



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión del talento humano y rotación de personal en el Colegio
Mayor Secundario Presidente del Perú, Lima-2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Br. Maritza del Pilar Castro Castro (ORCID: 0000-0002-1910-9159)

ASESOR:

Mg. Daniel Armando Cárdenas Canales (ORCID: 0000-0002-8033-3424)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

Lima – Perú

2020

Dedicatoria

A Dios, a mis abuelos Marcelino y Flavia por haber forjado a la mujer que soy y ser luz que alumbra mi camino; a mi madre Pilar por su gran ejemplo de lucha, trabajo y perseverancia; a mi padre Percy por sus consejos y guía; a mis hermanos Jorge, Percy, Edward, Roxana y Karina por su apoyo incondicional; a mis tíos por sus enseñanzas y valores; a mis hijos Belén y Thyago por ser mi más preciado tesoro, mis grandes razones y ser la fuente de fuerza inagotable que recargan mis días. Por ellos mi más profundo amor por siempre.

.

Agradecimiento

A Dios, a mi familia por su apoyo incondicional; a mis amigos Ana, Karla, Marco, Mak, David y José, los cuales siempre confían en mí; a mi grupo de maestría por su colaboración constante; al Mg. Daniel Cárdenas por su asesoría en el desarrollo de la maestría

A ellos mi más profundo agradecimiento y estima.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	iv
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	1
II. Marco teórico	5
III. Método	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Operacionalización de variables	15
3.3. Población y muestra	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	17
3.5. Procedimiento	20
3.6. Métodos de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. Resultados	22
4.1. Análisis descriptivo	22
4.2. Análisis inferencial	35
V. Discusión	40
VI. Conclusiones	42
VII. Recomendaciones	43
Referencias	44
Anexos	50
Anexo 1. Matriz de consistencia	50
Anexo 2. Instrumentos	52
Anexo 3. Certificados de validación	56
Anexo 4. Resultados de confiabilidad	58
Anexo 5. Base de datos	60

Anexo 6. Declaratoria de autenticidad (autor)	642
Anexo 7. Declaratoria de autenticidad (asesor)	65
Anexo 8. Acta de sustentación	66
Anexo 9. Autorización de publicación del repositorio	66
Anexo 10. Autorización de la versión final del trabajo de tesis	66
Anexo 11. Pantalla de turnitin	67

Índice de tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización de la variable gestión del talento humano	15
Tabla 2	Operacionalización de la variable rotación de personal	15
Tabla 3	Población de trabajadores del Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú	16
Tabla 4	Niveles de interpretación del cuestionario sobre gestión del talento humano	18
Tabla 5	Niveles de interpretación del cuestionario sobre rotación de personal	19
Tabla 6	Juicio de Expertos para los instrumentos de evaluación	19
Tabla 7	Confiabilidad de los instrumentos de medición	20
Tabla 8	Gestión del talento humano en el Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú	22
Tabla 9	Inclusión organizacional en el Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú	23
Tabla 10	Vinculación organizacional en el Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú	24
Tabla 11	Desarrollo profesional en el Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú	25
Tabla 12	Evaluación del desempeño en el Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú	26
Tabla 13	Rotación de personal en el Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú	27
Tabla 14	Factores de insatisfacción en el Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú	28
Tabla 15	Factores de la percepción de insignificancia en el Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú	29
Tabla 16	Descripción de la relación entre las variables gestión del talento humano y rotación de personal	30

Tabla 17	Descripción de la relación entre las variables inclusión organizacional y rotación de personal	31
Tabla 18	Descripción de la relación entre las variables vinculación organizacional y rotación de personal	32
Tabla 19	Descripción de la relación entre las variables desarrollo profesional y rotación de personal	33
Tabla 20	Descripción de la relación entre las variables evaluación del desempeño y rotación de personal	34
Tabla 21	Prueba de normalidad de Shapiro – Wilk	35
Tabla 22	Correlación entre las variables gestión del talento humano y rotación de personal	36
Tabla 23	Correlación entre las variables inclusión organizacional y rotación de personal	37
Tabla 24	Correlación entre las variables vinculación organizacional y rotación de personal	37
Tabla 25	Correlación entre las variables desarrollo profesional y rotación de personal	38
Tabla 26	Correlación entre las variables evaluación del desempeño y rotación de personal	39

Índice de figuras

		Página
Figura 1	Niveles de gestión del talento humano en el Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú	22
Figura 2	Niveles de inclusión organizacional en el Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú	23
Figura 3	Niveles de vinculación organizacional en el Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú	24
Figura 4	Niveles de desarrollo profesional en el Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú	25
Figura 5	Niveles de evaluación del desempeño en el Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú	26
Figura 6	Niveles de rotación de personal en el Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú	27
Figura 7	Niveles de expresión de los factores de insatisfacción en el Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú	28
Figura 8	Niveles de expresión de los factores de la percepción de insignificancia en el Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú	29
Figura 9	Descripción por niveles de la relación entre las variables gestión del talento humano y rotación de personal	30
Figura 10	Descripción por niveles de la relación entre las variables inclusión organizacional y rotación de personal	31
Figura 11	Descripción por niveles de la relación entre las variables vinculación organizacional y rotación de personal	32
Figura 12	Descripción por niveles de la relación entre las variables desarrollo profesional y rotación de personal	33
Figura 13	Descripción por niveles de la relación entre las variables evaluación del desempeño y rotación de personal	34

Resumen

La investigación tuvo el objetivo de determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y rotación de personal en el Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú, Lima-2020.

El desarrollo del estudio se realizó bajo el enfoque cuantitativo, tipo básico y diseño no experimental, transversal y correlacional. La muestra se conformó con 28 trabajadores administrativos del Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú. Los instrumentos fueron cuestionarios por cada variable, los cuales fueron validados a través del juicio de expertos y determinado su confiabilidad a través del método de consistencia interna, resultando un alfa de Cronbach adecuado tanto para el instrumento que mide gestión del talento humano ($\alpha=0,822$) como para el instrumento que mide rotación de personal ($\alpha=0,836$).

Los resultados determinaron que existe relación negativa y significativa ($\rho=-0,765$; $p=0,000<0,05$) entre gestión del talento humano y rotación de personal en el Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú, Lima-2020. Este resultado significa que a mejor gestión del talento humano menor posibilidad de que se produzca rotación voluntaria del personal.

Palabras clave: Gestión del talento humano, rotación de personal, institución educativa

Abstract

The research aimed to determine the relationship between human talent management and staff turnover at the Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú, Lima-2020.

The development of the study was carried out under the quantitative approach, basic type and non-experimental, cross-sectional and correlational design. The sample was made up of 28 administrator workers from the Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú. The instruments were questionnaires for each variable, the necks were validated through expert judgment and their reliability was determined through the internal consistency method, resulting in a Cronbach's alpha suitable both for the instrument that measures human talent management ($\alpha = 0.822$) as for the instrument that measures staff turnover ($\alpha = 0.836$).

The results determined that there is a negative and significant relationship ($\rho = -0.765$; $p = 0.000 < 0.05$) between human talent management and staff turnover at the Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú, Lima-2020. This result means that the better management of human talent, the less chance that voluntary staff turnover will occur.

Keywords: Human talent management, staff turnover, educational institution

I. Introducción

El futuro de los países se halla en las personas, en su esfuerzo, motivación y capacidad utilizada para generar transformaciones que le satisfagan a ellos mismos y a las sociedades donde viven. Por ello se dice el trabajador es el capital con mayor valor para toda organización y por esa razón la fortalecen y motivan; puesto que así, consiguen mayor estabilidad en la fuerza de trabajo y al mismo tiempo mayor compromiso para con ella (Flores, Abreu y Badii, 2008). Sin embargo, estas condiciones se diluyen cuando se presenta una elevada tasa en la rotación de personal pues desvirtúan los niveles de productividad laboral y por tanto la efectividad corporativa (Ccollana, 2015).

Según la Organización Internacional del Trabajo (2017), la rotación de personal es una situación que se evidencia en diversos sistemas productivos del mundo y por ello las personas están en constante movimiento en cuanto a puestos laborales para después abandonar el trabajo formal. Esta situación, no solo resta calificación laboral u ocupacional en el personal, sino que la empresa reduce su valor en términos de conocimientos y experiencia que no acumula; y socialmente genera quiebres en los índices económicos pues se ha comprobado que fomenta la informalidad laboral (Maurizio, 2019). Desde otra línea, el Banco Interamericano de Desarrollo, señaló que aquellos aspectos que afectan la rotación de personal en América Latina son ser mujer, tener cada vez mayor edad, tener diferente nivel educativo, y tener ocupación directiva o profesional.

En el Perú la rotación de personal también resulta un problema que trae como consecuencia que la productividad de las organizaciones se vea afectada, lo cual se evidencia finalmente en bajo desempeño institucional. En el ámbito público, la mejora remunerativa y la búsqueda de un mejor puesto laboral son causa por la que cualquier trabajador puede decidir rotar por voluntad propia; sin embargo también existen factores políticos que inciden en la rotación, pues no necesariamente se debe a razones vinculadas al desempeño laboral sino a la confianza y la vinculación partidaria (Lazo, Rivera y Valencia, 2016). Otras razones del alto índice de rotación de personal es la existencia de contratos

temporales pues son los más vulnerables a efectos negativos del entorno; los que tienen contrato fijo se hallan expuestos a despido arbitrario y no reciben capacitación que permita mejorar su desempeño (Confiep, 2019).

Este problema también se presenta en instituciones públicas de educación como el Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú (CMSPP), que organizacionalmente depende directamente del Ministerio de Educación y es presupuestalmente independiente. Por el modelo educativo que desarrollan, tienen directivos, docentes, cuidadores o monitores, administrativos y seguridad; siendo que esta alta tasa de rotación se presenta sobre todo a nivel de personal directivo y docentes. Cada inicio de año ya es común observar convocatorias de personal docente para las diversas asignaturas que imparten, lo cual no solo afecta el inicio del año escolar sino que representa costos adicionales en cuanto al proceso mismo y los tiempos empleados para estas acciones. Ello sin hablar de la imposibilidad de desarrollar una organización inteligente que se sustenta en el aprendizaje acumulado de los trabajadores.

Esto puede estar asociado a diferentes factores de tipo organizacional y político; sin embargo, la inadecuada gestión del talento humano parece ser una de las variables más relacionada a este problema; por cuanto es ahí donde se debiera generar todas las condiciones de desarrollo del personal a fin de asegurar su permanencia y a la vez, donde se debiera generar dispositivos que permitan una mayor permanencia del personal.

Tomando en cuanto lo expuesto, el problema general de investigación sería: ¿Qué relación existe entre gestión del talento humano y rotación de personal en el CMSPP, Lima-2020? En tanto que los problemas específicos serían: ¿Qué relación existe entre inclusión organizacional y rotación de personal en el CMSPP, Lima-2020?, ¿Qué relación existe entre vinculación organizacional y rotación de personal en el CMSPP, Lima-2020?, ¿Qué relación existe entre desarrollo profesional y rotación de personal en el CMSPP, Lima-2020?, ¿Qué relación existe entre evaluación del desempeño y rotación de personal en el CMSPP, Lima-2020?

La investigación tiene justificación teórica por cuanto asume el modelo de Max-Neef, Elizalde y Hopenhayn (1993) explica al ser humano como sujeto de desarrollo y a la organización como fuente de bienestar; razón por la cual la gestión del talento humano busca hacer concordar los objetivos personales del trabajador con los objetivos institucionales. Por otro lado se asume la teoría March y Simon (1958), quienes señalaban que el retiro voluntario del personal de su centro laboral dependía de sus percepciones individuales acerca de sus propios deseos de cambiar y de las facilidades que podría tener para llevar a cabo dicho cambio. En ese sentido se quiere demostrar que el retiro voluntario de los trabajadores podría estar relacionado con la gestión de desarrollo y bienestar para el trabajador.

La justificación práctica se observa porque intenta contribuir en los procesos de gestión del talento humano en el CMSPP, pues de demostrarse la relación con la rotación de personal se podrá generar actividades de mejora en los procesos relacionados a ella. De esa manera se contribuye al logro de objetivos institucionales, en medida que, al prestar servicios educativos, los dueños de los procesos deben ser aquellos que tienen la mayor experiencia, los mejores conocimientos, y ello solo será posible si se reduce los altos niveles de rotación que existe actualmente.

La justificación metodológica se presenta porque el estudio propone dos instrumentos de medición que luego de ser expuestos a procesos de validez y confiabilidad, podrán ser utilizados por otros investigadores que deseen ahondar en la temática relacionada a la gestión del talento humano o la rotación de personal.

Por ello el objetivo de la investigación es: Determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y rotación de personal en el CMSPP, Lima-2020. Del mismo modo, los objetivos específicos serían: Determinar la relación que existe entre inclusión organizacional y rotación de personal en el Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú, Lima-2020, Determinar la relación que existe entre vinculación organizacional y rotación de personal en el Colegio Mayor

Secundario Presidente del Perú, Lima-2020, Determinar la relación que existe entre desarrollo profesional y rotación de personal en el CMSPP, Lima-2020, Determinar la relación que existe entre evaluación del desempeño y rotación de personal en el CMSPP, Lima-2020.

En esa línea, la hipótesis general quedaría planteada así: Existe relación significativa entre gestión del talento humano y rotación de personal en el CMSPP, Lima-2020. Bajo la misma lógica, las hipótesis específicas serían: Existe relación significativa entre inclusión organizacional y rotación de personal en el CMSPP, Lima-2020, Existe relación significativa entre vinculación organizacional y rotación de personal en el CMSPP, Lima-2020, Existe relación significativa entre desarrollo profesional y rotación de personal en el CMSPP, Lima-2020, Existe relación significativa entre evaluación del desempeño y rotación de personal en el CMSPP, Lima-2020.

II. Marco teórico

VARIABLES como gestión del talento humano y/o rotación de personal han sido objeto de estudio de diversos investigadores en el ámbito internacional y nacional.

En el contexto internacional se tiene a Alarcón (2017) quien desarrollo su tesis con el objetivo de determinar la relación entre el proceso de inducción y el índice de rotación de personal. La investigación fue cuantitativa con diseño correlacional, tomándose como muestra a 190 trabajadores de una empresa privada. Los instrumentos fueron dos cuestionarios elaboradas para la investigación. Se demuestra la existencia de correlación negativa baja pero significativa entre proceso de inducción y el índice de rotación de personal. Identificando entre las causas de la rotación, lo conflictos con los jefes y compañeros, así como la sobrecarga laboral.

