



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Estrategias de retención del talento y su relación con la  
rotación de personal en la empresa Tawa Consulting  
S.A.C., 2015**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE  
Magíster en Gestión del Talento Humano**

**AUTOR:**

**Br. Roger Baltodano Valdivia**

**ASESOR:**

**Dr. Rodolfo Talledo Reyes**

**SECCIÓN:**

**Ciencias Empresariales**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Administración del Talento Humano**

**PERÚ - 2016**

**Página del Jurado**

Dr. Hugo Lorenzo Agüero Alva

Presidente

Dr. Irma Milagros Carhuancho Mendoza

Secretario

Dr. Rodolfo Fernando Talledo Reyes

Vocal

### **Dedicatoria**

A nuestro Buen Dios que nos ama, por todo su amor y protección, por su infinita misericordia y por otorgarnos siempre sus bendiciones.

### **Agradecimiento**

A mi amada esposa, por su apoyo constante y desinteresado, por ser mi complemento y por estar siempre conmigo en todo momento.

A mis amados hijos, que son mi impulso diario, mi felicidad, la razón de siempre estar un paso más adelante cada día.

A mis queridos padres y mis hermanos, por cultivar en mí a la persona que hoy soy, por sentar las bases para lograr ser un buen profesional.

## Declaración de autenticidad

Yo Roger Orlando Baltodano Valdivia, estudiante del Programa de Maestría en Gestión del Talento Humano de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 18126108, con la tesis titulada “ Estrategias de Retención del Talento y su relación con la Rotación de Personal en la empresa Tawa Consulting S.A.C.,2015”

Declaro bajo juramento que:

La tesis es de mi autoría

He respetado las normas internacionales de citas y referencias para fuentes consultadas.

Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.

La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 18 de marzo de 2016

Roger Orlando Baltodano Valdivia

DNI 18126108

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos para optar el grado de Magíster en Gestión del Talento de la Universidad César Vallejo, ponemos a su disposición la presente tesis titulada: Estrategias de Retención del Talento y su relación con la Rotación de Personal en la empresa Tawa Consulting S.A.C., 2016.

La investigación tiene por objetivo determinar la relación entre las Estrategias de Retención del Talento y la Rotación de Personal en la empresa Tawa Consulting S.A.C., 2016. La investigación se torna necesaria en la medida que nos proporcionará información relevante y de primera mano que servirá a los que toman decisiones para direccionar la gestión del talento humano, de tal modo que se consigan los objetivos institucionales.

Espero señores miembros del Jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por vuestra universidad y merezca su aprobación.

## Índice

Página del Jurado	2
Dedicatoria	3
Agradecimiento	4
Declaración de autenticidad	5
Presentación	6
Resumen	9
Abstract	10
<b>I. Introducción</b>	<b>11</b>
<b>1.1. Antecedentes</b>	<b>12</b>
<b>1.2. Fundamentación científica</b>	<b>17</b>
<b>1.2.1. Estrategias de retención de personal</b>	<b>17</b>
<b>1.3. Justificación</b>	<b>26</b>
<b>1.4. Problema</b>	<b>27</b>
<b>1.5. Hipótesis</b>	<b>27</b>
<b>1.6. Objetivos</b>	<b>28</b>
<b>II. Marco metodológico</b>	<b>30</b>
<b>2.1. Variables</b>	<b>31</b>
<b>2.2. Operacionalización de variables</b>	<b>31</b>
<b>2.3. Metodología.</b>	<b>32</b>
<b>2.4. Tipo de estudio</b>	<b>32</b>

<b>2.5. Tipo y Diseño de investigación</b>	<b>33</b>
<b>2.6. Población, muestra y muestreo</b>	<b>34</b>
<b>2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b>	<b>35</b>
<b>2.8. Métodos de análisis de datos</b>	<b>38</b>
<b>III. Resultados</b>	<b>42</b>
<b>IV. Discusión</b>	<b>53</b>
<b>V. Conclusiones</b>	<b>56</b>
<b>VI. Recomendaciones</b>	<b>58</b>
<b>VII. Referencias bibliográficas</b>	<b>61</b>
<b>VIII. Apéndices</b>	<b>64</b>

## Resumen

La presente investigación buscó comprender las estrategias de retención del talento y su relación con la rotación de personal en la empresa Tawa Consulting S.A.C., 2016, para lo cual, bajo un enfoque cuantitativo, se desarrolló una investigación básica de nivel descriptiva y correlacional y diseño no experimental de corte transversal.

El instrumento empleado fue un cuestionario diseñado en la escala de Likert para medir la variable en una población de 200 colaboradores de la empresa Tawa Consulting S.A.C.; la muestra fue constituida por 64 colaboradores de la mencionada organización, la misma que se obtuvo a través del muestreo probabilístico aleatorio simple.

Los resultados evidenciaron que el 31.3% de los encuestados indicaron que las estrategias de retención del talento eran medianamente eficientes y que existía una regular rotación de personal, que el 26.6% de los trabajadores consideraron que la inducción era medianamente eficiente y que la rotación de personal era regular; el 31.3% consideró que la capacitación y desarrollo era medianamente eficiente y que la rotación de personal era regular, el 25.0% consideró que la planeación de carrera profesional era medianamente eficiente y que existía una rotación de personal también regular.

La contrastación de las hipótesis permitieron llegar a la conclusión de que las estrategias de retención del talento se relacionan inversamente con la rotación de personal en la empresa Tawa Consulting S.A.C., 2015.

**Palabras claves.** Retención del talento, estrategias, rotación del personal, talento humano.

## Abstract

The present research sought to understand the strategies of retention of talent and its relation with the rotation of personnel in the company Tawa Consulting SAC, 2016, for which, under a quantitative approach, a basic research was developed of descriptive and correlational level and non Experimental cross-sectional study.

The instrument used was a questionnaire designed on the Likert scale to measure the variable in a population of 200 employees of the company Tawa Consulting S.A.C .; The sample was constituted by 64 collaborators of the mentioned organization, the same one that was obtained through the sampling simple probabilistic random.

The results showed that 31.3% of the respondents indicated that talent retention strategies were moderately efficient and that there was a regular staff turnover, that 26.6% of the workers considered the induction to be moderately efficient and that the rotation of personnel Was regular; 31.3% considered training and development to be fairly efficient and staff turnover was steady,. 25.0% considered that career planning was moderately efficient and that there was a regular rotation of staff.

Contrasting hypotheses led to the conclusion that talent retention strategies are inversely related to staff turnover in Tawa Consulting S.A.C., 2015.

**Keywords.** Retention of talent , strategies, turnover, human talent.