



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión del capital humano y retención laboral en una empresa
importadora y comercializadora de granos secos en Lima, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTOR:

Pamela Catery Bilbao Paucar (ORCID:0000-0002-7981-874X)

ASESOR:

Dr. García Yovera, Abraham José (ORCID:0000-0002-5851-1239)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

En primer lugar, a Dios por darme la bendición de esta vida y con salud y así poder cumplir con mis metas académicas y personales, a mi familia que son mi mayor motivación de impulso y fortaleza para seguir adelante y ser una mejor persona y profesional.

Agradecimiento

A mis docentes de estudios, de quienes aprendí y apostaron en mi desarrollo profesional, a la Universidad César Vallejo que me permitió la realización de la investigación la cual servirá para la toma de decisiones.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables, Operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS.....	34

Índice de tablas

Tabla 1. Tabla cruzada entre la gestión del capital humano y el diseño del puesto.....	18
Tabla 2. Tabla cruzada entre la gestión del capital humano y la retribución.....	19
Tabla 3. Tabla cruzada entre la gestión del capital humano y el desarrollo profesional del empleado.....	20
Tabla 4. Tabla cruzada entre la gestión del capital humano y la conciliación de la vida personal laboral.....	21

Resumen

La investigación señaló como objetivo determinar la relación entre la gestión del capital humano y la retención laboral en una empresa importadora y comercializadora de granos secos en Lima, 2022. La investigación fue aplicada, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, correlacional y de tipo transversal. Se trabajó con 100 colaboradores de la compañía, asimismo se sometieron al cuestionario para la evaluación de gestión del capital humano y el cuestionario para la evaluación de la retención laboral. Luego se encontró correlaciones positivas y significativas entre la gestión del capital humano y diseño del puesto ($Rho=0,651$; $sig.=0,000$); la gestión del capital humano y la retribución ($Rho=0,563$; $sig.=0,0001$), la gestión del capital humano y el desarrollo profesional del empleado ($Rho=0,581$; $sig.=0,0002$); la gestión del capital humano y conciliación de la vida personal, laboral ($Rho=0,202$; $sig.=0,044$); es decir, la relación entre la variable gestión del capital humano y las dimensiones ya mencionadas. Por último, se encontró una relación positiva considerada ($Rho=0,628$; $sig.=0,0002$) entre la gestión del capital humano y la retención laboral en la empresa analizada, es decir, si se tiene una mejor gestión del capital humano, la retención laboral también lo será; con ello se aceptó la hipótesis de investigación.

Palabras clave: gestión del capital humano, retención laboral, colaboradores.

Abstract

The investigation aimed to determine the relationship between human capital management and job retention in an importing and marketing company of dry grains in Lima, 2022. The quantitative approach, non-experimental design, correlational scope and type were used as methodology. cross. A sample of 100 employees of the company was used, they also underwent the questionnaire for the evaluation of human capital management and the questionnaire for the evaluation of job retention. Then, significant and positive associations were found between human capital management and job design (Rho=0.651; sig.=0.000); human capital management and remuneration (Rho=0.563; sig.=0.0001), human capital management and employee professional development (Rho=0.581; sig.=0.0002); the management of human capital and reconciliation of personal and work life (Rho=0.202; sig.=0.044); that is, the relationship between the human capital management variable and the aforementioned dimensions. Finally, a positive relationship was found (Rho=0.628; sig.=0.0002) between human capital management and job retention in the analyzed company, that is, if there is better human capital management, the job retention will also be; with this, the research hypothesis was accepted.

Keywords: human capital management, labor retention, employees.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, la pandemia por COVID-19 ha representado un factor crucial en el sector empresarial, especialmente en la gestión del capital humano de parte de las compañías como también en la retención laboral de los empleados; donde, además, la gestión del capital humano se ve impulsada a buscar y realizar una estrategia asociada a la retención laboral del personal.

Cuesta (2018) en Organización del trabajo: Base de la gestión del capital Humano (Cuba) cuyo objetivo fue ofrecer argumentos metodológicos para inventar la ordenación del trabajo como un pilar de la gestión del recurso humano; concluyó que la gestión del capital humano ha tenido un incremento sostenido y creciente desde 1980, y ha utilizado métodos sistemáticos, estratégicos y basados en las competencias a lo largo de su historia.

Rodríguez y Muñoz (2018), en Diagnóstico de la gestión del capital humano de la cooperativa no agropecuaria de producción de confecciones textiles de Marianao (Cuba) indicaron como objetivo proponer la estructuración del proceso productivo de la compañía, concluyeron que la situación actual refleja las dificultades y agotamientos de la entidad en su operatividad. También se evalúa la viabilidad económica y el impacto del plan.

Parra y García (2020), en Retención del talento humano crítico y clave en empresas contratistas petroleras (Chile) cuyo objetivo fue examinar el contexto que acontece entorno a la retención del talento crítico, así como la eficacia y el alcance de sus medidas de retención de personal; concluyó en el imperativo de brindar al colaborador condiciones de bienestar personal y profesional destinado a mejorar la retención del talento crítico.

Madero (2019), en Modelo de retención laboral de Millennials (México) cuyo objetivo fue el esbozo y la admisión de un modelo de las primordiales pericias para la permanencia del talento, concluyó que las compañías o instituciones deben diseñar estrategias para ser atractivas para las nuevas generaciones. También es importante señalar que las firmas tienen que incorporar los requerimientos y distinciones laborales de las futuras generaciones.

Joyce y Ahmad (2019), en Determinantes de la retención de empleados en el sector de servicios privados (Malasia) cuyo objetivo fue analizar la retención de empleados; concluyó que muchas empresas están experimentando pérdida de

capital humano, y reducir la rotación es de interés fundamental. La empresa tendrá dificultades para llevar a cabo las actividades, gestionar las expectativas de los clientes e incluso mantener su negocio a largo plazo.

Salazar (2019), en su artículo Gestión del capital humano en la Municipalidad de Pillco Marca, Huánuco, 2019 (Perú) donde el propósito era describir la gestión del capital humano en la intendencia mencionada. Los resultados muestran que el nivel de gestión del recurso humano de la institución alcanzó un 78,3 % (94), siendo calificado como eficiente, en el que se considera al personal un factor importante para adaptar la organización y así crear una ventaja competitiva; partiendo de lo anterior se afirma que el desarrollo de la Municipalidad se condiciona por contar con un capital humano idóneo y comprometido.

A nivel local el presente estudio se realizó en una compañía importadora y comercializadora de granos secos, ubicada en la ciudad de Lima; dedicada al procesamiento y comercialización de menestras, cereales y granos secos; la cual no se ve ajena a la problemática descrita, pues se aprecia algunas deficiencias que pueda tener con respecto a la gestión del capital humano teniendo la falta de liderazgo, inadecuado clima laboral y limitadas capacitaciones, generando desmotivación, descensos en la productividad y limitada competitividad en el mercado, Además, tiene problemas en cuanto a la retención laboral respecto al diseño del puesto y la conciliación de la vida personal, laboral, teniendo como causas el no fortalecimiento de la imagen de la empresa como empleadora, ausencia de un proceso claro de inducción del nuevo personal y carecer de un perfil del puesto de trabajo que se busca cubrir; la cual conduce a mayores costos en el proceso de reclutamiento y selección, inestabilidad de las operaciones en las regiones e incertidumbre entre los empleados. Asimismo, priorizar contar con personal adecuado para los puestos, y la retención laboral ha significado una arista clave para garantizar sus operaciones, las cuales, se han visto mermadas o afectadas, además, de la coyuntura que ya se vive por la pandemia.

Problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión del capital humano y la retención laboral en una empresa importadora de granos secos en Lima, 2022?.

Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la gestión del capital humano y el diseño del puesto en una empresa importadora y comercializadora de granos secos en Lima, 2022.?; ¿Cuál es la relación entre la gestión del capital humano y

la retribución en una empresa importadora y comercializadora de granos secos en Lima, 2022.?; ¿Cuál es la relación entre la gestión del capital humano y el desarrollo profesional del empleado en una empresa importadora y comercializadora de granos secos en Lima, 2022.?; y ¿Cuál es la relación entre la gestión del capital humano y la conciliación de la vida personal y laboral en una empresa importadora y comercializadora de granos secos en Lima, 2022.?

La justificación a nivel teórico, contribuirá con la generación de conocimiento científico de valor a través de la gestión del capital humano y retención laboral, se analizará los constructos teóricos que argumentan la medición de variables por medio de la operacionalización. En lo metodológico, con la presentación de instrumentos que, tras ser sometidos a validación y confiabilidad, se espera ser replicados y puedan servir para otras investigaciones; además, de la aplicación del método científico. En lo práctico, comprender la problemática, lo cual se confiere como un fenómeno relevante en cualquier organización, de manera que la firma en estudio pueda generar acciones de mejora en la búsqueda del bienestar integral de su recurso humano y dar cumplimiento a sus objetivos empresariales.

Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del capital humano y la retención laboral en una empresa importadora de granos secos en Lima, 2022.

Objetivos específicos: Determinar la relación entre la gestión del capital humano y el diseño del puesto en una empresa importadora y comercializadora de granos secos en Lima, 2022.; Determinar la relación entre la gestión del capital humano y la retribución en una empresa importadora y comercializadora de granos secos en Lima, 2022.; Determinar la relación entre la gestión del capital humano y el desarrollo profesional del empleado en una empresa importadora y comercializadora de granos secos en Lima, 2022.; Determinar la relación entre la gestión del capital humano y la conciliación de la vida personal y laboral en una empresa importadora y comercializadora de granos secos en Lima, 2022..

Hipótesis general: H_1 : Si existe relación directa y significativa entre la Gestión del capital humano y retención laboral en una empresa importadora y comercializadora de granos secos en Lima, 2022; H_0 : No existe relación directa y significativa entre la Gestión del capital humano y retención laboral en una empresa importadora y comercializadora de granos secos en Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo con esta secuencia de ideas, la gestión del capital humano es vista como un proceso necesario para asegurar el éxito organizacional. Asimismo, la retención laboral significa velar por contar con colaboradores identificados y competentes que contribuyan a la firma.

Como parte de los estudios previos a nivel internacional vinculados a la temática abordada se tiene a Younas y Waseem (2020), en su investigación La relación entre las prácticas de gestión del talento y la retención de empleados de la generación Y: papel mediador del desarrollo de competencias, Pakistán, cuyo objetivo principal fue fijar la correspondencia entre las acciones entorno al tratamiento del talento y la retención de empleados. Teniendo un estudio cuantitativo con un total de 372 empleados de la generación. Se realizó un análisis a través del modelo PLS-SEM. Los hallazgos muestran que las prácticas de gestión: tutoría, liderazgo estratégico y redes sociales, afectan de manera positiva la disposición de los empleados a permanecer, mientras que, el intercambio de conocimientos no tiene un efecto significativo sobre el interés de permanecer en la compañía. En ese sentido, las prácticas de gestión de talento se asocian directamente con retención de personal.

Así también, Khalid y Nawab (2018), en su investigación Participación de los empleados y retención de empleados en vista de la compensación, Pakistán, donde el fin último fue fijar la correspondencia entre los tipos de participación en la retención y el tratamiento de la compensación de los empleados. El trabajo se realizó en dos sectores principales de Pakistán con 535 colaboradores en servicios y 519 en manufactura. Se distribuyeron cuestionarios autoadministrados a los empleados de primera línea y de nivel medio. La metodología que se utilizó fue descriptiva correlacional, además se hizo un análisis de regresión múltiple y prueba t para muestras independientes. Dentro de los hallazgos, se determinó que la retención de los empleados se asocia con el salario, la participación consultiva y delegada; sin embargo, esta asociación es débil respecto al director trabajador. Por ello, concluyó que la compensación en la relación entre los tipos directos e indirectos de participantes influye en la retención de empleados.

