



Universidad
Señor de Sipán

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

**TESIS
GESTION DEL TALENTO HUMANO Y LA
ROTACIÓN DE PERSONAL DE LA RED DE SALUD
BAGUA 2021.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

Autor (es):

**Bach. Asenjo Quispe Ander Manuel
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6502-911X>**

**Bach. Altamirano Gupioc Carlos
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7694-7749>**

Asesor:

**Dr. Mego Núñez Onésimo
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8956-4739>**

**Línea de Investigación:
Gestión Empresarial y Emprendimiento.**

**Pimentel – Perú
2023**

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADO

TESIS

GESTION DEL TALENTO HUMANO Y LA ROTACIÓN DE PERSONAL DE LA RED DE SALUD BAGUA 2021

Asesor (a): Dr. Mego Núñez Onésimo

Nombre Completo Firma

Presidente (a): Dr. Mego Núñez Onésimo

Nombre completo Firma

Secretario (a): Dr. García Yovera Abraham José

Nombre Completo Firma

Vocal (a): Mg. Mory Guarnizo Sandra

Nombre Completo Firma


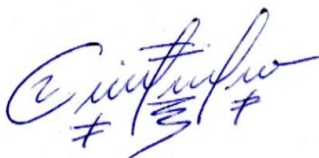
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la DECLARACIÓN JURADA, soy(somos) egresado (s) del Programa de Estudios de Administración de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro(amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

GESTION DEL TALENTO HUMANO Y LA ROTACIÓN DE PERSONAL DE LA RED DE SALUD BAGUA 2021

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

ASENJO QUISPE ANDER MANUEL	DNI: 74054135	
ALTAMIRANO GUPIOC CARLOS	DNI: 73016155	

Pimentel, 10 de febrero de 2023

Dedicatoria

A Dios por seguir brindándonos salud, fuerza, de superación ante cualquier adversidad que se nos presentó para terminar este trabajo de investigación.

A mis padres, guías y mentores por el constante apoyo y sacrificio que hicieron para construir una vida profesional a base de responsabilidad, dedicación, esfuerzo y por el apoyo incondicional que nos brindaron en los momentos difíciles en el transcurso de la carrera universitaria siendo ellos el principal motivo.

Agradecimiento

A los docentes y asesores quienes nos brindaron los conocimientos académicos durante la carrera universitaria, y sobre todo el trabajo y tiempo que nos ofrecieron fueron importantes para lograr un buen informe de investigación.

A la empresa por las facilidades que nos permitieron de recopilar información y que gracias a eso se ha podido concluir con la investigación.

A la universidad Señor de Sipán por haberme dado la oportunidad de formar parte de esta gran familia universitaria, por permitirme estudiar la carrera académica profesional de administración y por otorgarnos todas las facilidades necesarias para el desarrollarnos como profesionales.

Resumen

Esta investigación que lleva como título la “Gestión del talento humano y la rotación de personal de la red de salud Bagua 2021”, que tuvo como objetivo de determinar la relación que existe entre la gestión de talento humano y la rotación de personal de la red de salud Bagua 2021. Considerando con población los 100 colaboradores de la Red de salud Bagua, y con una muestra de 94. Los resultados que la Gestión de Talento Humano, un 24.5% de los 98 encuestados consideran que la gestión del talento humano es deficiente, mientras que un 50.0% consideran dicha gestión es regular y finalmente el 25.5% de los mismos consideran esa gestión como buena. Se interpretan estos resultados como regulares, ya que el 50.0% de los encuestados creen que la gestión de talento humano es regular; y respecto a la Rotación de Personal, un 32.7% de los 98 encuestados consideran que la gestión del talento humano es deficiente, mientras que un 42.9% consideran dicha gestión es regular y finalmente el 24.5% de los mismos consideran esa gestión como buena. Se interpretan estos resultados como regulares, ya que el 42.9% de los encuestados creen que la Rotación de Personal es regular. Se concluye respecto al objetivo general de determinar la relación que existe entre la gestión de talento humano y la rotación de personal de la red de salud Bagua 2021, que la correlación entre Gestión del Talento Humano y el Rotación de Personal es de un Rho .472, lo que significa que existe una correlación positiva y moderada entre las variables

Palabras clave

Gestión del Talento Humano, Rotación de Personal, Procesos para integrar personas

Abstract

This research entitled "Management of human talent and staff turnover of the Bagua 2021 health network", which aimed to determine the relationship between human talent management and staff turnover of the network of health Bagua 2021. Considering with population the 100 collaborators of the Bagua Health Network, and with a sample of 94. The results that the Human Talent Management, 24.5% of the 98 respondents consider that the management of human talent is deficient, while 50.0% consider such management to be regular and finally 25.5% of them consider such management to be good. These results are interpreted as regular, since 50.0% of those surveyed believe that human talent management is regular; and regarding Personnel Rotation, 32.7% of the 98 respondents consider that the management of human talent is deficient, while 42.9% consider said management to be regular and finally 24.5% of them consider that management as good. These results are interpreted as regular, since 42.9% of those surveyed believe that Staff Rotation is regular. It is concluded with respect to the general objective of determining the relationship that exists between the management of human talent and the rotation of personnel of the Bagua 2021 health network, that the correlation between Human Talent Management and Personnel Rotation is of a Rho .472, which means that there is a positive and moderate correlation between the variables.

Keywords

Human Talent Management, Staff Rotation, Processes to integrate people

Índice de Contenido

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADO	iii
Dedicatoria	v
Agradecimiento.....	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Índice de Contenido.....	ix
Índice de Figuras	xvii
I. INTRODUCCIÓN.....	21
1.1. Realidad Problemática	21
1.2. Antecedentes de estudio	23
1.2.1. A nivel internacional	23
1.2.2. A nivel nacional.....	26
1.2.3. A nivel local.....	28
1.3. Teorías relacionadas al tema	30
1.3.1. Gestión del Talento Humano	30
1.3.2. Rotación de Personal.....	38
1.4. Formulación del problema.....	41
1.4.1. Problema general.....	41

1.4.2. Problemas específicos.....	41
1.5. Justificación e importancia de estudio.....	42
1.5.1. Justificación Social.....	42
1.5.2. Importancia.....	42
1.6. Hipótesis	42
1.6.1. Hipótesis general	42
1.6.2. Hipótesis específicas	42
1.7. Objetivos	43
1.7.1. Objetivo general.....	43
1.7.2. Objetivos específicos	43
II. METODO.....	44
2.1. Tipo y diseño de investigación	44
2.1.1. Tipo de investigación	44
2.1.2. Diseño de investigación	44
2.2. Población y muestra.....	45
2.2.1. Población	45
2.2.2. Muestra.....	45
2.2.3. Muestreo.....	46
2.3. Variables y Operacionalización	46

2.3.1. Variable gestión del talento humano.....	46
2.3.2. Variable Rotación de Personal.....	46
2.3.3 Operacionalización.....	47
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. ...	51
2.4.1. Técnica de Recolección de Datos.....	51
2.4.2. Instrumentos de Recolección de Datos	51
2.4.3. Validez	51
2.4.4. Confiabilidad	52
2.5. Procedimientos de análisis de datos.....	53
2.6. Criterios éticos.....	54
2.7. Criterios de Rigor científico.	55
III. RESULTADOS	56
3.1. Resultados en tablas y figuras	56
3.1.1. Resultados descriptivos	56
3.1.2. Análisis correlacional	68
3.2. Discusión de resultados	118
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	122
4.1. Conclusiones.....	122
4.2. Recomendaciones.....	123

REFERENCIAS.....	125
ANEXOS.....	129
ANEXO No 01. Matriz de consistencia.....	129
ANEXO No 02 Cuestionario.....	133
ANEXO No 03 Validación de cuestionarios por expertos.....	137
ANEXO No 04 Carta de presentación.....	155
ANEXO No 05 Carta de solicitud.....	156
ANEXO No 06 Carta de aceptación.....	157
ANEXO No 07 Resolución Proyecto.....	158
ANEXO No 08 Resolución de Trabajo.....	159
ANEXO No 09 Formato T1.....	160
ANEXO No 10 Reporte de Turnitin.....	161
ANEXO No 11 Acta de Originalidad de la Investigación.....	162
Anexo No 12 Local de la Red de Salud Bagua.....	163

Índice de Tablas

Tabla 1 Operacionalización de las variables de estudio.....	47
Tabla 2 En la siguiente tabla se observa la validación por expertos en la materia...52	52
Tabla 3 Confiabilidad de la variable Gestión del Talento Humano	53
Tabla 4 Confiabilidad de la variable Rotación de Personal	53
Tabla 5 Estadísticos descriptivos generales.....	56
Tabla 6 Variable Gestión del Talento Humano	58
Tabla 7 Dimensión 1 Proceso integrar personas.....	59
Tabla 8 Dimensión 2 Proceso organizar personas	60
Tabla 9 Dimensión 3 Proceso recompensar personas	61
Tabla 10 Dimensión 4 Proceso desarrollar personas	62
Tabla 11 Dimensión 5 Proceso retener personas.....	63
Tabla 12 Dimensión 6 Proceso auditar personas	64
Tabla 13 Variable rotación de personal	65
Tabla 14 Dimensión 1 Factores externos	66
Tabla 15 Dimensión 2 Factores internos	67
Tabla 16 Prueba de normalidad de Gestión Talento Humano.....	68
Tabla 17 Prueba de normalidad de la rotación de personal	68
Tabla 18 Nivel de correlación entre la Gestión del Talento Humano y la Rotación de personal.....	70

Tabla 19 La empresa cumple con realizar una entrevista a los candidatos	71
Tabla 20 Las personas son asignadas a su puesto según su capacidad.....	72
Tabla 21 La empresa evalúa el desempeño de sus colaboradores por su productividad y claridad del trabajo	73
Tabla 22 La empresa hace conocer a sus colaboradores el resultado de su evaluación	75
Tabla 23 La empresa cumple puntualmente con las remuneraciones personales	76
Tabla 24 La empresa cumple con dar vacaciones a su personal, según corresponda	77
Tabla 25 La empresa estimula a sus colaboradores para mejorar el rendimiento y alcanzar sus objetivos	78
Tabla 26 La inducción que recibió al ingresar a la empresa, le sirvió para el puesto asignado	80
Tabla 27. Ud. ha recibido capacitaciones concernientes a su puesto de trabajo	81
Tabla 28. Las capacitaciones que le brinda la empresa le ayudan a mejorar en su puesto de trabajo.....	82
Tabla 29 En la empresa hay buena interrelación con sus compañeros de trabajo....	83
Tabla 30 La empresa sanciona o recompensa a sus colaboradores basándose en el reglamento.....	84
Tabla 31 Ud. considera que sus compañeros de trabajo son conscientes de las normas de disciplina de la empresa	85
Tabla 32 La empresa hace conocer a sus colaboradores las normas de higiene y seguridad ocupacional.....	86

Tabla 33 La empresa dota a sus colaboradores del Equipo de protección personal.	88
Tabla 34. La empresa lleva un registro de los datos personales de sus colaboradores	89
Tabla 35 La empresa, utiliza la base de datos para casos de rotación de su personal en puestos de mayor jerarquía	90
Tabla 36 En la empresa, toman decisiones en base a un planeamiento y coordinación	92
Tabla 37 El sistema de control de asistencias se realiza mediante un marcador digital	93
Tabla 38 La empresa difunde con anticipación sus vacantes por ocupar	94
Tabla 39 La empresa cumple con realizar una entrevista a los candidatos	96
Tabla 40 Las personas son asignadas a su puesto según su capacidad.....	97
Tabla 41 La empresa evalúa el desempeño de sus colaboradores por su productividad y claridad del trabajo	98
Tabla 42 La empresa hace conocer a sus colaboradores el resultado de su evaluación	100
Tabla 43 La empresa cumple puntualmente con las remuneraciones personales ..	101
Tabla 44 La empresa cumple con dar vacaciones a su personal, según corresponda	102
Tabla 45 La empresa estimula a sus colaboradores para mejorar el rendimiento y alcanzar sus objetivos	103
Tabla 46 La inducción que recibió al ingresar a la empresa, le sirvió para el puesto asignado.....	104

Tabla 47 Ud. ha recibido capacitaciones concernientes a su puesto de trabajo	105
Tabla 48 Las capacitaciones que le brinda la empresa le ayudan a mejorar en su puesto de trabajo.....	106
Tabla 49 En la empresa hay buena interrelación con sus compañeros de trabajo..	107
Tabla 50 La empresa sanciona o recompensa a sus colaboradores basándose en el reglamento.....	108
Tabla 51 Ud. considera que sus compañeros de trabajo son conscientes de las normas de disciplina de la empresa	110
Tabla 52 La empresa hace conocer a sus colaboradores las normas de higiene y seguridad ocupacional.....	111
Tabla 53 La empresa dota a sus colaboradores del Equipo de protección personal	112
Tabla 54 La empresa lleva un registro de los datos personales de sus colaboradores	113
Tabla 55 La empresa, utiliza la base de datos para casos de rotación de su personal en puestos de mayor jerarquía	114
Tabla 56 En la empresa, toman decisiones en base a un planeamiento y coordinación	115
Tabla 57 El sistema de control de asistencias se realiza mediante un marcador digital	116
Tabla 58 La empresa difunde con anticipación sus vacantes por ocupar	117

Índice de Figuras

Figura 1. Fórmula para definir la rotación.....	39
Figura 2. Fórmula para definir la rotación.....	40
Figura 3. Fórmula para recepcionar	40
Figura 4. Diseño de investigación.....	45
Figura 5. Fórmula para definir la población	¡Error! Marcador no definido.
Figura 6. Datos generales de los participantes.....	56
Figura 7. Gestión Talento Humano.....	58
Figura 8. Proceso integrar personas	59
Figura 9. Proceso organizar personas.....	60
Figura 10. Proceso recompensar personas.....	61
Figura 11. Proceso desarrollar personas.....	62
Figura 12. Proceso retener personas	63
Figura 13. Proceso auditar personas.....	64
Figura 14. Rotación de Personal	65
Figura 15. Factores externos.....	66
Figura 16. Factores Internos.....	67
Figura 17. Distribución de los datos GTH.....	69
Figura 18. Distribución de los datos GTH.....	69

Figura 19. Correlación entre el Gestión del Talento Humano y Rotación de Personal	70
Figura 20. La empresa cumple con realizar una entrevista a los candidatos	71
Figura 21. Las personas son asignadas a su puesto según su capacidad.....	72
Figura 22. La empresa evalúa el desempeño de sus colaboradores por su productividad y claridad del trabajo	74
Figura 23. La empresa hace conocer a sus colaboradores el resultado de su evaluación	75
Figura 24. La empresa cumple puntualmente con las remuneraciones personales .	76
Figura 24. La empresa cumple con dar vacaciones a su personal, según corresponda	77
Figura 22 La empresa estimula a sus colaboradores para mejorar el rendimiento y alcanzar sus objetivos	79
Figura 23 La inducción que recibió al ingresar a la empresa, le sirvió para el puesto asignado	80
Figura 24 Ud. ha recibido capacitaciones concernientes a su puesto de trabajo	81
Figura 25 Las capacitaciones que le brinda la empresa le ayuda a mejorar en su puesto de trabajo.....	82
Figura 26 En la empresa hay buena interrelación con sus compañeros de trabajo ..	83
Figura 27 La empresa sanciona o recompensa a sus colaboradores basándose en el reglamento.....	84
Figura 28 Ud. considera que sus compañeros de trabajo son conscientes de las normas de disciplina de la empresa	85

Figura 29 La empresa hace conocer a sus colaboradores las normas de higiene y seguridad ocupacional.....	87
Figura 30 La empresa dota a sus colaboradores del Equipo de protección personal	88
Figura 31 La empresa lleva un registro de los datos personales de sus colaboradores	89
Figura 32 La empresa, utiliza la base de datos para casos de rotación de su personal en puestos de mayor jerarquía	91
Figura 33 En la empresa, toman decisiones en base a un planeamiento y coordinación	92
Figura 34 El sistema de control de asistencias se realiza mediante un marcador digital	93
Figura 35 La empresa difunde con anticipación sus vacantes por ocupar	95
Figura 36 La empresa cumple con realizar una entrevista a los candidatos	96
Figura 37 Las personas son asignadas a su puesto según su capacidad.....	97
Figura 38 La empresa evalúa el desempeño de sus colaboradores por su productividad y claridad del trabajo	99
Figura 39 La empresa hace conocer a sus colaboradores el resultado de su evaluación	100
Figura 40 La empresa cumple puntualmente con las remuneraciones personales .	101
Figura 41 La empresa cumple con dar vacaciones a su personal, según corresponda	102
Figura 42 La empresa estimula a sus colaboradores para mejorar el rendimiento y alcanzar sus objetivos	103

Figura 43 La inducción que recibió al ingresar a la empresa, le sirvió para el puesto asignado	104
Figura 44 Ud. ha recibido capacitaciones concernientes a su puesto de trabajo ...	105
Figura 45 Las capacitaciones que le brinda la empresa le ayuda a mejorar en su puesto de trabajo.....	106
Figura 46 En la empresa hay buena interrelación con sus compañeros de trabajo	107
Figura 47 La empresa sanciona o recompensa a sus colaboradores basándose en el reglamento.....	109
Figura 48 Ud. considera que sus compañeros de trabajo son conscientes de las normas de disciplina de la empresa	110
Figura 49 La empresa hace conocer a sus colaboradores las normas de higiene y seguridad ocupacional.....	111
Figura 50 La empresa dota a sus colaboradores del Equipo de protección personal	112
Figura 51 La empresa lleva un registro de los datos personales de sus colaboradores	113
Figura 52 La empresa, utiliza la base de datos para casos de rotación de su personal en puestos de mayor jerarquía	114
Figura 53 En la empresa, toman decisiones en base a un planeamiento y coordinación	115
Figura 54 El sistema de control de asistencias se realiza mediante un marcador digital	117
Figura 55 La empresa difunde con anticipación sus vacantes por ocupar	118

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

La rotación de personal se ha vuelto un problema cada vez más grave a nivel global, ya que actualmente el personal más competente tiene más opciones a donde puede postular y por esta razón las empresas compiten para tener a estos trabajadores altamente calificados. Para Andrade, M. (2020) analiza las variables que existen en la marca de las empresas y cómo éstas influyen sobre la decisión de los colaboradores en mantenerse en una misma organización, basadas en los sistemas de información y evaluación del rendimiento, sistema de indemnización, atracción, desarrollo y fidelización del ingenio de la organización; como punto de inicio para plantear después un modelo de administración del ingenio humano para la organización, por medio del diseño de las tácticas pertinentes que permitan a la clínica adoptar un modelo de Dirección de individuos basada en el Ingenio (Andrade, M, 2020).

A su vez Rubio y Villagrán (2017) consideran que la rotación del personal influye en el desempeño laboral en los empleados del Supermercado Norte, se concluye que la rotación del personal actúa de una manera directa hacia la conducta de las mismas, lo cual principalmente conlleva a un bajo rendimiento gremial y por esa razón es que han optado por hacer precisamente una estrategia de acción. Esto puede generalizarse, entendiendo que la rotación de personal afectará al desempeño y finalmente a la rentabilidad de las organizaciones cuyo desempeño sea elevado.

Hernández et al. (2016) en su tesis las prácticas organizacionales y su interacción con la rotación de personal. Al final, se asegura, que con buenas prácticas organizacionales de la organización; es viable conseguir una reducción en la rotación de personal, y de esta forma mejorar la productividad de las organizaciones. Al final, se recomienda como novedosas líneas de averiguación, el análisis y la aplicación de la interacción en medio de las cambiantes prácticas organizacionales y su rotación de personal; en otras organizaciones de diferentes sectores de transformación, comerciales y de servicios, y diversos estados de la

república mexicana.

Para Valentín (2017) En su tesis titulada Administración de ingenio humano y manejo gremial del personal de la red de salud de Huaylas Sur, 2016 para obtener título profesional de licenciado de gestión, nos plantea que la indagación responde a la necesidad de ayudar a la optimización del funcionamiento gremial de los trabajadores que prestan servicios en el marco de la Red de Salud Huaylas Sur, por medio de una idónea administración del ingenio humano, en cuanto al proceso de adhesión y selección de personal, capacitación, evaluación del trabajo e incentivando a los que resaltan en sus tareas, contribuyendo al logro de las metas institucionales. Se concluye que el grado de predominación de la administración del ingenio humano en el funcionamiento gremial del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, es enormemente significativa.

Chávez (2017) Lima, en su indagación se demostró la relación estadísticamente de $r = 0,719$ entre la Gestión de recursos humanos y Rotación de Personal. Basadas en los sistemas de información y evaluación del rendimiento, sistema de indemnización, atracción, desarrollo y fidelización del ingenio de la organización; como punto de inicio para plantear después un modelo de administración del ingenio humano para la organización, por medio del diseño de las tácticas pertinentes que permitan a la clínica adoptar un modelo de Dirección de individuos basada en el Ingenio.

(Talia.S, 2016) en su tesis "Identificación de los Componentes que determinan la alta Rotación del Personal de ventas en organizaciones Retail de prendas de vestir caso tiendas Piero" El presente trabajo de indagación, su objetivo es detectar los componentes que originan la alta rotación del personal de ventas de las tiendas de la compañía Piero, y plantear un portafolio de medidas que tendría que adoptar esa compañía para minimizar la alta rotación de su personal de ventas. Además, corresponde al tipo de indagación aplicada, en el tamaño que los resultados del presente trabajo van a servir para plantear un grupo de políticas orientadas a minimizar la alta tasa de rotación.

En la actualidad, la tasa de rotación de personal ha aumentado en los últimos años, porque no ha recibido la atención que se merece, y ahora ha tenido un grave impacto negativo. Esto es un problema real para las empresas e instituciones, porque la correcta formación de los colaboradores significa Invertir tiempo e invertir dinero y tiempo de formación, que los empleados no sean 100% productivos afectará a la organización. La Red de Salud Bagua es una institución que depende en gran medida de su personal para lograr sus objetivos, uno de los factores básicos para brindar un buen servicio es asegurarse de contar con empleados calificados y con experiencia en el campo. En los últimos años, la tasa de rotación es muy alta, lo que es atípico en el sector salud porque hay casos de renuncias inesperadas sin ningún motivo. Por tanto, es urgente realizar una investigación que nos permita entender el motivo real de la rotación de colaboradores, dado que las condiciones laborales y salariales de la empresa ya son muy completas, se puede suponer que se debe al Gestión del Talento Humano actual.

1.2. Antecedentes de estudio

1.2.1. A nivel internacional

Arce (2017), que diseñó una investigación que lleva como título “Principales factores que generan la rotación de personal en una Tienda de Autoservicios, Municipio de Tejupilco, Estado de México”, cuyo objetivo es, Identificar los principales factores que generan la rotación de personal de la tienda de autoservicio Chedraui ubicada en el municipio de Tejupilco, estado de México, de tipo exploratorio, tuvo una muestra de 50 colaboradores, aplicó como Instrumento al cuestionario y como técnica a la entrevista, los resultados son que, el 28% de los colaboradores en raras oportunidades son estimulados en su zona laboral, un 12% dicen que se sienten comprometidos con los medios de desarrollo en la entidad, el 2% tiene la experiencia que en ningún momento les han dado la ocasión de escalar profesionalmente, el 26% opinan que regularmente hay oportunidad de hacer carrera en la empresa, el 12% opino que casi nunca los han premiado por su rendimiento, un 12% dice que pocas veces es cordial el ambiente en el trabajo; en conclusión establece que los primordiales elementos que conciben el movimiento de personal son nueve poco sueldo, no hay satisfacción en las labores que se

hacen, nula de enseñanza, no hay ningún estímulo honorable, limitados eventos de entretenimiento, dificultad en la toma de decisiones, no hay buena reciprocidad entre los trabajadores y el Jefe, y el programa de trabajo es muy excesivo.

Rubio & Villagrán (2017) Guayaquil, que diseño una investigación que lleva como título “La rotación del personal y su incidencia en el desempeño del talento humano en la Corporación FIALES”. de Guayaquil, Ecuador”, de objetivo Analizar la rotación del personal de la Corporación Fiales de la ciudad de Guayaquil y su incidencia en el desempeño del talento humano, de tipo de Investigación Exploratoria, Bibliográfica – Documental y de Campo, empleó de técnica, la Encuesta, y de instrumento, el Cuestionario, la muestra fue establecida por 159 empleados operativos y 30 administrativos, siendo los siguientes resultados, el 52% de los colaboradores dijo que la reciprocidad y coordinación con sus dirigentes es de término medio, el 74% de los empleados opinaron el desinterés que los dirigentes de la entidad demuestran frente a la necesidad social de sus colaboradores, el 78% de los empleados, dijeron que muestran su disgusto con lo que la entidad les promete para identificarse con ella, el 58% manifiesta que un elemento significativo que ocasiona la rotación del personal es falta una adecuada información y adiestramiento obligatorio que se requiere para hacer las disposiciones recomendadas; en conclusión, la rotación del personal interviene de modo vertical en la conducta de los colaboradores, lo que ocasiona la disminución del rendimiento y para evitar esto, se recomienda presentar un programa de mejoramiento.