Ibarra e Ibarra (2016), realizaron una investigación con el objetivo de diseñar un modelo de gestión del talento humano elaborado en base a la teoría de inteligencia emocional que logre soliviantar la rotación de personal. La investigación fue de tipo propositiva, siguiendo un proceso de diagnóstico previo para luego generar una matriz de necesidades y una matriz estrategias que permitan modelar una propuesta de mejora de la gestión del talento humano. Los resultados mostraron un modelo de gestión basado en las habilidades personales y sociales que contribuye al desarrollo de competencias que facilitan el desempeño frente a la exigencia del cargo y las expectativas de la organización.

Ríos, Correa & Vargas (2018), realizaron una investigación con el objetivo proponer un diseño organizacional que fortalezca el nivel de incentivo y beneficio a fin de que se reduzcan las ausencias y la rotación. La investigación fue de enfoque mixto pues se combinaron el análisis descriptivo con análisis documental para alcanzar los objetivos planteados. Los resultados mostraron que el plan diseñado mejora la gestión del talento humano, sobre todo si contempla cuatro componentes: seguridad/protección, afiliación/social, autorrealización/desarrollo; reconocimiento/incentivo.

Ibarra (2016) realizó su tesis con el objetivo de demostrar que es posible que se reduzca la rotación si se aplica el modelo de gestión sustentado en la inteligencia emocional. La investigación siguió una línea propositiva y ejecutada desde una perspectiva técnica, analítica y crítica, la información fue recolectada a través de actores directos que son parte del contexto de estudio. Los resultados señalaron que la gestión desarrollada en base a la inteligencia emocional produce equipos competentes y ello es lo que reduce las posibilidades de rotación.

Jumbo (2017) realizó su tesis con el objetivo de conocer si el proceso mediante se selecciona el personal inciden en la rotación de personal en centros educativos. La investigación se realizó bajo un enfoque mixto, nivel explicativo y diseño correlacional causal. La muestra se conformó con 200 docentes 550 administrativos a quienes se les aplicaron cuestionarios. Los resultados mostraron que los procesos de selección inciden en la rotación de personal en centros educativos, sobre todo si estos procesos cubrieron las expectativas del personal.

En el contexto nacional se tiene a Ccollana (2015) que realizó su investigación con el objetivo de establecer si la rotación de personal y el absentismo están relacionados con la productividad. El estudio fue cuantitativo con diseño correlacional, utilizando como muestra a 85 trabajadores de una empresa privada. El instrumento fue un cuestionario estructurado con respuestas Likert. Los resultados hicieron concluir que la rotación de personal y el absentismo están relacionados con la productividad, asimismo identificó que las personas que más sufren de la rotación son las personas jóvenes y los que no tienen la necesaria formación académica. Otros factores son el desgano y el aburrimiento, también el salario.

Lazo, Rivera y Valencia (2016), realizaron un estudio con el fin de realizar un análisis acerca de la incidencia de la rotación de directivos en el programa de incentivos de mejora para gobiernos locales. La investigación fue de enfoque mixto, pues se aplicaron cuestionarios y entrevistas a profundidad para recolectar datos en una muestra de 18 especialistas en funciones de tres gobiernos locales.

Los resultados demostraron que la rotación de directivos incide negativamente en el programa de incentivos de mejora para gobiernos locales, pues los directivos nuevos tienen menos formación, menos experiencia, y bajo ingreso remunerativo. Por otro lado, aquello que afecta la rotación de personal es la remuneración, transitabilidad hacia puestos en términos de jerarquía y la destitución.

Saavedra, Collazos y Heredia (2019), tuvieron como objetivo realizar un plan de gestión del talento humano que mejore el desempeño de los trabajadores. La investigación fue cuantitativa y diseño no experimental, con una muestra de 83 servidores públicos, a quienes se aplicaron cuestionarios previamente validados. Se concluyó que, según los servidores evaluados, los procesos de gestión del talento humano presenta debilidades en el ámbito de la capacitación y sus procedimientos por lo que se la propuesta es diseñar un plan de mejora considerando estrategias de inducción, capacitación, interacción, comunicación y políticas de incentivo y reconocimiento.

El talento puede definirse como la interacción de tres habilidades: inteligencia, creatividad y compromiso, lo que supone su naturaleza circunstancial que implica superdotación y valor añadido que otros difícilmente podrían alcanzar (López et al. 2017). La gestión del talento humano en tanto, es poner en valor dichos talentos tanto para desarrollar profesionalmente al trabajador como para mejorar el desempeño de la institución y el consiguiente logro de objetivos estratégicos respetando los diferentes procesos administrativos bajo de identidades, culturas y filosofías colectivas comunes (Majad, 2016).

La gestión del talento humano resultó por los ajustes realizados en los niveles de los roles operativos del personal y las elecciones estratégicas en cuanto al recurso humano con miras a obtener mayor ventaja competitiva a través del trabajador, produciéndose la denominada guerra de los talento (Claus, 2019; Michaels, Handfi eld-Jones y Axelrod, 2001).

Claus (2013) describió la gestión del talento en todo el mundo como el conjunto de estrategias organizacionales sostenibles que utiliza el capital humano

para la ventaja competitiva de la organización, así como una cartera de actividades integradas de recursos humanos que resultan en poner a las personas correctas con las competencias correctas en el trabajo correcto en el lugar correcto y al costo correcto.

La gestión del talento humano requiere de sostenibilidad (Savitz y Weber, 2013), que según Ogbazghi (2017) es la capacidad organizacional que asegura se logren los propósitos y aumentar valor a largo plazo mediante la integración de diversos factores económicos (Wirtenberg et al., 2007), precisamente uno de estos factores es el recurso humano pues la sostenibilidad tiene que ver con organizaciones que desarrollan sus futuros líderes, gerentes, especialistas y empleados potenciando sus talentos internos; en términos generales vendría a ser una inversión que hace la empresa para conseguir mayor productividad

Según Michaels, Handfi eld-Jones, & Axelrod (2001), la gestión del talento abarca la combinación de táctica y estrategia que pone en valor el recurso humano considerando el rendimiento y la ventaja competitiva (Boudreau y Ramstad, P 2007) e implica la gestión de la operaciones con énfasis en igualar oferta y demanda de talento con el objetivo de reducir la incertidumbre (Cappelli, 2008).

Chiavenato (2009), definió gestión del talento humano como actividades asociadas al diseño organizacional que buscan equilibrar los objetivos estratégicos de la organización y los objetivos personales del trabajador, constituyendo el denominado capital humano que es responsable de la ejecución de la estrategia de desarrollo organizacional (Restrepo y Arias, 2015).

Rubio y García (2014) señalaron que es necesario que la gestión del talento humano considere como función el desarrollo profesional del personal bajo el enfoque de competencias, implementando políticas y prácticas que fortalezcan los diferentes aspectos del proceso administrativo, con el propósito de desarrollar ciertas características en los colaboradores, a fin de que muestren comportamientos satisfactorios y coadyuven al logro del fin previsto. Según Alles

(2011), el desarrollo de competencias significa orientar la mirada sobre los resultados a alcanzar sino también en las funciones que la hacen posible; en otras palabras significa actuar con competencia para alcanzar los objetivos organizacionales, lo cual puede ser desde dos escenarios, desde las competencias gerenciales (atributo directivo) y competencias laborales (atributo operativo) (Benavides, 2003).

Lo que la gestión del talento humano hace es involucrar a todos bajo una filosofía organizacional integrada basada en una cultura que favorece la retención y un liderazgo que promueve el desarrollo profesional (López et al. 2017). Por ello debe confluír habilidades que establezcan capacidades que reflejen filosofías, principios éticos y horizonte organizacional (García, Duran, Parra y Márceles, 2017).

De entre los enfoque teóricos que sustentan la variable gestión del talento humano, se encuentra la propuesta por Caicedo y Acosta (2012) a partir de los planteamientos de Max-Neef, Elizalde y Hopenhayn (2010) que la explica al ser humano como sujeto de desarrollo y a la organización como fuente de bienestar. Los autores consideran que el desarrollo humano es resultado de los procesos mediante el cual las personas satisfacen su necesidad y expectativa, debido a que se han generado oportunidades sociales y el fortalecido de las capacidades personales en consideración al contexto en donde viven.

Considerando la teoría planteada Caicedo y Acosta (2012) proponen un sistema de gestión del talento humano y de cuyos componentes se desprenden las dimensiones de la variable gestión del talento humano.

Inclusión organizacional. Esta dimensión describe el proceso mediante el cual se seleccionan las personas más idóneas para laborar en una organización, lo cual se realiza siguiendo los criterios de un perfil desarrollado y por medio de actividades organizadas secuencialmente y ordenadas de manera lógica (Caicedo y Acosta, 2012). A ello se agregan aspectos caracterológicos de personalidad que el proceso de inclusión debe considerar, pues las diferencias individuales pueden

constituir en factor que fortalece o debita el desarrollo organizacional (Sutton, 2019).

Vinculación organizacional. Describe el proceso a través del cual las personas seleccionadas son sometidas a una serie de actividades que tienen por fin facilitar la inserción al nuevo puesto de trabajo (Caicedo y Acosta, 2012). La inducción a los empleados es el acto de instalar a un nuevo empleado en una posición dentro de una organización; es un procedimiento continuo de ayudar a un nuevo empleado a convertirse en un miembro completamente productivo de la fuerza laboral de la organización (El-Shamy, 2003).

Desarrollo profesional. Con este proceso se busca realizar actividades que fortalezcan capacidades que permitan mejorar el desempeño profesional y que se genere una noción de sistema donde todos aportan al logro de objetivos organizacionales (Caicedo y Acosta, 2012). Asimismo, se debe tener en cuenta que a mayor percepción de valor profesional habrá mayor expectativa de desarrollo, lo cual requerirá de actividades más complejas para alcanzar satisfacción.

Evaluación del desempeño. La dimensión contempla las actividades mediante el cual se realizan evaluaciones periódicas al desempeño del trabajador durante el desarrollo de la función asignada con el propósito de evidenciar oportunidad de mejora. Esto permite generar ventaja competitiva de la organización, sobre todo si esto se basa en principios y valores que fundamentan la cultura organizacional (Caicedo y Acosta, 2012).

Por otro lado, la rotación de personal ha sido definida por Chiavenato (2011), como los cambios que se suscitan cuando el trabajador se moviliza entre la organización y su entorno, lo que implicaría el señalamiento de magnitudes de personas que se incorporan a la organización o se retiran de ella (Galarza, 2000). Esto se presenta porque existen significativos índices de insatisfacción ya sean por parte de los empleadores o de los trabajadores mismos (Davis y Newstrom. 2000).

Para Robbins y Coulter (2014), existe una decisión voluntaria o no voluntaria en este proceso de movilización y se da de modo permanente, en el primer caso, es el mismo trabajador quien decide mientras que en la segunda lo hace la organización debido a un aumento de costos o algún problema de índole laboral. Según Hollenbech (2000) la primera opción es un inconveniente para la organización y la segunda es la opción positiva siempre y cuando este planificado

La rotación de personal es una condición natural en el proceso de gestión del talento humano pero se minimiza su impacto cuando existen factores relacionados al desempeño especializado o la escasez de oferta (Robbins y Coulter, 2014). En realidad la acción estratégica de toda empresa que desee ser competitiva debe optar por conservar permanencia debido a sus resultados positivos para fomentar la estabilidad y la productividad de la organización (Bohlander, Snell y Sherman, 2001).

Se han identificado hasta tres conceptos que explican la rotación de personal; la primera tiene que ver con la actitud como es el caso de la satisfacción laboral o el compromiso organizacional (Lee y Michell, 1994); mecanismos de búsqueda de empleo basado en las percepciones basadas en el mercado (Hom y Kinicki, 2001), y las intenciones de rotación por propia voluntad o decisión de permanecer en el puesto de trabajo (Steel, 2002). También se ha observado la influencia de factores internos que son controlados por el propio trabajador o externos, aquellos que el trabajador no controla (Hendrie, 2004; Karakowsky y Mcbey, 2000; Gustafson, 2002). Usualmente los modelos de rotación sigue directrices específicas desde tres ámbitos: la primera tiene que ver con el modelo universal de rotación de personal que proporciona un marco donde se aplica rotación a todos los trabajadores sin tener en cuenta circunstancias o situación únicas (Hausknecht y Trevor, 2011); la segunda tiene que ver con el modelo de teoría modal, que reconoce conceptualmente la diversidad fundamental entre los procesos de decisión individuales enfocándose en patrones recurrentes o estilos de decisión que explican dichas decisiones (Hom, Mitchell, Lee & Griffeth, 2012); el tercer modelo es el subpoblacional que señala que la rotación son fenómenos

cualitativamente diferentes para los empleados en diferentes situaciones ya sean estos, personales o contextuales (Steel & Lounsbury, 2009).

La variable rotación de personal se fundamenta en la teoría de la intención de abandono de March y Simon (1958), quienes señalaban que el retiro voluntario del personal de su centro laboral dependía de sus percepciones individuales acerca de sus propios deseos de cambiar y de las facilidades que podría tener para llevar a cabo dicho cambio. Para explicar ello tomaron en cuenta variables como la satisfacción laboral y el entorno económico que explican la intención de abandono desde una perspectiva sistémica. Según este modelo la rotación de personal solo puede explicarse desde la interacción de dos condiciones: intención de abandono y percepción de oportunidad, que en un conjunto fortalecen la intención de abandonar el trabajo, pero desde una posición voluntaria y no obligada (Ahmad y Omar, 2010).

Sobre la perspectiva teórica señalada Tamayo (2016), identifica dos dimensiones de la variable rotación de personal:

Factores de la insatisfacción. Tamayo (2016) describió originalmente como factor de satisfacción a esta dimensión y la definió como un estado de bienestar y plenitud que vivencia la persona como respuesta a las diversas condiciones que es ofrecida por la organización. Los factores de insatisfacción estaría descrita en términos de reducción de las sensaciones de bienestar y plenitud que vivencia la persona y le hacen considerar la opción de dejar la organización. Esto puede estar descrito en términos de estrés laboral (Nurul, et al., 2018), insatisfacción con las condiciones de trabajo y los procesos de gestión hospitalaria (Zhang, et al., 2018), las relaciones insatisfactorias con pares, subordinados y supervisores (Denton y Maatgi, 2016) y todo aquello que afecte la motivación de los trabajadores (Ali, 2016; Derby-Davis, 2014).