Al mismo tiempo, Jebolise y Peace (2018), en su investigación Efecto de las prácticas de gestión de recursos humanos sobre retención y desempeño de empleados en industria de seguros de Nigeria, cuyo objetivo fue medir el

condicionamiento de las acciones de talento humano respecto a la retención y la utilidad del recurso humano en el sector de seguros de Nigeria. La muestra fue de 250 empleados a partir de una población de 785 procedentes del sector. La técnica de la encuesta se ha utilizado aplicando un cuestionario con cinco puntos en la escala Likert. Dentro de los hallazgos se determinó que existe un efecto débil significativo de las prácticas de gestión de los recursos humanos en la permanencia de los trabajadores en el sector de seguros nigeriano. Concluyeron que las prácticas de gestión de los recursos humanos se relacionan positivamente con el desempeño de los empleados.

A nivel nacional se tiene a Barturen (2019), en su tesis Gestión del capital humano que genere valor para la empresa Roma corredores de seguros SAC, Chiclayo 2019, Chiclayo- Lambayeque, cuyo objetivo fue confeccionar una propuesta. Se eligió un enfoque mixto, de tipo aplicado y nivel descriptivo, optando por un cuestionario. Se evaluó la presencia del líder, la identificación, capacidad intelectual, trabajo óptimo y capacidad de aprender, en el recurso humano; considerando el Modelo Gestión del capital humano (HCM) dado por Bassi y McMurrer (2007). Con lo anterior se arriba que las habilidades comunicativas y de supervisión fortalecen el liderazgo, además la carencia de trabajo en equipo debilita el conocimiento, concluyendo que las dimensiones se encuentran en un nivel medio. Es decir, que existe un déficit en cuanto a la capacidad de aprendizaje, careciendo de sistemas de administración y gestión.

Carrera y Varas (2019), en su tesis Gestión del capital humano y retención de talento de los colaboradores de Saga Falabella, Chimbote -2018, sostuvieron como objetivo determinar la relación entre la gestión del capital humano y retención de talento del personal de la compañía en mención. La pesquisa fue cuantitativa de diseño no experimental y corte transversal. La muestra con que se trabajó fue de 98 personas, a los cuales se les aplicó dos cuestionarios con su respectiva validez y confiabilidad. Obteniendo como resultados que las dimensiones de la gestión del capital humano se relacionan medianamente con la retención del personal, en base a ello, el coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0.884, es decir, se tiene una correlación positiva alta y con esto se asegura el vínculo significativo entre la gestión del capital humano y retención del talento.

Pulido et al. (2018) en su investigación Gestión del capital humano y prácticas de retención en los colaboradores de una firma retail de la ciudad de Chimbote, cuyo fin fue comprobar si existía un vínculo entre la gestión del capital humano y las prácticas de retención en colaboradores de la firma norteña. Para una muestra de 42 colaboradores se utilizaron dos cuestionarios que medían las dimensiones intelectual, social y afectiva de la gestión del capital humano, así como los comportamientos transaccionales y relaciones como unidades de la variable de prácticas de retención. Se obtuvo en cuanto a la primera variable en promedio es buena (42.90%), respecto a la segunda variable se encontró un nivel malo (50%). Por último, se encontró un coeficiente de correlación $r=0.847$ demostrando que existe una correlación positiva y elevada entre la gestión del capital humano y las prácticas de retención del personal.

Lujan (2019), en su tesis Gestión del capital humano y su relación con la retención del personal de la Empresa Servicios Generales Santa Martha S.A.C. del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019; con la finalidad de fijar la correspondencia entre los componentes del capital humano y la retención del personal. Se realizó un enfoque cuantitativo, con un diseño correlacional de corte transaccional. Se eligió a 70 personas como unidad de análisis en servicio activo de una población de 85 empleados en operaciones. Al respecto se optó por ejecutar un cuestionario con una escala Likert. Como resultado se obtuvo que el 92% de los empleados están satisfechos con la retención óptima del capital humano, además el 90% consideran que se realiza una adecuada implementación respecto a la retribución del personal, concluyó que el coeficiente de correlación Rho de Spearman con 0.658, y teniendo un p-valor de 0.045; concluyendo que existe una reciprocidad moderada entre las variables examinadas.

Mendoza (2019), en su tesis Liderazgo organizacional y gestión del capital humano en los docentes de la facultad de educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, buscó determinar la relación del liderazgo organizacional con la gestión del capital humano en los colaboradores de la facultad de educación de la universidad nacional. Tuvo una muestra que fue conformada por 81 participantes mediante un muestreo probabilístico estratificado. La metodología desarrollada fue paramétrica con una correlación de Pearson. Se ultima que las habilidades sociales, la comunicación organizacional y la mediación

de conflictos se relacionan directa y de modo significativamente con la gestión del capital humano en la presencia de una reciprocidad directa, moderada y significativa entre ambas variables.

Pillco (2018), en su tesis *Gestión del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL 1 – SJM – 2017*, Lima; con el propósito de identificar la analogía entre la gestión del capital humano y el ejercicio de las labores docentes. Metodológicamente se desarrolló un enfoque cuantitativo, a su vez el tipo de estudio fue correlacional y no manipulando las variables con un diseño no experimental donde no hubo maniobra de las variables en estudio, además tuvo una muestra de 79 educadores cuya población fue de 100 educadores de la UGEL 1 – SJM. Dentro de los hallazgos se evidenció que el capital humano muestra una relación significativa con el ejercicio de las labores docentes ($r=0,255$), también que el proceso de retención del capital humano está relacionado con el ejercicio de las labores docentes, aunque esta relación es débil. Finalizó que existía una correlación significativa a nivel estadístico entre la gestión del capital humano con el ejercicio de las labores de pedagogos con un $r = 0,249$.

Además, se discute en detalle la teoría de la primera variable Gestión del capital humano.

Según López et al. (2018) delimita a la gestión del capital humano como un cargo derivado de la administración general de las organizaciones y que apoya a nivel profesional lo asociados al ámbito personal y laboral, precisando factores normativos, administrativos y éticos inherentes; involucrados en las etapas genéricas de planificación, entrada, progreso y apartamiento, sumado a su perspectiva estratégica.

De igual manera, Sotomayor (2016) la define como un mecanismo fundamental para la adecuada operatividad de cualquier organización, donde la perspectiva centrada en el individuo brinda una concepción más humana en pro de velar por el bienestar del recurso humano.

Además, Vallejo (2016) menciona que es importante porque suministra la chispa creativa en toda empresa; las personas se encargan de desarrollar y fabricar bienes y servicios, vigilar la calidad, asignar productos, emplear recursos financieros y definir los objetivos y planes de la compañía. Es difícil que una

empresa cumpla sus objetivos sin un personal eficaz. La función del gestor de talento humano es incidir en la relación empleador-empleado.

Importancia: Según Sotomayor (2016) la importancia radica en que se conforma por elementos como la función administrativa, lo profesional, el atender a la persona, la normativa legal, las fases del proceso, y el enfoque estratégico; mismos que permiten sumar de manera óptima a un escenario positivo y de bienestar para el talento humano, lo cual, se interpreta con el desempeño de los mismos bajo términos positivos para la organización.

Finalidad: Sotomayor (2016) manifiesta que el fin último primordial de esta disciplina es contribuir a la empresa dotando a los empleados de mayor potencial para cubrir no sólo los puestos actuales sino también los futuros, así como mantener y hacer crecer sus contribuciones individuales y de equipo.

Características: De acuerdo con López et al. (2018) se tiene tres características claves, el primero la creación y desarrollo de capacidades dinámicas que involucren al colaborador; el uso del conocimiento como proceso de creación, exploración e innovación; y una mirada estratégica que permite generar herramientas con resultados efectivos en favor del talento humano de la organización.

Dimensiones e indicadores: Las dimensiones de la gestión del capital humano, se establecieron de acuerdo a los autores como López et al., (2018) y Martin (2011).

Capital intelectual (I) se describe como el total de todos los conocimientos que las organizaciones emplean para obtener una ventaja competitiva, teniendo en cuenta quién reúne y distribuye esta información como pueden ser individuos, estructuras organizativas, conexiones, redes y relaciones; teniendo como **indicadores:** Conocimiento del colaborador, correspondiente a la información que el individuo posee cuando ingresa y lo que adquiere en una empresa; Habilidades del colaborador, mismas que pueden ser cognitivas, sociales y físicas, y que se tiene o va adquiriendo dentro de una empresa; y Experiencias del colaborador, referido a un conjunto de actitudes y conocimientos del individuo durante un periodo de tiempo fuera y dentro de una empresa.

Capital social (CS) (II), como un sistema relacional estrechamente aunado con fuertes y claras conexiones de red, confianza institucionalizada o generalizada; fundamentada en el dominio del grupo social, y un entendimiento compartido de cómo puede transmitirse cualquier tipo de información que es relevante para los

involucrados; donde los **indicadores** son: Sociabilidad del colaborador, donde se establece e interactúa conversación de los demás; Trabajo en equipo del colaborador, referido a compartir información para afrontar los retos de la empresa; y Relación laboral entre el colaborador y el empleador, teniendo cómo actúa el empleador con el empleado.

Capital afectivo (III), fomenta el desarrollo del capital social al promover la honestidad y la confianza en el establecimiento de interacciones sociales abiertas y de confianza. A su vez, el aprendizaje y la ampliación de los conocimientos y la autoconfianza del individuo, lo que potencia su capital emocional; cuyos **indicadores** son: Compromiso del colaborador, referido a que éste se involucre con su trabajo; Confianza que percibe el colaborador, donde se tiene la confianza que brinda la empresa hacia el personal; y Participación del colaborador, basado en la participación del empleado hacia la empresa de acuerdo a sus funciones

Según la teoría de Herzberg (1968) o de la motivación y limpieza, considera que hay que tener dos consideraciones: los factores de higiene que son características del entorno que no conducen a la motivación, pero sí al descontento cuando no están presentes y los factores de motivación son aquellos que son importantes para el trabajo que se realiza y cuya ausencia no da lugar a la infelicidad, pero cuya presencia puede dar lugar a un estado superior, a una persona plena y realizada que está motivada para terminar las tareas (citado en Madero, 2019).

Como segunda variable describiremos las teorías de la variable retención laboral.

Se conceptualiza como una de las herramientas que existen para responder a los retos que plantea la contratación es bloquear la salida de las personas que la organización no quiere que se vayan. Los métodos que pueden utilizarse para retener a los trabajadores pueden ser muy variados, pero el primer paso para diseñarlos adecuadamente es evaluar y comprender las causas de la rotación (Dolan et al., 2007).

Asimismo, la retención de empleados se conceptualiza como las acciones de tipo administrativo direccionadas a impedir la salida de persona que ocupa puestos claves en la firma (González, 2009).

A su vez Girbau (2010) lo describe como la suma del periodo que cada individuo destina a cumplir con sus responsabilidades en su familia y trabajo, más la tracción y el posible apuro que un mayor compromiso con una de las áreas podría causar en la otra.

Importancia: De acuerdo con Gonzáles (2009) la retención laboral representa uno de los ejes de mayor atención en las firmas con más alto rendimiento, siendo un activo capaz de conformar una ventaja competitiva, pero que a su vez se manifiesta como un aspecto de mayor dificultad dentro del área de RR.HH.

Finalidad: La finalidad de la retención laboral es proporcionar las herramientas necesarias a la organización para cautivar y convencer al personal de seguir en la organización, de manera que se tenga un contrato donde ambas partes aportan y se esfuerzan por aportar según sus intereses (Gonzáles, 2009).