Castillo, E., Sabando, J. (2018) que diseño una investigación que lleva como título “Estudio de la Incidencia que tiene la Rotación de Personal en la Productividad de la Compañía Exportadora del Sur en el Periodo 2014 al 2017” de Ecuador, cuyo objetivo es Evidenciar y analizar la incidencia que tiene la rotación de personal en la productividad de la compañía Exportadora del Sur, de tipo descriptiva y correlacional, se empleó como técnica la entrevista y como instrumento el cuestionario, la muestra quedó conformada por 7 colaboradores del área producción, los resultados indican lo siguiente en el periodo 2014 hay un 78.34% de rotación de personal, en el año 2015 se origina una mayor rotación de personal la misma que constituye un 75.18%, en el año 2016 el 51.95% de rotación, y en el

año 2017 el índice de rotación de personal fue de 49.43%; se determinó que la excesiva rotación de personal, ejerció un incidencia negativa en el rendimiento de la entidad; en conclusión, la rotación de personal, si influye en el rendimiento, empero se determinó que habrían otros componentes que estarían perjudicando a la productividad, los mismos que lograrían una ocurrencia aún más directa sobre la productividad.

Yazlie (2019) en Ecuador; que diseño una investigación que lleva como título. Esta investigación tuvo por objetivo determinar la importancia de la gestión de talento humano en el Rotación de Personal. Se siguió una investigación cuantitativa- descriptiva. Se aplicaron entrevistas a los propietarios y cuestionarios a los trabajadores, cuyos resultados fueron sometidos a un proceso tabulación y análisis mediante la estadística descriptiva Finalmente, se recomienda considerar una evaluación del Rotación de Personal y la implementación del plan de capacitación para los empleados.

Vizquete & Vilcaguano (2021) en Ecuador, en una investigación que lleva como título “Gestión del Talento Humano mediante el Teletrabajo, tiene un alto nivel de impacto en la actualidad, debido a que, por la pandemia causada por el COVID-19”, El objetivo de la investigación fue gestionar eficientemente el talento humano mediante el teletrabajo en el GADMIC. La metodología fue un enfoque cualitativo. Los resultados esperados fueron conocer la situación actual de los trabajadores del GADMIC. Finalmente, las conclusiones más importantes fueron, se determinó que existe correlación estadística positiva y, significativa entre la gestión del talento humano y el teletrabajo en los funcionarios del GADMIC de Saquisilí.

Jordán & Chávez (2021) en una investigación que lleva como título, “Gestión del talento humano y la inclusión social en las cooperativas de ahorro y crédito”, objetivo principal establecer la relación existente entre la gestión del talento humano y los índices de la inclusión socio-laboral, se consideró como población de estudio a los trabajadores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda., la metodología empleada fue de tipo exploratoria y descriptiva, y el instrumento fue el cuestionario, dentro de los resultados más relevantes esta la del valor para el coeficiente de correlación de Pearson en el que se identifica una relación positiva

débil, es decir, que si una variable aumenta su valor, la otra variable también, de igual manera se determinó que para se cumpla con los índices expuestos en la Ley Orgánica de Discapacidades (Ley N° 21.015) deberá contar dentro del total del personal al menos con 3 de sus colaboradores con capacidades diferentes y así cumplir con el 2% establecido en dicha ley.

1.2.2. A nivel nacional

Vargas y Meza (2017) que diseño una investigación que lleva como título “Relación entre el clima laboral y la rotación del personal de la empresa Call Center Atento Perú Área de clientes del BBVA, 2016” de Lima, cuyo objetivo es, encontrar la relación entre el clima laboral y la rotación del personal de la empresa Call Center Atento Perú Área de clientes del BBVA, 2016, el tipo de investigación fue descriptiva, de diseño no experimental, de enfoque cuantitativa- cualitativa, la muestra estuvo constituida por 80 asesores de atención al cliente y 3 expertos, la técnica utilizada fue la encuesta y la entrevista, como instrumento se empleó la ficha de entrevista y el cuestionario; los resultados demuestran que el 87.5% se encuentra satisfechos en la empresa, mientras que en dimensión salarial, el 71.25% se encuentran satisfechos, en tanto en la dimensión relación laboral, el 96.25% dice que es bueno, en la dimensión rotación, el 93.75% lo consideran como satisfecho, y en la dimensión salarial el 96.25% está satisfecho; en conclusión, se ha comprobado que no existe relación en ambas variables, puesto que lo factores de rotación requieren exigencias especiales con los clientes bancarios, como la capacitación especial de productos y servicios, trabajar bajo presión, puesto que los clientes bancarios hacen llamadas para quejarse, generando una sobrecarga emocional en los trabajadores, quienes desean cambiarse de área o dejan el puesto de trabajo, generando mayor fluidez en la rotación de personal.

Quispe & Vera (2018) en la tesis que lleva como título “Gestión del ingenio humano y rotación de personal en la organización Marose Contratistas En general S.A.C.”, se hace motivado por los elevados niveles de competencia entre organizaciones, que necesita de ingenio humano correctamente gestionado para tener triunfo, llegando a la conclusión que realmente; La administración del ingenio humano se relaciona de manera significativa con la rotación de personal en Marose

Contratistas En general S.A.C., o sea a mejor administración del ingenio humano, se reducirá la rotación con menos perjuicio para Marose. La tesis se ha sistematizado en capítulos cumpliendo con la reglamentación de la Facultad de Ciencias de la Gestión y además está presentado bajo los estándares APA.

Dolores & Coronado (2019) en una averiguación que lleva como título “La administración de recursos humanos y la rotación del personal del banco BBVA Continental, Huacho 2019” tuvo como fin Implantar cómo la administración de recursos humanos incide en la rotación del personal. Procedimientos De tipo aplicada, de grado explicativo, de diseño no empírico. Con un enfoque mixto. Población ha sido de 20 trabajadores del banco BBVA, la muestra ha sido de la población. Se validaron las herramientas utilizando el alfa de Cronbach obteniendo 0,877 y 0,950. Se llevó a cabo la prueba de normalidad, la cual permitió escoger el estadístico para la contrastar la premisa, por ser su muestra menor a 50 se utilizó el Shapiro-Wilk, realizando uso del Rho de Spearman. Conclusión La administración de recursos humanos incide en la rotación del personal.

Solis & Ventura (2016) que diseño una indagación que lleva como título “Aspectos teóricos involucrados con la temática de la Administración de Ingenio Humano y su estrecha interacción con el término de Rotación de Personal”. Su objetivo conseguir la identificación plena de las personas con la organización, pudiendo implantar nexos entre ellos siguiendo constantemente un enfoque participativo y de completa comunicación. La administración de dicho activo va a ser más positiva a medida que máximo sea el grado de compromiso y de motivación que tenga el trabajador, lo cual constituye una labor elemental para conseguir el triunfo organizacional, personal y el logro de un elevado grado de competitividad.

Guevara (2019) que diseño una indagación que lleva como título “Relación entre la rotación de personal y la satisfacción del comprador en la Financiera Crediscotia”. Como fin establecer la interacción entre la rotación del personal y la satisfacción del comprador. La metodología usada en la averiguación es detallada correlacional de corte transversal, con un diseño no empírico se usó una muestra interna constituida por 18 ayudantes y una muestra externa de 361 consumidores de la financiera. Se concluye existente una alta rotación de personal y la

satisfacción del comprador es baja, por consiguiente, existe interacción inversa intenso entre la rotación de personal y la satisfacción del comprador en la financiera Crediscotia, queda demostrado por medio de la prueba del coeficiente de correlación del Rho de Spearman.

Aliaga (2019) que diseño una investigación que lleva como título “En la empresa Vecitas, donde se analizó y describió la Rotación del Personal”. El objetivo fue determinar los factores que influyen en la rotación de personal. La investigación es de tipo descriptivo, cuyo diseño es no-experimental. La unidad de estudio conformada por 13 colaboradores. Finalmente, el resultado principal de la investigación fue que, de 10 factores, 2 influyen de forma adecuada, considerados factores claves y 8 influyen negativamente, considerados factores críticos; siendo 4 de estos considerados sujetos de estudio para mejorar el índice de rotación de personal en la empresa Vecitas.

1.2.3. A nivel local

Siccha & Collazos (2018) que diseño una averiguación que lleva como título “Gestión del Ingenio Humano y su Interacción con el Rotación de Personal de los Ayudantes en la Unidad de Administración Educativa Local de Chachapoyas – 2018”, tuvo como fin establecer la interacción entre la Administración del Ingenio Humano y el Rotación de Personal. La metodología empleada ha sido experimental enmarcada en la indagación no empírico, donde se aplicaron encuestas e hicieron entrevistas; arrojando como resultados la interacción que existe de consenso al área de trabajo. La conclusión a la que se llega con la averiguación es existente una interacción significativa entre la Administración del Ingenio Humano y el Rotación de Personal.

Santillan & Dmacén (2019) que diseño una indagación que lleva como título “diseñar documentos técnicos normativos que contribuyan a mejorar la administración administrativa de la compañía Conjunto FAMET SAC”. Como fin primordial diseñar documentos técnicos normativos que contribuyan a mejorar la administración administrativa. Bajo los procedimientos inductivo-deductivo, analítico sintético, estadístico y las técnicas de encuestas, entrevistas y por medio

de la observación, siendo como primordial instrumento el cuestionario llevado a cabo a las 12 personas quienes laboran en la organización. Se concluye que se debería hacer una reestructuración donde se determine los cargos, definición y ordenamiento de puestos y funcionalidades correspondiente realizar conociendo las reglas de orden, interacciones de trabajo y prevenciones de peligros a las que tienen que ceñirse los ayudantes.

Sambrano & Torres (2017) que diseño una indagación que lleva como título “factores inciden en la administración del ingenio humano en las micro y empresas pequeñas del distrito de Chachapoyas, 2015”. La finalidad ha sido detectar y describir qué componentes inciden en la administración del ingenio humano en las micro y empresas pequeñas. El diseño de indagación usado es cualitativo no empírico, siguiendo los procedimientos inductivos y detallado, con un tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia; se usó como herramienta la observación directa y encuesta, la misma que consistió de 36 cuestiones a una población de 100 mypes del distrito de Chachapoyas. La primordial conclusión a la que se arribó es que los componentes internos como externos influyen en la administración del ingenio humano en las mypes del distrito de Chachapoyas.

Vásquez & Caverna (2018) que diseño una averiguación que lleva como título “relación entre incumplimiento de las metas y la alta rotación de personal por directivas de servicio en la Dirección Regional de Enseñanza (DRE)”. El propósito general de decidir la vida de una interacción entre incumplimiento de las metas y la alta rotación de personal. La metodología usada ha sido con un enfoque cuantitativo, con un análisis detallado, no empírico. Una de las propiedades más resaltantes que ver con el incumplimiento de las metas es la inconformidad con su remuneración y una de las propiedades más comunes que poseen con la rotación de personal es por preguntas políticas. Llegando a la conclusión de que, no hay una interacción entre el incumplimiento de las metas y la rotación de personal por directivas de servicios, son otras las secuelas que provocan el incumplimiento de las metas en la DRE – Amazonas.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Gestión del Talento Humano

1.3.1.1. Origen.

El término Gestión del Talento Humano tiene tres significados, según Chiavenato, I. (2009).

La GTH como cargo o área. Representa al elemento ejecutivo que actúa como una sección del grupo de profesionales que asesoran a los funcionarios de la empresa; mejor dicho, como componente que brinda sus servicios en los diversos procesos de personal (p.2)

La GTH como un grupo experimentado el área de personal. Es la manera en que la institución conduce sus diferentes procesos de personal (p.2)

La GTH como profesión. Son los colaboradores expertos en la unidad de personal que laboran a tiempo completo, a razón de preparadores, entrenadores, gestores de remuneraciones y prestaciones, expertos en vigilancia, médicos ocupacionales, entre otros (p.2)

1.3.1.2. Concepto de Gestión del Talento Humano

Según los autores, existen distintos conceptos siendo que según John F. Mee (1958) citado por Chiavenato, I. (2009), dice que, es el cumulo de directrices y prácticas obligatorias para conducir los elementos administrativos en razón de los individuos, en todos los procesos de personal (p.9)

Es un cargo administrativo consagrado a la unificación, el entrenamiento, enseñanza, la apreciación y el salario de los colaboradores. De una manera general, los administradores, se convierten en cierta forma, en los encargados de los RRHH de las empresas, toda vez que están involucrados en las diversas acciones como la contratación, las entrevistas, la categorización y la capacitación

(Chiavenato, 2009, p.9).

Gary Dessler (1977) citado por Chiavenato, I. (2009) manifiesta que, es el conglomerado de medidas generales, concernientes a las relaciones en el trabajo, que inciden en la optimización de los colaboradores e instituciones (p.9)

1.3.1.3. Aspectos fundamentales de la administración moderna de GTH

La GTH se fundamenta en 5 aspectos esenciales (Chiavenato, 2009).

Los individuos como seres humanos, concedidas de una personalidad extremadamente desiguales entre ellos, con antecedentes propios y específico, dueños de sus propias experiencias, destrezas y capacidades necesarias para determinada gestión de otros medios de la institución. Los colaboradores como personas y no como simples recursos de la entidad. (p.10)

Los individuos como estimuladores de los recursos de la institución, como mecanismos que incitan a la entidad, expertos en proporcionarle la competitividad necesaria para su permanente evolución e idoneidad en un mundo repleto de innovaciones y retos. Los individuos como germen de su promoción adecuada que agiliza a la entidad y no como elementos indiferentes, inactivos y estancados. (p.10)

Los individuos como coligados de la institución, preparados para llevarlas a la perfección y a la superación. Las personas, al ser consideradas como asociadas, realizan inversiones en la institución, proporcionan su energía, ofrecimiento, compromiso, trabajo, entre otros, esperanzados en beneficiarse de estas inversiones, a través de remuneraciones, estimulaciones monetarias, desarrollo profesional, bienestar, mejora en su trabajo, etc. Cualquier inversión que se hace, únicamente se argumenta cuando promueve un provecho sensato. En razón de que el beneficio sea óptimo y sostenible, la predisposición indudablemente será conservar o ampliar la inversión, lo que conlleva a la correspondencia en la interacción entre los seres humanos y las instituciones. Igualmente, deviene en la actitud y la independencia de los individuos, dejando de lado su inacción e indolencia. (p.10)

Los individuos como proveedores talentosos en aptitudes, son elementos vivos y transportadores de capacidades fundamentales para el triunfo de la institución. Cualquier entidad puede adquirir herramientas, instrumentos y comprar tecnologías para compararse con la competencia; esto es comparativamente realizable, pero edificar aptitudes parecidas a las que tiene la competencia es considerablemente difícil, acarrea un lapso de tiempo, madurez y enseñanza. (p.10,11)

Los individuos considerados el capital humano de la entidad, como el más importante activo de la organización que añade conocimiento a su negocio. (p.11)

1.3.1.4. Objetivos de la GTH

Ivancevich (2017) Auxiliar a la empresa a lograr sus metas y a cumplir su tarea. La labor de la GTH es considerada como una acción esencial de la entidad moderna. Anteriormente, hacían las tareas fielmente, se asignaban procesos y normas a los colaboradores para lograr la eficacia.. El impulso a la actividad apareció con la ansiedad por conseguir las metas y resultados. No se puede realizar la tarea de la GTH sin saber la misión de una empresa. Cada negocio asume diversos alcances para la GTH. El más importante objetivo de la GTH es colaborar con la institución a lograr sus objetivos y metas y a cumplir su misión.

Chiavenato (2009) Dar competitividad a la institución. Conocer la forma de instituir, y ejecutar las competencias y habilidades de la fortaleza en las labores. La tarea de la GTH es lograr que las bondades de los individuos resulten ser lo más provechosas que sirvan para favorecer de los consumidores, los asociados y los colaboradores. En el estatus de la gran economía, la competitividad se pronuncia en favor de que un estado patrio puede, en situaciones independientes y leales de mercado, promover recursos y servicios que sean aprobados en los mercados mundiales, en tanto, paralelamente, sostiene o amplía los beneficios verdaderos de sus ciudadanos.

Dar a la institución colaboradores bien preparadas y estimulados. Si un ejecutivo menciona que el objetivo de la GTH es edificar y cuidar el patrimonio más importante de la entidad, que son los individuos, se refiere a entrenar y formar

permanentemente a los colaboradores que es el 1er paso. El 2do es proporcionar reconocimiento, y no sólo económico. A fin de optimizar y hacer crecer su rendimiento, los colaboradores deben apreciar que existe la justicia en los incentivos que les dan. Esto es recibir algo a consecuencia de los excelentes resultados, no así a los trabajadores que no logran un rendimiento positivo. Los objetivos que son precisos, se explican que son evaluados y los beneficios que merecen. (Chiavenato, 2009, p.12,13)

Acrescentar la auto modernización y la satisfacción de los trabajadores. Anteriormente se consideraban los requerimientos de las instituciones, pero actualmente se conoce que los trabajadores necesitan ser felices. Si se necesita elevar la producción, pues, los colaboradores deben apreciar que el compromiso es apropiado para sus capacidades y que se les trata con igualdad. Para los colaboradores, su mejor fuente de identidad es el trabajo. Los colaboradores que permanecen gran tiempo de sus vidas en la organización, requieren de mucha identificación con las funciones que realizan, sin embargo, esos colaboradores satisfechos no necesariamente son los que producen más, pero los trabajadores insatisfechos son los que deciden alejarse de la entidad, o faltar constantemente, o producir la peor calidad. La satisfacción y la felicidad en el trabajo son concluyentes para su éxito. (Ivancevich, 2009, p.13)

Gestionar y promover el cambio. Los cambios políticos, sociales, tecnológicos, culturales, y económicos han traído innovadores enfoques más dinámicos, y dúctiles, que garantizan la estabilidad de las instituciones; igualmente, los especialistas de la GTH conocen la manera de lidiar con los cambios si efectivamente desean apoyar al éxito de su empresa. Dichos cambios, crecen enormemente y los resultados exigen innovadoras tácticas, ideologías, planes, actividades y soluciones. La GTH está mezclada con estos cambios.

Conservar normas éticas y conducta solidaria. Las acciones de GTH deben ser éticas confiables abiertas, justas y transparentes. La discriminación, no debe existir hacia los trabajadores y sus derechos primordiales deben estar avalados. Los valores éticos deben existir en todas las acciones de la GTH. Los trabajadores y las instituciones están obligados a cuidar las políticas éticas y de compromiso

comunitario. El compromiso social no se exige solamente a las entidades, sino también, y primordialmente, a los trabajadores. (Chiavenato, 2009, p.13)

Edificar la mejor organización y un excelente equipo. No solamente de debe cuidar a los talentos, sino también el entorno donde laboran. Mejor dicho, la estructura empresarial, la cultura organizacional y el tipo de administración; esto conduce a la creación de un contexto de trabajo fuertemente involucrado, y a una organización nueva y diferente. (Chiavenato, 2009, p.13)

1.3.1.5. Importancia de la Gestión de talento humano

Según el Castillo (2010) "Importancia de la GTH"

Actualmente, la gente viene dándole la importancia que se merece el capital humano en el éxito de los objetivos, propósitos y metas institucionales.

Como una costumbre la GTH fue tratada como algo accesorio e irrelevante, puesto que la veían como un área comprometida en la gestión de las planillas, legajos de personal y las relaciones fusionadas con las labores diarias, por lo que actualmente todavía hay algunas instituciones que funcionan mirando esta tradición.

Los seres humanos, estamos gran tiempo de nuestra existencia en la organización, laborando, por lo que nuestro crecimiento profesional y personal está estrechamente relacionado al desenvolvimiento en el trabajo, pues no solamente tenemos nuevas experiencias, sino que además desarrollamos otras capacidades y destrezas de diferente índole.

La GTH, es el elemento decisivo, pues el logro de los objetivos de las organizaciones depende en gran forma de lo que los colaboradores hacen y dejen de hacer, por lo tanto, invertir en los trabajadores, genera muchos beneficios a las empresas. La GTH, aparece como una unidad que se convierte en el socio estratégico del resto de las demás unidades, propiciando el trabajo en equipo que exige una radical transformación de la institución. Por lo que su finalidad es Que los trabajadores se crezcan totalmente y de una manera integral, individual y grupal,

para que de esa forma la institución también crezca.

1.3.1.6. La ventaja competitiva a través de la gente.

Los trabajadores hoy en día han logrado que su importancia crezca, por la creación de nuevas ventajas competitivas para las empresas, pues los expertos sostienen que la llave del éxito de una institución se forja en el descubrimiento de estas nuevas capacidades y habilidades de sus colaboradores, que la diferencian de la competitividad. El perfeccionamiento de estas nuevas competencias, si realmente son fases complejas, que necesitan de una labor fuerte y ardua, aporta una plataforma a largo plazo para cumplir las exigencias de la innovación, los cambios, el desarrollo de bienes y servicios y la consecución del alcanzar lo que la misión establece.

Las empresas pueden alcanzar ventajas competitivas mediante sus colaboradores si son idóneos de conseguir estos criterios (Castillo, 2010)

Optimizan la eficacia o eficiencia de la empresa. Su valor crece si los colaboradores hallan recursos para bajar sus costos, dar algo especial y diferenciado a sus clientes o consumidores.

Sus capacidades, conocimientos y experiencias están fuera de alcance de la competencia.

El resto está limitado en igualar sus aportes y capacidades.

El talento de sus trabajadores debe alearse y desarrollarse en nuevas labores y funciones en tanto la necesidad lo requiera.

Para las empresas sin fines económicos, la ventaja competitiva es importante para cumplir con su misión para la cual fue forjada. Mejor dicho, una buena GTH debe aportar al alcance de los objetivos institucionales, aproximándola a su visión. (Castillo, 2010)

La GTH actual está encaminada a la Gestión o Administración con las Personas. El desafío es conseguir que los trabajadores se consideren y funcionen

como socias de la estructura, intervengan dinámicamente en las fases de crecimiento permanente a nivel individual e institucional y sean los actores directos de las mejoras y del cambio.

1.3.1.7. Cinco competencias claves de la GTH

Según Castillo (2010), son las siguientes

Conocer la empresa. Es importante conocer los puntos claves de la relación que tiene la inversión en el capital humano y, su impacto en la institución. El logro de los objetivos de la GTH no se evalúa a través de sus funciones, sino en los resultados institucionales. Al saber los funcionarios empresariales de manera específica qué las capacidades de sus colaboradores mejorarían la característica de la gestión y los resultados que se esperan, se manifiestan con mayor favoritismo a invertir en RRHH.

Ejecución de las capacidades de GTH. Descubrir que capacidades brindan una mejor rentabilidad en relación a la inversión, que habilidades tienen gran impacto estratégico o inciden más en los colaboradores.

Gestión cultural. Toda gestión, es capaz de ser medible, así como también se debe medir la cultura organizacional; si existe una empresa en donde los clientes externos paran quejándose, pero esta institución desea mejorar su servicio, con un trato amable, caluroso y dinámico, deberá realizar un cambio total y estratégico a través de un cambio cultural, orientando sus estrategias al desarrollo de una competencia clave orientación al cliente. Los especialistas de la GTH son los convocados a laborar en razón al trabajo en equipo con las unidades críticas, diseñando nuevos y óptimos procesos. Igualmente, se debería tener en cuenta la intervención de los clientes en los diagnósticos, en las sugerencias y el diseño del proceso de mejora.

Tarea del cambio. Es necesario saber hasta qué parte y a qué tiempo se puede efectuar el cambio en las empresas. Los procedimientos de RRHH pueden ser posibilitadores u obstáculos de un rápido cambio en la organización. Los especialistas de RRHH deben entender a aquellos elementos que inciden y la

situación determinada de sus instituciones para responder apropiadamente a los inconvenientes y las demandas que aparezcan en el camino.

Credibilidad personal. La GTH debe ser aceptada en su función como socio estratégico, siendo capaz, coherente, merecedor de confianza y un ejemplo de lo que pregona. Los expertos en RRHH que tengan igualmente la capacidad de gestión estratégica del conocimiento se convierten en los más estimados.

