCM S.R.L. está interesada en encontrar maneras de retener a sus empleados para mejorar su productividad, motivación y compromiso, y así alinearlos con los objetivos de la empresa.
3. Se sugiere identificar las áreas que requieren mejoras para lograr una implementación efectiva por parte del departamento de Recursos Humanos. Según Idalberto Chiavenato, la rotación de personal tiene un impacto significativo en las empresas, ya que los empleados pueden optar por dejar la organización debido a diversas razones, tanto internas como externas
4. Se recomienda realizar ajustes en el entorno laboral, la compensación, la estructura de los puestos y las políticas de trabajo de ITCM S.R.L. con el objetivo de disminuir la tasa actual de rotación de personal. Para alcanzar este objetivo, se puede emplear una fórmula que calcule el porcentaje de facturación de la empresa.
5. Se sugiere tener en relación a la teoría de Maslow para tener en cuenta las necesidades de los empleados, desde las más básicas hasta las de autorrealización. Para ello, se pueden proporcionar equipos de protección personal adecuados, oportunidades de crecimiento y trayectorias profesionales que permitan alcanzar el nivel final de la pirámide. De esta manera, los empleados pueden sentirse motivados y satisfechos, lo que se traduce en una mayor productividad. Por tanto, “es importante que las empresas reconozcan y atiendan las necesidades de sus empleados para lograr su satisfacción y compromiso”.
6. Es esencial mantener a los empleados informados sobre las condiciones laborales y salariales en ITCM para garantizar que cumplan con las expectativas de los candidatos. De esta manera, se previene que los nuevos empleados abandonen su trabajo temprano debido a la falta de cumplimiento de sus expectativas, lo que ayuda a reducir la rotación de empleados.

REFERENCIAS

- Alvarez, D., Castro Casal, C., & Vila Vázquez, G. (2014). Actitudes y engagement en el trabajo como antecedentes del comportamiento altruista. *Revista Venezolana de Gerencia*, 19(65). <https://doi.org/10.31876/revista.v19i65.11250>
- Alvarez, Fernández, M. D., Arredondo, M., Ramirez Manjarrez, N. I., & Ruiz, V. (2020). *Rotacion del Personal ¿Qué es y cómo combatirla?* https://www.researchgate.net/publication/353023868_rotacion_de_personal_Que_es_y_como_combatirla
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T., & Vasquez, M. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para desarrollar un proyecto de tesis* (1.^a ed.). Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Cancho, C. (2017). *La Rotacion del Personal y la productividad en la empresa sociedad minera corona S.A. - unidad minera Yauricocha, 2017.* https://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/800/047_41896_070T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carhuapoma, Y. A. (2019). *Factores de la rotación de personal y su relación con la productividad de la Empresa "Sef Peru Holding 2019* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60073>
- Castellano, M. E. (2007). Efectos de talleres de madurez vocacional para estudiantes del primer año del ciclo diversificado. *Educere*, 11(39), 691-698.
- Castillón, R. (2019). *Rotación de personal y la calidad del servicio logístico en la empresa de tercerización SLI SAC* [Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/10408>
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones* (P. Mascaró Sacristán, Trad.; Quinta edición revisada y aumentada). McGrawHill. <https://www.ebooks7-24.com:443/?il=9350>
- Consultores, A. (2018, abril 26). *Teoría de las Expectativas de Vroom* -. <https://www.aiteco.com/teoria-de-las-expectativas/>

- Di, G. (2018). *Gestión del talento y liderazgo Ideas para la mejora en Pymes Argentinas* [Thesis, Universidad de Palermo]. <https://dspace.palermo.edu:8443/xmlui/handle/10226/2117>
- Díaz, G., & Quintana, M. D. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*, 22(1), 29-48.
- Espinoza, E., Ocampo, R. de L. S., Gómez, V. J. G., & Torres, E. O. V. (2020). La metodología cooperativa para el aprendizaje. Universidad técnica de Machala. *PUBLICACIONES*, 50(2), 2. <https://doi.org/10.30827/publicaciones.v50i2.13942>
- Espinoza, J. A. (2020). *Gestión del talento humano y turismo en las empresas hoteleras de Ahora Churín, 2019* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/49282>
- Estefanía, Y. C. D. (2016). *Estudio descriptivo de la motivación del personal de Sefardi CIA. LTDA, con la base en la teoría de las expectativas y teoría de la equidad*. <http://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/16847>
- Gerena. (2020). *Investigación Aplicada*. calameo.com. <https://www.calameo.com/read/004243589cb44e615e1ef>
- Hernández, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5a ed). McGraw-Hill. https://www.academia.edu/20792455/Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n_5ta_edici%C3%B3n_Roberto_Hern%C3%A1ndez_Sampieri
- Lipa, S. L. (2020). *Factores de rotación de personal en Latinoamérica*. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20500.14082/16001>
- López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. <http://tecnicasavanzadas sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/156/2020/08/A04.02-Roldan-y-Fachelli.-Cap-3.6-Analisis-de-Tablas-de-Contingencia-1.pdf>
- Manterola, C., Quiroz Sievers, G., Salazar, P., & García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30, 36-49. <https://doi.org/10.1016/j.rmcl.2018.11.005>