Características: Como características según Dolan et al. (2007) se tiene que la retención laboral se condiciona por variables individuales (satisfacción y habilidades), organizacionales (estilo de dirección y clima) y ambientales (ubicación, duda, mercado laboral, etc.); mismas que influyen en la percepción individual de continuar o no en la compañía por parte del colaborador.

Dimensiones: De acuerdo a Vallejo (2016) y Gonzáles (2009) establecieron lo siguiente:

Diseño del puesto (I): escribe el contenido de cada puesto, así como los procedimientos de trabajo y las interacciones interpersonales. Para funcionar con éxito, cada función necesita la posesión de unas competencias específicas. Estas habilidades difieren según el rol, el nivel jerárquico y el área de desempeño. Requieren que el ocupante comprenda la gestión de recursos, las conexiones humanas, la gestión de la información, los sistemas y la tecnología. Se tiene como **indicadores:** gozar de autonomía, empleo de conocimientos, empleo de habilidades y el diseño de tareas

Retribución (II): se manifiesta como las prestaciones que ofrece la firma a su talento humano y a sus familias. Asimismo, se asocia con las oportunidades de crédito para la vivienda, los vehículos y la libre inversión, sumado al apoyo académico y los cursos de formación. Esta estrategia añade también los seguros complementarios de salud, como la cobertura de medicina prepagada, el seguro de

vida y el reconocimiento complementario de incapacidad. En consecuencia, como **indicadores** se tiene: otorgar una retribución justa, otorgar incentivos y otorgar beneficios

Desarrollo profesional del empleado (III): Es la posibilidad que las organizaciones dan a sus trabajadores de avanzar en su carrera dentro de la empresa; comprende los planes de carrera y los ascensos. Se tiene como **indicadores:** desarrollo de competencias genéricas, competencias especializadas, competencias laborales, ejecución de planes de carrera y realización de concursos de promoción.

Conciliación de la vida personal, laboral (IV), según Mc Shane y Glinov (2010, citado en Mazuelos y Mestanza, 2014), puede concretarse como el nivel en el que una persona minimiza el conflicto entre las responsabilidades laborales y no laborales. Se opta por armonizar tanto la vida laboral como la personal, así como el deseo de lograr cada una de las responsabilidades que se deben asumir, como la propia definición de ponderación entre la vida laboral y la personal. Como **indicadores** se tiene: realizar orientación del conflicto en la vida personal y realizar orientación del conflicto en la vida laboral.

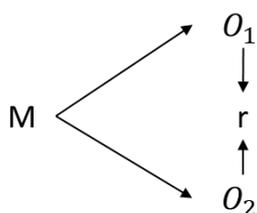
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo: se determinó como investigación aplicada porque de acuerdo con Ñaupás et al. (2018) es una investigación basada en los resultados de la investigación básica, pura o básica, que tiene como objetivo la solución de los problemas de una comunidad, región o país.

El diseño respondió al no experimental, es aquel en el que las variables de estudio no se someten a ningún estímulo o entorno experimental, por lo que, los sujetos del estudio son evaluados en su entorno natural sin ningún cambio, y las variables del estudio no se alteran. Dentro de este diseño fue de tipo transversal dado que los datos se recogen en un lapso puntual y único (Arias, 2021). En ese sentido, se procedió a evidenciar el actuar de los recursos humanos de la firma importadora y comercializadora durante el año 2022, con lo cual se procedió a evidenciar la realidad que se tiene bajo los términos que ésta sostiene.

Asimismo, el estudio fue de nivel correlacional, según Hernández y Mendoza (2018) ello radica en comprender, describir, explicar y la correlación registrada entre las variables de interés, en este caso, entre la gestión del capital humano y retención laboral. Enseguida se muestra el esquema de investigación:



Donde:

M: es la muestra en estudio

O_1 : Gestión del capital humano

R: relación entre las variables

O_2 : Retención laboral

3.2. Variables, Operacionalización

Variable 1: Gestión del capital Humano

Definición conceptual: Es una de las funciones derivadas de la administración general en las organizaciones que se encarga de atender profesionalmente al personal y su labor, atendiendo a los aspectos legales, administrativos y éticos inherentes, así como a su enfoque estratégico, en las fases genéricas de planificación, ingreso, desarrollo y desvinculación (López et al., 2018)

Definición operacional: La variable se conforma por sus tres manifestaciones: intelectual, social y afectivo.

Dimensiones:

➤ **Capital intelectual**

Indicadores:

- Conocimiento
- Habilidades
- Experiencias

➤ **Capital social**

Indicadores:

- Sociabilidad del colaborador
- Trabajo en equipo del colaborador
- Relación laboral entre el colaborador y empleador

➤ **Capital afectivo**

Indicadores:

- Compromiso del colaborador hacia la empresa
- Confianza que percibe el colaborador
- Participación del colaborador

Escala de medición: Ordinal

Variable 2: Retención Laboral

Definición conceptual: Es una de las herramientas para hacer frente a los retos que plantea la contratación, es bloquear la salida de las personas para que no se vayan de la organización. Los métodos que pueden utilizarse para retener a los trabajadores pueden ser muy variados, pero el primer paso para diseñarlos adecuadamente es evaluar y comprender las causas de la rotación. (Dolan et al., 2007)

Definición operacional: Se tiene a la variable que estuvo conformada por cuatro elementos claves: el diseño del puesto, la retribución, el desarrollo profesional, y la conciliación de la vida personal y laboral.

Dimensiones:

➤ **Diseño del puesto**

Indicadores:

- Autonomía
- Conocimientos
- Habilidades
- Tareas

➤ **Retribución**

Indicadores:

- Se otorga una retribución justa
- Se otorga incentivos
- Se otorga beneficios

➤ **Desarrollo profesional del empleado**

Indicadores:

- Competencias genéricas
- Competencias especializadas
- Competencias laborales
- Planes de carrera
- Concursos de promoción

➤ Conciliación de la vida personal y laboral

Indicadores:

- Orientación del conflicto en la vida personal
- Orientación del conflicto en la vida laboral

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Según Arias (2021), la población es un grupo infinito o finito de participantes con características comparables o comunes, así como la totalidad de los elementos incluidos en el estudio, que el investigador circunscribe en función de las definiciones del estudio. En ese sentido, la población es equivalente al total de colaboradores de la empresa referida al procesamiento y comercialización de menestra, cereales y granos secos en Lima; siendo un total de 100 personas que pertenecen a las diferentes áreas.

Muestra: No se contó con una muestra debido a que se trabajó con el total de los colaboradores de la población.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: La encuesta se optará como técnica, con el objetivo de obtener mediciones sobre conceptos extraídos de un sujeto de estudio previamente creado. La información se recoge mediante un cuestionario, una herramienta de recogida de datos (medición) y una técnica protocolizada de formulación de preguntas (tabla de registro) que se envía a toda la población o a una muestra con la identidad del sujeto preservada (López y Fachelli, 2015).

Instrumento: Para la variable Gestión del capital humano, el cuestionario a tomar será el de Youndt y Snell (2004), adaptado por Bilbao (2022), teniendo una escala Likert con 19 ítems. El instrumento se califica utilizando normas y técnicas establecidas, con una puntuación máxima de 90 puntos y una puntuación mínima de 19. Se utilizaron las siguientes categorías de diagnóstico: calificación global de la escala, “Alto” de 70 – 95 puntos, “Medio” de 44 – 69 puntos y “Bajo” de 19 – 43 puntos. Para Retención laboral se tiene el cuestionario de Hislop (2005), adaptado por Carrera y Varas (2019), con escala Likert conformado por 16 ítems. El instrumento se califica con una puntuación entre 1 y 5 puntos siendo la mínima de 16 y la máxima de 80 puntos. El criterio que se utilizó para la clasificación global de

la escala fue: “Alto” de 59 a 80 puntos, “Medio” de 37 a 58 puntos y “Bajo” de 16 a 36.

Validez: Se expone que la validez para las variables Gestión del capital humano y Retención laboral lo cual se verificó su consistencia interna a través de tres expertos para cada cuestionario de las variables en estudio, quienes dieron por aprobatoria para poder ser aplicado a la muestra seleccionada.

Confiabilidad: La fiabilidad de la variable Gestión del Capital Humano se determinó mediante la prueba no paramétrica de Alfa de Cronbach, lo cual el resultado fue 0,964. En el mismo sentido para la variable Retención laboral, el resultado obtenido fue 0.819 de puntuación. En consecuencia, los dos instrumentos al evidenciar valores mayores a 0.7, se consideraron fiables para ser aplicados.

3.5. Procedimientos:

Como parte de los procedimientos se inició con la determinación de la medición de las variables, definiendo la operacionalización de las mismas: Gestión del capital humano y Retención laboral, dando paso a la conformación de los instrumentos, en ambos casos fueron elaborados. Posteriormente, se envió la solicitud de autorización a la empresa donde se confirmó la aplicación de los cuestionarios a sus colaboradores, donde según los criterios de selección se estableció el tamaño de la muestra. Con lo anterior, se recogieron las respuestas vertidas por las unidades de estudio, dado que la autora tiene acceso a los mismos, donde se estructuró la base de datos teniendo como soporte el programa Microsoft Excel. Por último, la información obtenida se llevó a una matriz codificada con los respectivos ítems para cada cuestionario, materializando su análisis estadístico descriptivo e inferencial mediante el software IBM SPSS v.25, puesto que se dió respuesta a cada uno de los objetivos formulados, y con ello las disposiciones finales y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Dentro del método de análisis de datos por el propósito del estudio se optará por el análisis descriptivo e inferencial, donde se incluye el recuento del número de casos que se produjeron en cada categoría de las variables para encontrar patrones. En este caso, corresponderá a generar las tablas de frecuencias relativas y absolutas, con figuras o histogramas que conlleven a exponer la información recabada por cada una de las variables. En el análisis inferencial en primer lugar se estableció

que los datos tienen un comportamiento que siguen una distribución normal, empleando la prueba de bondad de ajuste Kolmogorov – Smirnov, donde se encontró como resultado para ambas variables los valores menores al nivel de significancia permitiendo utilizar la prueba no paramétrica Rho de Spearman por lo que se procedió a contrastación de la hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

En toda exploración es fundamental considerar principios éticos, tales como el derecho de autor, teniendo que ello se materializa con el respecto a la autoría de la información colocada, procediendo a citarse tomando en cuenta los lineamientos de las normas APA 7ma edición. Asimismo, se incluye las directrices dados por la Universidad César Vallejo respecto al código de ética (RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N°0262-2020/UCV), sumado al Reglamento de CONCYTEC y sus disposiciones en cuanto a la ejecución de una investigación. De manera específica se mencionan tres principios a considerar (Owonikoko, 2013):

Principio de beneficencia: Refiere a velar por el bienestar físico y psicológico de cada uno de los participantes en el estudio, no exponiendo sus intereses con el fin de materializar los objetivos.; **Principio de autonomía:** Refiere al respecto de la plena libertad de los participantes e inclusive de la autora de la indagación de llevar a cabo el estudio, para lo cual se expone los términos y condiciones a los que se someten de aceptar. **Principio de justicia:** Refiere al empleo considerado y eficiente de los recursos materiales e inmateriales que demande la formulación y ejecución de la exploración. En consecuencia, la autora asume en su totalidad la información expuesta en la indagación presentada, con lo cual se adhiere a cualquier responsabilidad que pueda presentar antes, durante y al finalizar la misma.