1.3.1.8. Dimensiones de la GTH

Según Chiavenato (2009), son las siguientes

Procesos para integrar personas. Son las técnicas que se utilizan en la empresa, en la inclusión de trabajadores nuevos; son las fases en donde se provee de trabajadores. Sus indicadores son el reclutamiento y la selección de personal. (p.15)

Procesos para organizar a las personas. Son los métodos de diseñar las funciones que los trabajadores harán en la institución. Estas funciones sirven para guiar y acompañar su rendimiento. Sus indicadores son Colocación de las personas y la evaluación del desempeño. (p.15)

Procesos para recompensar a las personas. Son las actividades que se norman para estimular a los trabajadores y para que sus necesidades personales sean satisfechas. Sus indicadores son Remuneración, prestaciones e Incentivos. (p.15)

Procesos para desarrollar a las personas. Se emplean métodos de capacitación, formación y crecimiento individual y profesional. Sus indicadores son la formación y el aprendizaje. (p.15)

Procesos para retener a las personas. Se emplean métodos para forjar los escenarios de clima organizacional y aspectos morales que sirvan para crear un ambiente satisfactorio en las tareas que realizan los colaboradores. Sus indicadores son seguridad, higiene, disciplina, y clima (p.15)

Procesos para auditar a las personas. Son las evaluaciones que exigen confirmar el rendimiento, y producción de los trabajadores, mediante el seguimiento y control del cumplimiento de las funciones de los colaboradores. Sus indicadores son Sistemas de información administrativa y bancos de datos (p.15)

1.3.2. Rotación de Personal

1.3.2.1. Concepto

Pigors & Meyers (1985) definen que la rotación de personal es el estado de inestabilidad interna de los ayudantes; previsible o inevitable; sano o no sano para una organización.

1.3.2.2. La fluctuación de personal entre una organización y su ambiente.

Chiavenato (1999) sustenta que el cambalache de trabajadores entre una compañía y su entorno se conceptualiza por la proporción de ayudantes que acceden y salen de la organización. (p.16)

Ocasionalmente, la rotación o turnover, está establecido en períodos por meses o por años destinados a hacer balances.

El ingreso o a la salida de ayudantes, debería de existir diferentes mecanismos que permitan la retroalimentación y conservar los mejores colaboradores, también a la creación de componentes que sirvan para frenar la fuga de personal talentoso. En toda compañía sana hay una ligera rotación del personal para lograr recargar el sistema de ayudantes nuevos (más ingresos que salidas) para agrandar la producción, o destinada a despejar el sistema (más salidas que entradas), reduciendo resultados.

En algunos momentos se observa que la rotación se sale del control de la compañía, y esto se da en situaciones que una gigantesca proporción de egresos ocasionados por propia voluntad de los ayudantes, crece marcadamente, en dichos escenarios resulta vital indicar las razones para que la compañía logre intervenir sobre ellos.

1.3.2.3. El índice de rotación del personal.

Para evaluar el índice de rotación del personal por motivos de planeamiento de GTH

La fórmula es la siguiente

$$\frac{\frac{A+D}{2} \times 100}{PE}$$

Figura 1.

Fórmula para definir la rotación.

A admisión de trabajadores

D desvinculación de trabajadores PE promedio efectivo

Manifiesta un valor porcentual de trabajadores que circulan en la empresa con relación al número promedio de trabajadores.

Para evaluar las pérdidas de personal y sus causas La fórmula es la siguiente

$$\frac{D \times 100}{PE}$$

Para evaluar las pérdidas de trabajadores solo se tienen en consideración las salidas por voluntad de los colaboradores.

La fórmula es la siguiente

$$\frac{D \times 100}{\left(\frac{N1+N2+N3+\dots+Nn}{a} \right)}$$

a= N° meses del período

N1 + N2 +...+Nn= sumatoria de los números de trabajadores al inicio de cada

Figura 2.

Fórmula para definir la rotación.

mes.

Para analizar la rotación de trabajadores por áreas La fórmula es la siguiente

R= recepción de trabajadores por transferencia a otros subsistemas T=
transferencia de trabajadores hacia otro subsistema

Figura 3.

Fórmula para recepcionar

$$\frac{\text{PE}}{\text{PE}} \times 100$$

1.3.2.3. Dimensiones de la rotación de personal.

Para (Chiavenato, 2011), afirma que la rotación de personal no es precisamente una causa, sino en otras palabras un impacto como consecuencia de ciertos fenómenos (internos o externos) de la compañía que logran influir en la reacción y la conducta de los trabajadores (p. 119).

Dimensión de Fenómenos externos

Son esos que conforman un segmento del entorno en el cual se realiza las operaciones de una compañía y del resto de organizaciones como por ejemplo (Chiavenato, 2011) muestra ciertos de ellos, así como el ambiente de trueque de recursos humanos, o sea de gente activamente intentando encontrar trabajo, coyuntura económica conveniente o desfavorable que tienen la posibilidad de ser generados ciertos de ellos por políticas, naturales o sociales y ofertas de trabajo (p. 119).

Dimensión de Fenómenos internos

Son esos puntos que intervienen en la actividad y dirección de la organización sin embargo estos puntos tienen la posibilidad de ser cambiados o mejorados, según (Chiavenato, 2011), son esos que permanecen representados por los indicadores debilitados de la compañía así como la política salarial, tipo de supervisión ejercido sobre los empleados, oportunidades de incremento gremial, tipo de interacciones humanas, ambientes físicos de tareas, cultura organizacional, políticas de unión y selección, criterios y programas de capacitación, juicios de evaluación de funcionamiento (p. 120).

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la Rotación de Personal de la red de Salud Bagua 2021?

1.4.2. Problemas específicos

¿Cómo se encuentra la gestión del talento humano de la Red de Salud Bagua 2021?

¿Cómo se encuentra el nivel de rotación de personal de la Red de Salud Bagua 2021?

¿Cuáles son los factores críticos de la gestión del talento humano de la Red de Salud Bagua 2021?

¿Cuáles son los factores críticos del nivel de rotación de personal de la Red de Salud Bagua 2021?

¿Cuál es el nivel de correlación que existe entre la gestión de talento humano y la rotación de personal de la red de salud Bagua 2021?

1.5. Justificación e importancia de estudio

1.5.1. Justificación Social

Según los objetivos en estudio, los resultados permitirán diagnosticar los motivos por el cual existe un elevado índice de rotación de personal y la situación de la Gestión del Talento Humano, para tener la posibilidad de recomendar estrategias de cambios que regulen los procesos de personal

1.5.2. Importancia.

Es importante para la empresa en estudio ya que presenta un problema atípico de rotación de personal para el sector de salud desde aproximadamente dos años anteriores, debido a las renunciadas inesperadas y sin motivo alguno, siendo necesario determinar los motivos verdaderos de estos hechos, así como también analizar la situación de la Gestión del Talento Humano; igualmente es importante, para que se pueda determinar la relación que hay entre las dos variables en investigación y de ésta forma tomar decisiones para mejorar la Gestión del Talento Humano, y evitar el alto índice de rotación.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

H1 Existe relación entre la Gestión del talento humano y la rotación de personal en la red de Salud Bagua 2021

H0 No existe relación entre la Gestión del talento humano y la rotación de personal en la red de Salud Bagua 2021

1.6.2. Hipótesis específicas

La gestión del talento humano de la Red de Salud Bagua 2021 es deficiente.

El nivel de rotación de personal de la Red de Salud Bagua 2021 es deficiente.

Los factores críticos de la gestión del talento humano de la Red de Salud Bagua son los procesos para integrar, organizar, recompensar, desarrollar, retener y auditar.

Los factores críticos del nivel de rotación de personal de la Red de Salud Bagua son los factores externos y factores internos.

La correlación que existe entre la gestión de talento humano y la rotación de personal de la red de salud Bagua 2021 es directa y moderada.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gestión de talento humano y la rotación de personal de la red de salud Bagua 2021

1.7.2. Objetivos específicos

Evaluar la gestión del talento humano de la Red de Salud Bagua 2021.

Evaluar el nivel de rotación de personal de la Red de Salud Bagua 2021.

Identificar los factores críticos de la gestión del talento humano de la Red de Salud Bagua 2021.

Identificar los factores críticos del nivel de rotación de personal de la Red de Salud Bagua 2021.

Validar la correlación que existe entre la gestión de talento humano y la rotación de personal de la red de salud Bagua 2021.

II. METODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

(Hernández, Fernández y Baptista , 2014) las investigaciones descriptivas procuran detallar las particularidades, los rasgos de individuos, conjuntos, corporaciones, ente o algún otro fenómeno que se pueda estudiar; en este caso la situación problemática de la GTH y la rotación de personal de la Red de Salud Bagua.

Asimismo, Hernández, at al. (2014) sostienen que las investigaciones correlacionales buscan la semejanza que existe entre 02 o más variables, o categorías. Dichas reciprocidades se sostienen en suposiciones sometidas a prueba.

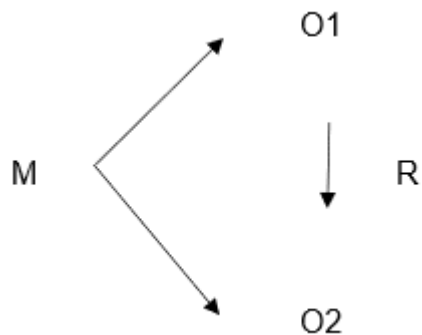
2.1.2. Diseño de investigación

El diseño de este estudio fue no experimental porque se percibe el fenómeno en un ámbito natural para poder reunir la información que se necesita, además es de tipo transversal porque se estudian datos en un mismo tiempo. (Hernández, et al., 2014)

Fue de Tipo Transversal porque según Hernández, at al. (2014) se recabó la información en un solo tiempo, en un único periodo, buscando detallar las variables y hacer un análisis sobre efecto e interrelación como medir las emociones de los clientes de la Red de Salud Bagua (p. 154). La finalidad fue describir las variables descritas anteriormente, la calidad ofrecida y la satisfacción, para analizarlas su nivel de incidencia en un momento dado.

Figura 4.

Diseño de investigación



Dónde

M = Es el grupo o muestra

O1 = Gestión del Talento Humano O2 = Rotación de Personal

r = Correlación entre dichas variables

2.2. Población y muestra.

2.2.1. Población

Bernal (2010) insiste en que la población es un conjunto de elementos a escala global, y son citados en la investigación; es decir, es la acumulación de componentes muestrales

La población para la presente investigación fueron los 98 colaboradores de la Red de salud Bagua; la cual, por ser pequeña, conformará la muestra, la misma que recibirá los cuestionarios de recolección de información

2.2.2. Muestra

Bernal (2010) comenta que la muestra es una parte seleccionada de la población utilizada para obtener los datos necesarios para la investigación, y para realizar la medición y análisis de las variables básicas de la investigación en ella.

La muestra para la presente investigación fue el total de la población, 98 colaboradores, debido a su reducido tamaño y a la capacidad de los investigadores por gestionarla y reducir el margen de error, de una muestra censal.

2.2.3. Muestreo

Para el cálculo de la muestra de los colaboradores se toma en cuenta el muestreo no probabilístico censal, considerando el total de la población.

2.3. Variables y Operacionalización

2.3.1. Variable *gestión del talento humano*

Definición de concepto Según John M. Ivancevich citado por Chiavenato (2009), GTH es una función que se realiza en cada organización para brindar capacitación, progreso e incentivos a los socios, y tratar de retenerlos para la producción.

Definición operacional Chiavenato (2009) cree que es un dispositivo estructural para cultivar talentos a través de una serie de etapas, y está comprometido con el mantenimiento del capital humano, porque es el componente principal de su capital intelectual y una plataforma para su éxito.

2.3.2. Variable *Rotación de Personal*

Definición Conceptual Monsálvez (2018) Insiste en que este es un concepto muy importante en el ámbito institucional, porque es una realidad que un colaborador que trabaja en una organización ingresa a una entidad, luego de un período de tiempo, ya sea largo o corto, opta por salir, o es reemplazado por algunas personas. razón.

Definición Operacional Almeda (2017) sostiene en que cuando un trabajador dimite o es despedido por algún motivo, como encontrar otro trabajo en otra empresa, o conflicto con el jefe, o motivos personales, como no quedarse con la familia, o reducción de plantilla. debido a reestructuraciones o fallas disciplinarias o bajo desempeño.

2.3.3 Operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de las variables de estudio

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica e Instrumentos	
Gestión del talento humano	Procesos para integrar personas	Reclutamiento	¿La empresa difunde con anticipación sus vacantes por ocupar?	Técnica Encuesta	
		Selección de personal	¿La empresa cumple con realizar una entrevista a los candidatos?		
	Procesos para organizar a las personas	Colocación de las personas	¿Las personas son asignadas a su puesto según su capacidad?		
		Evaluación del desempeño	¿La empresa evalúa el desempeño de sus colaboradores por su productividad y claridad del trabajo? ¿La empresa hace conocer a sus colaboradores el resultado de su evaluación?		
	Procesos para recompensar a las personas	Remuneración	¿La empresa cumple puntualmente con las remuneraciones personales?		Instrumento Cuestionario
		Prestaciones	¿La empresa cumple con dar vacaciones a su personal, según corresponda?		
		Incentivos	¿La empresa estimula a sus colaboradores para mejorar el rendimiento y alcanzar sus objetivos?		

Procesos para desarrollar a las personas	Formación	¿La inducción que recibió al ingresar a la empresa, le sirvió para el puesto asignado?
	Aprendizaje	¿Ud. ha recibido capacitaciones concernientes a su puesto de trabajo
Clima		¿Las capacitaciones que le brinda la empresa le ayuda a mejorar en su puesto de trabajo?
Procesos para retener personas.	Disciplina	¿En la empresa hay buena interrelación con sus compañeros de trabajo?
	Higiene y Seguridad	¿La empresa sanciona o recompensa a sus colaboradores basándose en el reglamento? ¿Ud. considera que sus compañeros de trabajo son conscientes de las normas de disciplina de la empresa? ¿La empresa hace conocer a sus colaboradores las normas de higiene y seguridad ocupacional? ¿La empresa dota a sus colaboradores del Equipo de protección personal?
Procesos para auditar a las personas	Bancos de Datos	¿La empresa lleva un registro de los datos personales de sus colaboradores? ¿La empresa, utiliza la base de datos para casos de rotación de su personal en puestos de mayor jerarquía?
	Sistemas de Información Administrativa	¿En la empresa, toman decisiones en base a un planeamiento y coordinación? ¿El sistema de control de asistencias se realiza mediante un marcador digital?
Rotación del personal	Factores Externos	Otro Empleo Seguro ¿Ud. se retiraría de la empresa, si tuviera un puesto seguro en otra empresa? ¿Ud. cree que la oferta y la demanda de empleos actualmente hace que quiera buscar un nuevo puesto de trabajo?

Factores Internos	Calidad de Vida	¿La empresa le brinda tranquilidad familiar? ¿Ud. considera que el trabajo es excesivo, como para pensar renunciar? ¿Ud. percibe que ya no puede escalar de puesto, en la empresa?
	Proyección	¿Ud. cree que ya no puede aprender nuevas capacidades en la empresa?
	Salario	¿Ud. considera que su salario que recibe de parte de la empresa, se encuentra ajustado a las actividades y responsabilidades que asume? ¿Ud. cree que la empresa debe aumentarle su salario cada vez que se le asignen nuevas responsabilidades?
	Beneficios Sociales	¿La empresa cumple con todos los beneficios sociales que le corresponden por ley? ¿Considera que la empresa involucra a todo el personal en la participación de los programas de Sociales?
	Inadecuada Supervisión	¿La empresa realiza supervisiones absorbentes? ¿Cuándo el supervisor lo visita, lo orienta para mejorar en sus funciones? ¿Ud. cree que en la empresa existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias?
	Clima Laboral Desfavorable	¿Ud. siente que el clima laboral de la empresa es mejor que el de la mayoría de otras organizaciones de su sector? ¿La empresa ofrece programas de recreación grupal para motivar el trabajo en equipo colaborador?
	Proceso de Selección	¿Ud. cree que la empresa realiza el proceso de selección teniendo en cuentas el perfil del postulante, en relación al puesto por ocupar?

¿Ud. ha observado que, durante este proceso, se tiene en cuenta las expectativas del postulante acerca de la empresa?

¿Ud. se siente contento con las condiciones laborales de la empresa?

Trabajo no
Satisfactorio

¿Ud. ha considerado no cambiar de su centro de labores por encontrar el trabajo satisfactorio?

¿Ud. se siente seguro en la empresa por que realiza sus funciones eficientemente?

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

2.4.1. Técnica de Recolección de Datos

En la presente investigación emplearemos la encuesta, como la técnica.

Casas et al. (2002) definen a la encuesta, como la técnica que, es ampliamente manipulada como recurso de estudio que, contribuye a conseguir y fabricar datos de manera eficaz y rápida admite ejecuciones grandes, que a través de modelos de muestreo convenientes alcanzan concebir extensos resultados de grandes grupos.

2.4.2. Instrumentos de Recolección de Datos

En la presente investigación se empleó el cuestionario, como el instrumento.

García et al. (2006) sostuvieron que, el instrumento que normalmente se emplea en las investigaciones es el cuestionario, el mismo que se define como el manuscrito organizado que recoge de manera constituida por ciertas preguntas, los indicadores de las variables participantes en el objetivo de la encuesta.

El Cuestionario para medir la variable GTH, contuvo 20 preguntas; en tanto que, la variable rotación de personal, contendrá 20 preguntas; para ambos instrumentos se establecerán respuestas mediante la escala tipo Likert del 1 (Nunca) al 5 (Siempre).

2.4.3. Validez

La validez de los instrumentos de Recolección de Datos fue validada por tres profesionales expertos

Tabla 2

En la siguiente tabla se observa la validación por expertos en la materia.

Orden	Experto	Observaciones	Estado
Miguel Ángel Castro	Docente a Tiempo Completo en la USS	Sin observaciones	Aplicable
Pedro Antonio Pérez Arbeloa	Docente a Tiempo Completo en la UCV	Sin observaciones	Aplicable
Víctor Hugo Fernández Bedoya	Docente a Tiempo Completo UNMS	Sin observaciones	Aplicable

2.4.4. Confiabilidad

La fiabilidad se comprobó mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Como norma general, George & Mallery (2003, p. 231) hicieron las siguientes sugerencias para evaluar el valor del coeficiente alfa de Cronbach

Coeficiente alfa $>.9$ a 1 es excelente

Coeficiente alfa $>.8$ es bueno

Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable

Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable

Coeficiente alfa $>.5$ es bajo

Tabla 3

Confiabilidad de la variable Gestión del Talento Humano

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,768	28

Nota: Realizada por el autor con el programa estadístico SPSS v25.

Tabla 4

Confiabilidad de la variable Rotación de Personal

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,841	15

Nota: Realizada por el autor con el programa estadístico SPSS v25.

2.5. Procedimientos de análisis de datos.

Bernal (2010) Insistiendo en que, en esta parte del desarrollo de la investigación, el propósito de procesar la información recibida de la muestra de investigación a través de los esfuerzos del campo es brindar un resultado ordenado y agrupado, y analizarlo de acuerdo al problema, hipótesis u objetivo.

Una vez aplicado el cuestionario, se ingresará en la base de datos; se utilizará el software de apoyo, versión SPSS 25 y versión Excel 2016. La confiabilidad de Cronbach de los datos se estimará mediante dimensionalidad y validez. El procedimiento se llevará a cabo mediante los resultados finales de pruebas piloto y cuestionarios.

El primer cálculo fue una medida descriptiva de las dimensiones estudiadas. El estudio también considerará la prueba de normalidad, y de esta manera determinará que los datos obtenidos persiguen una distribución normal. Se utilizarán las estadísticas R de Pearson o Rho de Spearman para probar la correlación entre las variables

Hernández Fernández y Baptista (2010) Considere que el coeficiente de correlación de Pearson (r) se calcula en una escala de 0 a 1, ya sea positivo o negativo. El indicador "0" no establece una relación lineal con la variable, mientras que el indicador "1" o "-1" establece una correlación completamente positiva o negativa proporcional a las dos variables; por lo general, el valor estará entre 0 y 1 o entre 0 y -1 (p.311)

Hernández Fernández y Baptista (2010) Se cree que el coeficiente rho de Spearman es una medida ordenada de correlación, pudiendo ubicar los investigados por alcance; es consistente con indicadores cercanos a 1; establecen una fuerte correlación positiva. Los indicadores cercanos a -1 establecen una fuerte correlación negativa. Indicadores cercanos a "0" establecen que no hay correlación lineal. Sin embargo, podría haber otro tipo de correlación, pero no lineal (p.332)

2.6. Criterios éticos

Noreña et al. (2012) sostienen que los investigadores deben tener presente ciertos criterios éticos al momento de hacer la investigación y para el recojo de los datos.

El consentimiento informado Las personas deben aceptar participar en el estudio, teniendo en cuenta los principios de buena conducta y el interés que les ocasiona el contribuir con su experiencia ante el objeto de estudio, sin que su cooperación les represente algún daño moral.

La confidencialidad Los caracteres éticos exigen tener solides en la seguridad y salvaguardia de la identidad de los individuos que intervienen como informantes del estudio.

Manejo de riesgos Se refiere a que el estudioso de la investigación tiene que cumplir con todas las responsabilidades y compromisos adquiridos con las personas que brindan información; además, no manipular los datos con otros fines.

Observación participante El investigador tiene que mantener un estilo crítica para pretender crear la proporción entre su función de "investigador" y como persona muy próxima a la realidad que trata de interpretar y/ o comprender

2.7. Criterios de Rigor científico.

Noreña et al. (2012) señalan que, los criterios de rigor científico para utilizar en la investigación son:

Valor de la verdad y autenticidad

Los resultados conseguidos en la investigación de las variables, serán vistos y examinados, a fin de determinar su veracidad y transparencia.

Consistencia y dependencia

La investigación se hará a través del enfoque cuantitativo, utilizando el instrumento para que sea certificada por los expertos en la materia para que autentiquen la pertenencia y notabilidad del contenido estudiado.

Reflexividad y objetividad

Los resultados de la investigación tendrán la veracidad y firmeza en la definición de lo encontrado en cada una de las variables de acuerdo a los estudios previos, es por eso que nuestro proyecto, estará ceñido en la verdad, ya sea en el contexto internacional, nacional y local

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en tablas y figuras

3.1.1. Resultados descriptivos

3.1.1.1. Gestión del Talento Humano

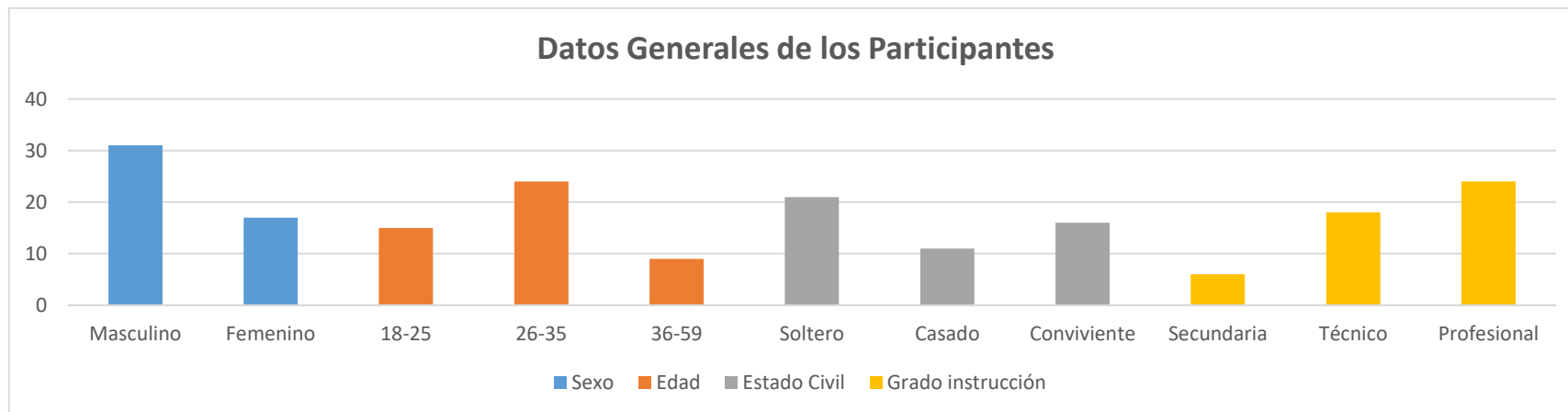
Tabla 5

Estadísticos descriptivos generales

Datos Generales de los Participantes											
Detalle	Masculino	Femenino	18-25	26-35	36-59	Soltero	Casado	Conviviente	Secundaria	Técnico	Profesional
Sexo	31	17									
Edad			15	24	9						
Estado Civil						21	11	16			
Grado instrucción									6	18	24

Figura 5.

Datos generales de los participantes



Nota. Se puede observar de la figura 1 que la distribución de los encuestados es de 31 hombres y 17 mujeres, que en la distribución de edades en el rango de 18 a 25 hay 15 colaboradores, en el rango de 26 a 35 hay 24 colaboradores y en el último rango hay 9 colaboradores, finalmente se observa que hay 21 colaboradores solteros, 11 casados y 16 convivientes, a nivel educativo 6 culminaron su educación en la secundaria, 18 tienen instrucción técnica o aun no concluyen sus estudios superiores y 24 ya cuentan con título profesional.

