



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Gestión del talento humano y rotación del personal del Banco Interbank, distrito de  
Miraflores

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

Licenciado en Administración

**AUTOR:**

Calle Ore, Dennis Gustavo (ORCID: 0000-0003-2287-8124)

**ASESORES:**

Dr. Arce Álvarez, Edwin (ORCID: 0000-0003-3495-2950)

Mg. Graus Cortez, Lupe Esther (ORCID: 0000-0001-6644-9415)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2018

## **Dedicatoria**

A mis padres Gustavo y Carmen, por su amor, comprensión y gran dedicación que me brindan cada día de mi vida, por apoyarme tanto en lo personal como profesional. A mi hermana Katherine y sobrinos Alondra, Isaac y Abigail ya que son parte de mi crecimiento y las ganas de salir adelante.

## **Agradecimiento**

A Dios, el ser que me dio la vida y sobre todo estar siempre presente en todos mis caminos, alumbrar mí día a día con su bendición, darme las fuerzas para perseguir mis metas y por brindarme mi hermosa familia. Esta investigación no hubiese sido posible, si no tendría a una gran asesora de esta investigación siempre dispuesta ayudarnos, a usted Mg. Lupe Graus por guiarnos en cada detalle de la tesis, por su comprensión y amabilidad.

## Índice

	Pág.
<b>Carátula</b>	i
<b>Dedicatoria</b>	II
<b>Agradecimiento</b>	III
<b>Índice</b>	IV
<b>Índice de Tablas</b>	V
<b>RESUMEN</b>	VI
<b>ABSTRACT</b>	VII
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>II. METODOLOGÍA</b>	23
<b>2.1. Tipo y Diseño de la investigación</b>	23
<b>2.2. Operacionalización de Variables</b>	24
<b>2.3. Población, muestra y muestreo (incluir criterios de selección)</b>	27
<b>2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad</b>	28
<b>2.4. Procedimientos</b>	34
<b>2.5. Métodos de análisis de datos</b>	35
<b>2.6. Aspectos éticos</b>	35
<b>III. RESULTADOS</b>	36
<b>3.1 Descripción de los resultados</b>	36
<b>3.2 Contrastación de hipótesis</b>	42
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	49
<b>V. CONCLUSIONES</b>	52
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	54
<b>REFERENCIAS</b>	56
<b>ANEXOS</b>	63

## Índice de Tablas

Tabla 1: Operacionalización De La Variable (X) Gestión del Talento Humano	25
Tabla 2: Operacionalización de la Variable (Y) Rotación	26
Tabla 3: Validación del cuestionario de Gestión del Talento Humano	29
Tabla 4: Validación del cuestionario de Rotación	31
Tabla 5: Expertos de la validación de los instrumentos de Gestión del Talento Humano y Rotación	33
Tabla 6: Fiabilidad de la Variable Gestión del Talento Humano	33
Tabla 7: Fiabilidad de la Variable Rotación del Personal	34
Tabla 8: Distribución de Frecuencias y Porcentaje de la Gestión del Talento Humano y la Rotación del Personal	36
Tabla 9: Distribución de Frecuencias del Reclutamiento, Selección y la Rotación Del Personal	37
Tabla 10: Distribución de Frecuencias de la Capacitación y la Rotación del Personal	38
Tabla 11: Distribución de Frecuencias de la Formación y la Rotación del Personal	39
Tabla 12: Distribución de Frecuencias de Evaluación de Desempeño y la Rotación del Personal	40
Tabla 13: Distribución de Frecuencias de Evaluación de Desempeño y la Rotación Del Personal	41
Tabla 14: Relación de la Muestra No Paramétricas, según Rho Spearman Gestión Del Talento Humano y la Rotación del Personal	42
Tabla 15: Relación de la Muestra No Paramétricas, según Rho Spearman Reclutamiento, Selección y Rotación del Personal	43
Tabla 16: Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman capacitación y rotación del personal	44
Tabla 17: Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman la formación y rotación del personal	45
Tabla 18: Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman la evaluación de desempeño y rotación del personal	46
Tabla 19: Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman la motivación y rotación del personal	47

## RESUMEN

La presente investigación propuso como objetivo la relación entre la gestión del talento humano y rotación del personal del Banco Interbank, distrito de Miraflores. Para el desenlace de la presente investigación se utilizó las teorías por Alles para la variable gestión del talento humano e Ibáñez para la rotación del personal. La metodología de la investigación se desarrolló de acuerdo al tipo aplicada de nivel descriptiva correlacional con un diseño no experimental de corte transversal. La población de estudio fue censal, conformada por 35 colaboradores a quienes se les aplicó la técnica de encuesta a través del instrumento elegido del cuestionario de 30 ítems por cada variable.

Posteriormente la información recopilada se procesó en el software informático SPSS V.23, donde se empleó la estadística descriptiva accediendo a obtener las tablas de frecuencia y tablas cruzadas, según lo planteado en los objetivos de la investigación. Se observó que los resultados en opinión de los encuestados, la gestión del talento humano considera regular en un 31.4%. Del mismo modo, la variable rotación del personal considera regular en un 54.3%. Se contrastó la hipótesis mediante el análisis estadístico de prueba de Rho Spearman, lo cual concluyó que existe relación entre la gestión del talento humano y rotación del personal del Banco Interbank, la hipótesis fue confirmada con un coeficiente de correlación 0.662 con un nivel de significancia bilateral de 0,000. Interpretado porcentualmente, existe un 66,2% de correlación entre las variables, que podría ser calificada como un nivel de correlación moderado.

**Palabras claves:** gestión del talento humano, selección, capacitación, motivación, rotación del personal.

## ABSTRACT

This research proposed the relationship between human talent management and staff rotation at Interbank Bank, Miraflores district. For the outcome of this research, the theories by Alles for the human talent management variable and Ibáñez for personnel rotation were used. The research methodology was developed according to the applied type of descriptive level correlated with a non-experimental design of cross section. The population of study was census, conformed by 35 collaborators to whom the technique of survey was applied through the chosen instrument of the questionnaire of 30 items for each variable.

Later, the collected information was processed in the computer software SPSS V.23, where descriptive statistics were used, accessing to obtain the frequency tables and crossed tables, according to the objectives of the research. It was observed that the results, in the opinion of those surveyed, the management of human talent considers regular in 31.4%. Similarly, the variable staff turnover is considered regular by 54.3%. The hypothesis was contrasted through Rho Spearman's statistical test analysis, which concluded that there is a relationship between human talent management and personnel rotation at Interbank Bank. The hypothesis was confirmed with a correlation coefficient of 0.662 with a bilateral significance level of 0.000. Interpreted as a percentage, there is a 66.2% correlation between the variables, which could be qualified as a moderate level of correlation.

**Keywords:** human talent management, selection, training, motivation, staff rotation.