IV. RESULTADOS

A continuación se muestran los resultados de acuerdo a los objetivos planteados:

Objetivo Específicos 1: Determinar la relación entre la gestión del capital humano y el diseño del puesto en una empresa importadora de granos secos en Lima, 2022.

H₁: Si existe relación entre la Gestión del capital humano y el diseño del puesto en una empresa importadora y comercializadora de granos secos en Lima, 2022.

H₀: No existe relación entre la Gestión del capital humano y el diseño del puesto en una empresa importadora y comercializadora de granos secos en Lima, 2022.

Tabla 1. Tabla cruzada entre la gestión del capital humano y el diseño del puesto

		Diseño del puesto			Total	Correlación
		Bajo	Medio	Alto		
Gestión del capital humano	Bajo	0%	0%	0%	0%	Rho de Spearman 0,651 Sig. (bilateral) 0,000
	Medio	0%	1,0%	6,0%	7,0%	
	Alto	0%	1,0%	92,0%	93,0%	
Total		0%	2,0%	98,0%	100,0%	

Fuente: Información obtenida tras la aplicación de cuestionarios a los colaboradores de una empresa importadora y comercializadora de granos secos en Lima.

Nota. La tabla 1, muestra los siguientes resultados de la prueba no paramétrica Rho de Spearman, la cual encuentra una correlación bilateral entre las variables con un valor de 0,651, mostrando que existe una cantidad significativa de correlación positiva considerable, es decir, cuanto mejor sea la gestión del capital humano de la empresa, mejorará el diseño del puesto.

Se realizó la prueba estadística Rho de Spearman para determinar si aceptaba o rechazaba la hipótesis de investigación, donde se descubrió que el resultado de su sig. Bilateral es de $0,000 < 0,05$, por ende, se llegó a rechazar la hipótesis nula y por lo que se aceptará la hipótesis alternativa, según la regla de decisión. En consecuencia, el mayor porcentaje obtenido, 92.0% señala que la empresa tiene una alta gestión del capital humano y diseño del puesto; por lo cual manifiesta la existencia de criterios adecuados cuando de conformar el perfil de los puestos que demanda la organización se trata.

Objetivo Específicos 2: Determinar la relación entre la gestión del capital humano y la retribución en una empresa importadora de granos secos en Lima, 2022.

H₁: Si existe entre la Gestión del capital humano y la Retribución en una empresa importadora y comercializadora de granos secos en Lima, 2022.

H₀: No existe relación entre la Gestión del capital humano y la Retribución en una empresa importadora y comercializadora de granos secos en Lima, 2022.

Tabla 2. Tabla cruzada entre la gestión del capital humano y la retribución

		Retribución			Total	Correlación
		Bajo	Medio	Alto		
Gestión del capital humano	Bajo	0%	0%	0%	0%	Rho de Spearman 0,563 Sig. (bilateral) 0,000
	Medio	0%	0%	7,0%	7,0%	
	Alto	0%	0%	93,0%	93,0%	
Total		0%	0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Información obtenida tras la aplicación de cuestionarios a los colaboradores de una empresa importadora y comercializadora de granos secos en Lima.

Nota. La tabla 2, presenta los valores de la prueba no paramétrica Rho de Spearman, en la que se encontró una correlación bilateral de las variables con un valor de 0,563, lo que demuestra una correlación positiva considerable, es decir, cuanto mejor sea la gestión del capital humano, también la retribución en la empresa mostrará ser mejor.

Se llevó a cabo la realización de la prueba estadística Rho de Spearman para determinar si se aceptaba o rechazaba la hipótesis de la investigación, y se descubrió que el resultado de su sig. Bilateral es de $0,000 < 0,05$, lo que rechazaba la hipótesis nula y aceptaba la hipótesis alternativa, según la regla de decisión. En consecuencia, el mayor porcentaje obtenido, 93.0% señala que la empresa tiene una alta gestión del capital humano y retención; lo que indica evidencia de la existencia de incentivos y beneficios para con los colaboradores de parte de la firma, lo cual, genera que estos lo califiquen positivamente.

Objetivo Específicos 3: Determinar la relación entre la gestión del capital humano y Desarrollo profesional en una empresa importadora de granos secos en Lima, 2022.

H₁: Si existe relación entre la Gestión del capital humano y el Desarrollo profesional del empleado en una empresa importadora y comercializadora de granos secos en Lima, 2022.

H₀: No existe relación entre la Gestión del capital humano y el Desarrollo profesional en una empresa importadora y comercializadora de granos secos en Lima, 2022.

Tabla 3. Tabla cruzada entre la gestión del capital humano y el desarrollo profesional del empleado

		Desarrollo profesional del empleado			Total	Correlación
		Bajo	Medio	Alto		
Gestión del capital humano	Bajo	0%	0%	0%	0%	Rho de Spearman 0,581 Sig. (bilateral) 0,000
	Medio	0%	0%	7,0%	7,0%	
	Alto	0%	0%	93,0%	93,0%	
Total		0%	0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Información obtenida tras la aplicación de cuestionarios a los colaboradores de una empresa importadora y comercializadora de granos secos en Lima.

Nota. La tabla 3, muestra como resultado la prueba no paramétrica Rho de Spearman, la cual permitió revelar la correlación bilateral para las variables con un valor de 0,581, señalando una correlación positiva considerable, es decir, cuanto mejor sea la gestión del capital humano, mejor será el desarrollo profesional del empleado en la empresa.

Se procedió a realizar la prueba estadística Rho de Spearman para determinar si se aceptaba o rechazaba la hipótesis de investigación, y el resultado de sig. Bilateral fue de $0,000 < 0,05$, con lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa, según la regla de decisión. Por lo tanto, el mayor porcentaje obtenido, 93.0% señala que la empresa tiene una alta gestión del capital humano y desarrollo profesional de sus empleados; por lo que evidencia que la firma contribuye al desempeño de competencias, planes de carreras y promoción en su recurso humano.

Objetivo Específicos 4: Determinar la relación entre la gestión del capital humano y la conciliación de la vida personal, laboral en una empresa importadora de granos secos en Lima, 2022.

H₁: Si existe relación entre la Gestión del capital humano y la Conciliación de la vida personal, laboral en una empresa importadora y comercializadora de granos secos en Lima, 2022.

H₀: No existe relación entre la Gestión del capital humano y la Conciliación de la vida personal, laboral en una empresa importadora y comercializadora de granos secos en Lima, 2022.

Tabla 4. Tabla cruzada entre la gestión del capital humano y la conciliación de la vida personal laboral

		Conciliación de la vida personal, laboral			Total	Correlación
		Bajo	Medio	Alto		
Gestión del capital humano	Bajo	0%	0%	0%	0%	Rho de Spearman 0,202 Sig. (bilateral) 0,044
	Medio	0%	1,0%	6,0%	7,0%	
	Alto	0%	9,0%	84,0%	93,0%	
Total		0%	10,0%	90,0%	100,0%	

Fuente: Información obtenida tras la aplicación de cuestionarios a los colaboradores de una empresa importadora y comercializadora de granos secos en Lima.

Nota. La tabla 4, refleja los valores obtenidos en la prueba no paramétrica Rho de Spearman, en la que se ha encontrado una correlación bilateral de las variables en estudio con un valor de 0,202, indicando la existencia de una correlación positiva media, es decir, cuanto mejor sea la gestión del capital humano, mejor será la conciliación de la vida personal, laboral, siendo la proporción de las variables menor.

Para la presente investigación se empleó el estadístico Rho de Spearman para evaluar si se aceptaba o rechazaba la hipótesis de investigación, y el resultado de su sig. Bilateral fue de $0,044 < 0,05$, permitiendo el rechazo de la hipótesis nula y aceptación de la hipótesis alternativa, de acuerdo a la regla de decisión. En este sentido, el mayor porcentaje obtenido, 84.0% señala que la empresa tiene una alta gestión de capital humano y conciliación de la vida personal, laboral; de modo que se registra un panorama positivo para el empleado.

Objetivo General: Determinar la relación entre la gestión del capital humano y la retención laboral en una empresa importadora de granos secos en Lima, 2022.

H₁: Si existe relación entre la Gestión del capital humano y retención laboral en una empresa importadora y comercializadora de granos secos en Lima, 2022.

H₀: No existe relación entre la Gestión del capital humano y retención laboral en una empresa importadora y comercializadora de granos secos en Lima, 2022.

Tabla 5. Tabla cruzada para las variables gestión del capital humano y retención laboral

		Retención laboral			Total	Correlación
		Bajo	Medio	Alto		
Gestión del capital humano	Bajo	0%	0%	0%	0%	Rho de Spearman 0,628 Sig. (bilateral) 0,000
	Medio	0%	0%	7,0%	7,0%	
	Alto	0%	0%	93,0%	93,0%	
Total		0%	0%	100,0%	100,0%	

Fuente: Información obtenida tras la aplicación de cuestionarios a los colaboradores de una empresa importadora y comercializadora de granos secos en Lima.

Nota. La tabla 5, contiene información sobre los resultados de la prueba no paramétrica Rho de Spearman, que encontró una correlación bilateral de las variables de investigación con un valor de 0,628, lo que queda claro la existencia de una correlación positiva considerable, es decir, que cuanto mejor sea la gestión del capital humano, mejor será la retención laboral de la compañía.

Por consiguiente, se aplicó el estadístico de Rho de Spearman para determinar si se aceptaba o rechazaba la hipótesis de investigación, y se encontró que el resultado de su sig. Bilateral es de $0,000 < 0,05$, razón por la cual fue rechazada la hipótesis nula y fue aceptada la hipótesis alternativa, de acuerdo con la regla de decisión. En este sentido, el porcentaje de mayor valor, 93.0% señala que dentro de la empresa se tiene una alta gestión del capital humano y retención laboral; indicando que manifiesta un estado positivo de la empresa en cuanto al manejo de su talento humano.

V. DISCUSIÓN

En el desarrollo de este estudio se propuso como objetivo determinar la relación entre gestión del capital humano y retención laboral en una empresa importadora y comercializadora de granos secos en Lima, 2022. En consecuencia, los hallazgos se comparan y discuten con otras investigaciones previas.

Los resultados de este estudio de acuerdo a la hipótesis general revelaron una correlación bilateral entre las variables con un $r = 0.628$ el cual señala una correlación positiva considerable, es decir que la gestión del capital humano influye de manera directa en la retención laboral. Además, para determinar el rechazo o aceptación de la hipótesis general, se utilizó el Rho de Spearman, obteniendo una Sig. Bilateral de $0.000 \leq 0.05$, llegando a aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, indicando que existe una correlación positiva considerable, sustentada en el cruce de porcentajes, confirmando que la gestión del capital humano influye directamente en la retención laboral con un 93%. Es así, que también se encontraron estudios previos con resultados similares tal es el caso de Carrera y Varas (2019) en su investigación realizada en Chimbote, donde planteó como objetivo determinar si existe relación entre las variables en investigación gestión del capital humano y retención de talento de los colaboradores de la organización Saga Falabella, indicando que también existe relación directa y significativa entre estas variables en estudio, siendo los valores de (sig. = 0,00; Rho=0,884) mostrando como resultado una correlación positiva muy fuerte. De modo similar, el estudio de Lujan (2019) encontró que ambas variables en estudio también tienen una relación directa y significativa donde se obtuvo como valores (Sig. = 0,045 y Rho=0,658) según el estadígrafo Rho de Spearman se encuentra en la valoración de una correlación positiva considerada. De igual forma, Younas y Waseem (2020), es su investigación la relación entre las prácticas de gestión del talento y la retención de empleados, demostrando que las prácticas de gestión: tutoría, liderazgo estratégico y redes sociales afectan de manera positiva en la intención de quedarse de los empleados, de esto se infiere que las prácticas de gestión de talento se relacionan directamente con la retención de personal. Estos resultados evidencian que las variables gestión del capital humano y retención laboral se relacionan directa y significativamente ya que estos estudios

mencionados anteriormente se dieron en diferentes contextos, con esto se puede inferir que la percepción de los colaboradores respecto a la gestión del capital humano tiene un alto nivel y por ende la retención laboral obtendrá un alto nivel. En el transcurso, ciertas investigaciones han buscado otros factores que se relacionan con la variable gestión del capital humano, por ejemplo, Mendoza (2019) encontró que el liderazgo organizacional y la gestión del capital humano tienen relación directa y significativa, es decir, un alto nivel de gestión del capital humano está influenciado por el liderazgo organizacional. Asimismo, existen otros factores que mantienen relación con la variable retención laboral como en el estudio de Khalid y Nawab (2018) que encontró que la participación de los empleados tiene relación con la retención de empleados, es decir, es fundamental que los empleados participen en la empresa, ya que eso los anima a quedarse durante mucho tiempo.