- Maslow, A. H. (2008). *Motivación y personalidad*. Ediciones Díaz de Santos.
<https://batalloso.com/wp-content/uploads/2021/09/Maslow-Abraham-Motivacion-Y-Personalidad.pdf>
- McGregor. (1957). *La gestión del talento humano como estrategia empresarial*.
https://mail.upagu.edu.pe/files_ojs/journals/27/articles/614/submission/reviaw/614-133-2215-1-4-20190131.pdf
- Miranda, L. L., & Pérez, J. R. (2019). Procesos de gestión de talento humano para la empresa ELECTROKA S.A. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, agosto. <https://www.eumed.net/rev/oel/2019/08/talento-humano-electrokasa.html>
- Montero, J. M. (2021). *El impacto de la transformación digital en la gestión de talento* (p. 1) [Http://purl.org/dc/dcmitype/Text, Universidad Complutense de Madrid]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=306179>
- Moreno, E. (2017, junio 15). Metodología de investigación, pautas para hacer Tesis.: QUE ES LA VALIDEZ EN UNA INVESTIGACIÓN DE TESIS. *Metodología de investigación, pautas para hacer Tesis*. <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2017/06/que-es-la-validez-en-una-investigacion.html>
- Niño, V. M. (2019). *Metodología de la investigación: Diseño, ejecución e informe* (2a. edición). Ediciones de la U.
- OIT, O. I. del T. (2013, marzo 18). *¿Un único derecho laboral para un único mercado del trabajo?* [Opinión]. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_207465/lang--es/index.htm
- Ojeda, D. P. C. (2020). *Universo, población y muestra*. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18>
- Ortiz, A. (2018). *Pensamiento configuracional en la primera infancia*. Ediciones de la U. <https://edicionesdelau.com/producto/pensamiento-configuracional-en-la-primera-infancia-actividad-ludica-mediada-por-problemas-en-matematica/>
- Pacheco, A. J., & Siancas, J. (2015). Sistema para la gestión del desarrollo del talento humano. *Selecciones Matemáticas*, 2(01), 01. <https://doi.org/10.17268/sel.mat.2015.01.05>

- Panchillo, L. M., & Salcedo, T. E. (2022). *Gestión del talento humano y la rotación del personal en la empresa Jemavil S.A.C., San Juan de Marcona, 2022* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108685>
- Pantoja, B., Miluska, T., Herrera, S., Lizeth, M., López, D. Q., & Martha, J. (2021). *Motivación laboral y rotación de personal motorizado de una empresa de servicio Courier, San Juan de Lurigancho, 2021.* https://hdl.handle.net/20_500.12692/79555
- proavance. (2019, octubre 22). *Rotación de personal en el Perú: ¿qué hacer para disminuirla?* Proavance. <https://proavance.pe/2019/10/22/rotacion-de-personal-en-el-peru-que-hacer-para-disminuirla/>
- Quevedo, N. J. (2020). *Factores de rotación de personal Cueros Vélez Regional Bogotá* [Universidad Externado de Colombia]. <https://bdigital.uexternado.edu.co/entities/publication/5b896e63-6d40-462e-b5e9-de7386d0fc39>
- Quispe, C. D., & Vera, E. K. (2018). *Gestión del talento humano y rotación de personal en la empresa Marose Contratistas Generales S.A.C. Universidad Nacional del Centro del Perú.* http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20_500.12894/5643
- Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., Hugueth, A. M., Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., & Hugueth, A. M. (2019). *Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. Información tecnológica, 30(6), 167-176.* <https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Rios, R. R. R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción.* <https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/1662.pdf>
- Saavedra, J. M. (2017). *Modelo para influir en la ejecución de la estrategia organizacional a través de la alineación y gestión estratégica del talento humano* [DoctoralThesis]. <https://dehesa.unex.es:8443/handle/10662/6425>
- Torres, D. (2020a). *¿Alta rotación de personal? Causas, consecuencias y soluciones.* <https://blog.hubspot.es/sales/rotacion-personal>
- Torres, D. (2020b). *¿Alta rotación de personal? Causas, consecuencias y soluciones.* <https://blog.hubspot.es/sales/rotacion-personal>

- Universidad Cesar Vallejo, I. (2020). *Código de Ética en Investigación de la Universidad Cesar Vallejo*. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>
- Vallejo, L. M. (2015). *Gestión del talento humano*. [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/62166733/gestion del talento humano o20200221-82489-1571dah-libre.pdf?1582346903=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DGestion del talento humano](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/62166733/gestion%20del%20talento%20humano%20200221-82489-1571dah-libre.pdf?1582346903=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DGestion%20del%20talento%20humano).
- (2022). *Motivación laboral y rotación de personal en los ex cajeros de una entidad bancaria en la ciudad de Lima, 2022*. <https://hdl.handle.net/20500.12692/96235>
- Zuñiga, J. C., & Marin, O. E. (2020). *Estrategia para disminuir la rotación de personal en Teleperformance Colombia* [Master Thesis, Universidad EAFIT]. <http://repository.eafit.edu.co/handle/10784/24647>