3.1.1.2. Resumen de la gestión del talento humano

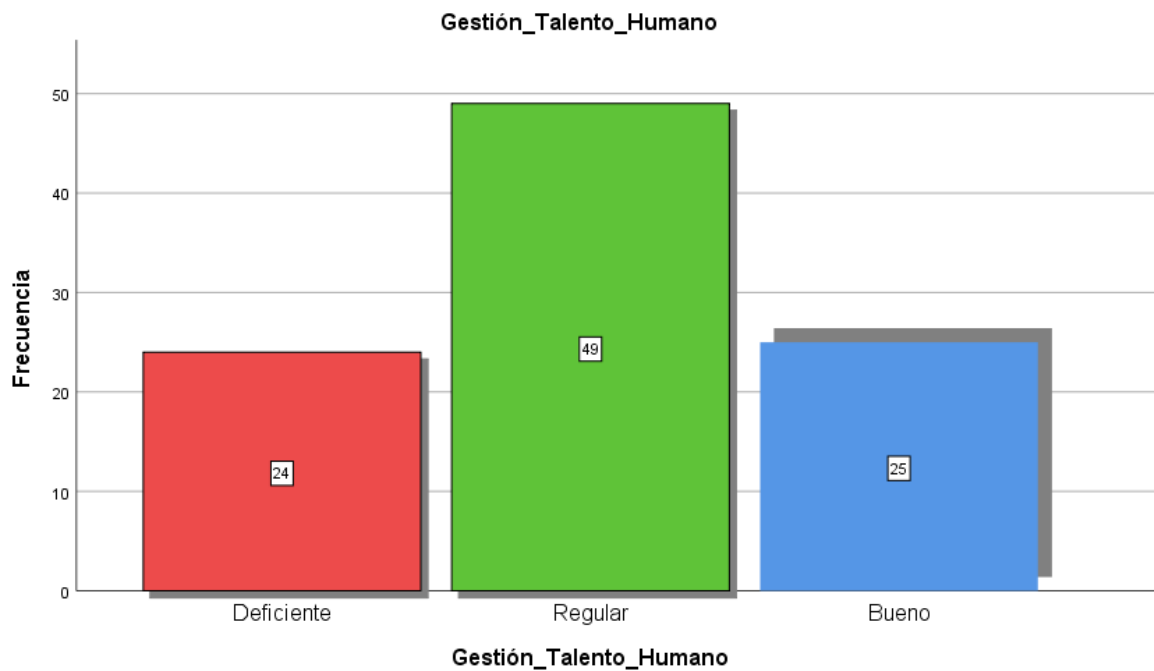
Tabla 6

Variable Gestión del Talento Humano

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	24	24,5
	Regular	49	50,0
	Bueno	25	25,5
	Total	98	100,0

Figura 6.

Gestión Talento Humano



Nota. Se observa en la anterior figura que la variable Gestión de Talento Humano, un 24.5% de los 98 encuestados consideran que la gestión del talento humano es deficiente, mientras que un 50.0% consideran dicha gestión es regular y finalmente el 25.5% de los mismos consideran esa gestión como buena. Se interpretan estos resultados como regulares, ya que el 50.0% de los encuestados creen que la gestión de talento humano es regular.

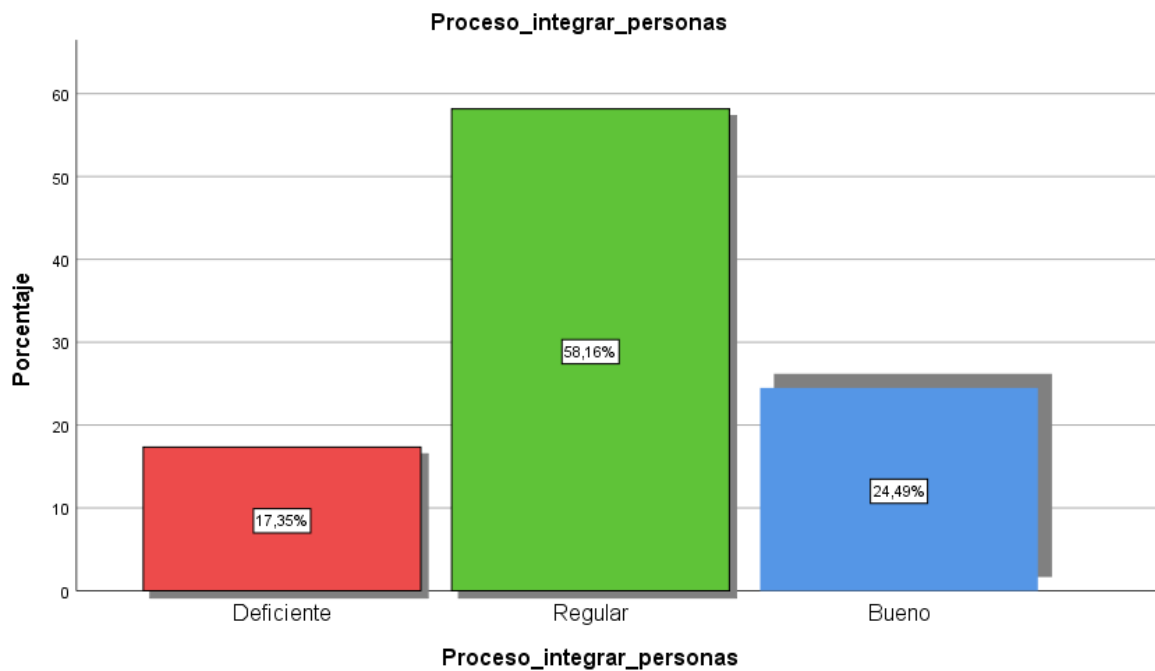
Tabla 7

Dimensión 1 Proceso integrar personas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	17	17,3
	Regular	57	58,2
	Bueno	24	24,5
	Total	98	100,0

Figura 7.

Proceso integrar personas



Nota. Se observa en la anterior figura que la dimensión proceso integrar personas, un 17.4% de los 98 encuestados consideran que dicha dimensión es deficiente, mientras que un 58.2% consideran dicha gestión es regular y finalmente el 24.4% de los mismos consideran esa gestión como buena. Se interpretan estos resultados como regulares, ya que el 58.2% de los encuestados creen que la dimensión proceso integrar personas es regular.

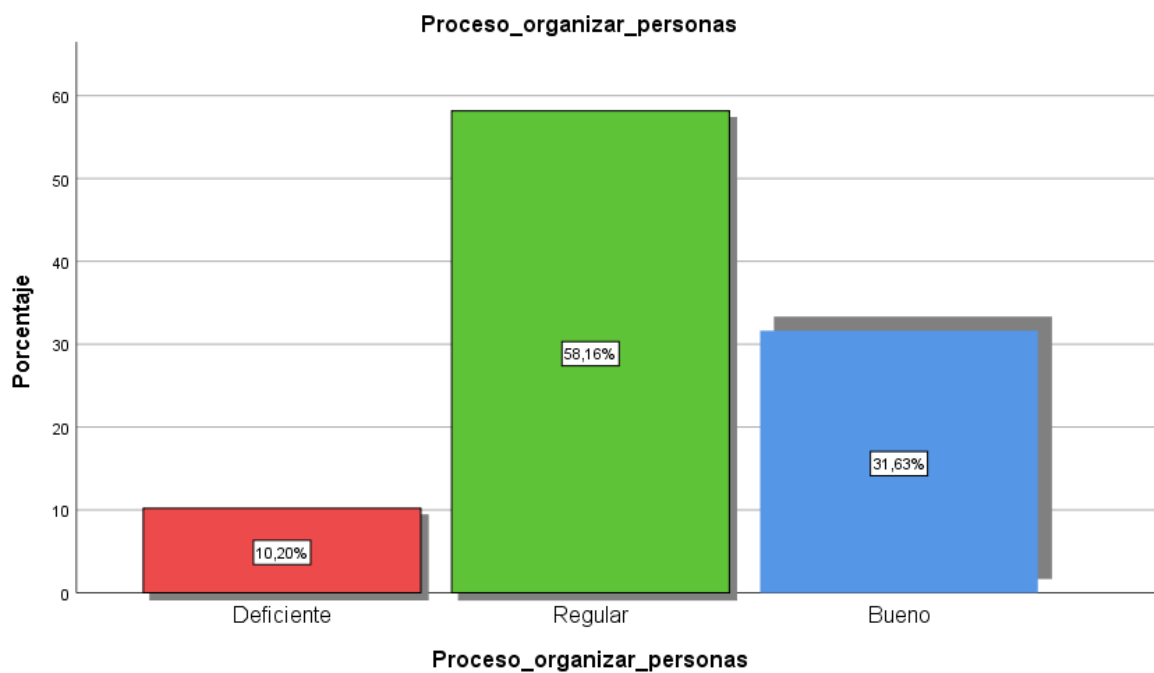
Tabla 8

Dimensión 2 Proceso organizar personas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	10	10,2
	Regular	57	58,2
	Bueno	31	31,6
	Total	98	100,0

Figura 8.

Proceso organizar personas



Nota. Se observa en la anterior figura que la dimensión proceso organizar personas, un 10.2% de los 98 encuestados consideran que dicha dimensión es deficiente, mientras que un 58.2% consideran dicha gestión es regular y finalmente el 31.6% de los mismos consideran esa gestión como buena. Se interpretan estos resultados como regulares, ya que el 58.2% de los encuestados creen que la dimensión proceso organizar personas es regular.

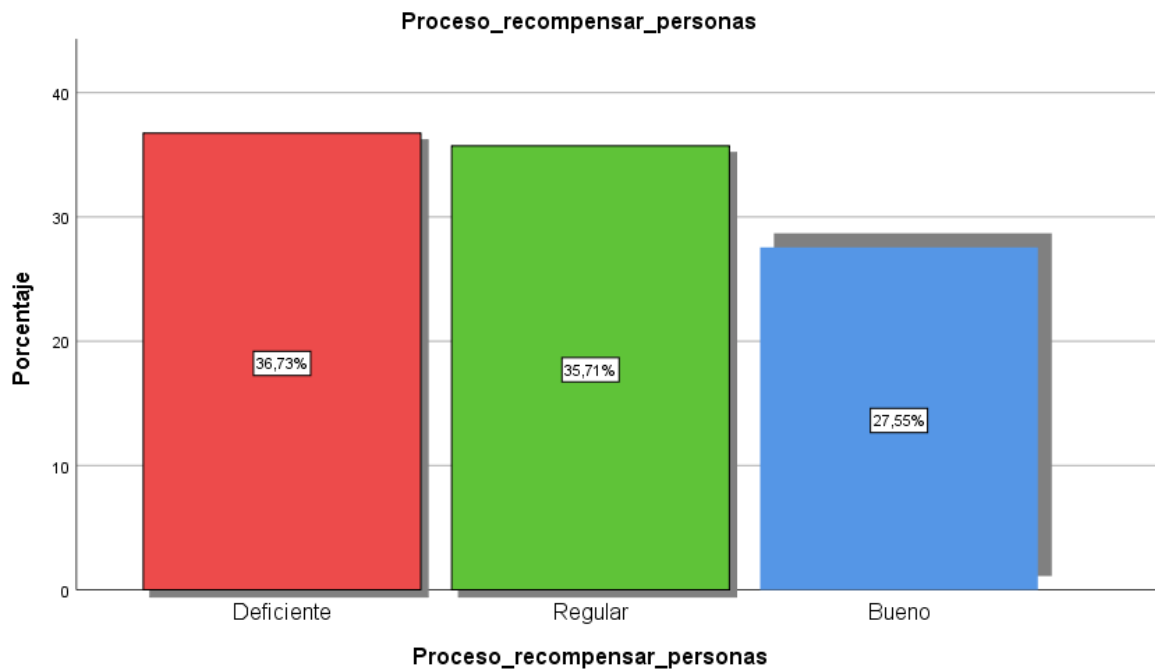
Tabla 9

Dimensión 3 Proceso recompensar personas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	36	36,7
	Regular	35	35,7
	Bueno	27	27,6
	Total	98	100,0

Figura 9.

Proceso recompensar personas



Nota. Se observa en la anterior figura que la dimensión proceso recompensar personas, un 36.7% de los 98 encuestados consideran que dicha dimensión es deficiente, mientras que un 35.7% consideran dicha gestión es regular y finalmente el 27.6% de los mismos consideran esa gestión como buena. Se interpretan estos resultados como negativos, ya que el 38.7% de los encuestados creen que la dimensión proceso recompensar personas es deficiente.

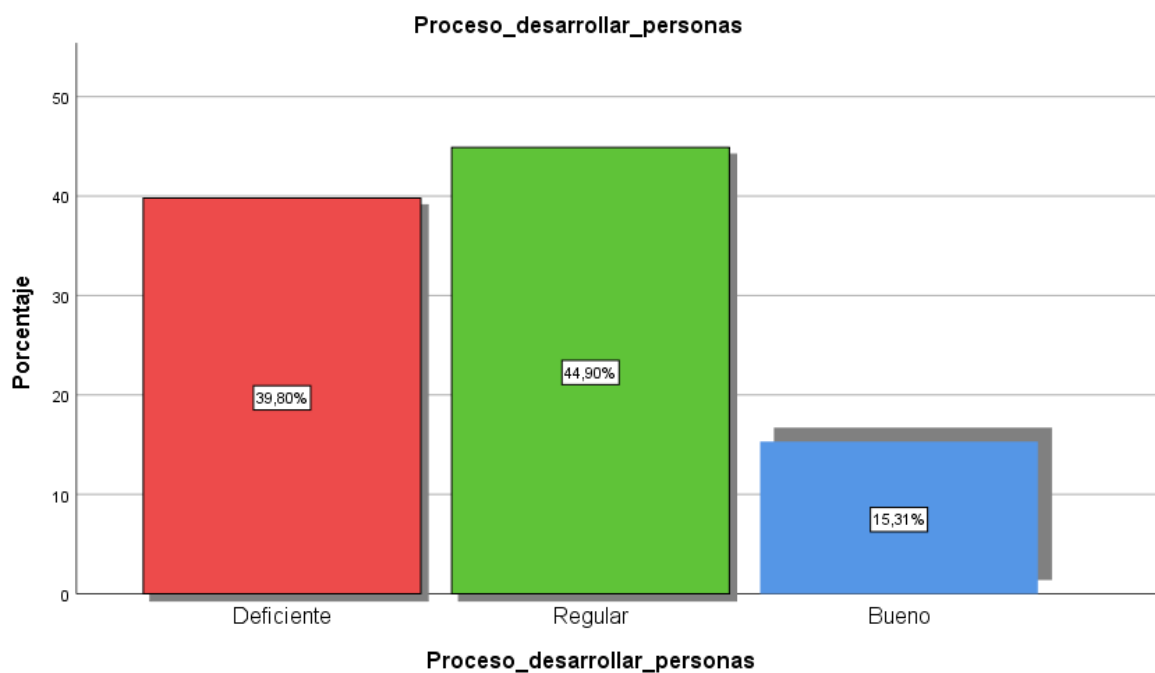
Tabla 10

Dimensión 4 Proceso desarrollar personas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	39	39,8
	Regular	44	44,9
	Bueno	15	15,3
	Total	98	100,0

Figura 10.

Proceso desarrollar personas



Nota. Se observa en la anterior figura que la dimensión proceso desarrollar personas, un 39.8% de los 98 encuestados consideran que dicha dimensión es deficiente, mientras que un 44.9% consideran dicha gestión es regular y finalmente el 15.3% de los mismos consideran esa gestión como buena. Se interpretan estos resultados como regular, ya que el 44.8% de los encuestados creen que la dimensión proceso desarrollar personas es regular.

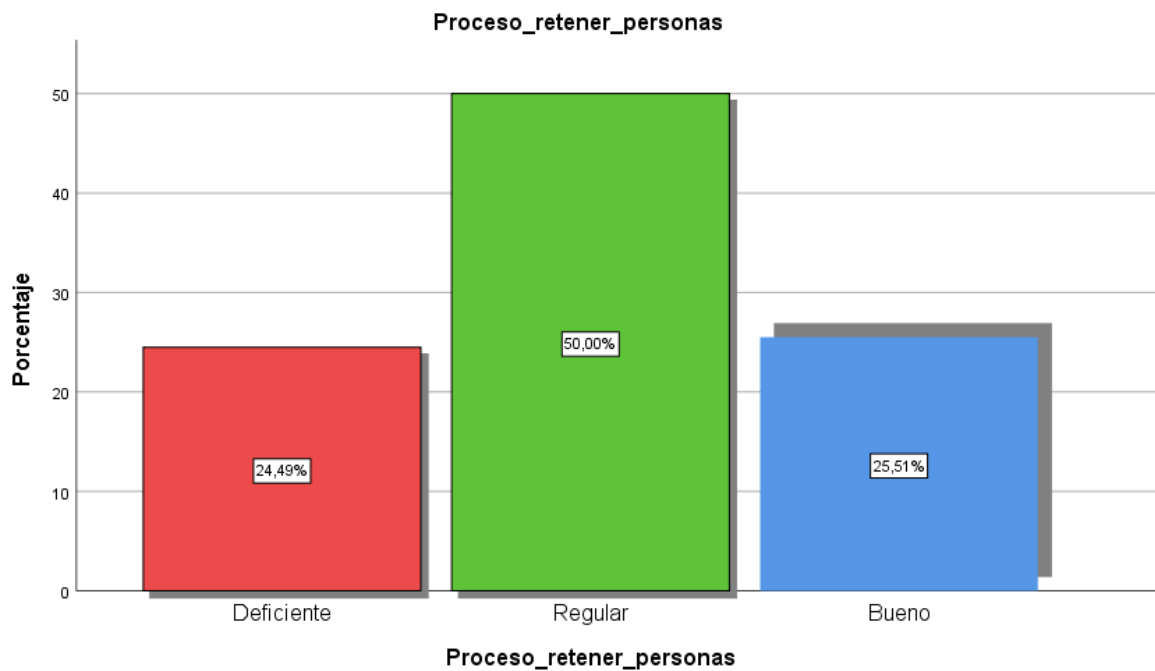
Tabla 11

Dimensión 5 Proceso retener personas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	24	24,5
	Regular	49	50,0
	Bueno	25	25,5
	Total	98	100,0

Figura 11.

Proceso retener personas



Nota. Se observa en la anterior figura que la dimensión proceso retener personas, un 24.5% de los 98 encuestados consideran que dicha dimensión es deficiente, mientras que un 50.0% consideran dicha gestión es regular y finalmente el 25.5% de los mismos consideran esa gestión como buena. Se interpretan estos resultados como regular, ya que el 50.0% de los encuestados creen que la dimensión proceso retener personas es regular.

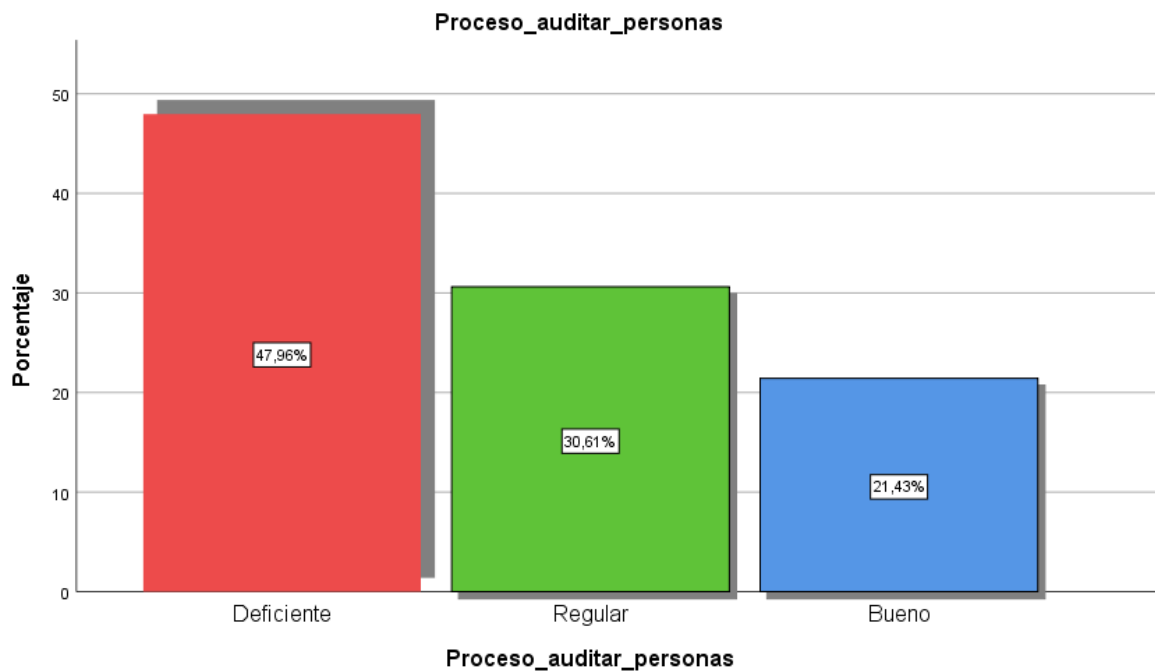
Tabla 12

Dimensión 6 Proceso auditar personas

Proceso auditar personas			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	47	48,0
	Regular	30	30,6
	Bueno	21	21,4
	Total	98	100,0

Figura 12.

Proceso auditar personas



Nota. Se observa en la anterior figura que la dimensión proceso auditar personas, un 48.0% de los 98 encuestados consideran que dicha dimensión es deficiente, mientras que un 30.6% consideran dicha gestión es regular y finalmente el 21.4% de los mismos consideran esa gestión como buena. Se interpretan estos resultados como negativos, ya que el 48.0% de los encuestados creen que la dimensión proceso auditar personas es deficiente.

3.1.1. 3. Resumen de la rotación de personal

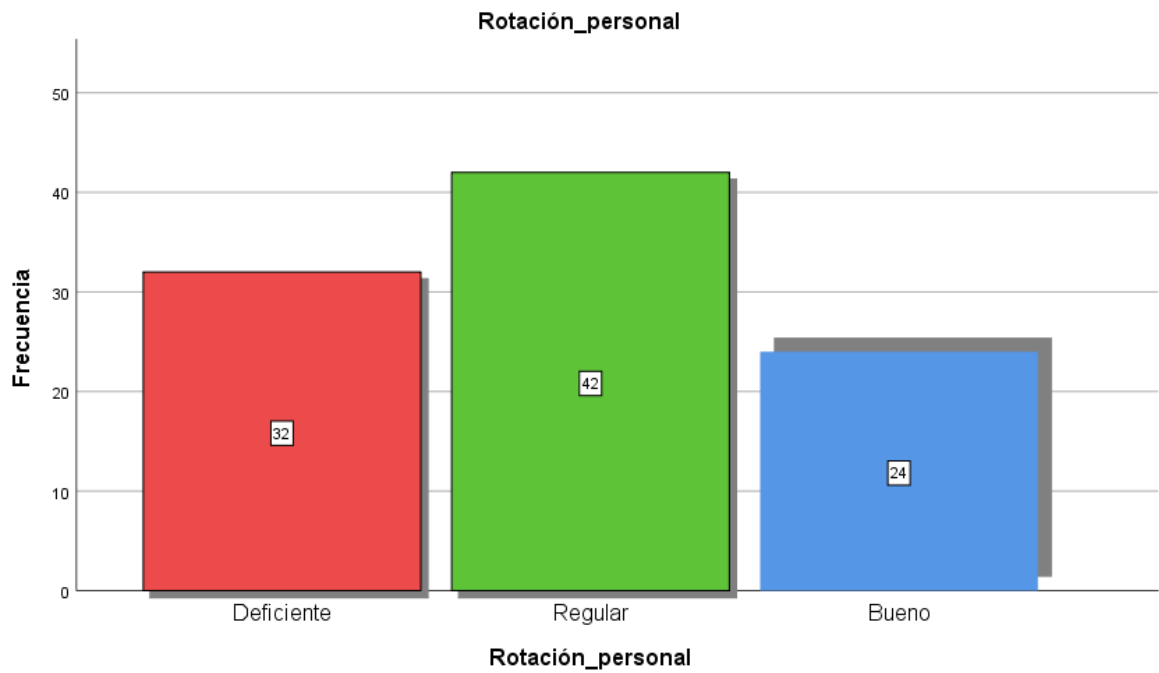
Tabla 13

Variable rotación de personal

		Rotación de Personal	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	32	32,7
	Regular	42	42,9
	Bueno	24	24,5
	Total	98	100,0

Figura 13.