Por consiguiente, se obtuvo la primera hipótesis se encontró una correlación bilateral entre las variables con un $r = 0.651$ el cual señala una correlación positiva considerable, es decir que la gestión del capital humano influye de manera directa en el diseño del puesto. Además, para determinar el rechazo o aceptación de la hipótesis general, se utilizó el Rho de Spearman, obteniendo una Sig. Bilateral de $0.000 \leq 0.05$, llegando a aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, indicando que existe una correlación positiva considerable, sustentada en el cruce de porcentajes, confirmando que la gestión del capital humano influye directamente en el diseño del puesto con un 92%. Al respecto, los estudios que guardan relación con los resultados obtenidos son: Jebolise y Peace (2018) quién reveló que un adecuado diseño del puesto por parte de las prácticas de gestión humano, influye en la retención y desempeño de los empleados, siendo evidente una relación directa y positiva; asimismo, Carrera y Varas (2019) en su estudio con respecto a la dimensión diseño del puesto se encontró que la prueba no paramétrica Rho de Spearman fue 0,819 y su sig.=0,000. De esto, se puede inferir que al tener un nivel medio la gestión del capital humano también pasará lo mismo con la dimensión diseño del puesto, es decir, que si la organización o empresa tiene un nivel alto de administración que apoya a nivel profesional a los colaboradores en el ámbito personal y laboral, también el diseño del puesto tendrá un nivel alto en cuanto al contenido de cada puesto, así como los procedimientos de trabajo e interacciones.

Además, en la segunda hipótesis se evidenció una correlación bilateral entre las variables con un $r = 0.563$ el cual señala una correlación positiva considerable, es decir que la gestión del capital humano influye de manera directa en la retribución. Además, para determinar el rechazo o aceptación de la hipótesis general, se utilizó el Rho de Spearman, obteniendo una Sig. Bilateral de $0.000 \leq 0.05$, llegando a aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, indicando que existe una correlación positiva considerable, sustentada en el cruce de porcentajes, confirmando que la gestión del capital humano influye directamente en la retribución con un 93%. Así mismo, Lujan (2019) en su estudio encontró que Recompensa y Gestión del Capital Humano con índice de satisfacción se considera “satisfecho”, lo que a su vez se relaciona con alcanzar un valor de 90 % con índice de satisfacción por variable y dimensión. Del mismo modo, De esto, se infiere que de acuerdo a las investigaciones previas la gestión del capital humano con la dimensión se va a relacionar, además tienen una correlación positiva considerable lo que conlleva que al manifestar un nivel alto la gestión del capital humano, también tendrá será mayor la retribución en los colaboradores, es decir que si la organización o empresa tiene un nivel alto de administración que apoya a nivel profesional a los colaboradores en el ámbito personal y laboral, también la retribución tendrá un nivel alto en cuanto a las prestaciones que ofrece la empresa a sus colaboradores.

De la misma manera, en la tercera hipótesis se encontró una correlación bilateral entre las variables con un $r = 0.581$ el cual señala una correlación positiva considerable, es decir que la gestión del capital humano influye de manera directa en el desarrollo profesional del empleado. Además, para determinar el rechazo o aceptación de la hipótesis general, se utilizó el Rho de Spearman, obteniendo una Sig. Bilateral de $0.000 \leq 0.05$, llegando a aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, indicando que existe una correlación positiva considerable, sustentada en el cruce de porcentajes, confirmando que la gestión del capital humano influye directamente en el desarrollo profesional del empleado con un 93%. Las investigaciones que guardan relación con los resultados obtenidos se tiene a Sahera (2020), quien reveló que los empleados de una industria en la India, manifestaron que es importante implementar acciones que les permita continuar o tomar una carrera profesional para de esa manera incrementar su desarrollo

laboral, en ese orden de ideas Carrera y Varas (2019) manifiesta que de acuerdo a la gestión del capital humano y la dimensión retribución encontró que existe relación siendo los valores de $Rho=0,493$ y $sig.=0,000$. A su vez, se infiere que de acuerdo a las investigaciones previas la gestión del capital humano con la dimensión se va a relacionar, además tienen una correlación positiva considerable lo que conlleva que al manifestar un nivel alto la gestión del capital humano, también tendrá un mayor desarrollo profesional en los colaboradores. Es decir, que si la organización o empresa tiene un nivel alto de administración que apoya a nivel profesional a los colaboradores en el ámbito personal y laboral, también la retribución tendrá un nivel alto en la posibilidad que ofrece la empresa a sus colaboradores en cuanto a su carrera profesional y ascensos.

De la misma forma, en la cuarta hipótesis se evidenció una correlación bilateral entre las variables con un $r = 0.202$ el cual señala una correlación positiva media, es decir que la gestión del capital humano influye de manera directa en la conciliación de la vida personal-laboral. Además, para determinar el rechazo o aceptación de la hipótesis general, se utilizó el Rho de Spearman, obteniendo una Sig. Bilateral de $0.000 \leq 0.05$, llegando a aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, indicando que existe una correlación positiva media, sustentada en el cruce de porcentajes, confirmando que la gestión del capital humano influye directamente en la conciliación de la vida personal-laboral con un 84%. De acuerdo con Mc Shane y Glinov (2010, citado en Mazuelos y Mestanza, 2014) al ser la conciliación la forma en que el colaborador busca equiparar su vida personal y laboral, es fundamental que dentro de la empresa la gestión del capital humano permita brindar soporte y herramientas para el colaborador sepa cómo realizarlo, es decir que si la organización o empresa tiene un nivel alto de administración que orienta a nivel profesional a los colaboradores en el ámbito personal del trabajo, también la conciliación de la vida personal, laboral tendrá un nivel alto en cuanto a minimizar el conflicto entre las responsabilidades laborales y no laborales.

VI. CONCLUSIONES

1. Referenciando al objetivo general, se concluye que existe correlación positiva considerable entre la gestión del capital humano y retención laboral, con un $r = 0.628$; asimismo, se obtuvo una significancia bilateral igual a 0.000, optando por rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, se esa manera se confirma que la gestión del capital humano se relaciona directa y significativamente con la retención laboral, con un 93%.
2. En consideración al objetivo específico 1, se concluye que existe correlación positiva considerable entre la gestión del capital humano y el diseño del puesto con un $r = 0.651$; además, la significancia bilateral obtenida fue igual a 0.000, por lo cual se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la nula, llegando a afirmar que la gestión del capital humano se relaciona de forma directa y significativa con el diseño del puesto con un 92%.
3. Respecto al objetivo específico 2, se concluye que existe correlación positiva considerable entre la gestión del capital humano y la retribución con un $r = 0.563$; además la significancia bilateral fue igual a 0.000, optando por aceptar la hipótesis alterna; en efecto se afirma que la gestión del capital humano se relaciona directa y significativamente con la retribución, con un 93%
4. En base al objetivo específico 3, se concluye que, que existe correlación positiva considerable entre la gestión del capital humano y el desarrollo profesional del empleado con un $r = 0.581$; asimismo, la significancia bilateral fue de 0.000, llegando a optar por aceptar la hipótesis alterna, misma que afirma que la gestión del capital humano se relaciona directa y significativamente con el desarrollo profesional del empleado, con un 93%,
5. Finalmente, el objetivo específico 4, se concluyó que existe una correlación positiva media entre la gestión del capital humano y la conciliación de la vida personal, laboral con un $r = 0.202$, siendo evidente una significancia bilateral igual a 0.000, motivo por el cual se procedió a rechazar la hipótesis nula y aceptar la alterna, llegando a afirmar que la gestión del capital humano se relaciona directa y significativamente con la conciliación de la vida personal, con un 84%.

VII. RECOMENDACIONES

Considerando el objetivo general, se recomienda a los responsables de la empresa implementar estrategias del talento humano, las mismas que tengan en cuenta una gestión eficiente del capital humano, por medio de programas, talleres o cursos que fortalezcan el conocimiento profesional y habilidades blandas que mejoren la experiencia del trabajador dentro de la firma. Todo lo mencionado permitirá mejorar la retención laboral, a través de una mayor retribución mediante un buen diseño de puestos, logrando desarrollar un buen desempeño en los trabajadores.

Se sugiere, en este caso al departamento de recursos humanos emplear mecanismos que consideren mejorar la gestión del capital humano, por medio de la sociabilidad y trabajo en equipo, materializado en dinámicas grupales a modo de recesos dentro del horario laboral, ello permitirá mejorar el clima organizacional, y a su vez la retención del personal.

Adicionalmente, se recomienda al jefe del área de gestión de recursos humanos y gerente de la empresa, implementar estrategias basadas en la confianza, sociabilidad y compromiso laboral, las mismas que se guiarán en una retribución justa, llegando a otorgar incentivos y beneficios de todo tipo (económicos, reconocimientos, ascensos, entre otros) a los trabajadores de la empresa y por ende mejorará la retención laboral.

También se recomienda generar planes de crecimiento profesional en la empresa, por medio de programas enfocados a líneas de carrera que pueden desarrollar los colaboradores, donde a éstos les oriente a tener claro las oportunidades que tienen al formar parte de la firma, y como poder llegar a conseguirlas; de manera que se sientan motivados y comprometidos, todo lo cual condiciona a un menor nivel de retención laboral.

Se recomienda que la empresa, principalmente al jefe del área de gestión de recursos humanos y gerente, formulen planes que involucren rotaciones horarias a favor de que los colaboradores puedan equilibrar su vida personal y laboral, donde se consideren horarios flexibles y alternancia de los puestos según sea pertinente, sin afectar la operatividad de la empresa, de manera que el colaborador se sienta comprendido y apoyado, significando su mayor permanencia en la compañía.