ANEXOS

Anexo N° 1: Matriz de operacionalización

Variables	Definición conceptual	Dimensión	Indicador	Item	Escala de medición
Gestión del Talento Humano	la variable gestión del talento humano incluye un conjunto de políticas y procedimientos indispensables para manejar los aspectos vinculados al personal, tales como el reclutamiento, la selección, la capacitación, la compensación y la evaluación del rendimiento (Vallejo, 2015).	Atracción de talento	Reclutamiento de talentos	1 - 2	Ordinal
			Selección de talentos	3 - 4	
			competencias	5	
		Comprometer talentos	Calidad de vida en el trabajo	6	
			Socialización organizacional	7	
			Programas de incentivo	8	
			Remuneración	9 - 10	
		Desarrollo de talentos	Capacitación	11 - 12	
			Desarrollo de equipos	13 - 14	
			Desarrollo de talentos	15 - 16	
Desarrollo organizacional	17 - 18				
Rotación del personal	Según Chiavenato (2020), La rotación de personal ocurre cuando algunos empleados deciden dejar la empresa y son sustituidos por nuevos trabajadores. Se han tenido en cuenta las distintas dimensiones de este fenómeno.	Rotación interna	Transferencia de puesto o departamento	1 - 2	
			Crecimiento de sus colaboradores	3 - 4	
			Competencias	5	
			Potencialidad	6	
		Rotación externa	Cambios organizacionales	7	
			Discrepancias laborales	8	
			Mal desempeño	9	
			Mejores oportunidades	10	
		Causas internas	Políticas salariales	11 - 12	
			Política de beneficios sociales	13	
			Clima organizacional	14	
			Evaluación de desempeño	15	
		Causas externas	Motivos personales	16 - 17	
			Mercado laboral	18	
			Mejoras salariales	19	
Crecimiento profesional	20-21				

Matriz de Consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Gestión del talento humano	Atracción de talento	Reclutamiento de talentos	Tipo Likert				
¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y rotación del personal en la empresa ITCM, Pasco 2023?	Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la rotación del personal de la empresa ITCM, Pasco 2023.	HI. Existe una relación significativa, entre gestión del talento humano y la rotación del personal de la empresa ITCM, Pasco 2023.		Gestión del talento humano	Atracción de talento		Selección de talentos			
							Gestión del talento humano	Atracción de talento	competencias	
									Comprometer talentos	Calidad de vida en el trabajo
										Socialización organizacional
										Programas de incentivo
										Remuneración
									Desarrollo de talentos	Capacitación
										Desarrollo de equipos
										Desarrollo de talentos
			Desarrollo organizacional							
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Rotación del personal	Rotación interna	Transferencia de puesto o departamento					
¿Cuál es el nivel de gestión del talento humano en la empresa ITCM, Pasco 2023?	Describir el nivel de gestión del talento humano en la empresa ITCM, Pasco 2023	Existe relación significativa entre gestión del talento humano y la rotación interna del personal de la empresa ITCM, Pasco 2023.		Rotación del personal	Rotación interna	Crecimiento de sus colaboradores				
						Rotación del personal	Rotación interna	Competencias		
								Rotación del personal	Rotación interna	Potencialidad
										Rotación del personal
Rotación del personal	Rotación externa	Discrepancias laborales								
		Rotación del personal		Rotación externa	Mal desempeño					
					Rotación del personal	Rotación externa	Mejores oportunidades			
			Rotación del personal				Rotación externa	Causas internas		
Rotación del personal	Rotación externa							Políticas salariales		
		Rotación del personal		Rotación externa				Política de beneficios sociales		
					Rotación del personal	Rotación externa		Clima organizacional		
			Rotación del personal				Rotación externa	Evaluación de desempeño		
Rotación del personal	Rotación externa							Causas externas		
		Rotación del personal		Rotación externa				Motivos personales		
					Rotación del personal	Rotación externa		Mercado laboral		
			Rotación del personal				Rotación externa	Mejoras salariales		
Rotación del personal	Rotación externa							Crecimiento profesional		
		¿Cuál es el nivel de rotación del personal en la empresa ITCM, Pasco 2023?		Describir el nivel de rotación del personal en la empresa ITCM, Pasco 2023				Existe relación significativa entre gestión del talento humano y la rotación externa del personal de la empresa ITCM, Pasco 2023	Rotación del personal	Rotación externa
					Rotación del personal	Rotación externa				
			Rotación del personal				Rotación externa			
Rotación del personal	Rotación externa									
		¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano con las dimensiones de la rotación del personal en la empresa ITCM, Pasco 2023?		Describir el nivel de relación entre la gestión del talento humano con las dimensiones de la rotación del personal en la empresa ITCM, Pasco 2023				Existe relación significativa entre gestión del talento humano y la rotación causas interna del personal de la empresa ITCM, Pasco 2023	Rotación del personal	Rotación externa
					Rotación del personal	Rotación externa				
			Rotación del personal				Rotación externa			
Rotación del personal	Rotación externa									

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Tipo de investigación: Nivel: Correlacional. Enfoque: Cuantitativo. Diseño: No experimental, transversal descriptivo-correlacional	Población 30 trabajadores de la empresa. Muestra: trabajadores de la empresa. Muestreo: Probabilística	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario

Anexo N° 2: Carta de aceptación

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO."