Rotación de Personal



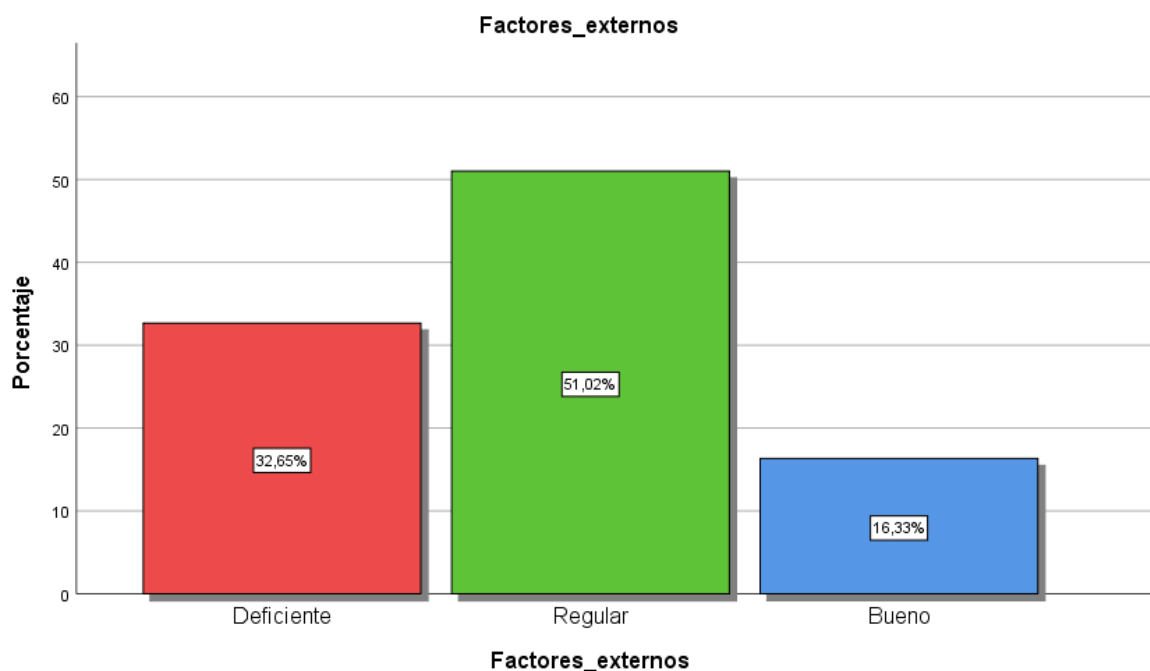
Nota. Se observa en la anterior figura que la variable Rotación de Personal, un 32.7% de los 98 encuestados consideran que la gestión del talento humano es deficiente, mientras que un 42.9% consideran dicha gestión es regular y finalmente el 24.5% de los mismos consideran esa gestión como buena.

Se interpretan estos resultados como regulares, ya que el 42.9% de los encuestados creen que la Rotación de Personal es regular.

Tabla 14
Dimensión 1 Factores externos

Factores externos			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	32	32,7
	Regular	50	51,0
	Bueno	16	16,3
	Total	98	100,0

Figura 14.
Factores externos



Nota. Se observa en la anterior figura que la dimensión factores externos, un 32.7% de los 98 encuestados consideran que dicha dimensión es deficiente, mientras que un 51.0% consideran dicha gestión es regular y finalmente el 16.3% de los mismos consideran esa gestión como buena. Se interpretan estos resultados

como regulares, ya que el 51.0% de los encuestados creen que la dimensión factores externos es regular.

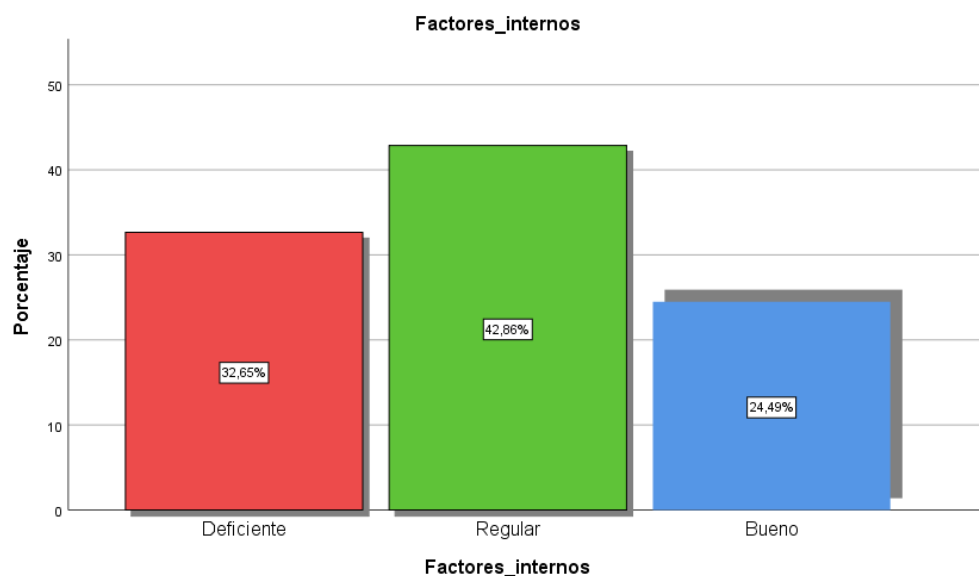
Tabla 15

Dimensión 2 Factores internos

Factores internos			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	32	32,7
	Regular	42	42,9
	Bueno	24	24,5
	Total	98	100,0

Figura 15.

Factores Internos



Nota. Se observa en la anterior figura que la dimensión factores internos, un 32.7% de los 98 encuestados consideran que dicha dimensión es deficiente, mientras que un 42.8% consideran dicha gestión es regular y finalmente el 24.5% de los mismos consideran esa gestión como buena. Se interpretan estos resultados como regulares, ya que el 42.8% de los encuestados creen que la dimensión factores internos es regular.

3.1.2. Análisis correlacional

3.1.2.1. Prueba de Normalidad

Tabla 16

Prueba de normalidad de Gestión Talento Humano

		Kolmogorov-Smirnova		Shapiro-Wilk			
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Talento Humano	Deficiente	,465	32	,000	,540	32	,000
	Regular	,538	42	,000	,142	42	,000
	Bueno	.	24	.	.	24	.

Se realizó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk para la GTH, en el software SPSS v.26 para evaluar la normalidad de los datos, y según los resultados se puede evaluar que estos resultados no son paramétricos.

Tabla 17

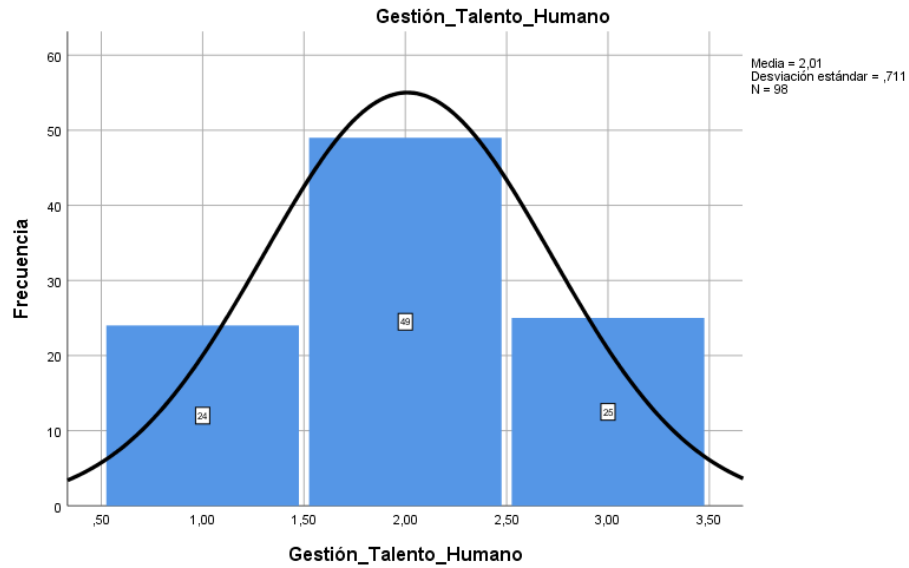
Prueba de normalidad de la rotación de personal

		Kolmogorov-Smirnova		Shapiro-Wilk			
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Rotación personal	Deficiente	.	24	.	.	24	.
	Regular	,506	49	,000	,446	49	,000
	Bueno	,539	25	,000	,203	25	,000

Se realizó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk para la rotación de personal, en el software SPSS v.26 para evaluar la normalidad de los datos, y según los resultados se puede evaluar que estos resultados no son paramétricos.

Figura 16.

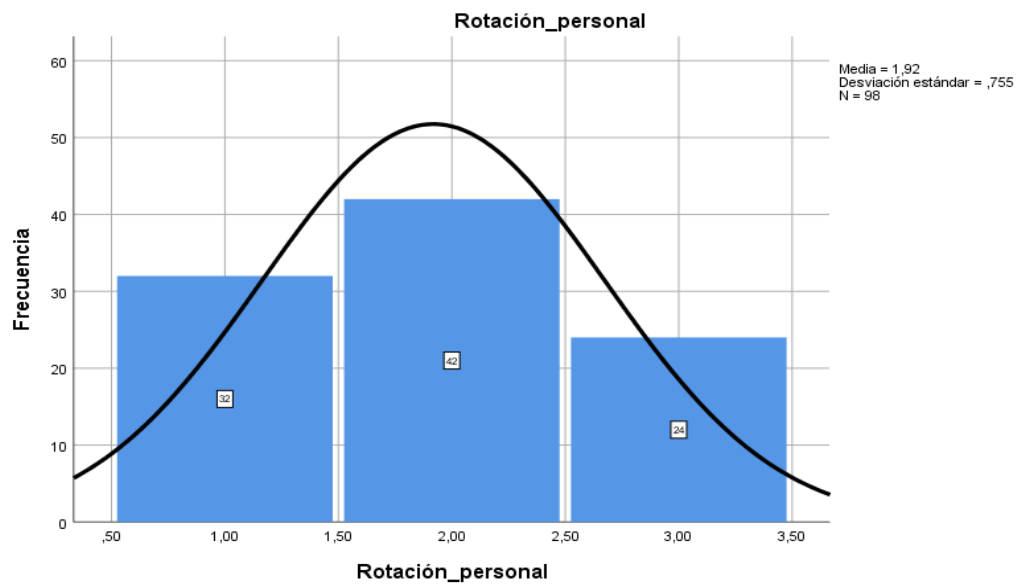
Distribución de los datos GTH



En esta figura se observa la distribución de los resultados de la GTH.

Figura 17.

Distribución de los datos GTH



En esta figura se observa la distribución de los resultados de la rotación de personal.

Tabla 18

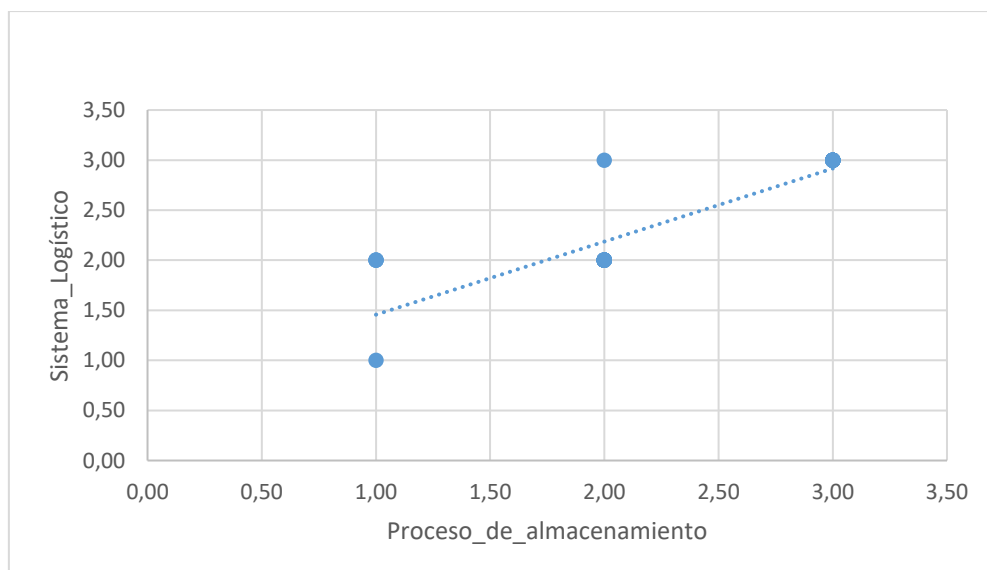
Nivel de correlación entre la Gestión del Talento Humano y la Rotación de personal.

			Gestión Talento Humano	Rotación personal
Rho de Spearman	Gestión Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,472**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Rotación personal	Coeficiente de correlación	,472**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

Ya que la data utilizada es no paramétrica se utilizará el nivel de correlación de Spearman, obteniéndose en la tabla 18 que el nivel de correlación es de ,472 esto indica que la relación es positiva , moderada y directa, es decir a mayor satisfacción de los colaboradores el desempeño de ellos mismos será mayor, y al tener un sig. de ,000 se rechaza la hipótesis nula.

Figura 18.

Correlación entre el Gestión del Talento Humano y Rotación de Personal



Nota. Permite observar el gráfico de dispersión sobre los puntos de conexión que existen entre el Gestión del Talento Humano y la Rotación de Personal.

3.1.2.2. Gestión del Talento Humano

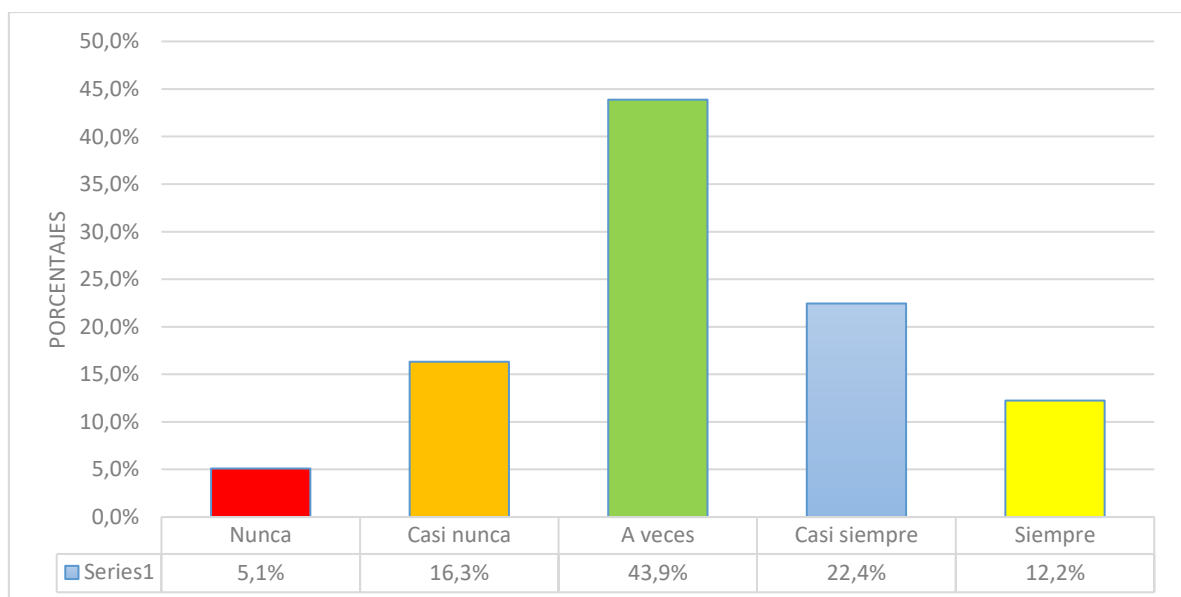
Tabla 19

La empresa cumple con realizar una entrevista a los candidatos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	5	5.1%
	Casi nunca	16	16.3%
	A veces	43	43.9%
	Casi siempre	22	22.4%
	Siempre	12	12.2%
	Total	98	100%

Figura 19.

La empresa cumple con realizar una entrevista a los candidatos



Nota. La figura muestra las cifras de opinión de los colaboradores sobre la difusión de vacantes por ocupar. Del ítem número 1, se obtuvo que en la dimensión procesos para integrar personas, de la variable de GTH; el 3.1% considera que la empresa nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 11.2% considera que la empresa casi nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 59.2% considera que la empresa a veces difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 19.4% considera que la empresa casi siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, y finalmente el 7.1% considera que la empresa siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar.

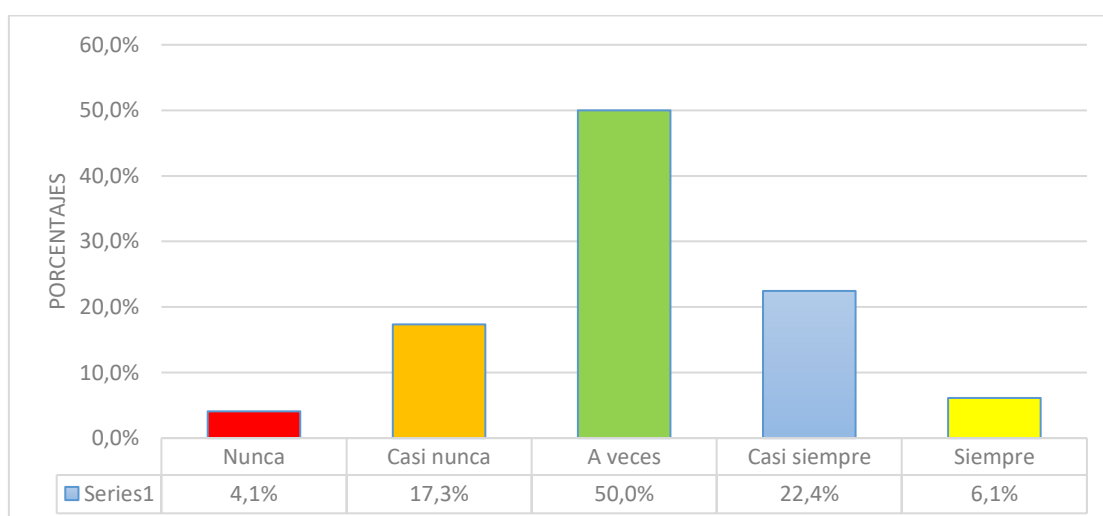
Tabla 20

Las personas son asignadas a su puesto según su capacidad

	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Nunca	4	4.1%
	Casi nunca	17	17.3%
	A veces	49	50.0%
	Casi siempre	22	22.4%
	Siempre	6	6.1%
	Total	98	100%

Figura 20.

Las personas son asignadas a su puesto según su capacidad



Nota. La figura muestra las cifras de opinión de los colaboradores sobre la difusión de vacantes por ocupar. Del ítem número 2, se obtuvo que en la dimensión procesos para integrar personas, de la variable de GTH; el 4.1% considera que la empresa **nunca** las personas son asignadas a su puesto según su capacidad, el 17.3% considera que la empresa **casi nunca** las personas son asignadas a su puesto según su capacidad, el 50.0% considera que la empresa **a veces** las personas son asignadas a su puesto según su capacidad, el 22.4% considera que la empresa **casi siempre** las personas son asignadas a su puesto según su capacidad, y finalmente el 6.1% considera que la empresa **siempre** las personas son asignadas a su puesto según su capacidad.

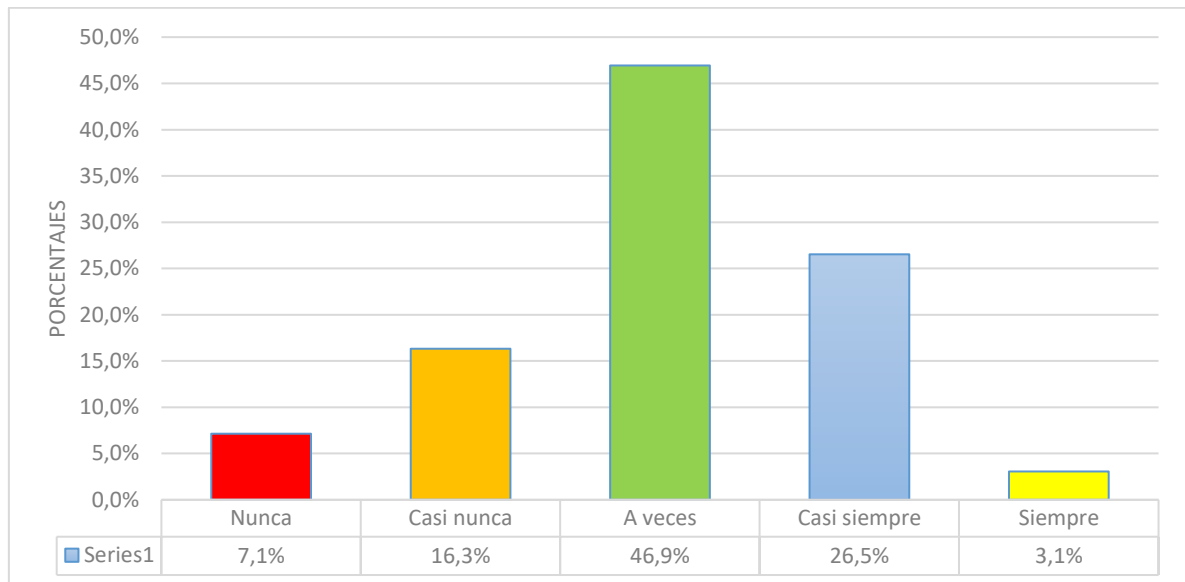
Tabla 21

La empresa evalúa el desempeño de sus colaboradores por su productividad y claridad del trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	7	7.1%
	Casi nunca	16	16.3%
	A veces	46	46.9%
	Casi siempre	26	26.5%
	Siempre	3	3.1%
	Total	98	100%

Figura 21.

La empresa evalúa el desempeño de sus colaboradores por su productividad y claridad del trabajo



Nota. La figura muestra las cifras de opinión de los colaboradores sobre la difusión de vacantes por ocupar. Del ítem número 3, se obtuvo que en la dimensión procesos para organizar personas, de la variable de GTH; el 3.1% considera que la empresa nunca la empresa evalúa el desempeño de sus colaboradores por su productividad y claridad del trabajo, el 11.2% considera que la empresa casi nunca la empresa evalúa el desempeño de sus colaboradores por su productividad y claridad del trabajo, el 59.2% considera que la empresa a veces la empresa evalúa el desempeño de sus colaboradores por su productividad y claridad del trabajo, el 19.4% considera que la empresa casi siempre la empresa evalúa el desempeño de sus colaboradores por su productividad y claridad del trabajo, y finalmente el 7.1% considera que la empresa siempre la empresa evalúa el desempeño de sus colaboradores por su productividad y claridad del trabajo.

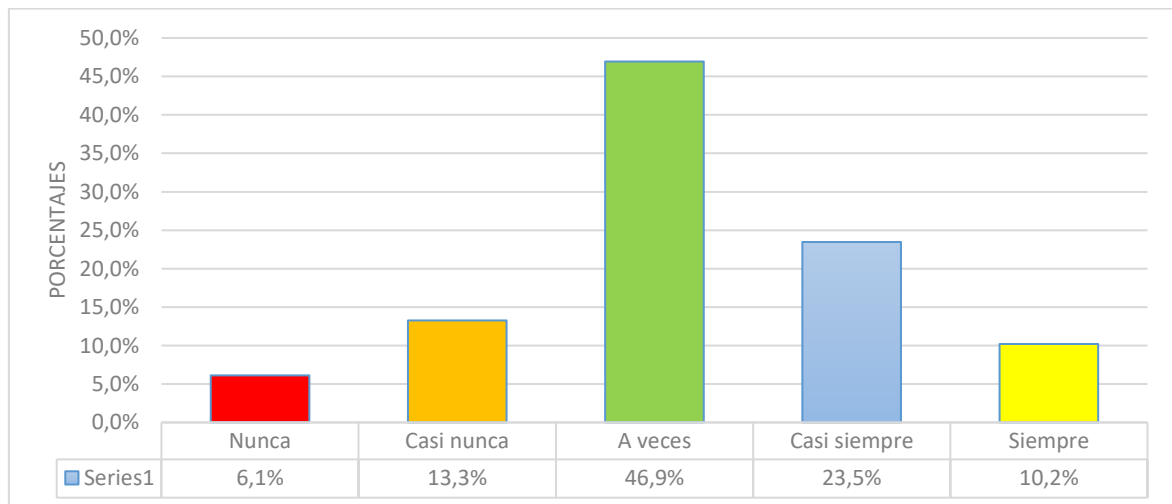
Tabla 22

La empresa hace conocer a sus colaboradores el resultado de su evaluación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	6	6.1%
	Casi nunca	13	13.3%
	A veces	46	46.9%
	Casi siempre	23	23.5%
	Siempre	10	10.2%
	Total	98	100%

Figura 22.

La empresa hace conocer a sus colaboradores el resultado de su evaluación



Nota. La figura muestra las cifras de opinión de los colaboradores sobre si empresa hace conocer a sus colaboradores el resultado de su evaluación. Del ítem número 4, se obtuvo que en la dimensión procesos para integrar personas, de la variable de GTH; el 6.1% considera que la empresa nunca hace conocer a sus colaboradores el resultado de su evaluación, el 13.3% considera que la empresa casi nunca hace conocer a sus colaboradores el resultado de su evaluación, el 46.9% considera que la empresa a veces hace conocer a sus colaboradores el resultado de su evaluación, el 23.5% considera que la empresa casi siempre hace conocer a sus colaboradores el resultado de su evaluación, y finalmente el 10.2%

considera que la empresa siempre hace conocer a sus colaboradores el resultado de su evaluación.