REFERENCIAS

- Aliaga, K. (2021). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los servidores del Museo Tumbas Reales de Sipán-Lambayeque en tiempos de Covid-19*. (Tesis de postgrado), Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78202/Aliaga_RKM-SD.pdf?sequence=1
- Andia, C. (2021). *Gestión del capital humano y el desarrollo de competencias en el personal del Cuartel General del Ejército, año 2019*. (Tesis doctoral), Instituto Tecnológico del Ejército, Lima - Perú. <http://repositorio.ict.ejercito.mil.pe/handle/ICTE/180>
- Arias, J. L., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Arequipa: Enfoques Consulting EIRL. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Barturen, A. (2019). *Gestión del capital humano que genere valor para la empresa Roma corredores de seguros SAC, Chiclayo 2019*. (Tesis pregrado), Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo - Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/3902>
- Carrera, M. S., & Varas, M. A. (2019). *Gestión del capital humano y retención de talento de los colaboradores de Saga Falabella, Chimbote - 2018*. (Tesis grado), Universidad César Vallejo, Chimbote - Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39943>
- Chávez Toledo, L. (2018). La gestión del talento humano como estrategia empresarial. *Revista Perspectiva*, 19(4), 553-558. http://mail.upagu.edu.pe/files_ojs/journals/27/articles/614/submission/review/614-133-2215-1-4-20190131.pdf
- Cuesta, A. (2018). Organización del trabajo: Base de la gestión del capital humano. *Revista cubana de administración pública y empresarial*, 1(2). <https://apye.esceg.cu/index.php/apye/article/view/12>
- Del Canto, E. (2011). Gestión del capital humano, competencias y sociedad del conocimiento. *Observatorio Laboral*, 4(8), 89-113. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/lainet/lainetv4n8/art5.pdf>

- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S., & Schuler, R. (2007). *La gestión de los recursos humanos*. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA.
https://www.academia.edu/11855126/GESTI%C3%93N_DE_RECURSOS_HUMANOS_DOLAN_MC_GRAW
- Endalia. (23 de julio de 2021). *Gestión de Recursos Humanos: una pieza clave*.
<https://www.endalia.com/news/claves-gestion-recursos-humanos/>
- Fernández, E., & Junquera, B. (2013). Retención y ruptura laboral. En *Iniciación a los recursos humanos*. https://www.esfernan.es/wp-content/uploads/2020/11/Libro-8.RRHH_Tema-6-091012Final.pdf
- Girbau, R. (2010). *La conciliación de la vida personal y laboral y la satisfacción en el trabajo / Estudio en enfermeras de Atención Primaria de Salud*.
<https://www.tdx.cat/handle/10803/96184#page=56>
- Gonzales, D. R. (2009). Estrategias de retención del personal. *Una reflexión sobre su efectividad y alcances*. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 45(156), 45-72.
<https://www.redalyc.org/pdf/215/21518650004.pdf>
- Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Educación.
- Hislop, D., Bosua, R., & Helms, R. (2005). *Knowledge management in organizations*. Editorial Oxford University Press. <https://acortar.link/F2mOa6>
- Hodgson, E. (2015). *Telaraña de deuda*. Lid Editorial.
- Jebolise, E., & Peace, N. (2018). Effect of Human Resource Management Practices on Employee Retention and Performance in Nigerian Insurance Industry. *World Journal of Research and Review (WJRR)*, 6(4), 27-41.
https://www.wjrr.org/download_data/WJRR0604012.pdf
- Jiménez, I. (2021). *Educación financiera: Mueve tu dinero*. Marcombo.
- Joyce, R., & Ahmad, F. (2019). Determinants of employee retention in the private service sector in Malaysia. *Religación. Revista De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 4(21).
<https://revista.religacion.com/index.php/religacion/article/view/506>
- Khalid, K., & Nawab, S. (2018). Employee Participation and Employee Retention in View of Compensation. *SAGE Open*, 8(4)
<https://doi.org/10.1177/2158244018810067>

- López, Á., Pasamar, S., & Valle, R. (2018). *Fundamentos para la gestión estratégica de los recursos humanos*. Editorial UOC.
- López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona. Editorial UAB.
- Lujan, M., & Dario, R. (2019). *Gestión del capital humano y su relación con la retención del personal de la empresa Servicios Generales Santa Martha S.A.C. del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019*. (Tesis pregrado), Universidad Tecnológica del Perú, Lima - Perú.
<https://hdl.handle.net/20.500.12867/3725>
- Madero, S. (2019). Modelo de retención laboral de Millennials, desde la perspectiva mexicana. *Investigación Administrativa*, 48(124).
<https://www.ipn.mx/assets/files/investigacion-administrativa/docs/revistas/124/art1.pdf>
- Martín, C. (2011). *Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: Análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas*. (Tesis doctoral), Universidad de Valladolid, Madrid - España. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/879/TESIS127-111207.pdf;jsessionid=2C4D6F95D3C50475427C0C1574610930?sequence=1>
- Mazuelos, J., & Mestanza, K. (2014). *Conciliar la vida laboral y personal, un nuevo desafío para la mujer profesional con hijos*. (Tesis de postgrado), Universidad del Pacífico. <http://hdl.handle.net/11354/1642>
- Mendoza, R. (2019). *Liderazgo organizacional y gestión del capital humano en los docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. (Tesis de postgrado), Universidad mayor de San Marcos.
<http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/4431>
- Ñaupas, H., Palacios, J., Valdivia, M., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa, cualitativa y redacción de la tesis*. México DF: Ediciones U.
- Owonikoko, T. (2013). Upholding the Principles of Autonomy, Beneficence, and Justice in Phase I Clinical Trials. *The Oncologist*, 242-244.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3607517/>

- Parra, C., & García, E. (2020). Retención del talento humano crítico y clave en empresas contratistas petroleras. *Consensus*, 4(2). <http://pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/60>
- Pillco, M. (2018). *Gestión del capital humano y el ejercicio de las labores en docentes de la UGEL 1- SJM - 2017*. (Tesis de postgrado), Universidad César Vallejo, Lima Norte. <https://acortar.link/NwjRUd>
- Pulido, L., LLauce, k., Cardoza, M., Peña, J., & Torres, C. (2018). <https://revista.usanpedro.edu.pe/index.php/CPD/article/view/342>. *Conocimiento para el Desarrollo*, 9(2), 45-50. <https://bit.ly/3FTI57A>
- Rodríguez, L., & Muñoz, S. (2018). Diagnóstico de la gestión del capital humano de la cooperativa no agropecuaria de producción de confecciones textiles de Marianao, del grupo empresarial de la industria Ligera. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 6(3). <http://ref.scielo.org/jn5qbc>
- Salazar, Y. (2019). Gestión del capital humano en la Municipalidad de Pillco Marca, Huánuco, 2019. *Gac. Cient.*, 6(4), octubre-diciembre. <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/980>
- Shehroz, M., Khawar, H., Kaleem, A., & Hussain, S. (2021). COVID-19 Pandemic and Media Impact on Sustainability and Employee Retention, In Pakistani Industries. *International Journal of All Research Education and Scientific Methods (IJARESM)*, 7. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3991407
- Sotomayor, A. (2016). *Administración de recursos humanos: Su proceso organizacional*. Universidad Autónoma de Nuevo León. <http://eprints.uanl.mx/13425/1/Alfonso%20Amador%20Sotomayor%20-%20Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%20-%20Su%20proceso%20organizacional%202016.pdf>
- Thuda, A., Sarib, J., & Maharanic, A. (2019). Employees Perception of Human Capital Practices, Employee's Productivity, and Company Performance. *Productivity, and Company Performance*, 240-250. <http://ojs.ijbe-research.com/index.php/IJBE/article/view/188/pdf>
- Vallejo, L. M. (2016). *Gestión del talento humano*. Ecuador: La Caracola Editores.

- Vergara-Romero, A., Márquez, F., Sorhegui, R., & Olalla, A. (2021). Capital humano: Actor central para la sostenibilidad organizacional. *Revista Venezolana de Gerencia*. <https://doi.org/10.52080/rvg93.20>
- Wether, W., Davis, k., & Guzmán, M. (2014). *Administración de recursos humanos: Gestión del capital humano*. McGraw-Hill/Interamericana editores, S.A. de C.V.
- Younas, M., & Waseem, B. (2020). *The relationship between talent management practices and retention of generation 'Y' employees: mediating role of competency development*. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1748510>
- Youndt, M., & Snell, S. (2004). Configuraciones de recursos humanos, capital intelectual y desempeño de la organización. *Revista de problemas gerenciales*. <https://es.essays.club/Ciencias-sociales/Psicolog%C3%ADa/Configuraciones-de-los-Recursos-Humanos-Capital-Intelectual-2609.html>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Operacionalización de las variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO	Es una función derivada de la administración general que en las organizaciones y que atiende profesionalmente lo relacionado al personal y su trabajo, observando para ello los aspectos legales, administrativos y éticos inherentes, comprendidos en las fases genéricas de planeación, ingreso, desarrollo y separación, así como su enfoque estratégico (López et al., 2018)	La variable se conforma por sus tres manifestaciones: intelectual, social y afectivo.	Capital intelectual	1. Conocimiento 2. Habilidades 3. Experiencias	Ordinal
			Capital social	1. Sociabilidad del colaborador 2. Trabajo en equipo del colaborador 3. Relación laboral entre el colaborador y empleador	
			Capital afectivo	1. Compromiso del colaborador hacia la empresa 2. Confianza que percibe el colaborador 3. Participación del colaborador	
Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
RETENCIÓN LABORAL	Es una de las herramientas que existen para hacer frente a los retos que plantea la contratación es bloquear la salida de las personas que la organización no quiere que se vayan. Los métodos que pueden utilizarse para retener a los trabajadores pueden ser muy variados, pero el primer paso para diseñarlos adecuadamente es evaluar y comprender las causas de la rotación. (Dolan et al., 2007)	La variable se conforma por cuatro elementos claves: diseño del puesto, retribución, desarrollo profesional, y conciliación de la vida personal y laboral.	Diseño del puesto	1. Autonomía 2. Conocimientos 3. Habilidades 4. Tareas	Ordinal
			Retribución	1. Se otorga una retribución justa 2. Se otorga incentivos 3. Se otorga beneficios	
			Desarrollo profesional del empleado	1. Competencias genéricas 2. Competencias especializadas 3. Competencias laborales 4. Planes de carrera 5. Concursos de promoción	
			Conciliación de la vida personal y laboral	1. Orientación del conflicto en la vida personal 2. Orientación del conflicto en la vida laboral	

Matriz de consistencia

Título: Gestión del capital humano y retención laboral en una empresa importadora y comercializadora de granos secos en Lima, 2022						
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Problema general:	Objetivo general	Hipótesis general				
¿Cuál es la relación entre la gestión del capital humano y la retención laboral en una empresa importadora de granos secos en Lima, 2022?	Determinar la relación entre la gestión del capital humano y la retención laboral en una empresa importadora de granos secos en Lima, 2022	<p>H₁: Si existe relación directa y significativa entre Gestión del capital humano y retención laboral en una empresa importadora y comercializadora de granos secos en Lima, 2022</p> <p>H₀: No existe relación directa y significativa entre la Gestión del capital humano y retención laboral en una empresa importadora y comercializadora de granos secos en Lima, 2022</p>	Gestión del capital humano	<p>Capital intelectual</p> <p>Capital social</p> <p>Capital afectivo</p>	<p>1. Conocimiento del colaborador</p> <p>2. Habilidades del colaborador</p> <p>3. Experiencias del colaborador</p> <p>1. Sociabilidad del colaborador</p> <p>2. Trabajo en equipo del colaborador</p> <p>3. Relación laboral entre el colaborador y empleador</p> <p>1. Compromiso del colaborador hacia la empresa</p> <p>2. Confianza que percibe el colaborador</p> <p>3. Participación del colaborador</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de Investigación: Aplicada</p> <p>Nivel de Investigación: Relacional</p> <p>Diseño de Investigación: No experimental</p> <p>Población: Todos los empleados de una empresa dedicada al procesamiento y comercialización de menestra, cereales y granos secos, Lima, cuenta con un total de 90 trabajadores.</p> <p>Muestra: No se contó con una muestra debido a que se trabajó con el total de los colaboradores de la población.</p>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		Dimensión	Indicadores	
¿Cuál es la relación entre la gestión del capital humano y el diseño del puesto en una empresa importadora y	Determinar la relación entre la gestión del capital humano y el diseño del puesto en una	Existe una la relación entre la gestión del capital humano y el diseño del puesto en una	Retención laboral	Diseño del puesto	<p>1. Goza de autonomía</p> <p>2. Emplea conocimientos</p> <p>3. Empleo de habilidades</p> <p>4. Diseño de tareas</p>	