23, 07. de julio de 2023

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Administración

A través del presente. **HECTOR VILCA ORTEGA**, identificado (a) con DNI N°**09790171** representante de la empresa **ITCM S.R.L.** con el cargo de **Gerente General**, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

a) Prudencio Arenas Jhon Vladimir

Están autorizadas para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada *Gestión de talento humano y rotación del personal de la empresa ITCM S.R.L. - Pasco 2023*

Si No

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

No

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

Atentamente,


ITCM S.R.L.
Hector F. VILCA ORTEGA
GERENTE GENERAL

Anexo N° 3: Ficha técnica de la encuesta gestión del talento humano

Objetivo del estudio	Determinar la relación entre la gestión de talento humano y la rotación del personal de la empresa ITCM, Pasco 2023.
Fuente de información	Para el estudio se ha tomado a los 30 colaboradores de la empresa ITCM, Pasco 2023.
Método de recolección de datos	Encuesta personal
Instrumento de recolección	Cuestionario
Población	30 personas ITCM, Pasco 2023.
Muestra	Censal
Número de Preguntas	18
Escala de medición y de valoración	Escala de Medición: Ordinal Escala de Valoración Nunca =1, Casi nunca =2, A veces = 3, Casi siempre =4, Siempre = 5
Método de selección de la muestra	Descriptivo
Confiabilidad	Alfa de Cronbach es 0,905
Validadores	Dra. Calánchez Urribari, África Dr. Chávez Vera, Kerwin Dra. Villamares Hernández ,Ericka
Fecha de campo	30 de julio del 2021
Enlace de la investigación	https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108685

Ficha técnica de la encuesta rotación del personal

Objetivo del estudio	Determinar la relación entre la gestión de talento humano y la rotación del personal de la empresa ITCM, Pasco 2023.
Fuente de información	Para el estudio se ha tomado a los 30 colaboradores de la empresa ITCM, Pasco 2023.
Método de recolección de datos	Encuesta personal
Instrumento de recolección	Cuestionario
Población	30 personas ITCM, Pasco 2023.
Muestra	Censal
Número de Preguntas	21
Escala de medición y de valoración	<p>Escala de Medición: Ordinal</p> <p>Escala de Valoración</p> <p>Nunca =1, Casi nunca =2, A veces = 3, Casi siempre =4, Siempre = 5</p>
Método de selección de la muestra	Descriptivo
Confiabilidad	Alfa de Cronbach es 0, ,799
Validadores	<p>Dra. Calánchez Urribari, África</p> <p>Dr. Chávez Vera, Kerwin</p> <p>Dra. Villamares Hernández ,Ericka</p>
Fecha de campo	30 de julio del 2021
Enlace de la investigación	https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108685

Anexo N° 4: Cuestionarios

Anexo N° 4: Cuestionarios



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

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

Puesto:

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

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

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

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

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

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

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

Anexo N° 5: validación por expertos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

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

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. Villamares Hernández, Ericka Janet
 Institución donde labora: Universidad San Juan Bautista
 Especialidad: Ciencias Empresariales
 Instrumento de evaluación: Cuestionario de la variable: Gestión del talento humano.

Autor (s) del instrumento (s):
 - Bach. Panchillo Chachama, Luz Mary
 - Bach. Salcedo Escriba, Tatiana Elizabeth

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

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

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN. 48

Lugar y fecha: Lima, 01 de octubre, 2022



Dra. Ericka Villamares Hernández

Ciencias Empresariales

Observaciones: _____

Anexo N° 5: Validaciones por expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

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

I.- DATOS GENERALES

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

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: Cuestionario de la variable: Gestión del talento humano.

Autor (s) del instrumento (s):
- Bach. Panchillo Chacñama, Luz Mary
- Bach. Salcedo Escriba, Tatiana Elizabeth

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

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

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

46

Lugar y fecha: Lima, 01/10/2022


 Dra. Africa Calanchuez Urribarrí
 CE. 000573626
 Docente investigadora

Firma y sello

Observaciones: _____





INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

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

I.- DATOS GENERALES

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

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: Cuestionario de la variable: Gestión del talento humano.

Autor (s) del instrumento (s):
- Bach. Panchillo Chacñama, Luz Mary
- Bach. Salcedo Escriba, Tatiana Elizabeth

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					1	35
		47			2	

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

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

47



 Dr. Kerwin José Chávez Vera
 C.E. 9036/58624
 Docente Investigador*

Lugar y fecha: Lima, 01/10/2022

 Firma y sello

Observaciones: _____

Anexo N° 6: Encuesta

CUESTIONARIO GESTION DEL TALENTO HUMANO Y ROTACION DEL PERSONAL

1. GESTION DE TALENTO HUMANO

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1.Considera usted que la atracción de talento dentro de la empresa se da de manera constante	<input type="radio"/>				
2.Considera usted que el personal de selección de gestión de talento es el adecuado.	<input type="radio"/>				
3.Considera usted que cumple con el perfil para el puesto para el que fue seleccionado	<input type="radio"/>				
4.Cree usted que las competencias son indicadores para comenzar una línea de carrera en la empresa.	<input type="radio"/>				
5.Considera que la calidad de vida en el trabajo es adecuada.	<input type="radio"/>				
6.Considera que la calidad de vida en el trabajo afecta al empleado.	<input type="radio"/>				
7.Usted cree que hay apoyo y colaboración entre sus compañeros de trabajo	<input type="radio"/>				
8.La empresa realiza programas de incentivo para retener a sus trabajadores.	<input type="radio"/>				

CUESTIONARIO GESTION DEL TALENTO HUMANO Y ROTACION DEL PERSONAL

9. Considera que la remuneración es adecuada a sus funciones de trabajo.
10. Considera que una buena remuneración incentiva al trabajador.
11. Cree usted que las capacitaciones al ingreso de labores son adecuadas.
12. Cree usted que deben brindar capacitaciones cada cierto tiempo.
13. El área de gestión de talentos realiza actividades para el desarrollo del mismo.
14. En diferentes tareas existe eficacia en el desarrollo de equipos.
15. Cree usted que existe un buen desarrollo de talentos.
16. Cuando usted realiza un buen trabajo obtiene reconocimiento
17. Considera que la empresa realiza un buen desarrollo organizacional.
18. Usted se siente identificado con la mejora continua organizacional.