Factores de la percepción de insignificancia. Tamayo (2016) describió como factor de la percepción de importancia a esta dimensión y la definió como un proceso a través del cual el trabajador realiza una interpretación acerca de las

diversas informaciones que se desprenden de la organización y las contrasta con contenidos de su propia cultura, creencia y conocimientos a fin de generar para sí una imagen valorativa de importancia con respecto al trabajo que realiza. Lo que describen los factores de insignificancia es la percepción de importancia reducida aducida a las tareas o actividades de las que el personal se hace cargo y a causa de ello considera la opción de dejar la organización. Las intenciones de rotación pueden acrecentarse debido a las percepciones que tiene el personal con respecto al entorno y posibilidades de desarrollo profesional incluso más que el salario (Zhang, 2016; Nicholas, Mensah & Owusu, 2016). Ello incluye logros, desarrollo personal y profesional, crecimiento laboral, sensación de satisfacción en el trabajo realizado, logros personales y reconocimiento (Belias y Koustelios, 2014; Denton y Maatgi, 2016).

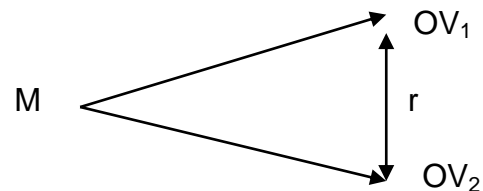
III. Método

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación utilizado en esta investigación es la básica, en vista que se pretende incrementar el conocimiento teórico acerca de las variables en estudio (Carrasco, 2009).

El diseño es no experimental, transversal y correlacional. Es no experimental porque su desarrollo no implica manipulación de variables; transversal por se realiza en un espacio temporal específico; y correlacional porque analiza la relación que subyace entre las variables estudiadas (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Aquí, se busca ampliar el conocimiento teórico de las variables gestión del talento humano y rotación de personal y la posible relación entre ellas.

El esquema del diseño correlacional es:



En dónde:

M : Muestra

OV₁ : Gestión del talento humano

OV₂ : Rotación de personal

r : Correlación

3.2. Operacionalización de variables

Las variables se operacionalizan a través de las siguientes tablas:

Tabla 1

Operacionalización de la variable gestión del talento humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Inclusión organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Identificación de necesidades - Convocatoria - Entrevista técnica - Verificación - Comunicación 	1 – 5		
Vinculación organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Firma de contrato - Periodo de prueba - Inducción - Plan de trabajo 	6 – 9	Escala ordinal 1. Nunca 2. Pocas veces 3. A veces 4. Muchas veces 5. Siempre	Deficiente [18 – 41] Regular [42 – 66] Excelente [67 – 90]
Desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> - Entrenamiento - Formación de líderes - Dotación de recursos - Desarrollo del potencial - cumplimiento de objetivos 	10-14		
Evaluación del desempeño	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación - Plan de mejora - Plan de carrera - Evaluación grupal 	15-18		

Tabla 2

Operacionalización de la variable rotación de personal

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Nivel y rango
Factores de la insatisfacción	<ul style="list-style-type: none"> - Motivación laboral - Ambiente laboral - Respeto laboral - Trabajo en equipo - Legalidad administrativa 	1 – 12	Escala ordinal 1. Nunca 2. Pocas veces 3. A veces 4. Muchas veces 5. Siempre	Bajo: 23 – 53 Medio: 54 – 84 Alto: 85 – 115
Factores de la percepción de insignificancia	<ul style="list-style-type: none"> - Calidad de trabajo - Comunicación laboral - Acciones de mejora - Condiciones de trabajo - Estrés 	13 – 23		

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población es el total de elementos que conforman el ámbito de estudio (Carrasco, 2009). En este caso, la población está conformada por 160 trabajadores entre docentes, auxiliares, administrativos, monitores y personal de seguridad del Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú (CMSPP).

Tabla 3

Población de trabajadores del CMSPP

Personal	Numero
Docentes	78
Administrativos	28
Monitores	32
Seguridad	22
Total	160

3.3.2. Muestra

La muestra es un subgrupo de la población seleccionado bajo el principio de representatividad (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Para fines del presente estudio la muestra se conforma con el personal administrativo del CMSPP, los cuales son 28 servidores, los cuales son elegidos según criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

- Ser personal administrativo del CMSPP
- Mayor a 30 y menor a 55 años
- Laborar bajo contrato CAS
- Tener buena salud física y psicológica

Criterios de exclusión

- No ser personal administrativo del CMSPP
- Menor a 30 o mayor a 55 años
- Laborar bajo contrato diferente a CAS
- No tener buena salud física y psicológica

3.3.3. Muestreo

Se utiliza el muestreo no probabilístico por conveniencia para conformar la muestra. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), con este tipo de muestreo se selecciona la muestra según criterio de inclusión y exclusión.

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

La técnica de recolección de datos es la encuesta en vista que la información es recabada a través de procedimientos estandarizados (Behar, 2008). Mientras que el instrumento es el cuestionario, que consiste en un grupo de premisas que demandan respuestas cerradas en base a una escala Likert.

Los instrumentos de medición son:

Ficha técnica del instrumento 1

Nombre:	Cuestionario sobre gestión del talento humano
Autor:	Castro (2020)
Administración:	Individual y grupal
Duración:	20 minutos
Aplicación:	Trabajadores del CMSPP
Significación:	Evalúa percepciones de los trabajadores acerca del modo de gestionar el talento humano en el CMSPP.
Descripción:	El instrumento propuesto contiene 18 ítems que el evaluado deberá contestar en base a escala de 5 niveles: (1) Nunca, (2) Pocas veces, (3) A veces, (4) Muchas veces, (5) Siempre, los cuales se presentan organizados en función a

cuatro dimensiones: inclusión, vinculación, desarrollo profesional y evaluación del desempeño

Interpretación: La interpretación se realiza utilizando la siguiente tabla:

Tabla 4.

Niveles para interpretar el cuestionario sobre gestión del talento humano

	Deficiente	Regular	Excelente
Inclusión organizacional	5 - 11	12 – 18	19 - 25
Vinculación organizacional	4 - 8	9 – 15	16 - 20
Desarrollo profesional	5 - 11	12 – 18	19 - 25
Evaluación del desempeño	4 - 8	9 – 15	16 - 20
Gestión del talento humano	18 – 41	42 – 66	67 – 90

Ficha técnica del instrumento 2

Nombre: Cuestionario sobre rotación de personal

Autor: Castro (2020)

Administración: Individual y grupal

Duración: 20 minutos

Aplicación: Trabajadores del CMSPP

Significación: Evalúa percepciones de los trabajadores sobre los factores de rotación voluntaria a la que se hallan expuestos en el CMSPP.

Descripción: El instrumento propuesto contiene 23 ítems que el evaluado deberá contestar en base a escala de 5 niveles: (1) Nunca, (2) Pocas veces, (3) A veces, (4) Muchas veces, (5) Siempre, los cuales se presentan organizados en función a dos dimensiones: Factores de la satisfacción y Factores de la percepción de importancia.

Interpretación: La interpretación se realiza utilizando la siguiente tabla:

Tabla 5.

Niveles para interpretar el cuestionario sobre rotación de personal

	Bajo	Medio	Alto
Factores de la insatisfacción	12 - 27	28 – 44	45 – 60
Factores de la percepción de insignificancia	11 - 25	26 – 40	41 – 55
Rotación de personal	23 – 53	54 – 84	85 – 115

Validez

El criterio de validez implica asegurarse que los contenidos del ítem corresponden a la variable que se intenta medir. Para ello, se opta por realizar el juicio de expertos para validar el instrumento y los resultados se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 6.

Juicio de Expertos para los instrumentos de evaluación

Expertos	Opinión
Daniel Armando Cárdenas Canales	Existe suficiencia y es aplicable
Karla Paredes Ruiz	Existe suficiencia y es aplicable

En vista que los expertos que evaluaron los instrumentos refirieron que este es suficiente y aplicable se concluye que cumplen con el criterio de validez.

Confiabilidad

La confiabilidad es un criterio que asegura que el instrumento genera resultados consistentes y coherentes cada vez que se aplica. Para fines de este estudio, la confiabilidad se determinó a través del método de consistencia interna, y para ello se aplicaron los instrumentos a una muestra de 20 sujetos que tengan las mismas características de los sujetos de la muestra, con los datos obtenidos se calculó el Alfa de Cronbach. Los resultados fueron:

Tabla 7.

Confiabilidad de los instrumentos de medición

Instrumento	Alfa de Cronbach	N de elementos
Cuestionario sobre gestión del talento humano	0,822	18
Cuestionario sobre rotación de personal	0,836	23

Los resultados demuestran que los dos cuestionarios cuentan con suficiente confiabilidad para su aplicación ya que alcanzaron un alfa de Cronbach de 0,822 y 0,836 respectivamente.

3.5. Procedimiento

Para desarrollar la investigación se procedió del siguiente modo:

- Se procedió a entablar contacto con la Dirección de Educación Básica para Estudiantes con Desempeño Sobresaliente y Alto Rendimiento (DEBEDSAR) para obtener la autorización correspondiente para realizar la investigación.
- Se gestiona datos de contacto con los trabajadores del Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú a través de la DEBEDSAR a fin de entablar comunicación vía correo electrónico con ellos y solicitarles su apoyo para el desarrollo de la investigación.
- Los instrumentos son diseñados en Formulario de Google Drive, para luego ser enviados a los sujetos de la muestra. La primera pregunta está relacionada con el consentimiento informado y solo refiriendo su acuerdo es posible acceder a los ítems de los cuestionarios.
- Los datos son depositados en una hoja Excel creado para dicho fin. Una vez concluida con la aplicación, se procede a organizar la información para luego exportarla al programa estadístico SPSS, a fin de realizar el análisis estadístico requerido.

3.6. Métodos de análisis de datos

El análisis abarcó los siguientes aspectos:

Análisis descriptivo. Se presentan tablas de frecuencias y figuras de barras para caracterizar las variables y mostrar su comportamiento a partir de las mediciones realizadas.

Análisis de prueba. Con el fin de hallar la prueba estadística adecuada para comprobar la hipótesis, se procede a utilizar la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk.

Análisis inferencial. Con el fin de comprobar la hipótesis y por tratarse de datos ordinales sin distribución normal, se opta por utilizar la prueba de correlación rho de Spearman para dicho propósito.

3.7. Aspectos éticos

El desarrollo de la investigación se llevó a cabo guardando principios éticos fundamentales. En ese sentido se aseguró que los participantes que conformaron la muestra conozcan el propósito del mismo antes de emitir sus respuestas. Por otro lado, se cuidó que las respuestas conserven su carácter anónimo y confidencial, a fin de que estas no perjudiquen de algún modo la integridad, calidad de vida o estatus de los participantes. Por otro lado, se cuidó que todas las ideas que correspondan a los autores sean debidamente referenciadas y que los datos obtenidos no sufran modificación alguna pues de ese modo se conserva idoneidad profesional y ética en la investigación.

IV. Resultados

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 8

Gestión del talento humano en el CMSPP

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	10	35,7
Regular	15	53,6
Excelente	3	10,7
Total	28	100,0

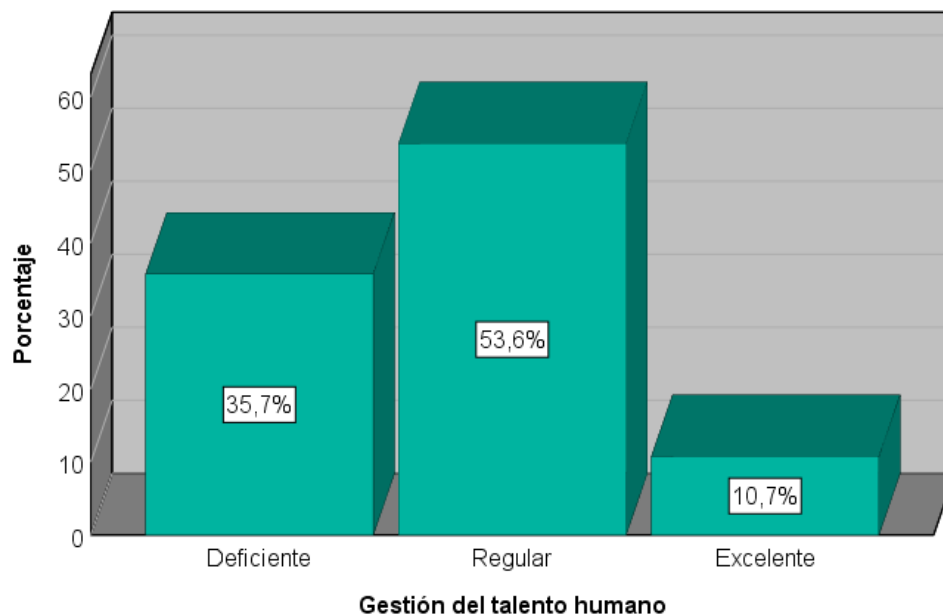


Figura 1. Niveles de gestión del talento humano en el CMSPP

En la tabla 8 y figura 1 se presenta los niveles de gestión del talento humano percibido por los trabajadores del CMSPP. Como se observa la mayoría percibe que la gestión del talento humano se desarrolla en un nivel regular (53,6%) y el 35,7% refiere que esta gestión se lleva a cabo a un nivel deficiente. Solo el 10,7% manifiesta que el nivel de gestiona del talento humano es excelente.

Tabla 9

Inclusión organizacional en el CMSPP

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	13	46,4
Regular	10	35,7
Excelente	5	17,9
Total	28	100,0

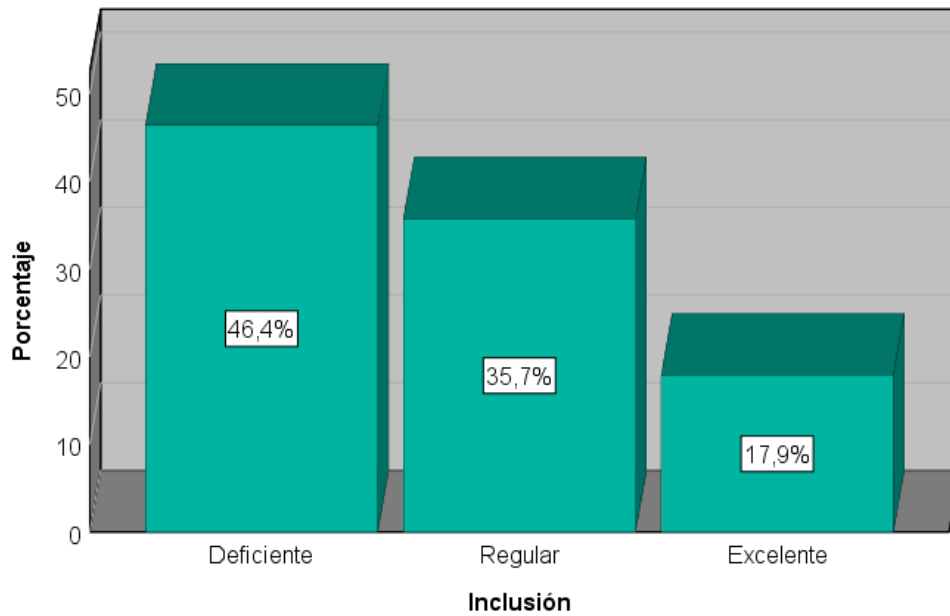


Figura 2. Niveles de inclusión organizacional en el CMSPP

En la tabla 9 y figura 2 se presenta los niveles de inclusión organizacional percibido por los trabajadores del CMSPP. Como se observa la mayoría percibe que el proceso de inclusión a la institución se desarrolla en un nivel deficiente (46,4%) y el 34,7% refiere que este proceso se lleva a cabo a un nivel regular. Solo el 17,9% manifiesta que el nivel de inclusión organizacional a la institución es excelente.