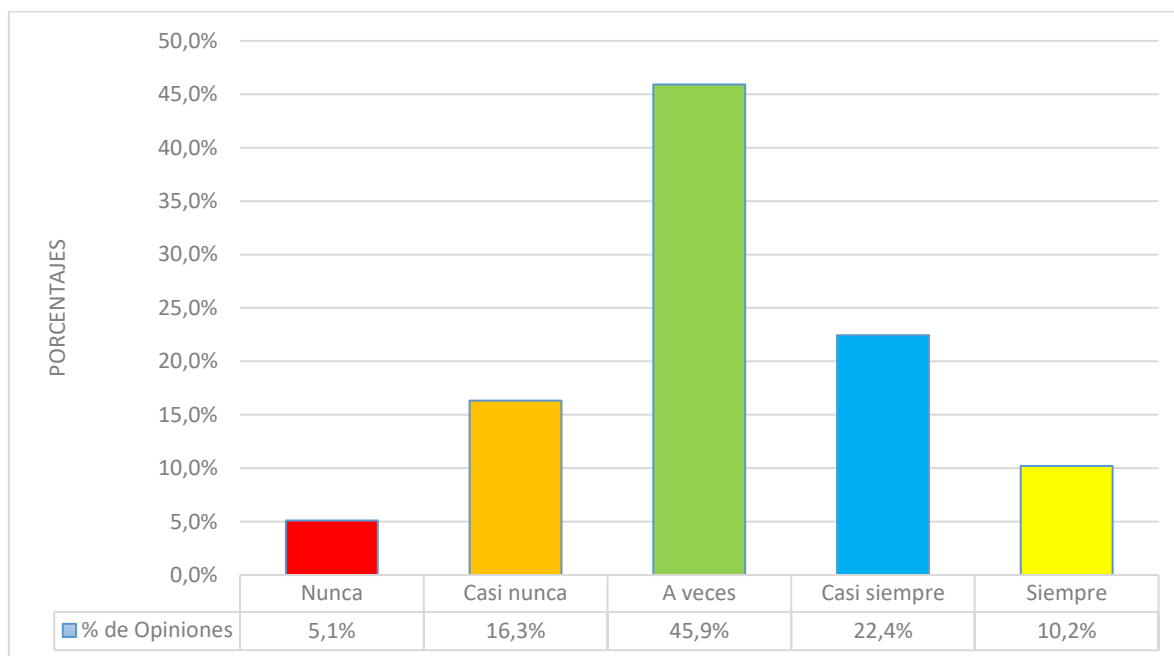
Tabla 23

La empresa cumple puntualmente con las remuneraciones personales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	5	5.1%
	Casi nunca	16	16.3%
	A veces	45	45.9%
	Casi siempre	22	22.4%
	Siempre	10	10.2%
	Total	98	100%

Figura 23.

La empresa cumple puntualmente con las remuneraciones personales



Nota. La figura muestra las cifras de opinión de los colaboradores sobre la difusión de vacantes por ocupar. Del ítem número 6, se obtuvo que en la dimensión procesos para integrar personas, de la variable de GTH; el 3.1% considera que la

empresa nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 11.2% considera que la empresa casi nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 59.2% considera que la empresa a veces difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 19.4% considera que la empresa casi siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, y finalmente el 7.1% considera que la empresa siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar.

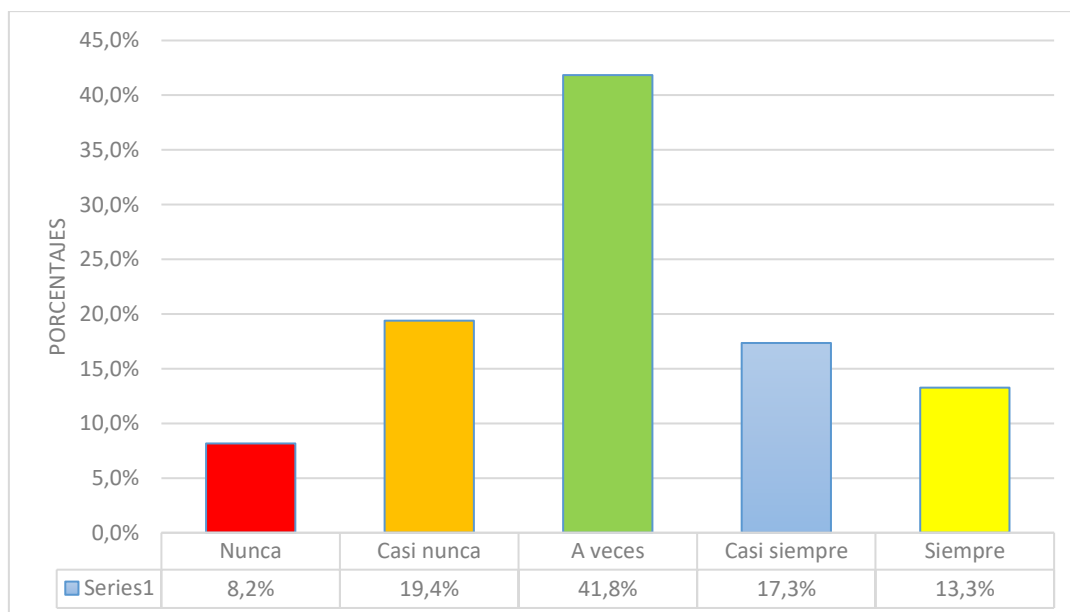
Tabla 24

La empresa cumple con dar vacaciones a su personal, según corresponda

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	8	8.2%
	Casi nunca	19	19.4%
	A veces	41	41.8%
	Casi siempre	17	17.3%
	Siempre	13	13.3%
	Total	98	100%

Figura 24.

La empresa cumple con dar vacaciones a su personal, según corresponda



Nota. La figura muestra las cifras de opinión de los colaboradores sobre las vacaciones a su personal, según corresponda. Del ítem número 6, se obtuvo que en la dimensión procesos para recompensar personas, de la variable de GTH; el 8.2% considera que la empresa nunca cumple con dar vacaciones a su personal, según corresponda, el 19.4% considera que la empresa casi nunca cumple con dar vacaciones a su personal, según corresponda, el 41.8% considera que la empresa a veces cumple con dar vacaciones a su personal, según corresponda, el 17.3% considera que la empresa casi siempre cumple con dar vacaciones a su personal, según corresponda, y finalmente el 13.3% considera que la empresa siempre cumple con dar vacaciones a su personal, según corresponda.

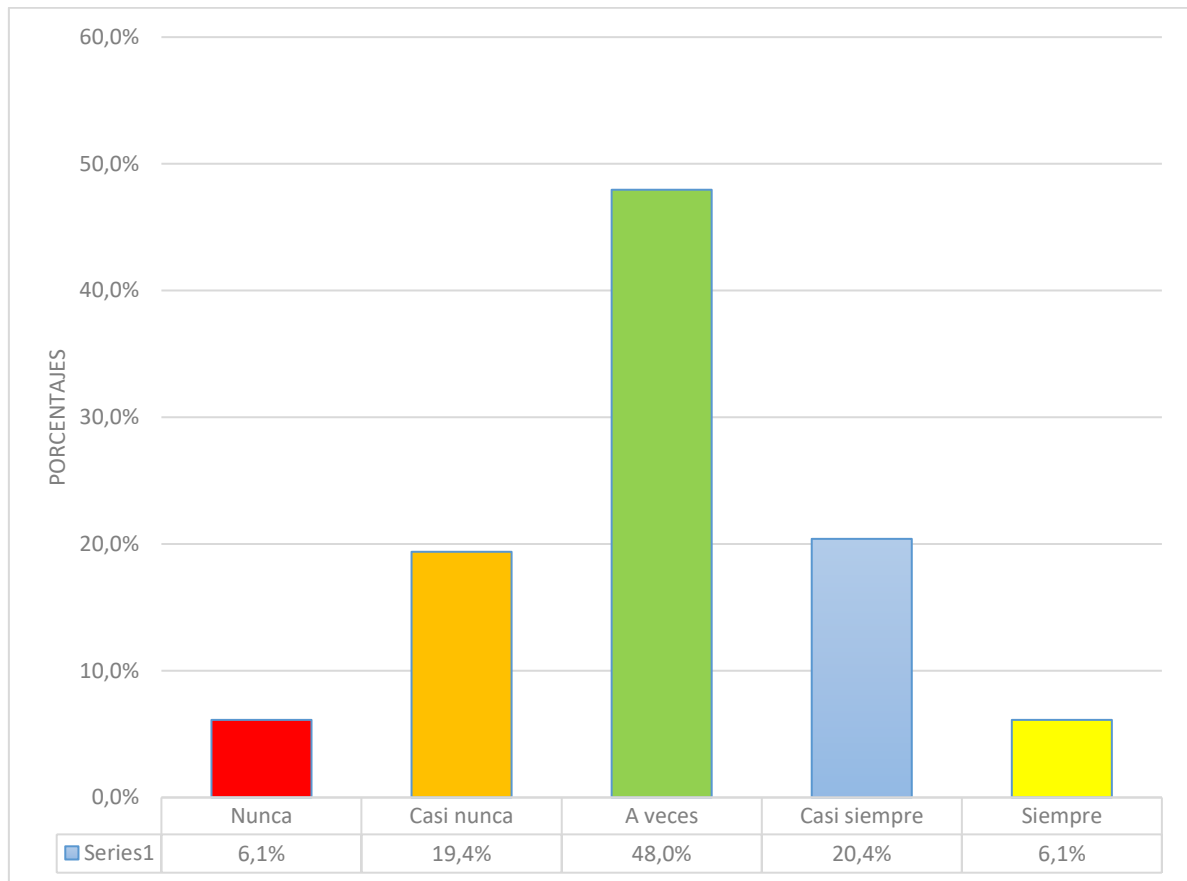
Tabla 25

La empresa estimula a sus colaboradores para mejorar el rendimiento y alcanzar sus objetivos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	6	6.1%
	Casi nunca	19	19.4%
	A veces	47	48.0%
	Casi siempre	20	20.4%
	Siempre	6	6.1%
	Total	98	100%

Figura 25

La empresa estimula a sus colaboradores para mejorar el rendimiento y alcanzar sus objetivos



Nota. La figura muestra las cifras de opinión de los colaboradores sobre la difusión de vacantes por ocupar. Del ítem número 7, se obtuvo que en la dimensión procesos para integrar personas, de la variable de GTH; el 6.1% considera que la empresa nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 19.4% considera que la empresa casi nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 48.0% considera que la empresa a veces difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 20.4% considera que la empresa casi siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, y finalmente el 6.1% considera que la empresa siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar

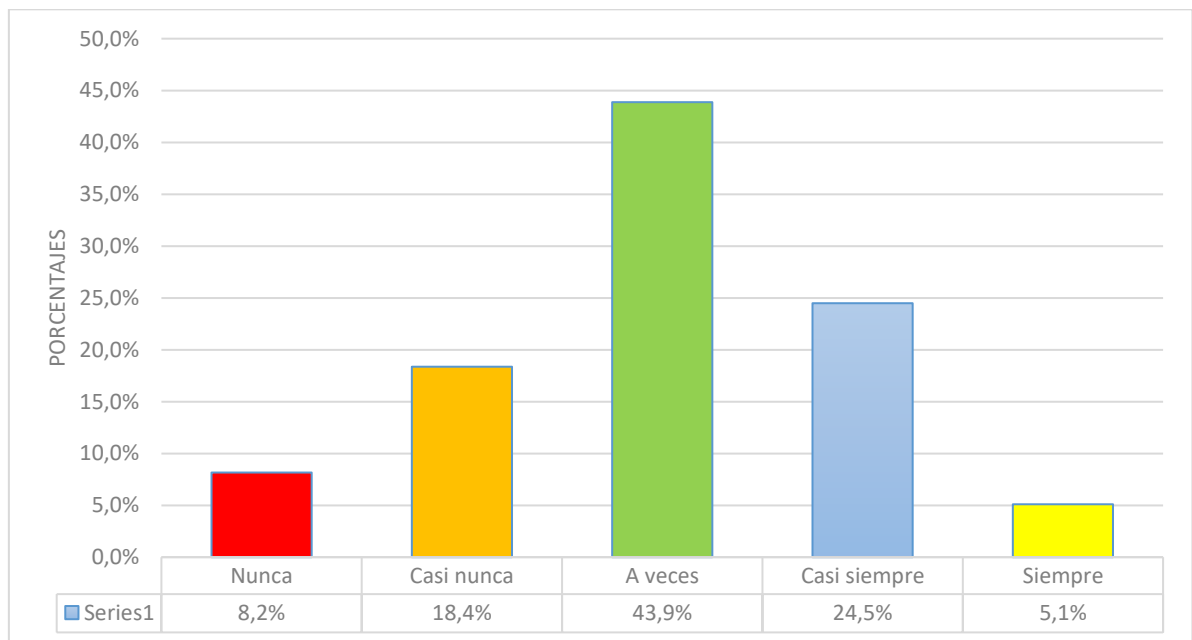
Tabla 26

La inducción que recibió al ingresar a la empresa, le sirvió para el puesto asignado

	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Nunca	8	8.2%
	Casi nunca	18	18.4%
	A veces	43	43.9%
	Casi siempre	24	24.5%
	Siempre	5	5.1%
	Total	98	100%

Figura 26

La inducción que recibió al ingresar a la empresa, le sirvió para el puesto asignado



Nota. La figura muestra las cifras de opinión de los colaboradores sobre la difusión de vacantes por ocupar. Del ítem número 8, se obtuvo que en la dimensión procesos para integrar personas, de la variable de GTH; el 8.2% considera que la

empresa nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 18.4% considera que la empresa casi nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 43.9% considera que la empresa a veces difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 24.5% considera que la empresa casi siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, y finalmente el 5.1% considera que la empresa siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar.

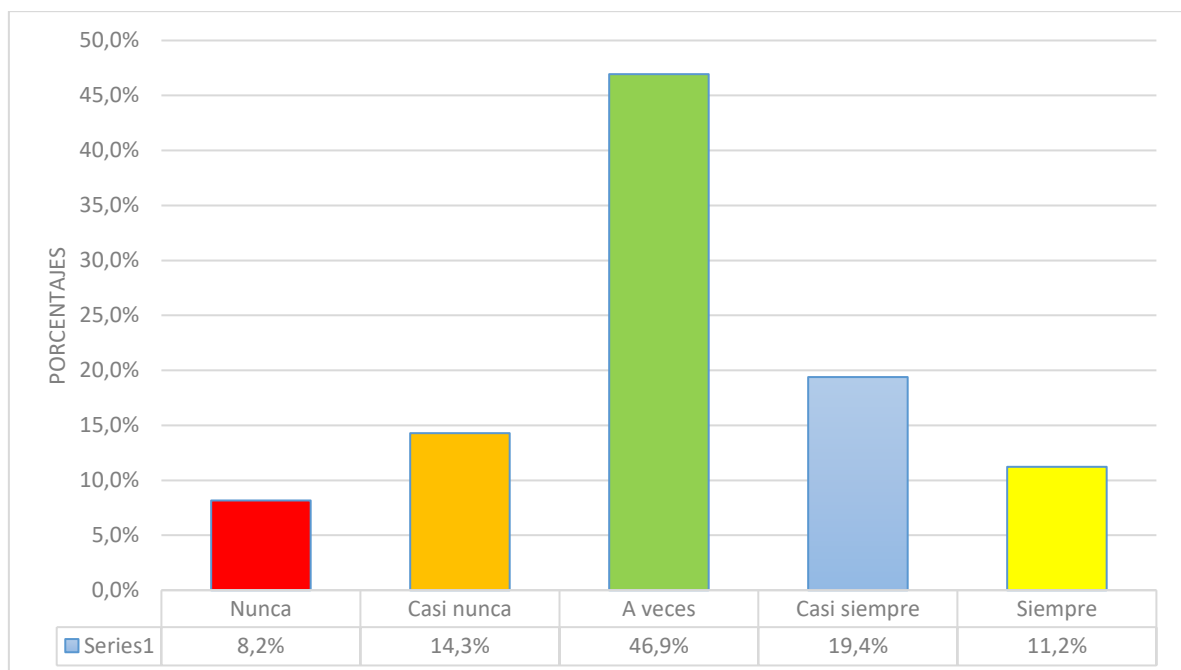
Tabla 27.

Ud. ha recibido capacitaciones concernientes a su puesto de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	8	8.2%
	Casi nunca	14	14.3%
	A veces	46	46.9%
	Casi siempre	19	19.4%
	Siempre	11	11.2%
	Total	98	100%

Figura 27

Ud. ha recibido capacitaciones concernientes a su puesto de trabajo



Nota. La figura muestra las cifras de opinión de los colaboradores sobre la difusión de vacantes por ocupar. Del ítem número 9, se obtuvo que en la dimensión procesos para integrar personas, de la variable de GTH; el 8.2% considera que la empresa **nunca** difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 14.3% considera que la empresa **casi nunca** difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 46.9% considera que la empresa **a veces** difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 19.4% considera que la empresa **casi siempre** difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, y finalmente el 11.2% considera que la empresa **siempre** difunde con anticipación sus vacantes por ocupar.

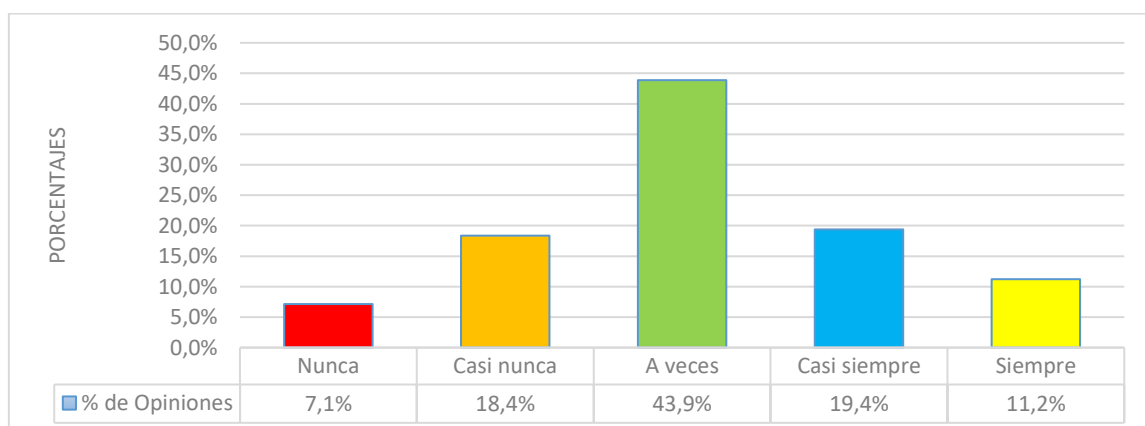
Tabla 28.

Las capacitaciones que le brinda la empresa le ayudan a mejorar en su puesto de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	7 7.1%
	Casi nunca	18 18.4%
	A veces	43 43.9%
	Casi siempre	19 19.4%
	Siempre	11 11.2%
	Total	98 100%

Figura 28

Las capacitaciones que le brinda la empresa le ayuda a mejorar en su puesto de trabajo



Nota. La figura muestra las cifras de opinión de los colaboradores sobre la difusión de vacantes por ocupar. Del ítem número 10, se obtuvo que en la dimensión procesos para integrar personas, de la variable de GTH; el 7.1% considera que la empresa nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 18.4% considera que la empresa casi nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 43.9% considera que la empresa a veces difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 19.4% considera que la empresa casi siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, y finalmente el 11.2% considera que la empresa siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar.

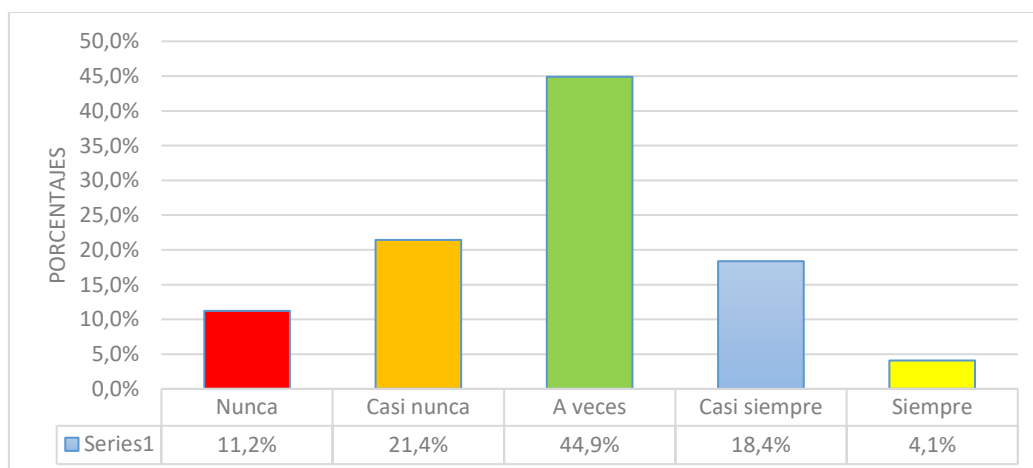
Tabla 29

En la empresa hay buena interrelación con sus compañeros de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	11	11.2%
	Casi nunca	21	21.4%
	A veces	44	44.9%
	Casi siempre	18	18.4%
	Siempre	4	4.1%
	Total	98	100%

Figura 29

En la empresa hay buena interrelación con sus compañeros de trabajo



Nota. La figura muestra las cifras de opinión de los colaboradores sobre la difusión de vacantes por ocupar. Del ítem número 11, se obtuvo que en la dimensión procesos para integrar personas, de la variable de GTH; el 11.2% considera que la empresa nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 21.4% considera que la empresa casi nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 44.9% considera que la empresa a veces difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 18.4% considera que la empresa casi siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, y finalmente el 4.1% considera que la empresa siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar.

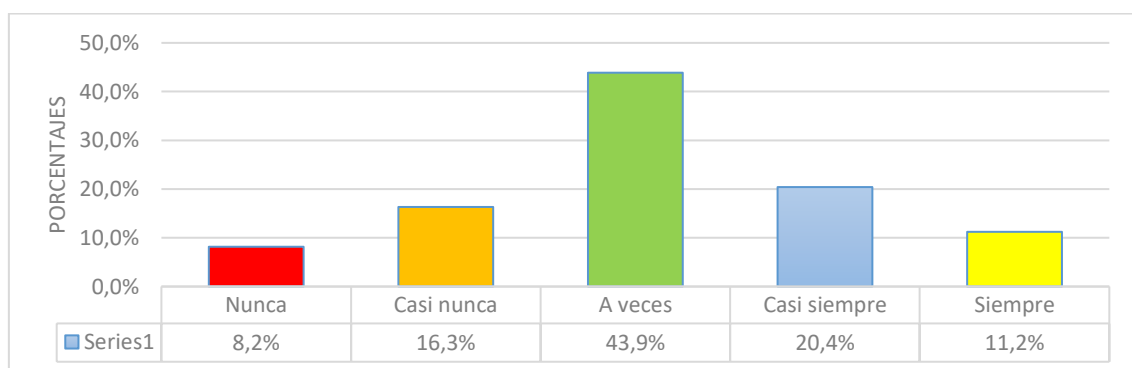
Tabla 30

La empresa sanciona o recompensa a sus colaboradores basándose en el reglamento

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	8	8.2%
Casi nunca	16	16.3%
A veces	43	43.9%
Casi siempre	20	20.4%
Siempre	11	11.2%
Total	98	100%

Figura 30

La empresa sanciona o recompensa a sus colaboradores basándose en el reglamento



Nota. La figura muestra las cifras de opinión de los colaboradores sobre la difusión de vacantes por ocupar. Del ítem número 12, se obtuvo que en la dimensión procesos para integrar personas, de la variable de GTH; el 8.2% considera que la empresa nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 16.3% considera que la empresa casi nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 43.9% considera que la empresa a veces difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 20.4% considera que la empresa casi siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, y finalmente el 11.2% considera que la empresa siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar.