CUESTIONARIO GESTION DEL TALENTO HUMANO Y ROTACION DEL PERSONAL

2. ROTACION DEL PERSONAL

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1.En la empresa se da cada cierto tiempo transferencia de puesto.	<input type="radio"/>				
2.En la empresa cuando existe rotación interna es para la mejora del colaborador.	<input type="radio"/>				
3.Considera usted que el crecimiento de los colaboradores incentiva a seguir perteneciendo a la empresa.	<input type="radio"/>				
4.La empresa piensa en el crecimiento de sus colaboradores	<input type="radio"/>				
5.El crecimiento de los colaboradores son medidos por las competencias, habilidades que tienen.	<input type="radio"/>				
6.El potencial de cada trabajador es adecuado respecto a las funciones que desempeñan.	<input type="radio"/>				
7.Los cambios organizacionales son adecuados para el cumplimiento de la misión de la empresa.	<input type="radio"/>				
8.El área de gestión de talentos interviene cuando surgen discrepancias laborales.	<input type="radio"/>				
9.Cree usted que por un mal desempeño del trabajador es necesario un despido.	<input type="radio"/>				
10.Los trabajadores prefieren renunciar por mejores oportunidades.	<input type="radio"/>				

CUESTIONARIO GESTION DEL TALENTO HUMANO Y ROTACION DEL PERSONAL

- 11.Las políticas salariales que ofrece la empresa son de acuerdo al mercado.
- 12.Está usted conforme con las políticas salariales de la empresa.
- 13.Considera usted la empresa gestiona una buena política de beneficios sociales
- 14.Dentro de la empresa existe un buen clima organizacional.
- 15.La evaluación de desempeño debe realizarle cada cierto tiempo.
16. Los trabajadores suelen renunciar por motivos personales.
17. La empresa cuando cesa al personal obliga a colocar en su carta de renuncia motivos personales.
- 18.Considera usted que la oferta laboral en el mercado es mejor
- 19.Cree que otras empresas ofertan mejoras salariales.
- 20.Considera que tener línea de carrera dentro de la empresa es bueno.
21. Considera usted que el crecimiento profesional debe ser para personas sin estudios superiores.

Anexo N° 7: Datos de Excel para prueba de normalidad

5= (TA) Totalmente de acuerdo. 4= (A) De acuerdo. 3= (I) Indeciso. 2= (D) Desacuerdo. 1= (TD) Total desacuerdo