Tabla 10

Vinculación organizacional en el CMSPP

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	13	46,4
Regular	7	25,0
Excelente	8	28,6
Total	28	100,0

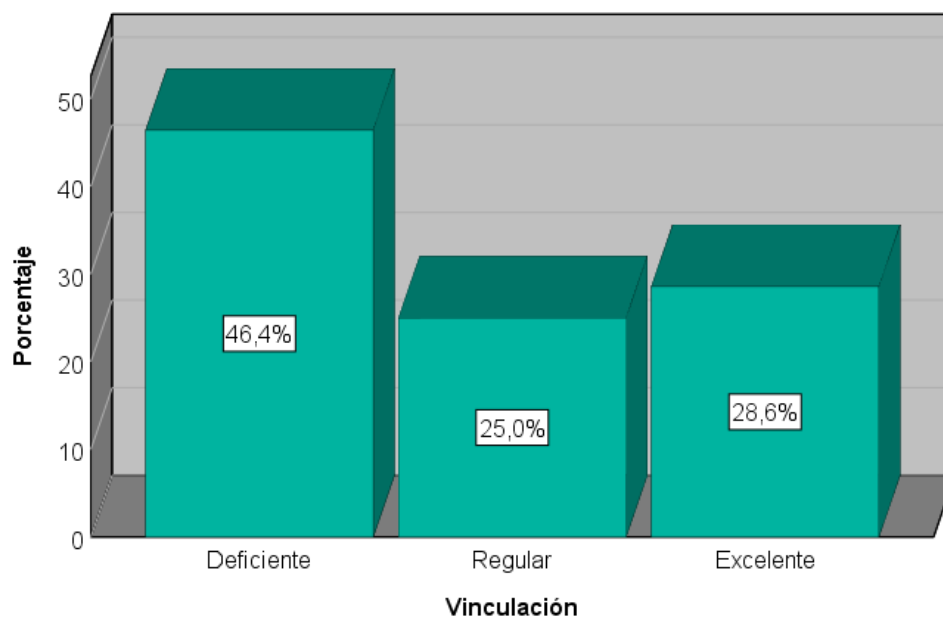


Figura 3. Niveles de vinculación organizacional en el CMSPP

En la tabla 10 y figura 3 se presenta los niveles de vinculación organizacional percibido por los trabajadores del CMSPP. Como se observa la mayoría percibe que el proceso de vinculación a la institución se desarrolla en un nivel deficiente (46,4%) y el 25% refiere que este proceso se lleva a cabo a un nivel regular. Por otro lado, un importante 28,6% manifiesta que el nivel de vinculación organizacional a la institución es excelente.

Tabla 11

Desarrollo profesional en el CMSPP

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	11	39,3
Regular	16	57,1
Excelente	1	3,6
Total	28	100,0

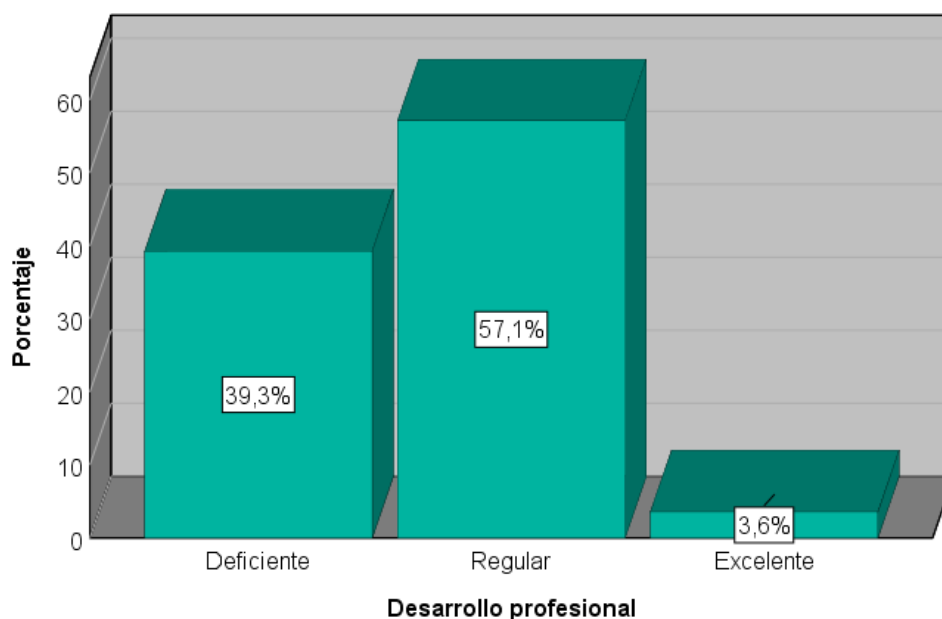


Figura 4. Niveles de desarrollo profesional en el CMSPP

En la tabla 11 y figura 4 se presenta los niveles de desarrollo profesional percibido por los trabajadores del CMSPP. Como se observa, la mayoría percibe que los procesos para el desarrollo profesional que se implementa en la institución se llevan a cabo en un nivel regular (57,1%) y el 39,3% refiere que estos procesos se realizan a un nivel deficiente. Solo el 3,6% manifiesta que la implementación de los procesos de desarrollo profesional en la institución es excelente.

Tabla 12

Evaluación del desempeño en el CMSPP

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	8	28,6
Regular	19	67,9
Excelente	1	3,6
Total	28	100,0

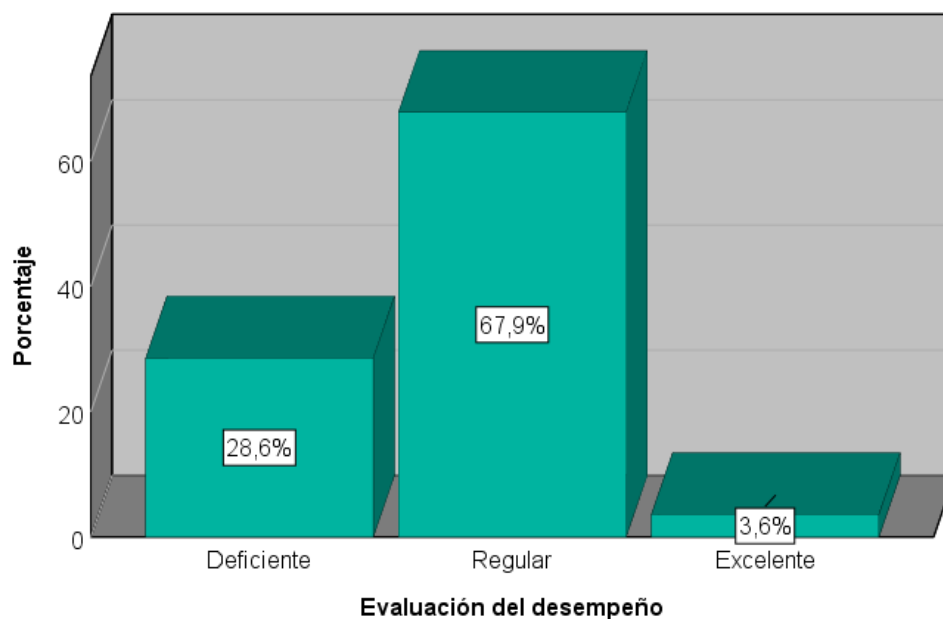


Figura 5. Niveles de evaluación del desempeño en el CMSPP

En la tabla 12 y figura 5 se presenta los niveles de evaluación del desempeño percibido por los trabajadores del CMSPP. Como se observa, la mayoría percibe que los procesos de evaluación del desempeño en la institución se llevan a cabo en un nivel regular (67,9%) y el 28,6% refiere que estos procesos se realizan a un nivel deficiente. Solo el 3,6% manifiesta que los procesos de evaluación del desempeño en la institución es excelente.

Tabla 13

Rotación de personal en el CMSPP

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	25,0
Medio	9	32,1
Alto	12	42,9
Total	28	100,0

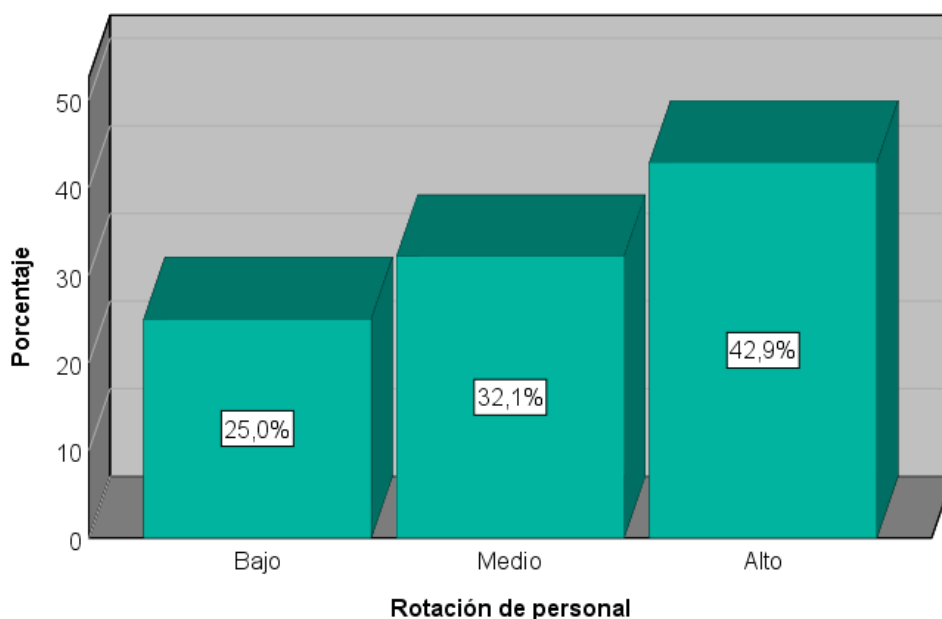


Figura 6. Niveles de rotación de personal en el CMSPP

En la tabla 13 y figura 6 se presenta los niveles de rotación de personal percibido por los trabajadores del CMSPP. Como se observa, la mayoría percibe que el nivel de rotación de personal en la institución es en nivel alto (42,9%); aunque existe un 32,1% que refiere que la rotación es de nivel medio. Solo el 25% del personal manifiesta que el nivel de rotación de personal es bajo.

Tabla 14

Factores de insatisfacción en el CMSPP

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	35,7
Medio	10	35,7
Alto	8	28,6
Total	28	100,0

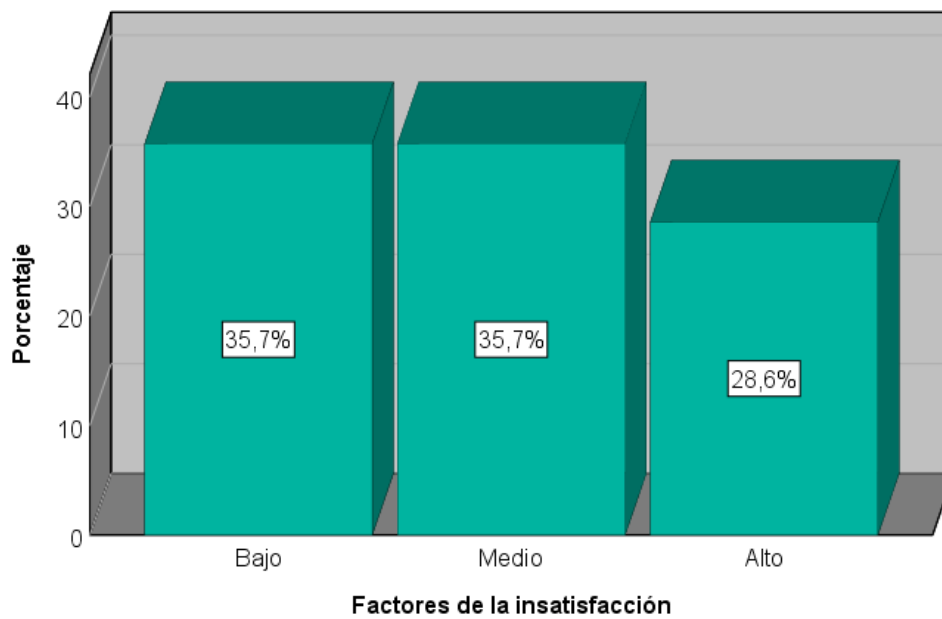


Figura 7. Niveles de expresión de los factores de insatisfacción en el CMSPP

En la tabla 14 y figura 7 se presenta los niveles de expresión de los factores de insatisfacción de los trabajadores del CMSPP. Como se observa, la mayoría percibe que el nivel de insatisfacción es en nivel bajo o medio (35,7%); aunque existe un 28,6% que refiere que sus niveles de insatisfacción en la institución son altos.