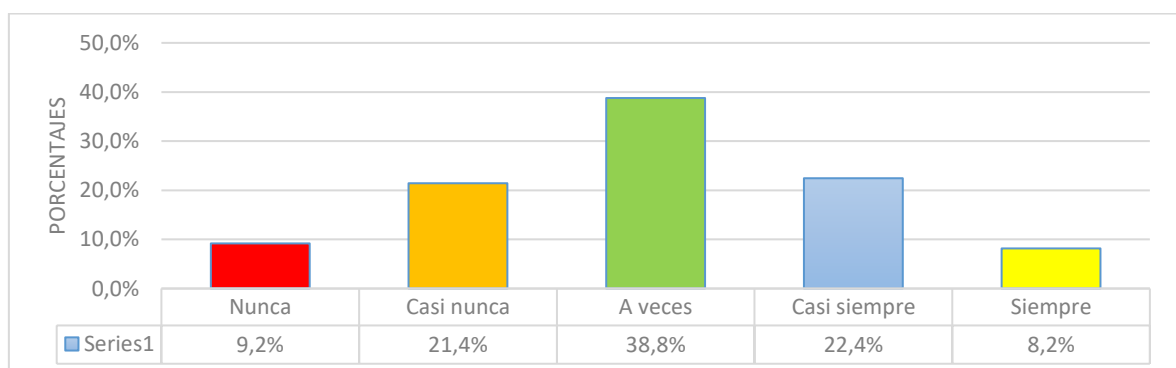
Tabla 31

Ud. considera que sus compañeros de trabajo son conscientes de las normas de disciplina de la empresa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	9	9.2%
	Casi nunca	21	21.4%
	A veces	38	38.8%
	Casi siempre	22	22.4%
	Siempre	8	8.2%
	Total	98	100%

Figura 31

Ud. considera que sus compañeros de trabajo son conscientes de las normas de disciplina de la empresa



Nota. La figura muestra las cifras de opinión de los colaboradores sobre la difusión de vacantes por ocupar. Del ítem número 13, se obtuvo que en la dimensión procesos para integrar personas, de la variable de GTH; el 9.2% considera que la empresa nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 21.4% considera que la empresa casi nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 38.8% considera que la empresa a veces difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 22.4% considera que la empresa casi siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, y finalmente el 8.2% considera que la empresa siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar.

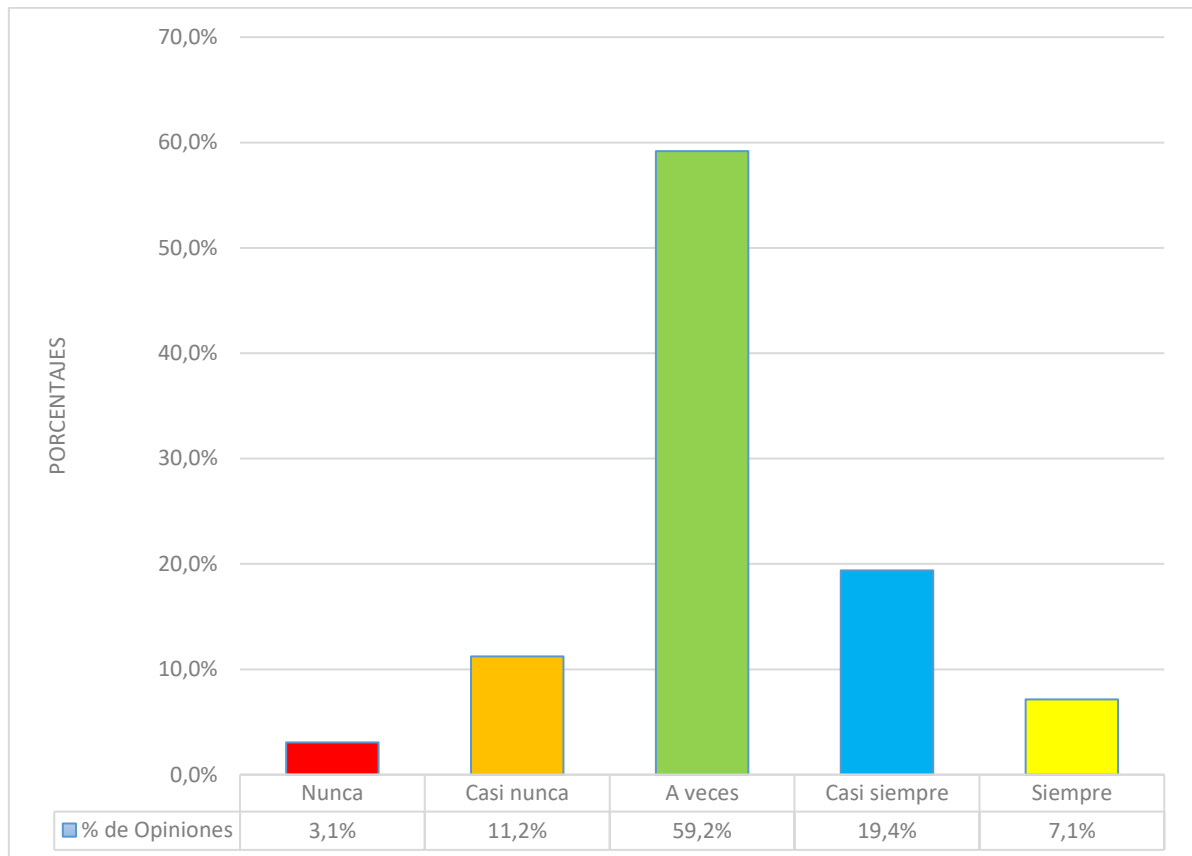
Tabla 32

La empresa hace conocer a sus colaboradores las normas de higiene y seguridad ocupacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	9	9.2%
	Casi nunca	15	15.3%
	A veces	41	41.8%
	Casi siempre	18	18.4%
	Siempre	15	15.3%
	Total	98	100%

Figura 32

La empresa hace conocer a sus colaboradores las normas de higiene y seguridad ocupacional



Nota. La figura muestra las cifras de opinión de los colaboradores sobre la difusión de vacantes por ocupar. Del ítem número 14, se obtuvo que en la dimensión procesos para integrar personas, de la variable de GTH; el 3.1% considera que la empresa nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 11.2% considera que la empresa casi nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 59.2% considera que la empresa a veces difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 19.4% considera que la empresa casi siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, y finalmente el 7.1% considera que la empresa siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar.

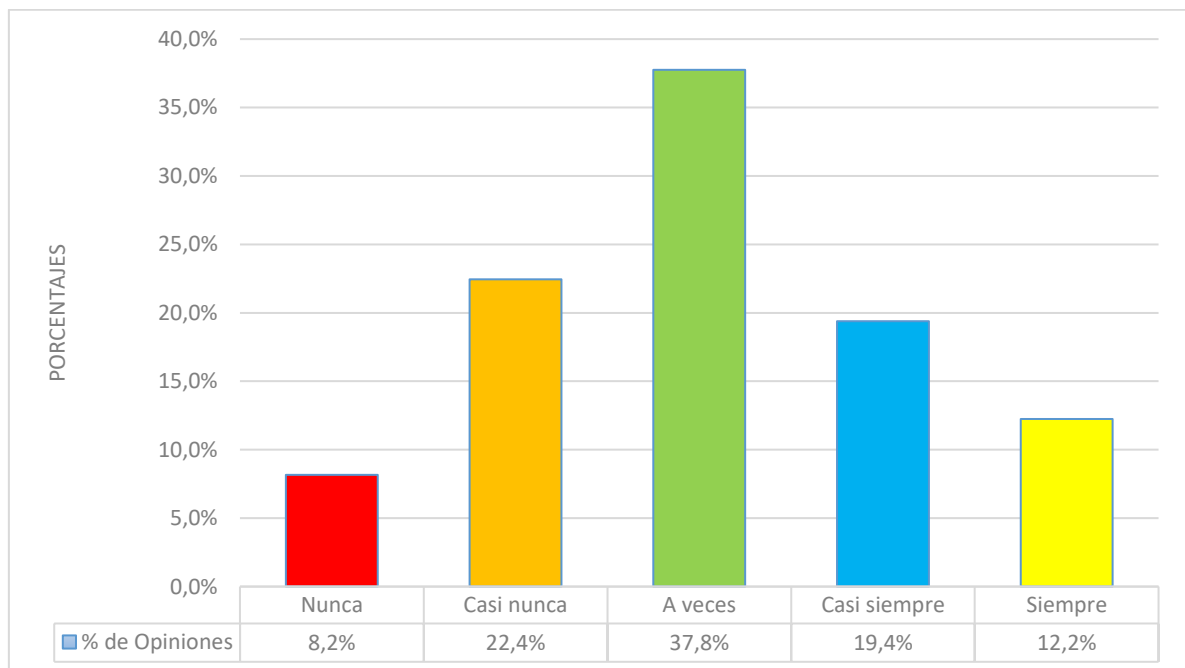
Tabla 33

La empresa dota a sus colaboradores del Equipo de protección personal

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	8	8.2%
	Casi nunca	22	22.4%
	A veces	37	37.8%
	Casi siempre	19	19.4%
	Siempre	12	12.2%
	Total	98	100%

Figura 33

La empresa dota a sus colaboradores del Equipo de protección personal



Nota. La figura muestra las cifras de opinión de los colaboradores sobre la difusión de vacantes por ocupar. Del ítem número 15, se obtuvo que en la dimensión procesos para integrar personas, de la variable de GTH; el 8.2% considera que la empresa nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 22.4% considera que la empresa casi nunca difunde con anticipación sus

vacantes por ocupar, el 37.8% considera que la empresa a veces difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 19.4% considera que la empresa casi siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, y finalmente el 12.2% considera que la empresa siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar.

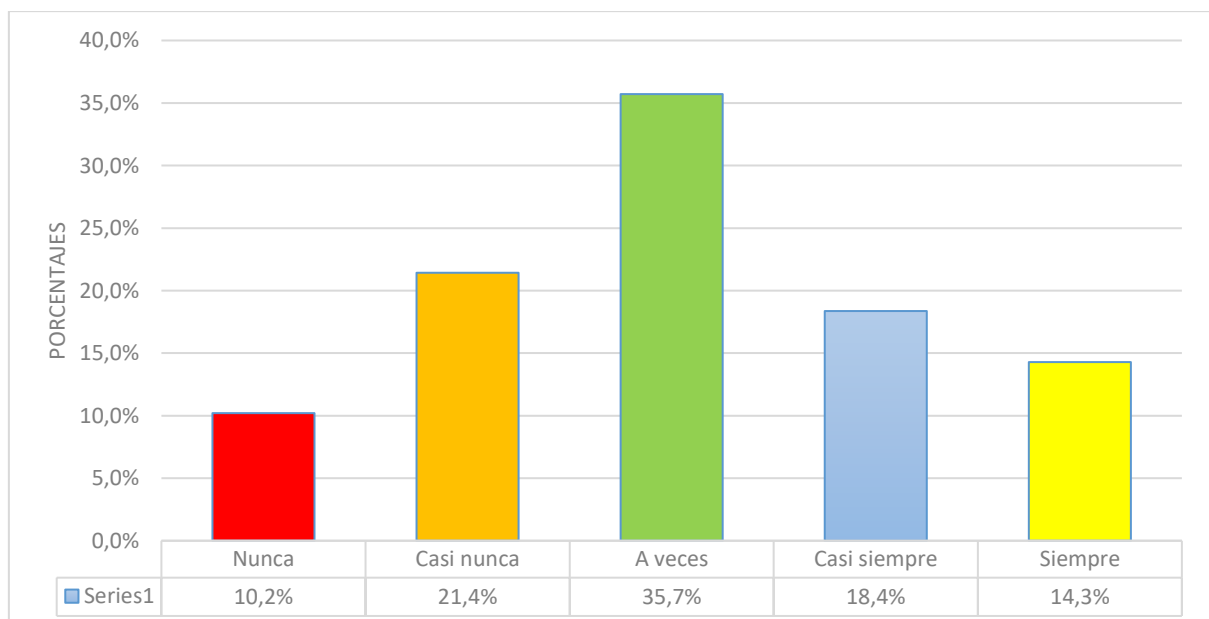
Tabla 34.

La empresa lleva un registro de los datos personales de sus colaboradores

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	10	10.2%
	Casi nunca	21	21.4%
	A veces	35	35.7%
	Casi siempre	18	18.4%
	Siempre	14	14.3%
	Total	98	100%

Figura 34

La empresa lleva un registro de los datos personales de sus colaboradores



Nota. La figura muestra las cifras de opinión de los colaboradores sobre la difusión de vacantes por ocupar. Del ítem número 16, se obtuvo que en la dimensión procesos para integrar personas, de la variable de GTH; el 10.2% considera que la empresa nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 21.4% considera que la empresa casi nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 35.7% considera que la empresa a veces difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 18.4% considera que la empresa casi siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, y finalmente el 14.3% considera que la empresa siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar.

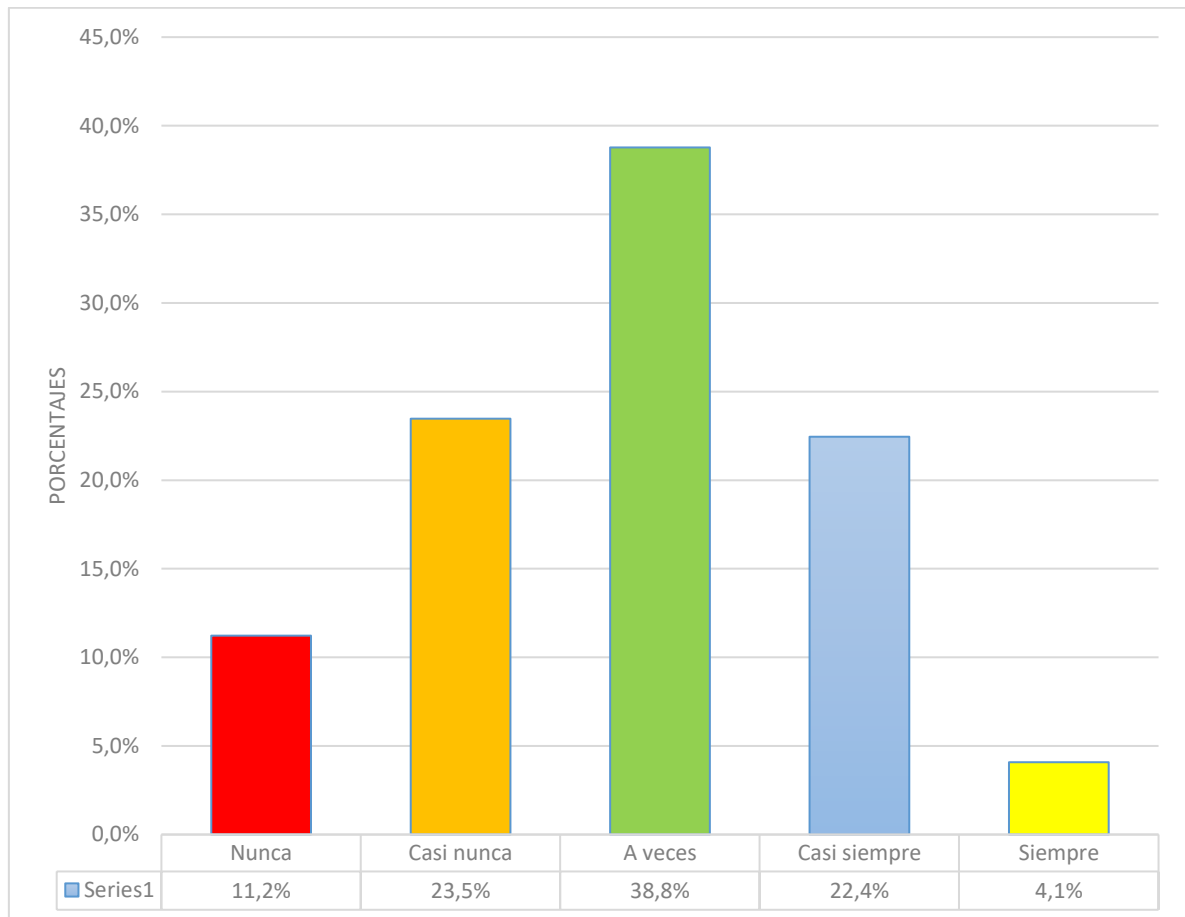
Tabla 35

La empresa, utiliza la base de datos para casos de rotación de su personal en puestos de mayor jerarquía

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	11	11.2%
	Casi nunca	23	23.5%
	A veces	38	38.8%
	Casi siempre	22	22.4%
	Siempre	4	4.1%
	Total	98	100%

Figura 35

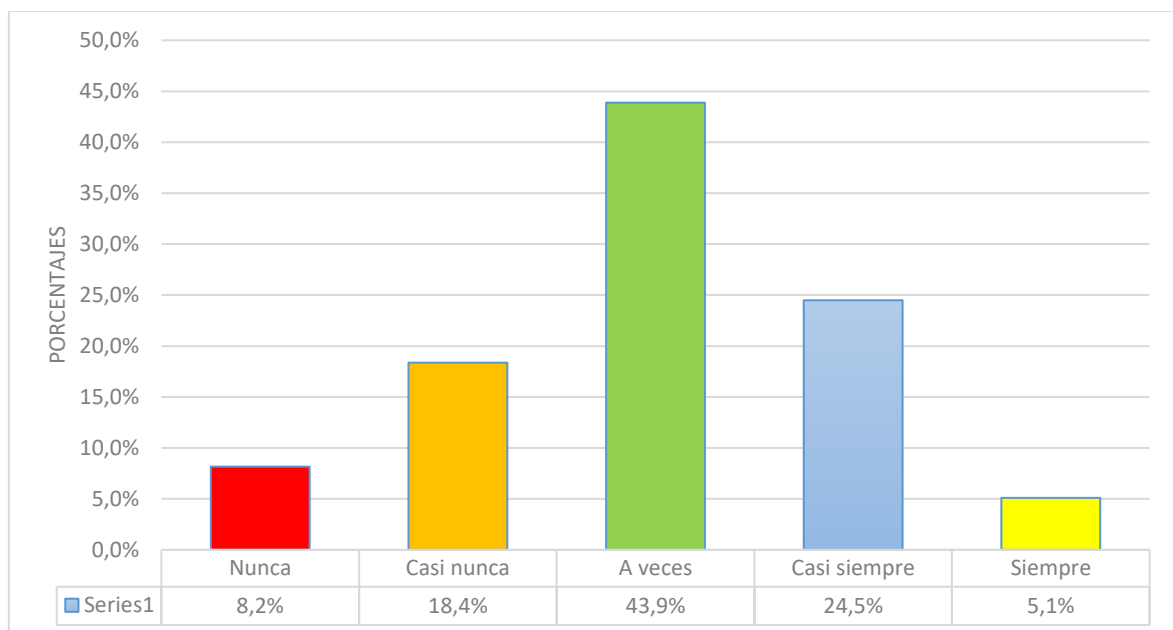
La empresa, utiliza la base de datos para casos de rotación de su personal en puestos de mayor jerarquía



Nota. La figura muestra las cifras de opinión de los colaboradores sobre la difusión de vacantes por ocupar. Del ítem número 17, se obtuvo que en la dimensión procesos para integrar personas, de la variable de GTH; el 11.2% considera que la empresa nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 23.5% considera que la empresa casi nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 38.8% considera que la empresa a veces difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 22.4% considera que la empresa casi siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, y finalmente el 4.1% considera que la empresa siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar.

Tabla 36*En la empresa, toman decisiones en base a un planeamiento y coordinación*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	8	8.2%
	Casi nunca	18	18.4%
	A veces	43	43.9%
	Casi siempre	24	24.5%
	Siempre	5	5.1%
	Total	98	100%

Figura 36*En la empresa, toman decisiones en base a un planeamiento y coordinación*

Nota. La figura muestra las cifras de opinión de los colaboradores sobre la difusión de vacantes por ocupar. Del ítem número 18, se obtuvo que en la dimensión procesos para integrar personas, de la variable de GTH; el 8.2% considera que la empresa nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar,

el 18.4% considera que la empresa casi nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 43.9% considera que la empresa a veces difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 24.5% considera que la empresa casi siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, y finalmente el 5.1% considera que la empresa siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar.

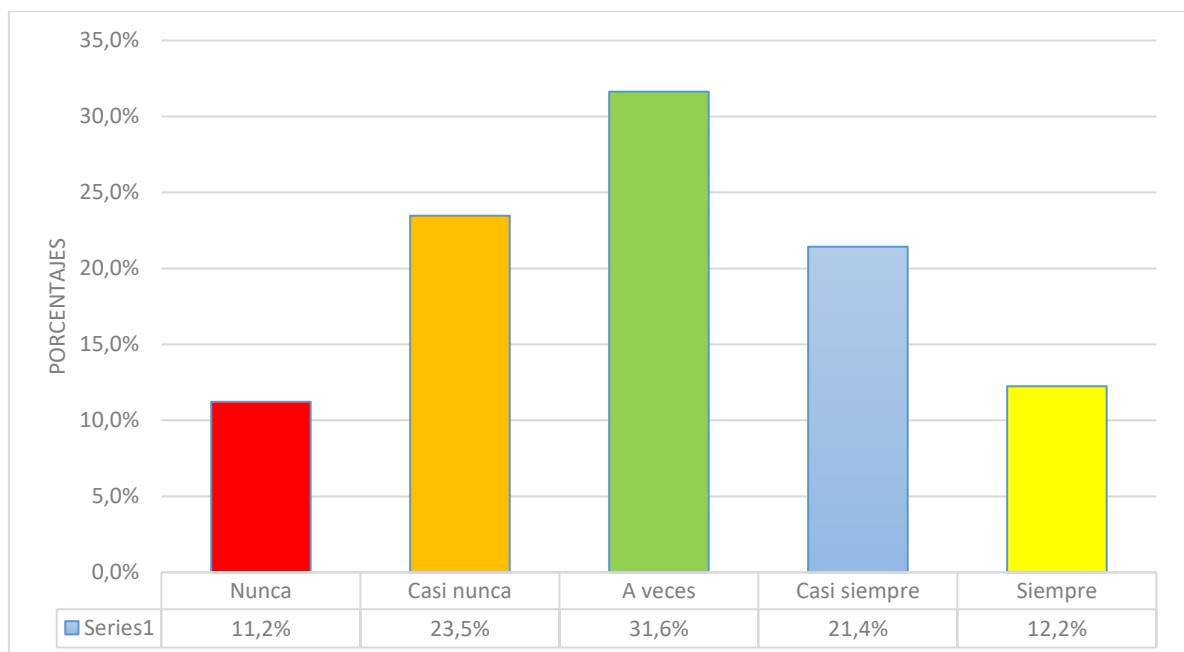
Tabla 37

El sistema de control de asistencias se realiza mediante un marcador digital

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	11	11.2%
	Casi nunca	23	23.5%
	A veces	31	31.6%
	Casi siempre	21	21.4%
	Siempre	12	12.2%
	Total	98	100%

Figura 37

El sistema de control de asistencias se realiza mediante un marcador digital



Nota. La figura muestra las cifras de opinión de los colaboradores sobre la difusión de vacantes por ocupar. Del ítem número 19, se obtuvo que en la dimensión procesos para integrar personas, de la variable de GTH; el 11.2% considera que la empresa nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 23.5% considera que la empresa casi nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 31.6% considera que la empresa a veces difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 21.4% considera que la empresa casi siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, y finalmente el 12.2% considera que la empresa siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar.