GESTION DEL TALENTO HUMANO

ENT.	CORPORAR PERSONA				SUMATORIA	PROMEDIO	COLOCACION DE PERSONAS					SUMATORIA	PROMEDIO	RECOMPENSAS A LAS PERSONAS						SUMATORIA	PROMEDIO	DOLLO DE PE		SUMATORIA	PROMEDIO	SUMATORIA	PROMEDIO			
	1	2	3	4			5	6	7	8	9			10	11	12	13	14	15			16	17					18		
1	3	2	1	2	8	2	5	1	5	3	4	4	22	4	5	2	5	2	2	3	19	3	3	2	5	3	54	6		
2	2	3	3	3	11	3	2	2	3	3	4	3	17	3	2	3	1	2	2	1	11	2	2	1	3	2	42	5		
3	3	1	2	2	8	2	1	1	2	4	1	2	11	2	2	2	2	3	3	2	14	2	3	3	6	3	39	5		
4	3	2	4	3	12	3	2	4	3	1	1	3	14	2	4	5	3	3	3	3	21	4	2	2	4	2	51	6		
5	3	1	2	2	8	2	2	2	3	3	2	4	16	3	3	3	3	1	2	2	14	2	2	2	4	2	42	5		
6	1	2	2	2	7	2	3	3	4	2	3	3	18	3	2	1	1	2	2	2	10	2	3	3	6	3	41	5		
7	1	2	3	3	9	2	2	4	3	2	2	3	16	3	2	3	2	2	2	1	12	2	3	2	5	3	42	5		
8	3	4	4	4	15	4	4	4	4	3	4	5	24	4	4	5	4	3	3	4	23	4	2	3	5	3	67	8		
9	1	1	2	2	6	2	1	2	3	1	2	4	13	2	2	2	1	1	2	2	10	2	2	3	5	3	34	4		
10	2	2	2	1	7	2	3	1	3	3	2	2	14	2	1	3	2	3	2	2	13	2	1	2	3	2	37	4		
11	3	3	5	3	14	4	2	1	3	1	1	2	10	2	5	5	4	5	5	3	27	5	2	2	4	2	55	7		
12	2	3	4	3	12	3	2	1	2	1	2	2	10	2	4	1	3	2	2	2	14	2	2	3	5	3	41	5		
13	4	1	2	2	9	2	3	3	2	2	2	3	15	3	2	2	1	2	1	2	10	2	2	2	4	2	38	5		
14	3	3	2	1	9	2	2	2	2	3	1	2	12	2	5	5	4	2	4	4	24	4	2	2	4	2	49	6		
15	4	3	2	2	11	3	3	2	3	2	2	3	15	3	1	2	3	2	3	1	12	2	2	2	4	2	42	5		
16	2	2	2	3	9	2	3	1	2	2	2	3	13	2	2	2	4	2	1	1	12	2	3	4	7	4	41	5		
17	3	3	2	1	9	2	1	2	4	2	1	1	11	2	2	3	4	1	1	2	13	2	2	2	4	2	37	4		
18	1	2	2	2	7	2	2	2	3	2	2	1	12	2	3	2	1	1	2	2	11	2	5	4	9	5	39	5		
19	2	3	1	2	8	2	1	3	2	2	1	4	13	2	2	2	3	4	1	4	16	3	3	1	4	2	41	5		
20	2	2	4	4	12	3	2	2	3	4	2	1	14	2	2	1	3	2	1	2	11	2	2	2	4	2	41	5		
21	3	5	4	4	16	4	2	2	3	2	2	3	14	2	1	1	1	2	2	2	9	2	1	1	2	1	41	5		
22	4	1	2	2	9	2	4	2	5	1	4	4	20	3	4	4	3	5	5	3	24	4	2	1	3	2	56	7		
23	2	3	2	3	10	3	3	1	3	2	2	2	13	2	3	2	1	2	3	3	14	2	3	2	5	3	42	5		
24	4	3	2	3	12	3	1	2	2	3	2	2	12	2	3	3	4	1	1	2	14	2	3	1	4	2	42	5		
25	1	3	2	2	8	2	2	1	2	2	1	2	10	2	2	4	3	3	2	3	17	3	2	2	4	2	39	5		
26	3	4	5	2	14	4	3	1	1	1	2	2	10	2	5	2	2	2	1	2	14	2	1	3	4	2	42	5		
27	5	2	2	3	12	3	3	4	4	2	2	2	17	3	1	2	2	1	1	2	9	2	1	1	2	1	40	5		
28	2	3	1	2	8	2	3	2	2	3	4	3	17	3	1	2	1	1	2	2	9	2	2	3	5	3	39	5		
29	1	2	4	2	9	2	1	1	2	4	1	2	11	2	1	1	3	3	3	2	13	2	4	5	9	5	42	5		
30	2	1	1	3	7	2	2	2	3	2	2	2	13	2	5	5	3	4	3	2	22	4	4	3	7	4	49	6		
VALOR MAXIMO					16								24								27					9		67		
VALOR MINIMO					6								10									9					2		34	
RANGO					10								14								18					7		33		
INTERVALO					3								5								6					2		11		
NIVEL BAJO					6	9	NIVEL BAJO					10	15	NIVEL BAJO					9	15	2	4	34	45	NIVEL BAJO					
NIVEL MEDIO					9	13	NIVEL MEDIO					15	19	NIVEL MEDIO					15	21	4	7	45	56	NIVEL MEDIC					
NIVEL ALTO					13	16	NIVEL ALTO					19	24	NIVEL ALTO					21	27	7	9	56	67	NIVEL ALTO					

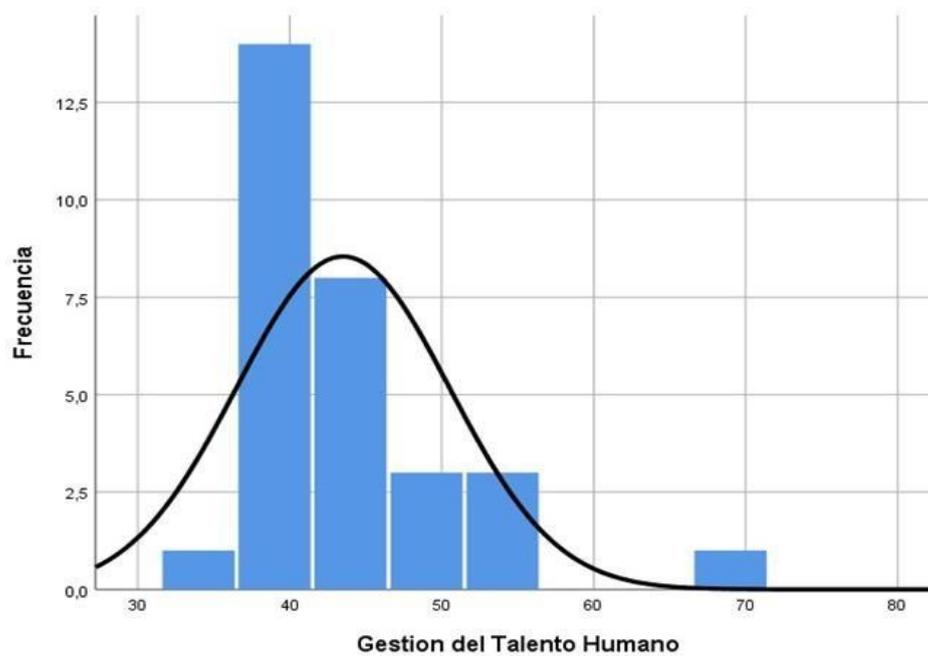
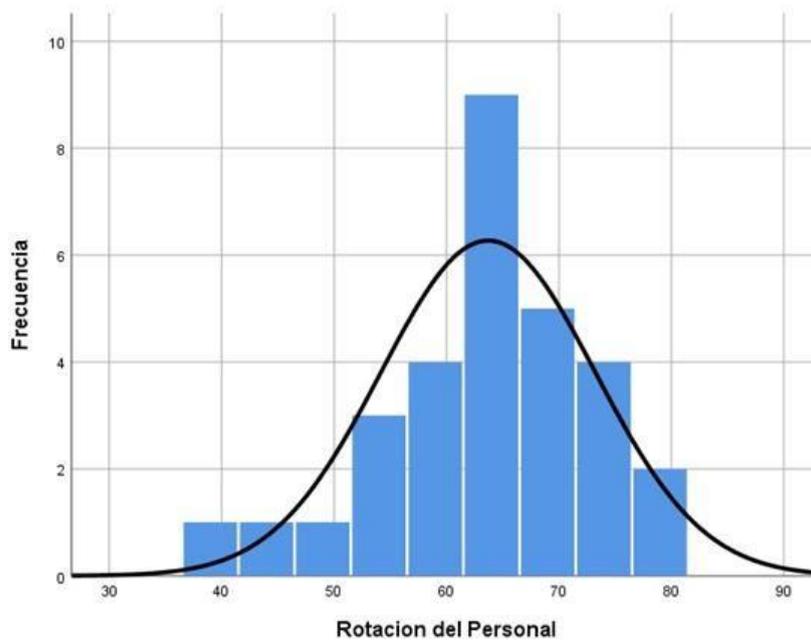
5= (TA) Totalmente de acuerdo. 4= (A) De acuerdo. 3= (I) Indeciso. 2= (D) Desacuerdo. 1= (TD) Total desacuerdo