<p>comercializadora de granos secos en Lima, 2022?? ¿Cuál es la relación entre la gestión del capital humano y la retribución en una empresa importadora y comercializadora de granos secos en Lima, 2022??</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del capital humano y el desarrollo profesional del empleado en una empresa importadora y comercializadora de granos secos en Lima, 2022??</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del capital humano y la conciliación de la vida personal y laboral en una empresa importadora y comercializadora de granos secos en Lima, 2022??</p>	<p>empresa importadora de granos secos en Lima, 2022</p> <p>Determinar la relación entre gestión del capital humano y la retribución en una empresa importadora de granos secos en Lima, 2022</p> <p>Determinar la relación entre gestión del capital humano y el desarrollo profesional del empleado en una empresa importadora de granos secos en Lima, 2022</p> <p>Determinar la relación entre gestión del capital humano y la conciliación de la vida personal y laboral en una empresa importadora de granos secos en Lima, 2022</p>	<p>empresa importadora de granos secos en Lima, 2022</p> <p>Existe una la relación entre gestión del capital humano y la retribución en una empresa importadora de granos secos en Lima, 2022</p> <p>Existe una la relación entre gestión del capital humano y el desarrollo profesional del empleado en una empresa importadora de granos secos en Lima, 2022</p> <p>Existe una la relación entre gestión del capital humano y la conciliación de la vida personal y laboral en una empresa importadora de granos secos en Lima, 2022</p>		<p>Retribución</p> <p>Desarrollo profesional del empleado</p> <p>Conciliación de la vida personal, laboral</p>	<p>1. Se otorga una retribución justa 2. Se otorga incentivos 3. Se otorga beneficios</p> <p>1. Competencias genéricas 2. Competencias especializadas 3. Competencias laborales 4. Planes de carrera 5. Concursos de promoción</p> <p>1. Orientación del conflicto en la vida personal 2. Orientación del conflicto en la vida laboral</p>	<p>Técnica e instrumento: Encuesta - Cuestionario</p> <p>Estadística Estadística descriptiva e inferencial</p>
--	--	--	--	--	--	--

Anexo n°2: Cuestionario de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO EN UNA EMPRESA IMPORTADORA Y COMERCIALIZADORA DE GRANOS SECOS EN LIMA 2022.

Estimado(a) colaborador(a), el presente instrumento tiene como finalidad, la evaluación de la gestión del capital humano en la empresa dedicada a la importación y comercialización de granos secos en Lima, 2022.

INSTRUCCIONES: Marque con un aspa (X) la alternativa de la columna en cada una de los enunciados propuestos, de acuerdo a lo que considere. Es importante mencionar que las respuestas dadas son absolutamente anónimas por lo que siéntase libre de responder con toda la veracidad posible.

Donde: 5. Siempre. 4. Casi siempre, 3. A veces, 2. Casi nunca y 1. Nunca

GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO	ALTERNATIVAS				
	5	4	3	2	1
Capital Intelectual					
Conocimiento del colaborador	5	4	3	2	1
1. ¿Se verifica que el colaborador cuente con el nivel de conocimiento adecuado para el puesto o cargo que ocupa?					
2. ¿Se organizan actividades para que los colaboradores demuestren los conocimientos que poseen respecto a las normativas, estructura y funcionamiento de la empresa?					
Habilidades del colaborador					
3. ¿Se fortalece el desarrollo de las habilidades cognitivas de los colaboradores dentro de la empresa?					
4. ¿Se fortalece el desarrollo de las habilidades sociales de los colaboradores dentro de la empresa?					
Experiencias del colaborador					
5. ¿Se fortalece el desarrollo de las habilidades físicas de los colaboradores dentro de la empresa?					
6. ¿Se organizan acciones para fortalecer las experiencias laborales de los colaboradores?					
7. ¿Se reconoce y valora la experiencia laboral del colaborador dentro de la empresa?					
Capital social					
Sociabilidad del colaborador					
8. ¿La empresa promueve los vínculos sociales con los demás colaboradores para resolver problemas?					
9. ¿Se organizan acciones para interactuar con los empleados de otras áreas de la empresa?					

Trabajo en equipo del colaborador					
10. ¿Se promueve la participación asertiva y oportuna para intercambiar información y aprender con los demás colaboradores de la empresa?					
11. ¿Su jefe inmediato anima al personal a trabajar en equipo para alcanzar los objetivos de la empresa?					
Relación laboral entre el colaborador y empleador					
12. ¿Se presenta una relación profesional basada en el respeto, consideración y comunicación asertiva con el jefe inmediato?					
13. ¿Se realiza retroalimentación del trabajo realizado para verificar que se cumplan correctamente con las asignaciones dadas, con el jefe inmediato?					
Capital afectivo					
. Compromiso del colaborador hacia la empresa	5	4	3	2	1
14. ¿Se organizan acciones para fortalecer el compromiso de los colaboradores con la empresa?					
15. ¿La empresa se preocupa por retribuir a los colaboradores que hacen un esfuerzo mayor a la hora de realizar su trabajo?					
Confianza que percibe el colaborador					
16. ¿Se organizan acciones para fortalecer la confianza entre el colaborador y la empresa?					
17. ¿La empresa se preocupa por cumplir con cada una de las medidas o acciones que promete a sus colaboradores?					
Participación del colaborador					
18. ¿Se promueve la participación de los colaboradores en actividades de integración laboral?					
19. ¿Se promueve la participación de los colaboradores en la búsqueda de aportes de mejora para el trabajo realizado dentro de la empresa?					

Puntuación por dimensión y variable

Niveles	A nivel de variable	A nivel de dimensiones		
		Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3
Alto	70 – 95	26 – 35	22 – 30	22 – 30
Medio	44 – 69	16 – 25	13 – 21	13 – 21
Bajo	19 – 43	7 – 15	6 – 12	6 – 12

Ficha técnica del cuestionario para la evaluación de la gestión del capital humano.

Nombre del Instrumento de Recolección de datos	Cuestionario para evaluar la gestión del capital humano
Autora Original	Aliaga Ruíz, Karen Magaly (2021)
Autora de Adaptación	Bilbao Paucar Pamela Catery (2022)
Lugar	Empresa importadora y comercializadora de Granos secos Lima, 2022.
Muestra	Constituida por 90 trabajadores de una empresa dedicada al procesamiento y comercialización de menestra, cereales y granos secos Lima.
Objetivo	El objetivo del presente instrumento tiene como finalidad evaluar la gestión del capital humano en una empresa dedicada al procesamiento y comercialización de menestra, cereales y granos secos Lima.
Dimensiones	<ul style="list-style-type: none">- Capital intelectual- Capital social- Capital afectivo
N° de ítems	Consta con 18 ítems correspondientes a cada dimensión para capital intelectual, social y afectivo donde le corresponden 7,6 y 5 respectivamente.
Escala de medición	Ordinal
Validación	Los procesos de validación incluyeron el juicio de expertos en investigación y en el tema del estudio.
Confiabilidad	Los resultados se someterán a los procedimientos del método Alpha de Cronbach; es decir, se espera que el instrumento tenga una confiabilidad muy fuerte necesaria para su aplicación.

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE LA RETENCIÓN LABORAL EN UNA EMPRESA IMPORTADORA Y COMERCIALIZADORA DE GRANOS SECOS EN LIMA, 2022.

Estimado(a) colaborador(a), el presente instrumento tiene como finalidad, la evaluación de la retención laboral en la empresa dedicada a la importación y comercialización de granos secos en Lima, 2022.

INSTRUCCIONES: Marque con un aspa (X) la alternativa de la columna en cada una de los enunciados propuestos, de acuerdo a lo que considere. Es importante mencionar que las respuestas dadas son absolutamente anónimas por lo que siéntase libre de responder con toda la veracidad posible.

Donde: 5. Totalmente de acuerdo, 4. De acuerdo, 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 2. En desacuerdo y 1. Totalmente en desacuerdo

RETENCIÓN LABORAL	ALTERNATIVAS				
	5	4	3	2	1
Diseño del puesto					
Autonomía	5	4	3	2	1
1. ¿La autonomía dada a los colaboradores en sus puestos de trabajo les permite retener el talento a la empresa?					
Conocimientos					
2. ¿El empleo de conocimientos por parte de los colaboradores permite analizar los problemas relacionados en el entorno del trabajo generando retención del talento en la empresa?					
Habilidades					
3. ¿El empleo de habilidades técnicas y humanas por parte de los colaboradores permite analizar y resolver los problemas relacionados en el entorno del trabajo y genera retención del talento en la empresa?					
Tareas					
4. ¿Las tareas asignadas a los colaboradores en relación a los puestos de trabajo que desempeñan para generar retención del talento en la empresa?					
Retribución					
Retribución justa					
5. ¿La retribución que recibe el colaborador por el trabajo asegura la retención del talento en la empresa?					
Incentivos					
6. ¿Los incentivos percibidos por el colaborador aseguran la retención del talento en la empresa?					
Beneficios					
7. ¿Los beneficios laborales que recibe aseguran la retención del talento en la empresa?					
Desarrollo profesional del empleado					

Competencias genéricas	5	4	3	2	1
8. ¿El desarrollo de competencias genéricas asegura la retención del talento en la empresa?					
Competencias especializadas					
9. ¿El desarrollo de competencias especializadas o técnicas en relación a la profesión asegura la retención del talento en la empresa?					
Competencias laborales					
10. ¿El desarrollo de competencias laborales en relación al puesto de trabajo aseguran la retención del talento en la empresa?					
Planes de carrera					
11. ¿La ejecución de planes de carrera para los colaboradores en relación a su perfil y competencias laborales asegura la retención del talento en la empresa?					
Concursos de promoción					
12. ¿La realización de concursos de promoción para acceder a puestos de mayor responsabilidad asegura la retención del talento en la empresa?					
Conciliación de la vida personal, laboral					
Orientación del conflicto en la vida laboral	5	4	3	2	1
13. ¿La empresa utiliza las medidas de conciliación de vida laboral como una estrategia de gestión que permiten tratarlo y minimizarlo cuando se presente en el trabajo?					
14. ¿La adecuada orientación y solución de los conflictos surgidos del conflicto en la vida laboral de los colaboradores asegura la retención del talento en la empresa?					
Orientación del conflicto en la vida personal					
15. ¿La empresa utiliza las medidas de conciliación de vida personal como una estrategia de gestión que permiten tratarlo y minimizarlo cuando se presente en el trabajo?					
16. ¿La adecuada orientación y solución de los conflictos personales de los colaboradores asegura la retención del talento en la empresa?					

Puntuación por dimensión y variable

Niveles	A nivel de variable	A nivel de dimensiones			
		Dimensión	Dimensión	Dimensión	Dimensión
		1	2	3	4
Alto	59 – 80	15 – 20	11 – 15	19 – 25	15 – 20
Medio	37 – 58	9 – 14	6 – 10	12 – 18	9 – 14
Bajo	16 – 36	4 – 8	3 – 5	5 – 11	4 – 8

Ficha técnica del cuestionario para la evaluación la retención laboral

Nombre del Instrumento de Recolección de datos	Cuestionario para evaluar la retención del talento
Autor	Carrera Montero, Marita Susana, Varas Tello, Alegría
Lugar	Saga Falabella del distrito de Chimbote durante el año 2018.
Muestra	La muestra en estudio fueron 98 colaboradores de Saga Falabella- Chimbote-2018, la se trabajó con un muestreo censal.
Objetivo	El objetivo del presente instrumento tiene como finalidad evaluar la retención del talento en Saga Falabella del distrito de Chimbote durante el año 2018.
Dimensiones	<ul style="list-style-type: none">- Diseño del puesto- Retribución- Desarrollo profesional del empleado- Conciliación de la vida personal, laboral
N° de ítems	Consta de 16 ítems correspondientes a cada dimensión para diseño del puesto, retribución, desarrollo profesional del empleado y conciliación de la vida personal, laboral donde le corresponden 4,3,5 y 4 respectivamente.
Escala de medición	Ordinal
Validación	Los procesos de validación incluyeron el juicio de expertos en investigación y en el tema del estudio.
Confiabilidad	Los resultados se sometieron a los procedimientos del método Alpha de Cronbach que fue de 0.824; es decir, que el instrumento tiene una confiabilidad muy fuerte necesaria para su aplicación.