Tabla 15

Factores de la percepción de insignificancia en el CMSPP

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	21,4
Medio	10	35,7
Alto	12	42,9
Total	28	100,0

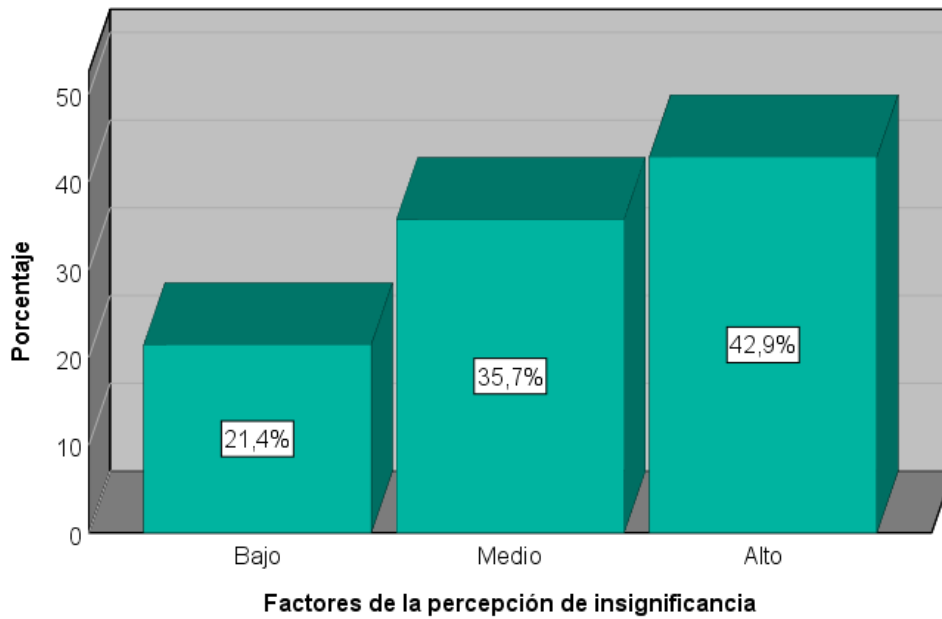


Figura 8. Niveles de expresión de los factores de la percepción de insignificancia en el CMSPP

En la tabla 15 y figura 8 se presenta los factores de la percepción de insignificancia experimentada por los trabajadores del CMSPP. Como se observa, el 42,9% percibe que el nivel de insignificancia es alto con respecto al trabajo que realiza. El 35,7% percibe que el nivel de insignificancia es de nivel medio y el 21,4% que es bajo.

Tabla 16

Descripción de la relación entre las variables gestión del talento humano y rotación de personal

			Rotación de personal			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Gestión del talento humano	Deficiente	N	0	1	9	10
		%	0,0%	3,6%	32,1%	35,7%
	Regular	N	4	8	3	15
		%	14,3%	28,6%	10,7%	53,6%
	Excelente	N	3	0	0	3
		%	10,7%	0,0%	0,0%	10,7%
Total	N	7	9	12	28	
	%	25,0%	32,1%	42,9%	100,0%	

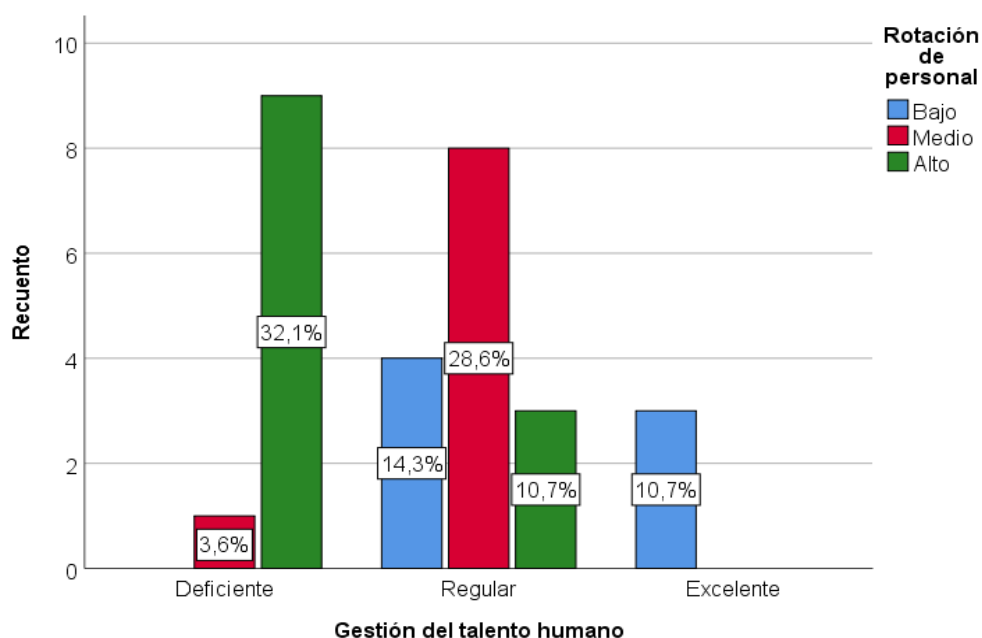


Figura 9. Descripción por niveles de la relación entre las variables gestión del talento humano y rotación de personal

Como se observa en la tabla 16 y figura 9, la mayoría de trabajadores que atribuyen un nivel deficiente en la gestión del talento humano (32,1%), también señalan que el nivel de rotación es alto. Del mismo modo, la mayoría de trabajadores que atribuyen un nivel regular en la gestión del talento humano (28,6%), también señalan que el nivel de rotación es regular. Por otro lado, todos los trabajadores que atribuyen un nivel excelente en la gestión del talento humano (10,7%), también señalan que el nivel de rotación es bajo. Ello sugiere cierta relación inversa entre las variables analizadas.

Tabla 17

Descripción de la relación entre las variables inclusión organizacional y rotación de personal

			Rotación de personal			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Inclusión organizacional	Deficiente	N	0	3	10	13
		%	0,0%	10,7%	35,7%	46,4%
	Regular	N	4	5	1	10
		%	14,3%	17,9%	3,6%	35,7%
	Excelente	N	3	1	1	5
		%	10,7%	3,6%	3,6%	17,9%
Total	N	7	9	12	28	
	%	25,0%	32,1%	42,9%	100,0%	

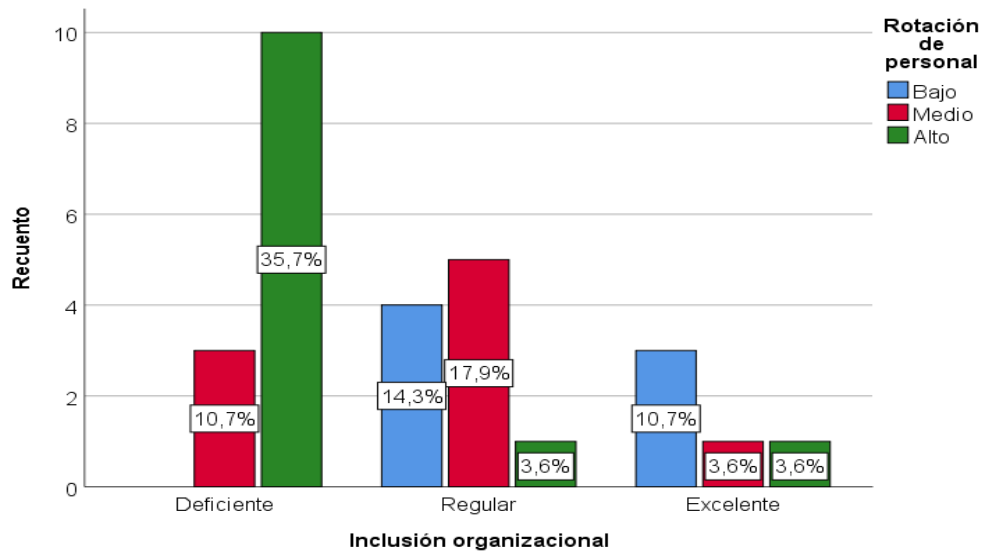


Figura 10. Descripción por niveles de la relación entre las variables inclusión organizacional y rotación de personal

Como se observa en la tabla 17 y figura 10, la mayoría de trabajadores que atribuyen un nivel deficiente en la inclusión organizacional (35,7%), también señalan que el nivel de rotación es alto. Del mismo modo, la mayoría de trabajadores que atribuyen un nivel regular en la inclusión organizacional (17,9%), también señalan que el nivel de rotación es medio. Por otro lado, la mayoría de trabajadores que atribuyen un nivel excelente en la inclusión organizacional (10,7%), también señalan que el nivel de rotación es bajo. Ello sugiere cierta relación inversa entre las variables analizadas.

Tabla 18

Descripción de la relación entre las variables vinculación organizacional y rotación de personal

			Rotación de personal			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Vinculación organizacional	Deficiente	N	2	3	8	13
		%	7,1%	10,7%	28,6%	46,4%
	Regular	N	1	3	3	7
		%	3,6%	10,7%	10,7%	25,0%
	Excelente	N	4	3	1	8
		%	14,3%	10,7%	3,6%	28,6%
Total	N	7	9	12	28	
	%	25,0%	32,1%	42,9%	100,0%	

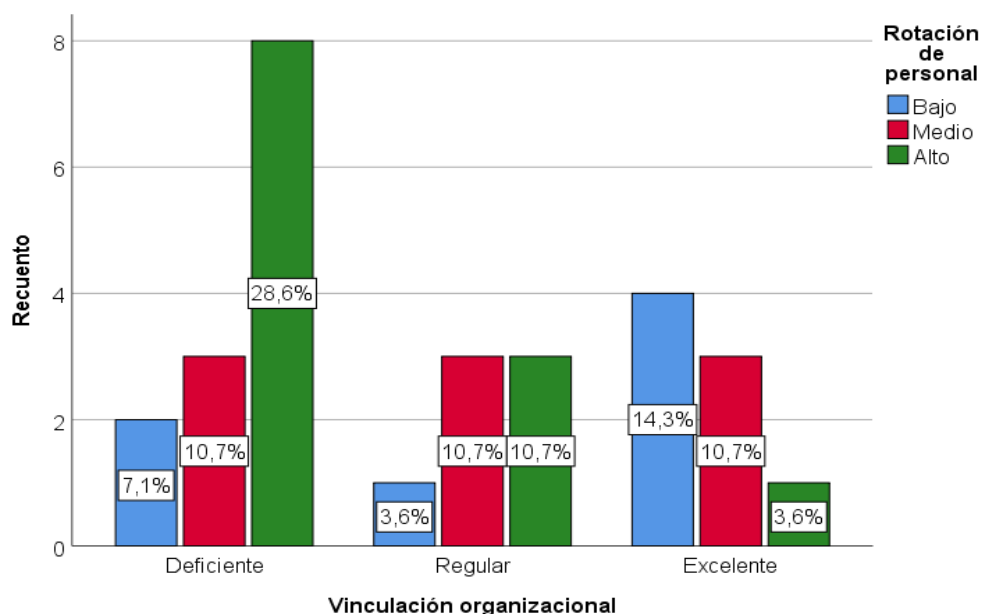


Figura 11. Descripción por niveles de la relación entre las variables vinculación organizacional y rotación de personal

Como se observa en la tabla 18 y figura 11, la mayoría de trabajadores que atribuyen un nivel deficiente en la vinculación organizacional (28,6%), también señalan que el nivel de rotación es alto. Del mismo modo, la mayoría de trabajadores que atribuyen un nivel regular en la vinculación organizacional (10,7%), también señalan que el nivel de rotación es medio o alto. Por otro lado, la mayoría de trabajadores que atribuyen un nivel excelente en la vinculación organizacional (14,3%), también señalan que el nivel de rotación es bajo. Ello sugiere cierta relación inversa entre las variables analizadas.

Tabla 19

Descripción de la relación entre las variables desarrollo profesional y rotación de personal

			Rotación de personal			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Desarrollo profesional	Deficiente	N	0	3	8	11
		%	0,0%	10,7%	28,6%	39,3%
	Regular	N	6	6	4	16
		%	21,4%	21,4%	14,3%	57,1%
	Excelente	N	1	0	0	1
		%	3,6%	0,0%	0,0%	3,6%
Total	N	7	9	12	28	
	%	25,0%	32,1%	42,9%	100,0%	

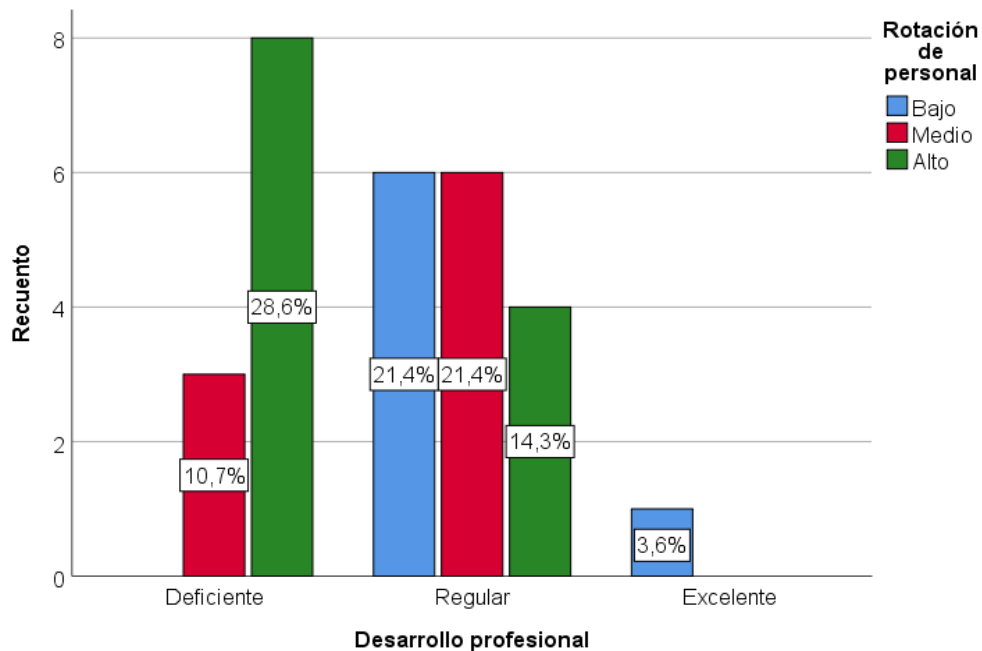


Figura 12. Descripción por niveles de la relación entre las variables desarrollo profesional y rotación de personal

Como se observa en la tabla 19 y figura 12, la mayoría de trabajadores que atribuyen un nivel deficiente en el desarrollo profesional (28,6%), también señalan que el nivel de rotación es alto. Del mismo modo, la mayoría de trabajadores que atribuyen un nivel regular en el desarrollo profesional (21,4%), también señalan que el nivel de rotación es bajo o medio. Por otro lado, todos los trabajadores que atribuyen un nivel excelente en el desarrollo profesional (3,6%), también señalan que el nivel de rotación es bajo. Ello sugiere cierta relación inversa entre las variables analizadas.