ROTACION DEL PERSONAL

ENT.	ROTACION INTERNA						SUMATOR	PROMEDI	ROTACION EXTERNA				SUMATO	PROMEDI	CAUSAS INTERNAS					SUMATO	PROMED	CAUSAS EXYERNAS						SUMAT	PROME	SUMATORI	PROMEDI			
	1	2	3	4	5	6	IA	U	7	8	9	10	RIA	U	11	12	13	14	15	RIA	IO	16	17	18	19	20	21	ORIA	DIO	A	O			
1	1	2	3	3	3	2	6	2	4	3	2	5	14	4	2	2	2	4	3	13	3	2	1	1	2	2	1	9	2	42	5			
2	3	3	5	3	4	5	11	4	5	4	3	4	16	4	3	3	3	4	4	17	3	5	4	3	5	5	3	25	4	69	8			
3	3	5	5	5	5	4	13	5	2	2	1	3	8	2	4	4	5	5	5	23	5	3	5	3	3	5	1	20	3	64	7			
4	2	2	5	2	4	4	9	3	3	1	3	5	12	3	4	3	1	3	4	15	3	4	1	3	4	4	1	17	3	53	6			
5	2	3	4	3	3	3	9	3	3	3	3	4	13	3	2	3	2	4	4	15	3	2	3	3	4	4	2	18	3	55	6			
6	2	4	4	4	5	5	10	4	5	5	5	4	19	5	4	4	5	4	5	22	4	4	4	3	3	4	5	23	4	74	8			
7	3	4	3	3	4	3	10	3	4	4	4	4	16	4	2	2	3	3	4	14	3	3	2	3	4	4	4	20	3	60	7			
8	2	4	5	4	4	4	11	4	5	4	2	5	16	4	4	4	3	3	4	18	4	3	3	3	4	4	4	21	4	66	7			
9	2	3	4	3	3	3	9	3	1	2	2	3	8	2	2	3	2	3	4	14	3	2	3	3	4	4	2	18	3	49	6			
10	4	5	5	4	5	5	14	5	5	5	4	4	18	5	4	3	5	5	5	22	4	5	1	4	4	5	5	24	4	78	9			
11	2	3	5	3	3	5	10	4	5	4	4	5	18	5	5	5	4	5	5	24	5	3	2	3	3	3	1	15	3	67	8			
12	4	4	4	5	3	5	12	4	5	5	5	5	20	5	4	4	4	4	5	21	4	5	4	5	4	5	4	27	5	80	9			
13	4	5	5	4	5	5	14	5	3	2	1	3	9	2	3	4	5	3	4	19	4	3	3	5	4	5	3	23	4	65	7			
14	4	5	5	4	5	5	14	5	5	5	3	4	17	4	5	5	5	5	5	25	5	4	1	4	4	5	2	20	3	76	9			
15	3	4	5	4	4	5	12	4	4	3	3	5	15	4	5	5	4	5	5	24	5	4	2	3	5	4	2	20	3	71	8			
16	4	4	5	4	4	5	13	4	5	4	2	5	16	4	4	4	5	4	4	21	4	2	1	1	1	2	1	8	1	58	7			
17	3	4	4	5	4	4	11	4	4	3	3	5	15	4	5	5	4	5	5	24	5	5	4	3	4	4	3	23	4	73	8			
18	3	4	4	5	5	5	11	4	5	5	5	4	19	5	5	5	3	5	5	23	5	3	3	4	3	5	1	19	3	72	8			
19	3	4	4	4	4	4	11	4	2	3	2	2	9	2	4	4	4	4	5	21	4	3	3	3	3	4	3	19	3	60	7			
20	3	4	4	3	3	5	11	4	4	3	4	5	16	4	4	4	4	4	5	21	4	3	2	4	4	3	4	20	3	68	8			
21	1	2	2	3	3	3	5	2	4	5	3	4	16	4	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	4	3	4	23	4	66	7			
22	2	3	5	3	3	5	10	4	5	3	4	5	17	4	5	4	5	5	5	24	5	3	2	3	3	3	2	16	3	67	8			
23	3	3	4	5	5	3	10	4	5	4	3	4	16	4	4	4	4	3	3	18	4	4	4	5	4	3	1	21	4	65	7			
24	3	2	4	3	2	4	9	3	4	3	1	5	13	3	2	2	3	2	4	13	3	4	2	4	4	4	3	21	4	56	6			
25	4	4	5	5	5	4	13	5	3	3	2	5	13	3	3	3	5	5	5	21	4	4	1	3	2	5	2	17	3	64	7			
26	3	5	5	4	5	5	13	5	3	5	1	4	13	3	4	5	5	3	5	22	4	3	1	5	4	4	1	18	3	66	8			
27	3	2	3	2	3	4	8	3	4	3	1	4	12	3	2	1	1	3	4	11	2	1	1	1	2	1	2	8	1	39	5			
28	2	3	5	5	4	5	10	4	5	5	2	4	16	4	4	4	5	4	4	21	4	2	1	3	3	5	3	17	3	64	7			
29	2	4	5	2	5	3	11	4	3	2	1	3	9	2	3	4	5	5	4	21	4	2	2	5	4	4	5	22	4	63	7			
30	3	4	4	4	4	4	11	4	5	3	1	4	13	3	4	3	5	4	5	21	4	3	1	3	4	4	1	16	3	61	7			
VALOR MAXIMO							14						20								25								27		80			
VALOR MINIMO							5						8									11								8		39		
RANGO							9						12									14								19		41		
INTERVALO							3						4										5								6		14	