Anexo 03: Validaciones



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTION DE CAPITAL HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CAPITAL HUMANO	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Conocimiento del colaborador	Si		Si		Si		
2	Habilidades del colaborador	Si		Si		Si		
3	Experiencias del colaborado	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: CAPITAL SOCIAL	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Nivel de sociabilidad del colaborador	Si		Si		Si		
5	Trabajo en equipo del colaborador	Si		Si		Si		
6	Relación laboral entre el colaborador y empleador	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: CAPITAL AFECTIVO	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Nivel de compromiso del colaborador hacia la empresa	Si		Si		Si		
8	Nivel de confianza que percibe el colaborador	Si		Si		Si		
9	Participación del colaborador	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Villanueva Villacorta Jorge Robinson

DNI: 40226875

Especialidad del validador: Lic. Administración

MBA – Administración de Negocios

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

Lima, 29 de marzo de 2022.

Firma del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: RETENCION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: DISEÑO DEL PUESTO							
1	Autonomía	Si		Si		Si		
2	Conocimientos	Si		Si		Si		
3	Habilidades	Si		Si		Si		
4	Tareas.	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: RETRIBUCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Se otorga una retribución justa	Si		Si		Si		
6	Se otorga incentivos	Si		Si		Si		
7	Se otorga beneficios	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: DESARROLLO PROFESIONAL DEL EMPLEADO	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Competencias genéricas	Si		Si		Si		
9	Competencias especializadas	Si		Si		Si		
10	Competencias laborales	Si		Si		Si		
11	Planes de carrera	Si		Si		Si		
12	Concursos de promoción	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 4: RECAUDACIÓN DE LICENCIAS MUNICIPALES	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Orientación del conflicto en la vida personal	Si		Si		Si		
14	Orientación del conflicto en la vida laboral	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Villanueva Villacorta Jorge Robinson

DNI: 40226875

Especialidad del validador: Lic. Administración

MBA – Administración de Negocios

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

Lima, 29 de marzo de 2022.



Firma del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTION DE CAPITAL HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CAPITAL HUMANO							
1	Conocimiento del colaborador	Si		Si		Si		
2	Habilidades del colaborador	Si		Si		Si		
3	Experiencias del colaborado	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: CAPITAL SOCIAL	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Nivel de sociabilidad del colaborador	Si		Si		Si		
5	Trabajo en equipo del colaborador	Si		Si		Si		
6	Relación laboral entre el colaborador y empleador	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: CAPITAL AFECTIVO	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Nivel de compromiso del colaborador hacia la empresa	Si		Si		Si		
8	Nivel de confianza que percibe el colaborador	Si		Si		Si		
9	Participación del colaborador	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

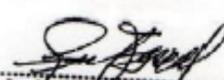
Apellidos y nombres del juez validador: Ramos Farroñan Emma Verónica DNI: 40545530

Especialidad del validador: Lic. Administración

Dra. En Ciencias de la Educación

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

Lima, 29 de marzo de 2022.



.....
 Dra. Emma Verónica Ramos Farroñan
 CLUBAP ISO 9001 - Región Lambayeque
 JUEZ - EXPERTO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: RETENCION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: DISEÑO DEL PUESTO	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Autonomía	Si		Si		Si		
2	Conocimientos	Si		Si		Si		
3	Habilidades	Si		Si		Si		
4	Tareas.	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: RETRIBUCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Se otorga una retribución justa	Si		Si		Si		
6	Se otorga incentivos	Si		Si		Si		
7	Se otorga beneficios	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: DESARROLLO PROFESIONAL DEL EMPLEADO	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Competencias genéricas	Si		Si		Si		
9	Competencias especializadas	Si		Si		Si		
10	Competencias laborales	Si		Si		Si		
11	Planes de carrera	Si		Si		Si		
12	Concursos de promoción	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 4: RECAUDACIÓN DE LICENCIAS MUNICIPALES	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Orientación del conflicto en la vida personal	Si		Si		Si		
14	Orientación del conflicto en la vida laboral	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Ramos Farroñan Emma Verónica DNI: 40545530

Especialidad del validador: Lic. Administración

Dra. En Ciencias de la Educación

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

Lima, 29 de marzo de 2022.



.....
Dra. Emma Verónica Ramos Farroñan
CLASAR 15066 - Región Lambayeque
JUEZ - EXPERTO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTION DE CAPITAL HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CAPITAL HUMANO	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Conocimiento del colaborador	Si		Si		Si		
2	Habilidades del colaborador	Si		Si		Si		
3	Experiencias del colaborado	Si		Si		Si		
	DIMENSION 2: CAPITAL SOCIAL	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Nivel de sociabilidad del colaborador	Si		Si		Si		
5	Trabajo en equipo del colaborador	Si		Si		Si		
6	Relación laboral entre el colaborador y empleador	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: CAPITAL AFECTIVO	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Nivel de compromiso del colaborador hacia la empresa	Si		Si		Si		
8	Nivel de confianza que percibe el colaborador	Si		Si		Si		
9	Participación del colaborador	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Heredia Llatas Flor Delicia

DNI: 41365424

Especialidad del validador: Lic. Administración

Dra. Gestión Pública y Gobernabilidad

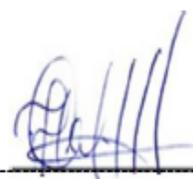
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

Lima, 29 de marzo de 2022.



Firma del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: RETENCION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: DISEÑO DEL PUESTO	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Autonomía	Si		Si		Si		
2	Conocimientos	Si		Si		Si		
3	Habilidades	Si		Si		Si		
4	Tareas.	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: RETRIBUCIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Se otorga una retribución justa	Si		Si		Si		
6	Se otorga incentivos	Si		Si		Si		
7	Se otorga beneficios	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: DESARROLLO PROFESIONAL DEL EMPLEADO	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Competencias genéricas	Si		Si		Si		
9	Competencias especializadas	Si		Si		Si		
10	Competencias laborales	Si		Si		Si		
11	Planes de carrera	Si		Si		Si		
12	Concursos de promoción	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 4: RECAUDACIÓN DE LICENCIAS MUNICIPALES	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Orientación del conflicto en la vida personal	Si		Si		Si		
14	Orientación del conflicto en la vida laboral	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Heredia Llatas Flor Delicia DNI: 41365424

Especialidad del validador: Lic. Administración
Dra. Gestión Pública y Gobernabilidad

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

Lima, 29 de marzo de 2022.



Firma del Experto

Anexo 04: Otros resultados

Fiabilidad de los instrumentos

Escala: Gestión del capital humano

Tabla 6. Resumen de procesamiento de casos fiabilidad de gestión del capital humano

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

Nota. Elaboración propia.

En la tabla 6, se puede apreciar el resumen de procesamiento de casos de fiabilidad de gestión del capital humano considerando una muestra de 100 colaboradores en una empresa importadora y comercializadora de granos secos en Lima, 2022, empleando un muestreo no probabilístico por conveniencia para realizar la prueba de confiabilidad utilizando el Alfa de Cronbach.

Tabla 7. Estadísticas de fiabilidad de Gestión del capital humano

Alfa de Cronbach	N de elementos
,964	19

Nota. Elaboración propia.

En la tabla 7, se puede observar que el número de elementos son 19 debido a que son los ítems que contiene el cuestionario para la evaluación de gestión del capital humano. Por otro lado, se aprecia el valor del Alfa de Cronbach el cual tiene un valor de 0,964 siendo este mayor al valor establecido de fiabilidad de 0,70, por lo que se puede decir que el cuestionario es fiable para su aplicación.

Escala: Retención laboral

Tabla 8. Resumen de procesamiento de casos fiabilidad de retención laboral

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

Nota. Elaboración propia.

En la tabla 8, se puede apreciar el resumen de procesamiento de casos de fiabilidad de retención laboral considerando una muestra de 100 colaboradores en una empresa importadora y comercializadora de granos secos en Lima, 2022, empleando un muestreo no probabilístico por conveniencia para realizar la prueba de confiabilidad utilizando el Alfa de Cronbach.

Tabla 9. Estadísticas de fiabilidad de retención laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,819	16

Nota. Elaboración propia.

En la tabla 9, se puede observar que el número de elementos son 16 debido a que son los ítems que contiene el cuestionario para la evaluación de retención laboral. Por otro lado, se aprecia el valor del Alfa de Cronbach el cual tiene un valor de 0,819 siendo este mayor al valor establecido de fiabilidad de 0,70, por lo que se puede decir que el cuestionario es fiable para su aplicación.

Tabla 10. Prueba de normalidad de las variables gestión del capital humano y retención laboral.

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del capital humano	,239	100	,000
Retención laboral	,213	100	,000

Nota. Elaboración propia.

En la tabla 10, se muestra la prueba de normalidad empleando el estadígrafo Kolmogorov – Smirnov para las variables gestión del capital humano y retención laboral donde se observa que tienen un valor de 0,000 y 0,000 respectivamente, esto quiere decir, que los valores encontrados son menores al nivel de significancia

0,05, de acuerdo a la regla de decisión ésta rechaza la hipótesis nula y se concluye que los datos de ambos instrumentos no siguen una distribución normal, por lo que se empleó la prueba no paramétrica Rho de Spearman para medir la correlación de ambas variables.

Estándares de coeficiente de correlación de Spearman.

Valor	Interpretación
-0,91 a -1,00	Correlación negativa perfecta
-0,76 a -0,90	Correlación negativa muy fuerte
-0,51 a -0,75	Correlación negativa considerable
-0,11 a -0,10	Correlación negativa media
-0,01 a -0,10	Correlación negativa débil
0	No existe correlación
+0,01 a +0,10	Correlación positiva débil
+0,11 a +0,50	Correlación positiva media
+0,51 a +0,75	Correlación positiva considerable
+0,76 a +0,90	Correlación positiva muy fuerte
+0,9 a +1,00	Correlación positiva perfecta

Nota: Elaboración propia, obtenido de Hernández-Sampieri y Mendoza (2018)

Anexo 05: Carta de autorización

AUTORIZACIÓN

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima 21 de enero de 2022

OFICIO N° 001-2022/CLON

Estimada:
Srta. Bilbao Paucar Pamela Catery

ASUNTO: Autorización para el Desarrollo de trabajo de Investigación y Publicación en el Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarla cordialmente y a la vez brindarle la autorización para que desarrolle el trabajo de investigación titulado "Gestión del capital humano y retención laboral en una empresa importadora y comercializadora de granos secos en Lima, 2022" y su publicación en el repositorio de la Universidad Cesar Vallejo, de esta manera pueda obtener la información necesaria para su tesis y obtener el título correspondiente.

Sin otro asunto en particular, hago propia la ocasión para reiterarle las consideraciones del caso.

Atentamente

CORPORACION LON S.A.C

OSCAR EMILIO PAJARES MORI
SR GERENTE