Tabla 20

Descripción de la relación entre las variables evaluación del desempeño y rotación de personal

			Rotación de personal			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Evaluación del desempeño	Deficiente	N	0	1	7	8
		%	0,0%	3,6%	25,0%	28,6%
	Regular	N	6	8	5	19
		%	21,4%	28,6%	17,9%	67,9%
	Excelente	N	1	0	0	1
		%	3,6%	0,0%	0,0%	3,6%
Total	N	7	9	12	28	
	%	25,0%	32,1%	42,9%	100,0%	

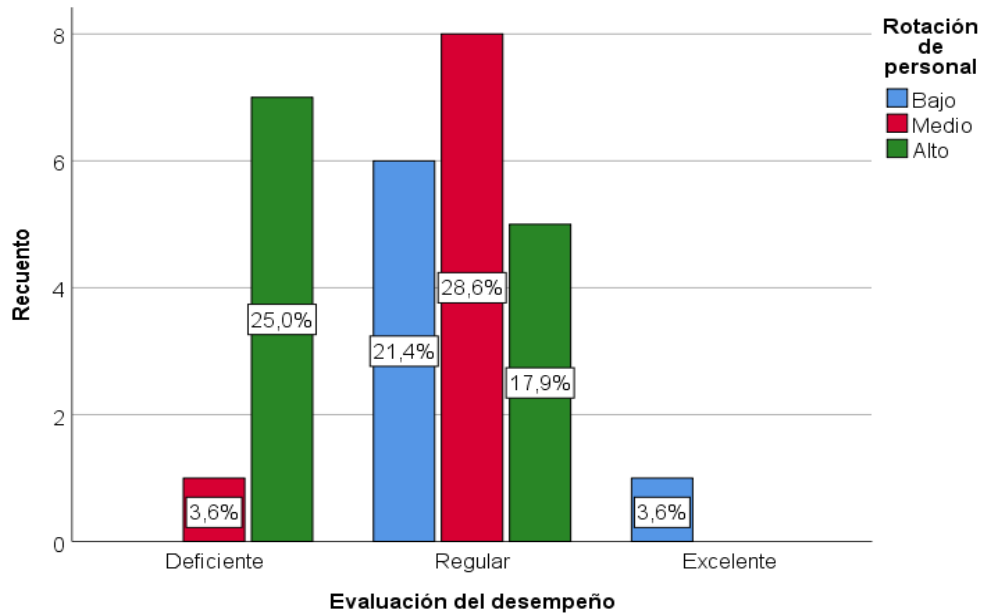


Figura 13. Descripción por niveles de la relación entre las variables evaluación del desempeño y rotación de personal

Como se observa en la tabla 20 y figura 13, la mayoría de trabajadores que atribuyen un nivel deficiente en la evaluación del desempeño (25%), también señalan que el nivel de rotación es alto. Del mismo modo, la mayoría de trabajadores que atribuyen un nivel regular en la evaluación del desempeño (28,6%), también señalan que el nivel de rotación es medio. Por otro lado, todos los trabajadores que atribuyen un nivel excelente en la evaluación del desempeño (3,6%), también señalan que el nivel de rotación es bajo. Ello sugiere cierta relación inversa entre las variables analizadas.

4.2. Análisis inferencial

Antes de proceder con la comprobación de las hipótesis es necesario analizar la distribución de los datos a fin de elegir la prueba estadística idónea para proceder con la contrastación. A continuación se presenta los resultados de la prueba de Shapiro-Wilk :

Tabla 21

Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Inclusión organizacional	,938	28	,096
Vinculación organizacional	,901	28	,012
Desarrollo profesional	,963	28	,405
Evaluación del desempeño	,933	28	,075
Gestión del talento humano	,950	28	,196
Rotación de personal	,908	28	,017

Como se observa en la tabla 21, se presenta los resultados de la prueba de Shapiro-Wilk para analizar la normalidad de las distribuciones de los datos sometidos a contraste. Los resultados indican que el valor de significancia (p-valor) es menor a 0,05 ($p=0,017$) para el caso de la variable rotación de personal, por lo que se concluye que dicha distribución no es normal. Debido a estos resultados, se concluye que es necesario utilizar estadística no paramétrica para comprobar las hipótesis. En este caso, se decide utilizar el coeficiente Rho de Spearman.

Comprobación de la hipótesis general

H0: No existe relación significativa entre gestión del talento humano y rotación de personal en el CMSPP, Lima-2020.

H: Existe relación significativa entre gestión del talento humano y rotación de personal en el CMSPP, Lima-2020.

Tabla 22

Correlación entre las variables gestión del talento humano y rotación de personal

			Gestión del talento humano	Rotación de personal
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	-,765**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	28	28
	Rotación de personal	Coeficiente de correlación	-,765**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		28	28	

En la tabla 22 se presenta el resultado alcanzado al correlacionar las variables gestión del talento humano y rotación de personal. Estos resultados indican correlación negativa y significativa ($\rho = -0,765$; $p = 0,000 < 0,05$) entre las variables indicadas. Considerando lo expuesto, se decidió rechazar la hipótesis nula es decir, existe relación significativa entre gestión del talento humano y rotación de personal en la institución evaluada.

Comprobación de la hipótesis específica 1

H0: No existe relación significativa entre inclusión organizacional y rotación de personal en el CMSPP, Lima-2020

H: Existe relación significativa entre inclusión organizacional y rotación de personal en el CMSPP, Lima-2020

Tabla 23

Correlación entre las variables inclusión organizacional y rotación de personal

			Inclusión organizacional	Rotación de personal
Rho de Spearman	Inclusión organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	-,644**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	28	28
	Rotación de personal	Coefficiente de correlación	-,644**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	28	28

En la tabla 23 se presenta el resultado alcanzado al correlacionar las variables inclusión organizacional y rotación de personal. Estos resultados indican correlación negativa y significativa ($\rho = -0,644$; $p = 0,000 < 0,05$) entre las variables indicadas. Tomando en cuenta lo expuesto, se decide rechazar la hipótesis nula es decir, existe relación significativa entre inclusión organizacional y rotación de personal en la institución evaluada.

Comprobación de la hipótesis específica 2

H0: No existe relación significativa entre vinculación organizacional y rotación de personal en el CMSPP, Lima-2020

H: Existe relación significativa entre vinculación organizacional y rotación de personal en el CMSPP, Lima-2020

Tabla 24

Correlación entre las variables vinculación organizacional y rotación de personal

			Vinculación organizacional	Rotación de personal
Rho de Spearman	Vinculación organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	-,462**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	28	28
	Rotación de personal	Coefficiente de correlación	-,462**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	28	28

En la tabla 24 se presenta el resultado alcanzado al correlacionar las variables vinculación organizacional y rotación de personal. Estos resultados indican correlación negativa y significativa ($\rho=-0,462$; $p=0,000<0,05$) entre las variables indicadas. Tomando en cuenta lo expuesto, se decide rechazar la hipótesis nula es decir, existe relación significativa entre vinculación organizacional y rotación de personal en la institución evaluada.

Comprobación de la hipótesis específica 3

H0: No existe relación significativa entre desarrollo profesional y rotación de personal en el CMSPP, Lima-2020

H: Existe relación significativa entre desarrollo profesional y rotación de personal en el CMSPP, Lima-2020

Tabla 25

Correlación entre las variables desarrollo profesional y rotación de personal

			Desarrollo profesional	Rotación de personal
Rho de Spearman	Desarrollo profesional	Coefficiente de correlación	1,000	-,780**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	28	28
	Rotación de personal	Coefficiente de correlación	-,780**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	28	28

En la tabla 25 se presenta el resultado alcanzado al correlacionar las variables desarrollo profesional y rotación de personal. Estos resultados indican correlación negativa y significativa ($\rho=-0,780$; $p=0,000<0,05$) entre las variables indicadas. Tomando en cuenta lo expuesto, se decide rechazar la hipótesis nula es decir, existe relación significativa entre desarrollo profesional y rotación de personal en la institución evaluada.

Comprobación de la hipótesis específica 4

H0: No existe relación significativa entre evaluación del desempeño y rotación de personal en el CMSPP, Lima-2020

H: Existe relación significativa entre evaluación del desempeño y rotación de personal en el CMSPP, Lima-2020

Tabla 26

Correlación entre las variables evaluación del desempeño y rotación de personal

			Evaluación del desempeño	Rotación de personal
Rho de Spearman	Evaluación del desempeño	Coefficiente de correlación	1,000	-,684**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	28	28
	Rotación de personal	Coefficiente de correlación	-,684**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	28	28

En la tabla 26 se presenta el resultado alcanzado al correlacionar las variables evaluación del desempeño y rotación de personal. Estos resultados indican correlación negativa y significativa ($\rho = -0,684$; $p = 0,000 < 0,05$) entre las variables indicadas. Tomando en cuenta lo expuesto, se decide rechazar la hipótesis nula es decir, existe relación significativa entre evaluación del desempeño y rotación de personal en la institución evaluada.

V. Discusión

Los resultados evidenciaron correlación negativa y significativa ($\rho = -0,765$; $p = 0,000 < 0,05$) entre las variables gestión del talento humano y rotación de personal. Esto significaría que operando mejor las herramientas esenciales para hacer que la institución educativa se desarrolle y se sostenga en el tiempo, contribuyendo a que los actores educativos obtengan las condiciones necesarias para lograr sus objetivos (Caicedo y Acosta, 2012) se relaciona con una reducción de los niveles de decisión voluntaria de los docentes para abandonar la institución perjudicando su productividad y estabilidad (Tamayo, 2016). Estos hallazgos son similares a las reportadas en la investigación de Ibarra (2016) que indicó que el diseño y ejecución de un modelo de gestión, sobre todo aquella basada en la teoría de la inteligencia emocional produce equipos competentes y ello es lo que reduce las posibilidades de rotación del personal. En esa línea, Ccollana (2015) halló que las personas que más sufren de la rotación son aquellos que sienten desgano y aburrimiento por el trabajo que realizan. Por otro lado, es necesario que la gestión del talento humano se centre en actividades que permitan incrementar la experiencia profesional, la mejora remunerativa en base a ascensos según competencias para evitar la rotación (Lazo, Rivera y Valencia, 2016).

Asimismo, se comprobó que existe correlación negativa y significativa ($\rho = -0,644$; $p = 0,000 < 0,05$) entre las variables inclusión organizacional y rotación de personal. Estos resultados indicarían que estableciendo y ejecutando mejores operaciones para seleccionar personal idónea en función a los perfiles requeridos para cada puesto de acuerdo al perfil establecido para el logro del objetivo institucional (Caicedo y Acosta, 2012) está relacionada a la reducción de la posibilidad de que el docente decida dejar la institución. Los mismos resultados reporta Jumbo (2017), pues en su estudio concluyó que los procesos de selección inciden en la rotación de personal en centros educativos, sobre todo si estos procesos cubrieron las expectativas del personal.

Del mismo modo, se logró determinar la correlación negativa y significativa ($\rho=-0,462$; $p=0,000<0,05$) entre las variables vinculación organizacional y rotación de personal. Es decir, que realizando actividades adecuadas para que el personal recién incorporado tenga una inserción favorable (Caicedo y Acosta, 2012) reduce las posibilidades de que después decida abandonar la institución. Los mismos resultados se encontraron en la investigación de Alarcón (2017), pues en sus conclusiones señaló que existe correlación negativa significativa entre proceso de inducción y el índice de rotación de personal, sobre todo porque la indebida inducción puede producir conflictos con los jefes y compañeros, así como sensaciones de sobrecarga laboral.

También se evidenció que existe correlación negativa y significativa ($\rho=-0,780$; $p=0,000<0,05$) entre las variables desarrollo profesional y rotación de personal. Esto permite señalar que brindando formación y capacitación al personal a fin de que se desempeñe eficientemente en el cargo y por medio de ella alcance a su vez sus objetivos individuales (Caicedo y Acosta, 2012) reduce las posibilidades que posteriormente decida abandonar la institución. Al respecto Ibarra e Ibarra (2016), manifestaron que el desarrollo de competencias personal y social de los colaboradores facilitan el desempeño frente a la exigencia del cargo y las expectativas de la organización y según Saavedra, Collazos y Heredia (2019), se requiere para ello implementar un plan de capacitaciones, fortalecer capacidades de sociabilización, talleres sobre comunicación efectiva, programas de integración e incentivos y reconocimientos

Igualmente se comprobó que existe correlación negativa y significativa ($\rho=-0,684$; $p=0,000<0,05$) entre las variables evaluación del desempeño y rotación de personal. Por lo tanto se puede decir que realizando mediciones periódicas de los resultados obtenidos por el colaborador en relación con los requeridos por el cargo, estableciendo estrategias de mejora profesional (Caicedo y Acosta, 2012) reduce las posibilidades de que este personal decida en algún momento abandonar la institución. En esa línea, Ríos, Correa & Vargas (2018), indicaron que mejorar la gestión del talento humano debe contener cuatro componentes: seguridad/protección, afiliación/social, autorrealización/desarrollo; reconocimiento/incentivo.

VI. Conclusiones

Primera: Existe relación negativa y significativa ($\rho=-0,765$; $p=0,000<0,05$) entre gestión del talento humano y rotación de personal en el Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú, Lima-2020. Este resultado significa que a mejor gestión del talento humano menor posibilidad de que se produzca rotación voluntaria del personal

Segunda: Existe relación negativa y significativa ($\rho=-0,644$; $p=0,000<0,05$) entre inclusión organizacional y rotación de personal en el Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú, Lima-2020. Este resultado significa que a mejor gestión del proceso de selección de personal menor posibilidad de que se produzca rotación voluntaria.

Tercera: Existe relación negativa y significativa ($\rho=-0,462$; $p=0,000<0,05$) entre vinculación organizacional y rotación de personal en el Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú, Lima-2020. Este resultado significa que a mejor gestión de los procesos de inducción en el personal nuevo, menor posibilidad de que se produzca rotación voluntaria.

Cuarta: Existe relación negativa y significativa ($\rho=-0,716$; $p=0,000<0,05$) entre desarrollo profesional y rotación de personal en el Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú, Lima-2020. Este resultado significa que a mejor gestión de los procesos de formación y capacitación al personal menor posibilidad de que se produzca rotación voluntaria.

Quinta: Existe relación negativa y significativa ($\rho=-0,658$; $p=0,000<0,05$) entre evaluación del desempeño y rotación de personal en el Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú, Lima-2020. Este resultado significa que a mejor gestión de evaluación del personal para fines de mejora profesional, menor posibilidad de que se produzca rotación voluntaria.

VII. Recomendaciones

- Primera: Se sugiere a la dirección del CMSPP, analizar y rediseñar la política de gestión del talento humano incidiendo sobre todo en los procesos de selección, inducción, formación profesional y evaluación para fines formativos a fin de constituir equipos competentes pues ello reduce las posibilidades de rotación del personal.
- Segundo: Se sugiere a la administración del CMSPP, rediseñar los procesos de selección de personal, poniendo énfasis en los perfiles de puesto en términos de competencias pues ellas no solo deben cubrir las necesidades de la institución sino las expectativas del personal.
- Tercero: Se sugiere a la administración del CMSPP, adecuar los procesos de vinculación o inducción a los puestos requeridos y experiencia del personal, los cuales cada cierto tiempo requieren volver a realizarse debido a los cambios que se suscitan permanentemente en los procesos debido a las exigencias y demandas del entorno.
- Cuarto: Se sugiere a la administración del CMSPP, diseñar y ejecutar programas de capacitación del personal, no solo para facilitar el desempeño frente a la exigencia del cargo y las expectativas de la organización sino también para el desarrollo profesional mismo, ya que ello es lo que motiva la retención.
- Quinto: Se sugiere a la administración del CMSPP, implementar una cultura de evaluación en la institución, enfatizando su importancia en el ámbito del desarrollo profesional y no como un instrumento punitivo que lo único que causa es inseguridad e inestabilidad en el personal.