Anexo N° 8: Prueba de Normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Rotación del Personal	0,950	30	0,169
Gestión del Talento Humano	0,795	30	0,000



Anexo 9: Cuadro de resultados

Tabla 1

Estado actual 1: Atracción de talento en de la empresa ITCM S.R.L. - Pasco 2023

	N	%
Nivel bajo	18	60.0%
Nivel medio	8	26.7%
Nivel alto	4	13.3%

Nota. notas. Los resultados obtenidos utilizando el software estadístico SPSS se muestran en la siguiente tabla.

Tabla 2

Estado actual de comprometer talentos en de la empresa ITCM S.R.L. – Pasco

	N	%
Nivel bajo	21	70.0%
Nivel medio	6	20.0%
Nivel alto	3	10.0%

Nota. Nota. Los resultados recopilados mediante la utilización del software estadístico SPSS se visualizan en la tabla siguiente.

Tabla 3

Estado actual del desarrollo de talentos en la empresa ITCM S.R.L. - Pasco 2023.

	N	%
Nivel bajo	15	50.0%
Nivel medio	9	30.0%
Nivel alto	6	20.0%

Nota. se muestra una tabla con los resultados obtenidos a través del uso del software estadístico SPSS.

Tabla 4

Estado actual de la gestión de talentos en de la empresa ITCM S.R.L. - Pasco 2023

	N	%
Nivel bajo	23	76.7%
Nivel medio	6	20.0%
Nivel alto	1	3.3%

Nota. Los resultados obtenidos mediante el software estadístico SPSS se muestran en la tabla siguiente.

Asimismo, también se presentan los resultados del **OE2**: Describir el nivel de rotación de personal en la empresa ITCM, Pasco 2023.

Tabla 5

Nivel de rotación interna de la empresa ITCM S.R.L. - Pasco 2023

	N	%
nivel bajo	3	10.0%
nivel medio	18	60.0%
nivel alto	9	30.0%

Nota. se presenta la tabla con los resultados obtenidos a través del software estadístico SPSS.

Tabla 6

Nivel de rotación externa de la empresa ITCM S.R.L. - Pasco 2023

	N	%
Nivel bajo	7	23.3%
Nivel medio	16	53.3%
Nivel bajo	7	23.3%

Nota. se muestra la información recopilada mediante el uso del programa estadístico SPSS en forma de tabla.

Tabla 7

Nivel de rotación causas internas de la empresa ITCM S.R.L. - Pasco 2023

	N	%
Nivel bajo	7	23.3%
Nivel medio	4	13.3%
Nivel alto	19	63.3%

Nota. Los datos presentados en la tabla fueron obtenidos a través del uso del software estadístico SPSS.

Tabla 8

Nivel de rotación causas externas de la empresa ITCM S.R.L. - Pasco 2023

	N	%
Nivel bajo	3	10.0%
Nivel medio	19	63.3%
Nivel alto	8	26.7%

Nota. La siguiente tabla presenta los datos recolectados utilizando SPSS.

Tabla 9

Situación de la rotación de personal de la empresa ITCM S.R.L. - Pasco 2023

	N	%
Nivel bajo	4	13.3%
Nivel medio	15	50.0%
Nivel alto	11	36.7%

Nota. Los datos presentados en la tabla fueron obtenidos a través del uso del software estadístico SPSS.

Anexo N° 10: Fotos de encuesta