Referencias

- Ahmad, A., y Omar, Z. (2010). Perceived family-supportive work culture, affective commitment and turnover intention of employees. *Journal of American Science*, 6, 839-846.
- Alarcón, F. (2017). *Influencia del proceso de inducción en el índice de rotación del personal de Leterago del Ecuador S.A., en la Ciudad de Quito* (Tesis de Maestría). Universidad Tecnológica Equinoccial. Quito, Ecuador.
- Ali, W. (2016). Understanding the concept of job satisfaction, measurements, theories and its significance in the recent organizational environment: a theoretical framework. *Archives of Business Research*, 4(1), 100-111. <https://doi.org/10.14738/abr.41.1735>.
- Alles, M. (2011). *Desarrollo del Talento Humano, Basado en Competencias*. Buenos Aires. Nueva Edición. Editorial Granica.
- Alparslan, A. & Saner. T. (2020). The Influence of Sustainable Talent Management on Job Satisfaction and Organizational Commitment: Moderating Role of In-service Training. *Revista de cercetare si interventie sociala*, 69, 96-121.
- Belias, D. & Koustelios, A. (2014). Organizational culture and job satisfaction: a review. *International Review of Management and Marketing*, 4(2), 132-149.
- Benavides C y Quintana C, (2003). *Gestión del conocimiento y calidad total*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Bohlander, G., Snell, S. y Sherman, A. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. México: Ed. Thomson.
- Caicedo, V. y Acosta, A. (2012) La gestión del talento humano y el ser humano como sujeto de desarrollo. *Revista Politécnica*, 8(14), 105-113.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Ccollana, Y. (2015). Rotación del personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores. *San Martín emprendedor*, 681), 50-59.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (3ª Edición). México: Editorial Mc Graw Hill.

- Chiavenato, Idalberto (2011). *Administración de Recursos Humanos*. 9ª Edición. Editorial McGraw-Hill.
- Claus, L. (2013). Global talent management: an overview. In: Lisbeth Claus (Ed.), *Global HR Practitioner Handbook*, vol. 1. (pp. 117-137). Silverton: Global Immersion Press.
- Claus, L. (2019). HR disruption - Time already to reinvent talent management. *BRQ Business Research Quarterly*, 22(3), 207-215. <https://doi.org/10.1016/j.brq.2019.04.002>.
- Confiep (2019). Agenda País. Versión 1.0. <https://www.confiep.org.pe/wp-content/uploads/2019/07/Agenda-Pa%C3%ADs-CONFIEP-2.pdf>.
- Davis K. y Newstron J. (2000). *Comportamiento Humano en el Trabajo* (10ª Edición)..México. Mc Graw Hill
- Demirel, Y., & Ozcinar, F. (2006). 21. Yuzyla Girenken Orgutlerde Degisen Yonetim ve Motivasyon Anlayisi, Edt. Ozcan Yenicieri, İstanbul: IQ Kultur Sanat Yayincilik.
- Denton, P. & Maatgi, M. (2016). The development of a work environment framework for ISO 9000 standard success. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 33(2), 231-245. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-12-2013-0196>.
- Derby-Davis, M. (2014). Predictors of nursing faculty's job satisfaction and intent to stay in academe. *Journal of Professional Nursing*, 30(1), 19-25, <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2013.04.001>.
- El-Shamy, S. (2003). *Games, Activities and Ideas to Revitalize Your Employee Induction Process*. Lomndres, Routledge.
- Flores, R., Abreu, J. y Badii, M. (2008). Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas. *Daena: International Journal of Good Conscience*. 3(1), 65-99.
- Galarza T., J. (2000): *Administración Contemporánea*. México: Mc Graw Hill.

- García, J., Duran, S., Parra, M. y Márceles, V. (2017). Dirección estratégica del talento humano para el fomento de valores en los cuerpos policiales. *Revista Espacios*, 38(32), 16-28
- Gualavisi, M. y Oliveri, M. (2016). *Antigüedad en el Empleo y Rotación Laboral en América Latina*. Washington DC: BID.
- Gustafson, C.M. (2002). Employee turnover: a study of private clubs in the USA. *International Journal of contemporary Hospitality Management*, 14(3), 106-113.
- Hausknecht, J. & Trevor, C. (2011). Collective Turnover at the Group, Unit and Organisational Levels: Evidence, Issues and Implications. *Journal of Management*, 37(1), 352-388.
- Hendrie, J. (2004). A review of a multiple retailer's labour turnover. *International Journal of Retail and Distribution Management*, 32(9), 434-441.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6° Edición). México: Mc Graw-Hill Educación.
- Hollenbech, N. (2000): *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Hom, P. & Kinicki, A. (2001). Toward a greater understanding of how dissatisfaction drives employee turnover. *Academy of Management Journal*, 44(5), 975-987
- Hom, P., Mitchell, T., Lee, T. & Griffeth, R. (2012). Reviewing employee turnover: Focusing on proximal withdrawal states and an expanded criterion. *Psychological Bulletin*, 138(5), 31–858.
- Ibarra, F. e Ibarra, L. (2016). *Diseño de un modelo de gestión de talento humano basado en la inteligencia emocional para minimizar la rotación de personal en una institución bancaria* (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Ambato, Ecuador.
- Ibarra, L. (2016). *Diseño de un modelo de gestión de talento humano basado en la inteligencia emocional para minimizar la rotación de personal en una institución bancaria* (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato. Ambato, Ecuador.

- Jumbo, M. (2017). *El proceso de selección y su incidencia en la rotación del personal en los centros educativos integrales de la provincia de Pastaza* (Tesis de Maestría). Universidad Tecnológica Equinoccial. Quito, Ecuador.
- Karakowsky, L & Mcbey, K. (2000). Examining sources of influence on employee turnover in the part-time work context. *Leadership and Organization Development Journal*, 21(3), 136-144.
- Lazo, J., Rivera, L. y Valencia, J. (2016). *Causas y efectos de la rotación del personal directivo y el programa de incentivos a la mejora de la gestión municipal del Ministerio de Economía y Finanzas en tres gobiernos locales de Lima Metropolitana entre los años 2011-2015* (Tesis de Maestría). Universidad de Ciencias Aplicadas. Lima, Perú.
- Lee, T. & Mitchell, R. (1994). An alternative approach: The unfolding model of employee turnover. *Academic of Management Review*, 19(1), 51-89.
- López, P., Díaz, Z. Sagreda, A. y Pomares, Y. (2017). Evaluación de la gestión del talento humano en entorno hospitalario cuba no. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(1), 385-93.
- Majad, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas *Revista de Investigación*, 40(88), 148-165. <https://www.redalyc.org/pdf/3761/376147131008.pdf>
- March, J. y Simon, H. (1958). *Organizations*. New York: John Wiley.
- Maurizio, R. (2019). *Rotación ocupacional e informalidad laboral El caso de los trabajadores independientes en América Latina*. Santiago de Chile: OIT.
- Max-Neef, M., Elizalde, A. y Hopenhayn, M. (2010). *Desarrollo a escala humana, una opción para el futuro*. Santiago de Chile: Biblioteca CF+S.
- Medina. C., Soto, C. y Castro, B. (2017). Gestión del talento humano y la rotación del personal en la empresa starbucks coffee – zona norte (
- Michaels, E., Handfi eld-Jones, H., & Axelrod, B. (2001). *The War for Talent*. Boston: Harvard Business Press.

- Nicholas, A., Mensah, A. & Owusu, N. (2016). Stay or leave? Using job embeddedness to explain turn over intention among hotel staff in Ghana. *Journal of Management Research*, 8(3), 123-139.
- Nurul, A., Nurrul, R., Shafinar, W. & Rozana, O. (2018), Factors Influencing Turnover Intention in a Malaysian Manufacturing Company in *International Conference on Economics, Business and Economic Education 2018*, KnE Social Sciences, pages 771–787. DOI 10.18502/kss.v3i10.3171.
- Ogbazghi, R. (2017). Talent management as a new form of sustainable human resources management. *Latgale National Economy Research*, 1(9), 95-108. <http://dx.doi.org/10.17770/lner2017vol1.9.2676>.
- Organización Internacional del Trabajo (2017). *Menor rotación de personal, mayores beneficios para los empleadores y para los trabajadores*. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_578734/lang--es/index.htm.
- Restrepo, F. y Arias, F. (2015). Las prácticas de gestión del talento humano en empresas agropecuarias del sector bananero en Colombia. *Journal of agriculture and animal sciences*, 4(2), 21-32.
- Ríos, C., Correa, M. & Vargas, D. (2018). Diseño de una propuesta de incentivos y beneficios que le permita a una mediana empresa prestadora de servicios de tecnología, reducir los índices de ausentismo y rotación de personal. *Libre Empresa*, 15(1), 91-102. <https://doi.org/10.18041/1657-2815/libreempresa.2018v15n1.3158>.
- Robbins, S. y Coulter, M. Administración 12ª edición 2014 Editorial Pearson Educación de México S.A. de C.V
- Rubio, P. & García, J. (2014). Gestión de la formación por competencias en operarios de alimentación como ventaja competitiva de comedores industriales en empresas privadas. *Revista CICAG*, Volumen 12(1), 207-230.
- Saavedra, L, Collazos, M. y Heredia, F. (2019). *Plan de Gestión del Talento Humano para mejorar el Desempeño Laboral en la Estación Experimental*

- Agraria - Lambayeque, Chiclayo 2019* (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Savitz, A., & Weber, K. (2013). *Talent, Transformation, and the Triple Bottom Line*. San Francisco: Wiley.
- Steel, R. (2002). Turnover theory at the empirical interface: Problems of fit and function. *Academy of Management Review*, 27(3), 346-360.
- Steel, R.P. & Lounsbury, J. W. (2009). Turnover process models: Review and synthesis of a conceptual literature. *Human Resource and Management Review*, 19(4), 271-282.
- Sutton, G. (2019). *The dark triad in personnel selection: an exploration of narcissism, psychopathy, and machiavellianism in candidates involved in an organisational selection process* (Doctor Thesis). Universidad de Canterbury. Christchurch, New Zealand.
- Tamayo, P. (2016). Percepción y satisfacción laboral como precursores de rotación de personal (Tesis doctoral). Universidad de Granada. España.
- Wirttemberg, J., Harmon, J., Russell, W. G., & Fairfield, K.D. (2007). HR's role in building a sustainable enterprise: Insights from some of the world's best companies. *People and Strategy*, 30(1), 10-20.
- Zhang, F., Luo, Z., Chen, T., Min, R. & Fang, P. (2016) Factors affecting turnover intentions among public hospital doctors in a middle-level city in central China. *Australian Health Review* 41, 214-221. <https://doi.org/10.1071/AH15238>

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: Gestión del talento humano y rotación de personal en el Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú, Lima-2020							
AUTOR: Br. Maritza del Pilar Castro Castro							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre gestión del talento humano y rotación de personal en el Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú, Lima-2020?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre inclusión organizacional y rotación de personal en el Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú, Lima-2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre vinculación organizacional y rotación de personal en el Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú, Lima-2020?</p> <p>¿Qué relación existe</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre gestión del talento humano y rotación de personal en el Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú, Lima-2020.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación que existe entre inclusión organizacional y rotación de personal en el Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú, Lima-2020.</p> <p>Determinar la relación que existe entre vinculación organizacional y rotación de personal en el Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú, Lima-2020.</p> <p>Determinar la relación</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación significativa entre gestión del talento humano y rotación de personal en el Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú, Lima-2020.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación significativa entre inclusión organizacional y rotación de personal en el Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú, Lima-2020.</p> <p>Existe relación significativa entre vinculación organizacional y rotación de personal en el Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú, Lima-2020.</p> <p>Existe relación significativa entre</p>	Variable 1: Gestión del talento humano			<p>Niveles o rangos</p> <p>Deficiente [18 – 41] Regular [42 – 66] Excelente [[67 – 90]</p>	
			Dimensiones	Indicadores	Ítems		
			Inclusión organizacional	- Identificación de necesidades - Convocatoria - Entrevista técnica - Verificación - Comunicación	1 – 5		
			Vinculación organizacional	- Firma de contrato - Periodo de prueba - Inducción - Plan de trabajo	6 – 9		
			Desarrollo profesional	- Entrenamiento - Formación de líderes - Dotación de recursos - Desarrollo del potencial - cumplimiento de objetivos	10 – 14		
			Evaluación del desempeño	- Evaluación - Plan de mejora - Plan de carrera - Evaluación grupal	15 – 18		
			Variable 2: Rotación de personal				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems		Niveles o rangos
			Factores de la insatisfacción	- Motivación laboral - Ambiente laboral - Respeto laboral - Trabajo en equipo - Legalidad administrativa	1 – 12		Bajo: 23 – 53 Medio: 54 – 84 Alto: 85 – 115
			Factores de la percepción de	- Calidad de trabajo - Comunicación laboral	13 – 23		

<p>entre desarrollo profesional y rotación de personal en el Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú, Lima-2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre evaluación del desempeño y rotación de personal en el Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú, Lima-2020?</p>	<p>que existe entre desarrollo profesional y rotación de personal en el Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú, Lima-2020.</p> <p>Determinar la relación que existe entre evaluación del desempeño y rotación de personal en el Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú, Lima-2020.</p>	<p>desarrollo profesional y rotación de personal en el Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú, Lima-2020.</p> <p>Existe relación significativa entre evaluación del desempeño y rotación de personal en el Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú, Lima-2020.</p>	<p>insignificancia</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones de mejora - Condiciones de trabajo - Estrés 		
--	--	---	------------------------	--	--	--

Anexo 2. Instrumentos

Cuestionario de gestión del talento humano

Instrucciones

A continuación encontrarás afirmaciones sobre aspectos relacionados a la gestión del talento humano en la institución. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor punto de vista. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

1. Nunca
2. Pocas veces
3. A veces
4. Muchas veces
5. Siempre

	DIMENSIÓN 1. INCLUSIÓN ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
1	Se identifican necesidades antes de incorporar un nuevo trabajador					
2	La convocatoria de los puestos son abiertas para postular					
3	La entrevista técnica es objetiva					
4	Se verifican las referencias laborales del postulante					
5	Hay un proceso de comunicación de los resultados					
	DIMENSIÓN 2. VINCULACIÓN ORGANIZACIONAL					
6	La firma del contrato laboral es rápida					
7	Hay un periodo de prueba para los trabajadores incorporados					
8	Hay un proceso de inducción para los trabajadores incorporados					
9	Las actividades se realizan con plan de trabajo					
	DIMENSIÓN 3. DESARROLLO PROFESIONAL					
10	Hay programas de entrenamiento para los nuevos trabajadores					
11	Hay un programa de formación para líderes					
12	Se dotan recursos y herramientas pertinentes para realizar el trabajo asignado					
13	Hay preocupación por desarrollar el potencial de los trabajadores					
14	Los objetivos personales van en la misma línea de los objetivos institucionales					

DIMENSIÓN 4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO						
15	Los trabajadores están en constante evaluación					
16	Hay participación en las actividades del plan de mejora del talento humano					
17	Hay una política de ascensos para hacer carrera					
18	hay actividades de evaluación grupal que permite evaluarnos entre pares					

Cuestionario de rotación de personal

A continuación encontrará algunas ideas sobre rotación de personal en la institución donde labora. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su percepción.

1. Nunca
2. Pocas veces
3. A veces
4. Muchas veces
5. Siempre

Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

DIMENSIÓN 1: FACTORES DE LA INSATISFACCIÓN		1	2	3	4	5
	Podría dejar la institución porque estoy insatisfecho...					
1	Con el entrenamiento y capacitación recibido por la institución.					
2	De cómo la institución fomenta y mantiene el bienestar físico, mental y social del personal					
3	Con las oportunidades de desarrollo profesional y personal que me da la institución					
4	Con el reconocimiento que recibo cuando realizo bien mi trabajo					
5	Con la institución porque toman en cuenta mis opiniones					
6	Con el apoyo que me brinda mi jefe inmediato					
7	Con la institución por la autonomía que tengo para hacer mi trabajo					
8	Con las obligaciones y responsabilidades que da la institución					
9	Con el apoyo y la comunicación que sostengo con mis compañeros					
10	Con la forma como trabajamos en grupo					
11	Con el trato que me da mi jefe inmediato					
12	Con la forma en que se designan obligaciones y responsabilidades					

DIMENSIÓN 2: FACTORES DE LA PERCEPCIÓN DE INSIGNIFICANCIA						
En la institución donde se labora ...						
13	Las responsabilidades que me asignan no son importantes					
14	Me designan tareas diferentes a mis capacidades					
15	Las actividades que realizo son monótonas					
16	Las comunicaciones entre el personal afectan mi bienestar					
17	Mis jefes apoyan más a otros que a mí					
18	Las políticas y procedimientos de trabajo son rígidas y entorpecen el trabajo					
19	Difícilmente me convocan a reuniones importantes para mejorar el trabajo					
20	Mi casa está lejos del lugar donde trabajo					
21	Existen equipos o herramientas que difícilmente apoyan en el trabajo					
22	El ambiente de trabajo pocas veces es amigable					
23	Las horas adicionales de trabajo hacen que la permanencia sea tensa					

Anexo 3. Certificados de validación



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. INCLUSIÓN							
1	Se identifican necesidades antes de incorporar un nuevo trabajador	X		X		X		
2	La convocatoria de los puestos son abiertas para postular	X		X		X		
3	La entrevista técnica es objetiva	X		X		X		
4	Se verifican las referencias laborales del postulante	X		X		X		
5	Hay un proceso de comunicación de los resultados	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2. VINCULACION	Si	No	Si	No	Si	No	
6	La firma del contrato laboral es rápida	X		X		X		
7	Hay un periodo de prueba para los trabajadores incorporados	X		X		X		
8	Hay un proceso de inducción para los trabajadores incorporados	X		X		X		
9	Las actividades se realizan con plan de trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3. DESARROLLO PROFESIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Hay programas de entrenamiento para los nuevos trabajadores	X		X		X		
11	Hay un programa de formación para líderes	X		X		X		
12	Se dotan recursos y herramientas pertinentes para realizar el trabajo asignado	X		X		X		
13	Hay preocupación por desarrollar el potencial de los trabajadores	X		X		X		
14	Los objetivos personales van en la misma línea de los objetivos institucionales	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Los trabajadores están en constante evaluación	X		X		X		
16	Hay participación en las actividades del plan de mejora del talento humano	X		X		X		
17	Hay una política de ascensos para hacer carrera	X		X		X		
18	hay actividades de evaluación grupal que permite evaluarnos entre pares	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ROTACIÓN DE PERSONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: FACTORES DE LA INSATISFACCIÓN							
	Podría dejar la institución porque estoy insatisfecho...							
1	Con el entrenamiento y capacitación recibido por la institución.	X		X		X		
2	De cómo la institución fomenta y mantiene el bienestar físico, mental y social del personal	X		X		X		
3	Con las oportunidades de desarrollo profesional y personal que me da la institución	X		X		X		
4	Con el reconocimiento que recibo cuando realizo bien mi trabajo	X		X		X		
5	Con la institución porque toman en cuenta mis opiniones	X		X		X		
6	Con el apoyo que me brinda mi jefe inmediato	X		X		X		
7	Con la institución por la autonomía que tengo para hacer mi trabajo	X		X		X		

8	Con las obligaciones y responsabilidades que da la institución	X		X		X	
9	Con el apoyo y la comunicación que sostengo con mis compañeros	X		X		X	
10	Con la forma como trabajamos en grupo	X		X		X	
11	Con el trato que me da mi jefe inmediato	X		X		X	
12	Con la forma en que se designan obligaciones y responsabilidades	X		X		X	
	DIMENSIÓN 2: FACTORES DE LA PERCEPCIÓN DE INSIGNIFICANCIA En la institución donde se labora ...	Si	No	Si	No	Si	No
13	Las responsabilidades que me asignan no son importantes	X		X		X	
14	Me designan tareas diferentes a mis capacidades	X		X		X	
15	Las actividades que realizo son monótonas	X		X		X	
16	Las comunicaciones entre el personal afectan mi bienestar	X		X		X	
17	Mis jefes apoyan más a otros que a mí	X		X		X	
18	Las políticas y procedimientos de trabajo son rígidas y entorpecen el trabajo	X		X		X	
19	Difícilmente me convocan a reuniones importantes para mejorar el trabajo	X		X		X	
20	Mi casa está lejos del lugar donde trabajo	X		X		X	
21	Existen equipos o herramientas que difícilmente apoyan en el trabajo	X		X		X	
22	El ambiente de trabajo es amigable	X		X		X	
23	Las horas adicionales de trabajo hacen que la permanencia sea tensa	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: ...CARDENAS CANALES DANIEL..... DNI:.....07279232.....

Grado y Especialidad del validador:.....MAESTRÍA EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

1 Juan de Lurigancho 22.....de JULIO.....del 2020.....

.....

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE ROTACIÓN DE PERSONAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: FACTORES DE LA INSATISFACCIÓN Podría dejar la institución porque estoy insatisfecho...							
-1	Con el entrenamiento y capacitación recibido por la institución.	X		X		X		
2	De cómo la institución fomenta y mantiene el bienestar físico, mental y social del personal	X		X		X		
3	Con las oportunidades de desarrollo profesional y personal que me da la institución	X		X		X		
4	Con el reconocimiento que recibo cuando realizo bien mi trabajo	X		X		X		
5	Con la institución porque toman en cuenta mis opiniones	X		X		X		
6	Con el apoyo que me brinda mi jefe inmediato	X		X		X		
7	Con la institución por la autonomía que tengo para hacer mi trabajo	X		X		X		
8	Con las obligaciones y responsabilidades que da la institución	X		X		X		
9	Con el apoyo y la comunicación que sostengo con mis compañeros	X		X		X		
10	Con la forma como trabajamos en grupo	X		X		X		
11	Con el trato que me da mi jefe inmediato	X		X		X		
12	Con la forma en que se designan obligaciones y responsabilidades	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: FACTORES DE LA PERCEPCIÓN DE INSIGNIFICANCIA En la institución donde se labora ...							
13	Las responsabilidades que me asignan no son importantes	X		X		X		
14	Me designan tareas diferentes a mis capacidades	X		X		X		
15	Las actividades que realizo son monótonas	X		X		X		
16	Las comunicaciones entre el personal afectan mi bienestar	X		X		X		
17	Mis jefes apoyan más a otros que a mí	X		X		X		
18	Las políticas y procedimientos de trabajo son rígidas y entorpecen el trabajo	X		X		X		
19	Difícilmente me convocan a reuniones importantes para mejorar el trabajo	X		X		X		
20	Mi casa está lejos del lugar donde trabajo	X		X		X		
21	Existen equipos o herramientas que difícilmente apoyan en el trabajo	X		X		X		
22	El ambiente de trabajo es amigable	X		X		X		
23	Las horas adicionales de trabajo hacen que la permanencia sea lenta	X		X		X		

Observaciones (preclarar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mag: PAREDES RUIZ KARLA DNI: 40718361

Especialidad del validador: MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

22 de julio del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1. INCLUSIÓN								
1	Se identifican necesidades antes de incorporar un nuevo trabajador	X		X		X		
2	La convocatoria de los puestos son abiertas para postular	X		X		X		
3	La entrevista técnica es objetiva	X		X		X		
4	Se verifican las referencias laborales del postulante	X		X		X		
5	Hay un proceso de comunicación de los resultados	X		X		X		
DIMENSIÓN 2. VINCULACIÓN								
6	La firma del contrato laboral es rápida	X		X		X		
7	Hay un periodo de prueba para los trabajadores incorporados	X		X		X		
8	Hay un proceso de inducción para los trabajadores incorporados	X		X		X		
9	Las actividades se realizan con plan de trabajo	X		X		X		
DIMENSIÓN 3. DESARROLLO PROFESIONAL								
10	Hay programas de entrenamiento para los nuevos trabajadores	X		X		X		
11	Hay un programa de formación para líderes	X		X		X		
12	Se dotan recursos y herramientas pertinentes para realizar el trabajo asignado	X		X		X		
13	Hay preocupación por desarrollar el potencial de los trabajadores	X		X		X		
14	Los objetivos personales van en la misma línea de los objetivos institucionales	X		X		X		
DIMENSIÓN 4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO								
15	Los trabajadores están en constante evaluación	X		X		X		
16	Hay participación en las actividades del plan de mejora del talento humano	X		X		X		
17	Hay una política de ascensos para hacer carrera	X		X		X		
18	hay actividades de evaluación grupal que permite evaluarnos entre pares	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mag: PAREDES RUIZ KARLA DNI: 40718361

Especialidad del validador: MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

22 de julio del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 Firma del Experto Informante

Anexo 4. Resultados de confiabilidad

Escala: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,836	23

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	62,6000	171,411	,566	,824
Item2	62,5000	176,263	,281	,836
Item3	62,7500	170,092	,552	,824
Item4	62,7000	169,905	,560	,823
Item5	62,9000	172,305	,572	,824
Item6	62,7500	175,355	,490	,827
Item7	62,9500	180,155	,295	,834
Item8	62,0500	176,787	,348	,832
Item9	62,0500	178,261	,316	,833
Item10	62,3500	175,924	,302	,835
Item11	62,2000	173,747	,439	,828
Item12	62,4500	171,629	,444	,828
Item13	62,2000	176,168	,380	,831
Item14	62,4500	176,682	,303	,834
Item15	62,5000	178,368	,200	,841
Item16	62,5500	165,945	,656	,819
Item17	62,7500	167,566	,610	,821
Item18	62,1500	175,397	,417	,829
Item19	62,4000	171,305	,476	,826
Item20	62,7500	174,303	,502	,826
Item21	62,5000	172,263	,580	,824
Item22	62,7500	183,671	,154	,839
Item23	62,4500	195,103	-,181	,854

Variable: Rotación de personal

Escala: ROTACIÓN DE PERSONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,822	18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	48,1500	127,713	,571	,810
Item2	48,1500	121,818	,410	,813
Item3	48,3500	117,818	,618	,800
Item4	48,4000	123,095	,428	,812
Item5	47,9500	120,997	,604	,803
Item6	48,2000	119,221	,486	,808
Item7	48,4000	124,358	,358	,816
Item8	48,3500	129,608	,153	,831
Item9	48,7500	125,355	,392	,814
Item10	48,4500	121,103	,628	,802
Item11	48,1000	126,095	,449	,812
Item12	48,1500	125,818	,426	,812
Item13	47,8500	125,082	,496	,809
Item14	48,4000	132,674	,132	,827
Item15	47,9500	131,945	,175	,825
Item16	47,8500	116,871	,594	,801
Item17	48,7500	124,513	,391	,814
Item18	48,5000	126,368	,301	,820

Anexo 5. Base de datos

	Inclusión	Vinculación	Desarrollo del ser humano en la organización	Evaluación del desempeño	Gestión del talento humano	Factores de la satisfacción	Factores de la percepción de importancia	Rotación de personal
1	11	10	11	9	41	46	42	88
2	19	16	18	12	65	23	18	41
3	13	8	16	15	52	27	33	60
4	8	7	7	9	31	50	45	95
5	16	17	10	9	52	28	29	57
6	10	8	12	6	36	47	42	89
7	10	6	9	8	33	44	49	93
8	11	11	13	11	46	44	42	86
9	25	16	15	16	72	16	16	32
10	10	7	7	9	33	50	45	95
11	10	10	9	8	37	44	49	93
12	9	14	13	11	47	32	31	63
13	6	5	10	6	27	27	33	60
14	17	13	15	12	57	25	26	51
15	16	12	14	11	53	43	28	71
16	18	18	17	12	65	36	26	62
17	7	6	10	8	31	44	49	93
18	18	17	21	14	70	17	20	37
19	10	8	12	6	36	47	42	89
20	23	5	14	8	50	49	42	91
21	17	7	16	11	51	26	25	51

22	16	16	8	8	48	50	52	102
23	10	7	7	9	33	46	45	91
24	21	8	16	15	60	27	33	60
25	16	5	16	11	48	26	25	51
26	11	11	13	14	49	41	38	79
27	16	17	10	9	52	28	29	57
28	23	19	17	15	74	13	23	36

Anexo 6. Declaratoria de autenticidad



Declaratoria de Originalidad del Autor


Yo, Maritza del Pilar Castro Castro, egresado de la Escuela de posgrado del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo Lima Este, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la Tesis titulado:

“Gestión del talento humano y rotación de personal en el Colegio Mayor Secundario Presidente del Perú, Lima-2020”, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiado 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 publicado ni presentado 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 información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 01 de agosto del 2020

Apellidos y Nombres del Autor Castro Castro, Maritza del Pilar	
DNI: 10340835	Firma 
ORCID: 0000-0002-1910-9159	