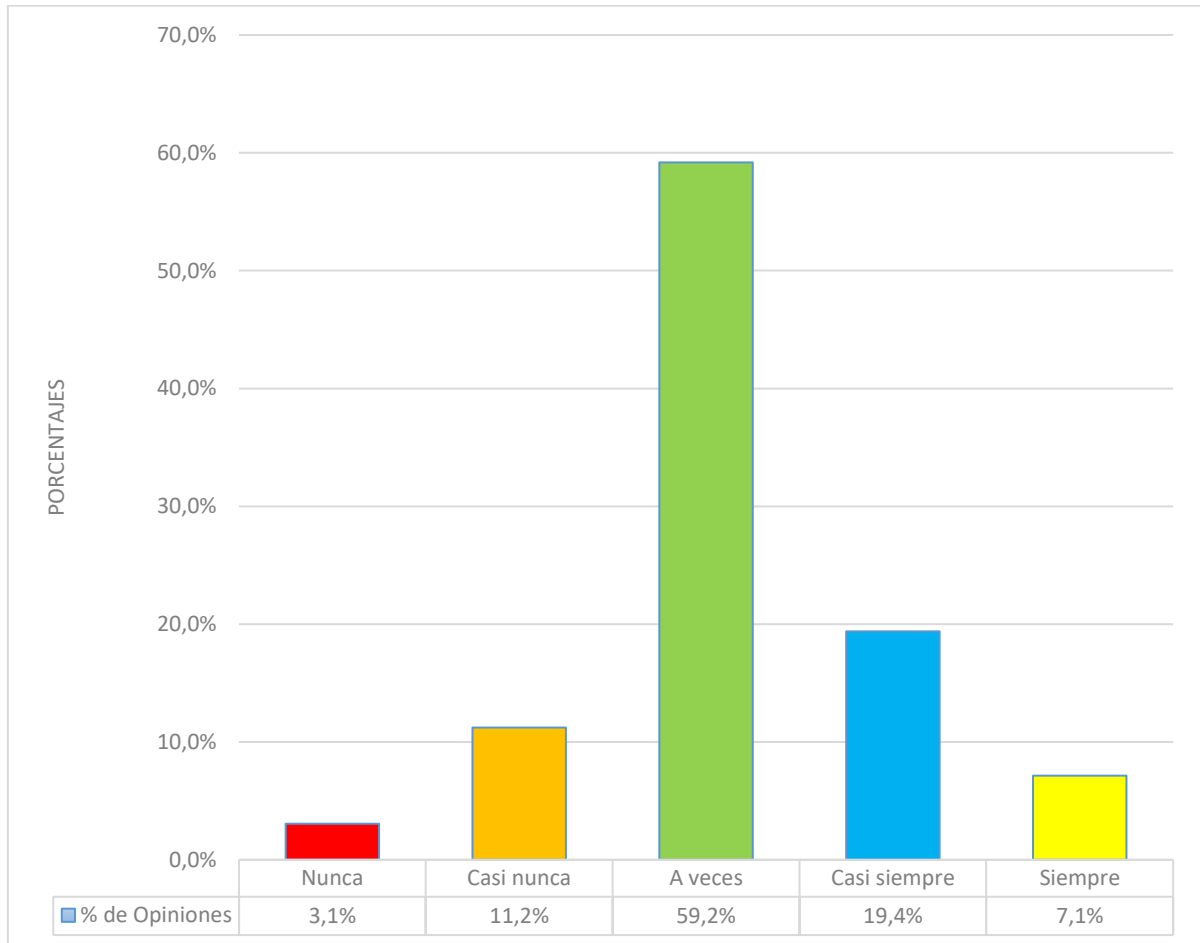
Tabla 38

La empresa difunde con anticipación sus vacantes por ocupar

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	3	3.1%
	Casi nunca	11	11.2%
	A veces	58	59.2%
	Casi siempre	19	19.4%
	Siempre	7	7.1%
	Total	98	100%

Figura 38

La empresa difunde con anticipación sus vacantes por ocupar



Nota. La figura muestra las cifras de opinión de los colaboradores sobre la difusión de vacantes por ocupar. Del ítem número 20, se obtuvo que en la dimensión procesos para integrar personas, de la variable de GTH; el 3.1% considera que la empresa nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 11.2% considera que la empresa casi nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 59.2% considera que la empresa a veces difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 19.4% considera que la empresa casi siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, y finalmente el 7.1% considera que la empresa siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar.

3.1.2.4. Rotación de Personal

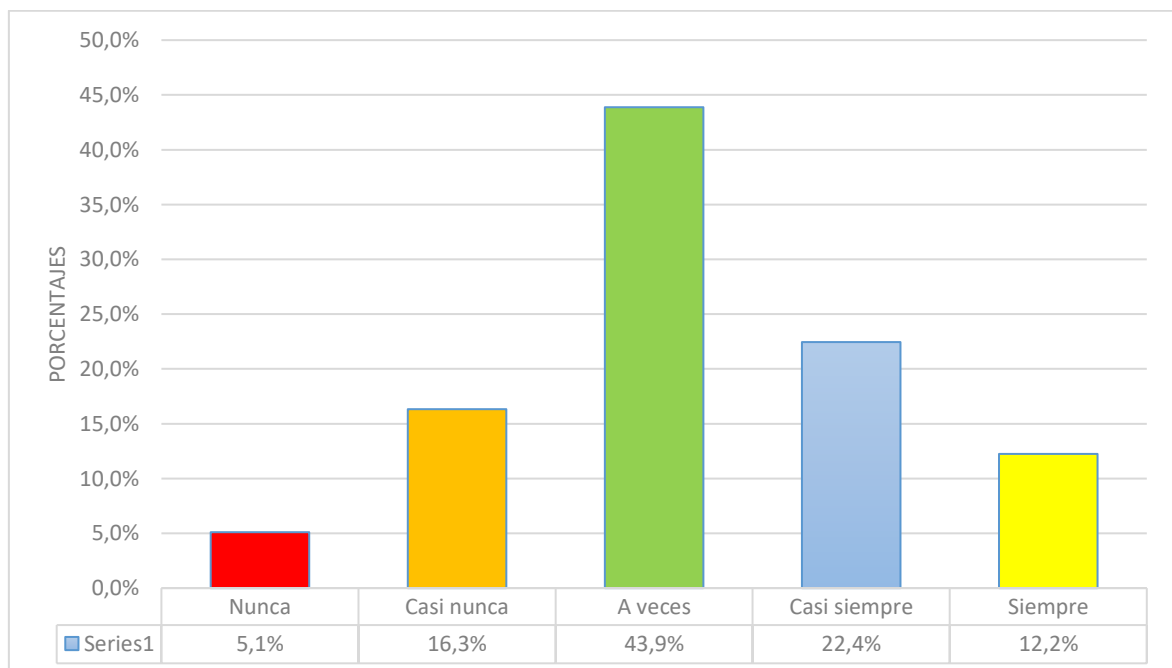
Tabla 39

La empresa cumple con realizar una entrevista a los candidatos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	5	5.1%
	Casi nunca	16	16.3%
	A veces	43	43.9%
	Casi siempre	22	22.4%
	Siempre	12	12.2%
	Total	98	100%

Figura 39

La empresa cumple con realizar una entrevista a los candidatos



Nota. La figura muestra las cifras de opinión de los colaboradores sobre la difusión de vacantes por ocupar. Del ítem número 21, se obtuvo que en la dimensión procesos para integrar personas, de la variable de DL; el 5.1% considera que la empresa nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 16.3% considera que la empresa casi nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 43.9% considera que la empresa a veces difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 22.4% considera que la empresa casi siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, y finalmente el 12.2% considera que la empresa siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar.

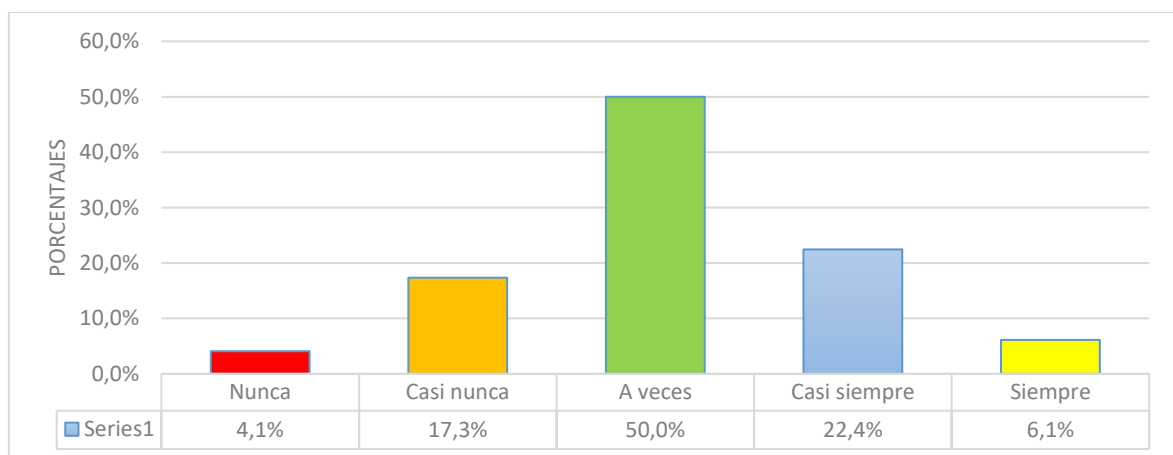
Tabla 40

Las personas son asignadas a su puesto según su capacidad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	4	4.1%
	Casi nunca	17	17.3%
	A veces	49	50.0%
	Casi siempre	22	22.4%
	Siempre	6	6.1%
	Total	98	100%

Figura 40

Las personas son asignadas a su puesto según su capacidad



Nota. La figura muestra las cifras de opinión de los colaboradores sobre la difusión de vacantes por ocupar. Del ítem número 22, se obtuvo que en la dimensión procesos para integrar personas, de la variable de DL; el 4.1% considera que la empresa **nunca** difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 17.3% considera que la empresa **casi nunca** difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 50.0% considera que la empresa **a veces** difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 22.4% considera que la empresa **casi siempre** difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, y finalmente el 6.1% considera que la empresa **siempre** difunde con anticipación sus vacantes por ocupar

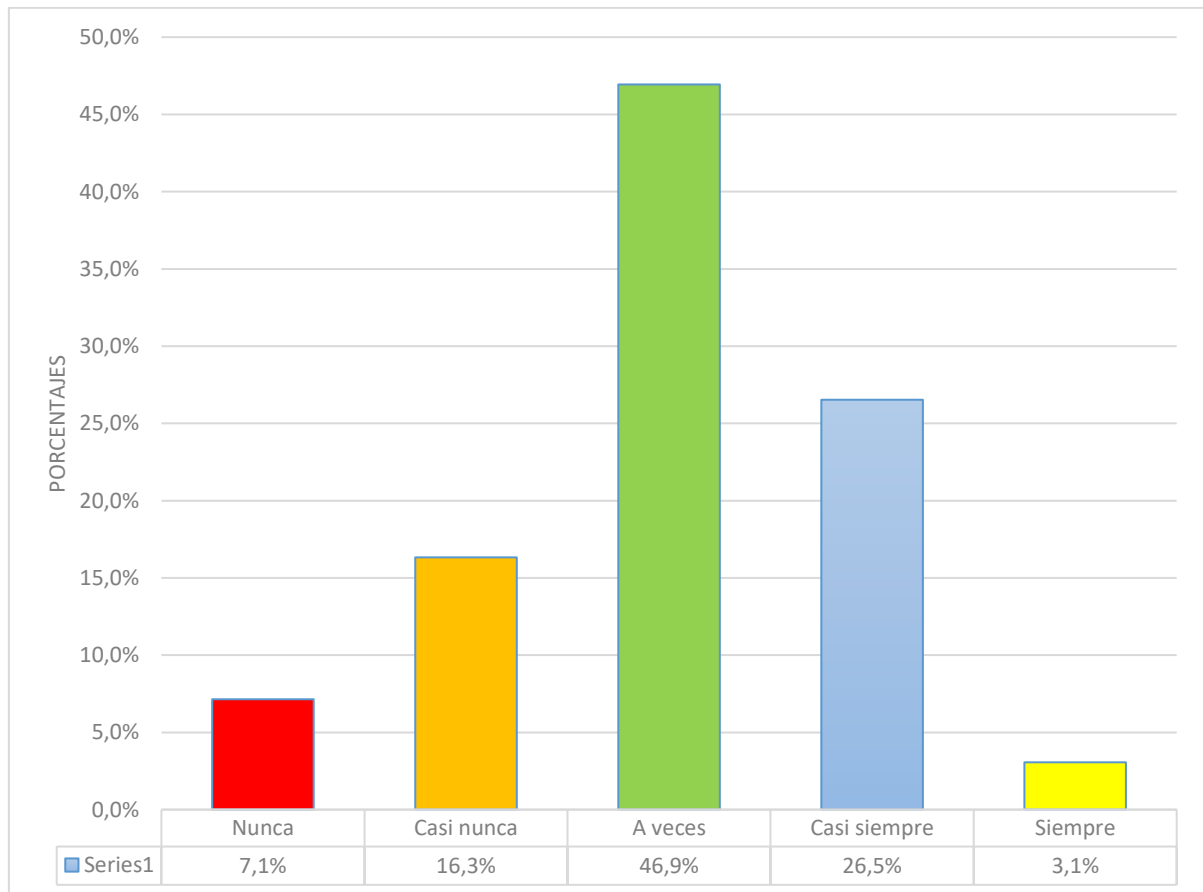
Tabla 41

La empresa evalúa el desempeño de sus colaboradores por su productividad y claridad del trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	7	7.1%
	Casi nunca	16	16.3%
	A veces	46	46.9%
	Casi siempre	26	26.5%
	Siempre	3	3.1%
	Total	98	100%

Figura 41

La empresa evalúa el desempeño de sus colaboradores por su productividad y claridad del trabajo



Nota. La figura muestra las cifras de opinión de los colaboradores sobre la difusión de vacantes por ocupar. Del ítem número 23, se obtuvo que en la dimensión procesos para integrar personas, de la variable de DL; el 7.1% considera que la empresa nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 16.3% considera que la empresa casi nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 46.9% considera que la empresa a veces difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 26.5% considera que la empresa casi siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, y finalmente el 3.1% considera que la empresa siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar.

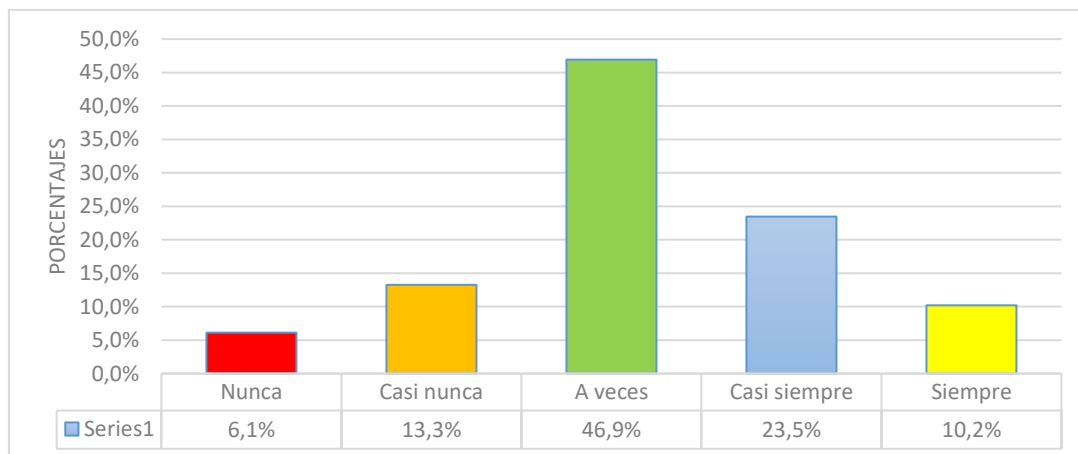
Tabla 42

La empresa hace conocer a sus colaboradores el resultado de su evaluación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	6	6.1%
	Casi nunca	13	13.3%
	A veces	46	46.9%
	Casi siempre	23	23.5%
	Siempre	10	10.2%
	Total	98	100%

Figura 42

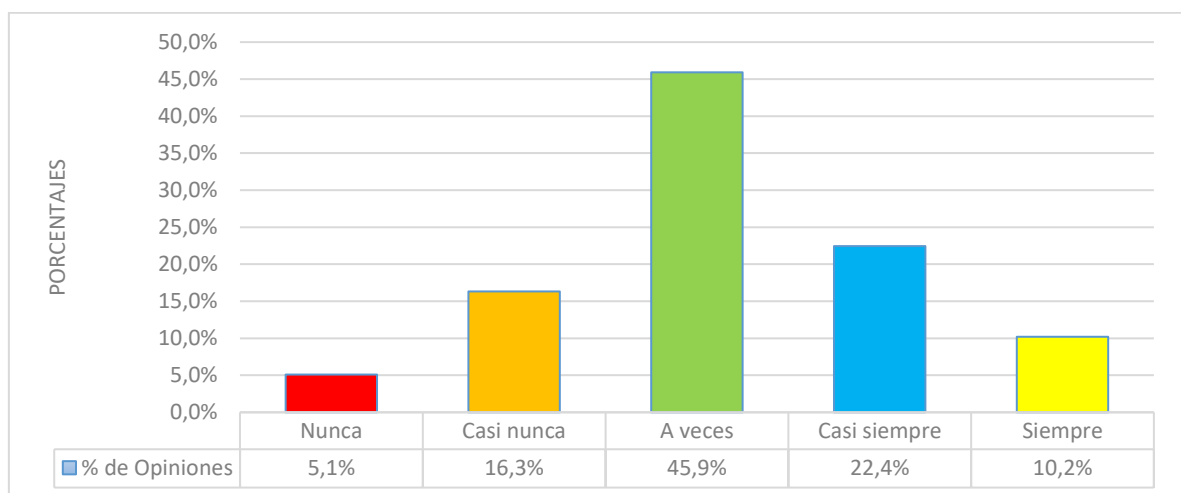
La empresa hace conocer a sus colaboradores el resultado de su evaluación



Nota. La figura muestra las cifras de opinión de los colaboradores sobre la difusión de vacantes por ocupar. Del ítem número 24, se obtuvo que en la dimensión procesos para integrar personas, de la variable de DL; el 6.1% considera que la empresa nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 13.3% considera que la empresa casi nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 46.9% considera que la empresa a veces difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 23.5% considera que la empresa casi siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, y finalmente el 10.2% considera que la empresa siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar.

Tabla 43*La empresa cumple puntualmente con las remuneraciones personales*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	5	5.1%
	Casi nunca	16	16.3%
	A veces	45	45.9%
	Casi siempre	22	22.4%
	Siempre	10	10.2%
	Total	98	100%

Figura 43*La empresa cumple puntualmente con las remuneraciones personales*

Nota. La figura muestra las cifras de opinión de los colaboradores sobre la difusión de vacantes por ocupar. Del ítem número 25, se obtuvo que en la dimensión procesos para integrar personas, de la variable de DL; el 5.1% considera que la empresa nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 16.3% considera que la empresa casi nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 45.9% considera que la empresa a veces difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 22.4% considera que la empresa casi siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, y finalmente el 10.2% considera que la

empresa siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar

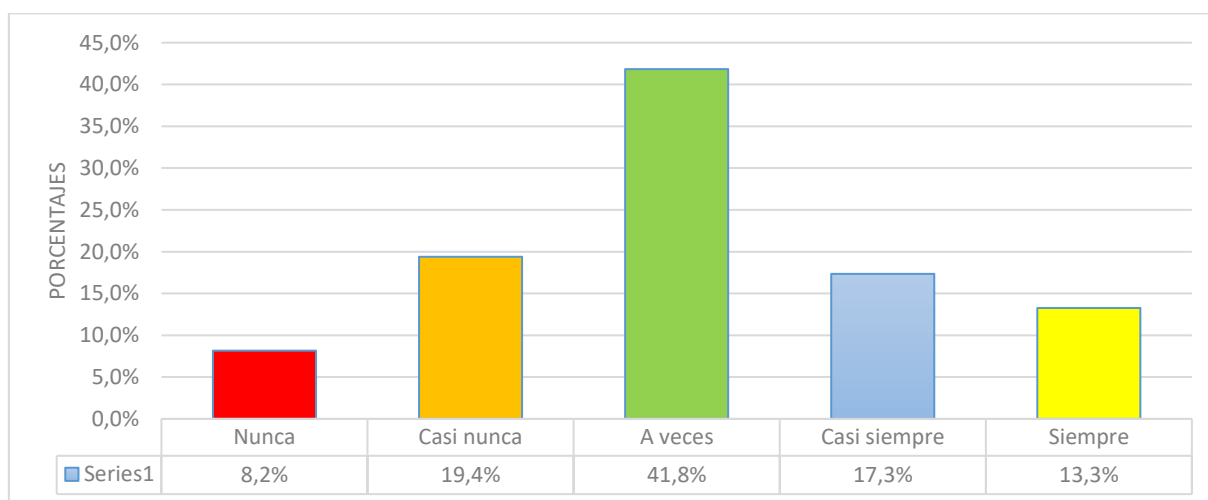
Tabla 44

La empresa cumple con dar vacaciones a su personal, según corresponda

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	8	8.2%
	Casi nunca	19	19.4%
	A veces	41	41.8%
	Casi siempre	17	17.3%
	Siempre	13	13.3%
	Total	98	100%

Figura 44

La empresa cumple con dar vacaciones a su personal, según corresponda



Nota. La figura muestra las cifras de opinión de los colaboradores sobre la difusión de vacantes por ocupar. Del ítem número 26, se obtuvo que en la dimensión procesos para integrar personas, de la variable de DL; el 8.2% considera que la empresa nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 19.4% considera que la empresa casi nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 41.8% considera que la empresa a veces difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 17.3% considera que la empresa casi siempre difunde con

anticipación sus vacantes por ocupar, y finalmente el 13.3% considera que la empresa siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar.

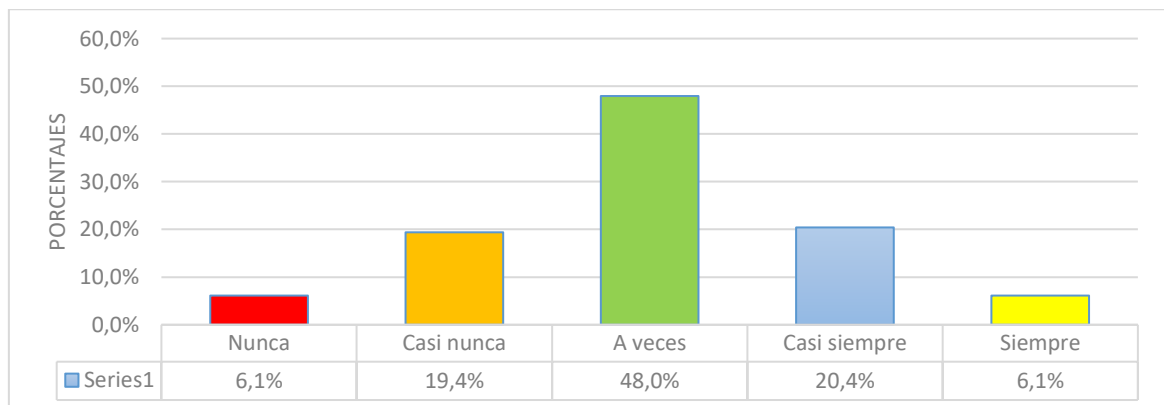
Tabla 45

La empresa estimula a sus colaboradores para mejorar el rendimiento y alcanzar sus objetivos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	6	6.1%
	Casi nunca	19	19.4%
	A veces	47	48.0%
	Casi siempre	20	20.4%
	Siempre	6	6.1%
	Total	98	100%

Figura 45

La empresa estimula a sus colaboradores para mejorar el rendimiento y alcanzar sus objetivos



Nota. La figura muestra las cifras de opinión de los colaboradores sobre la difusión de vacantes por ocupar. Del ítem número 27, se obtuvo que en la dimensión procesos para integrar personas, de la variable de DL; el 6.1% considera que la empresa nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 19.4% considera que la empresa casi nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 48.0% considera que la empresa a veces difunde con anticipación sus

vacantes por ocupar, el 20.4% considera que la empresa casi siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, y finalmente el 6.1% considera que la empresa siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar.

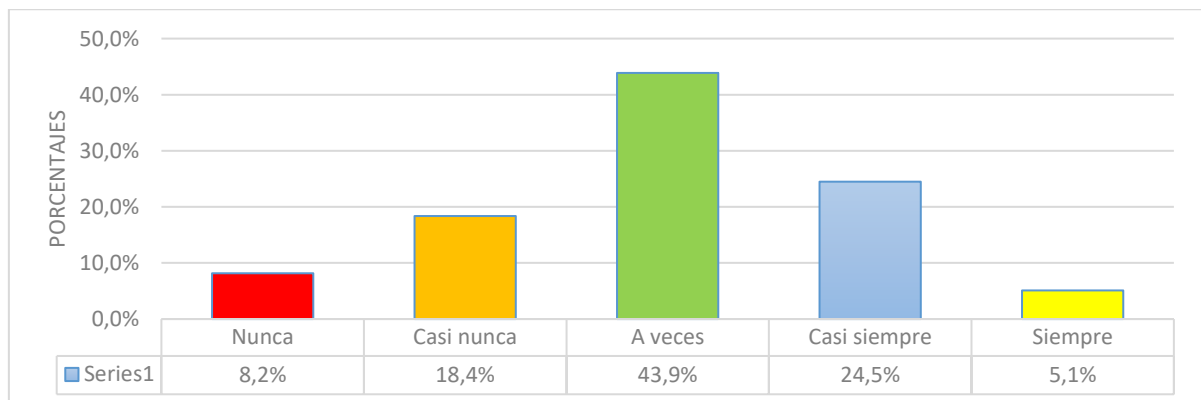
Tabla 46

La inducción que recibió al ingresar a la empresa, le sirvió para el puesto asignado

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	8	8.2%
	Casi nunca	18	18.4%
	A veces	43	43.9%
	Casi siempre	24	24.5%
	Siempre	5	5.1%
	Total	98	100%

Figura 46

La inducción que recibió al ingresar a la empresa, le sirvió para el puesto asignado



Nota. La figura muestra las cifras de opinión de los colaboradores sobre la difusión de vacantes por ocupar. Del ítem número 28, se obtuvo que en la dimensión procesos para integrar personas, de la variable de DL; el 8.2% considera que la empresa nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 18.4% considera que la empresa casi nunca difunde con anticipación sus vacantes por

ocupar, el 43.9% considera que la empresa a veces difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 24.5% considera que la empresa casi siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, y finalmente el 5.1% considera que la empresa siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar.

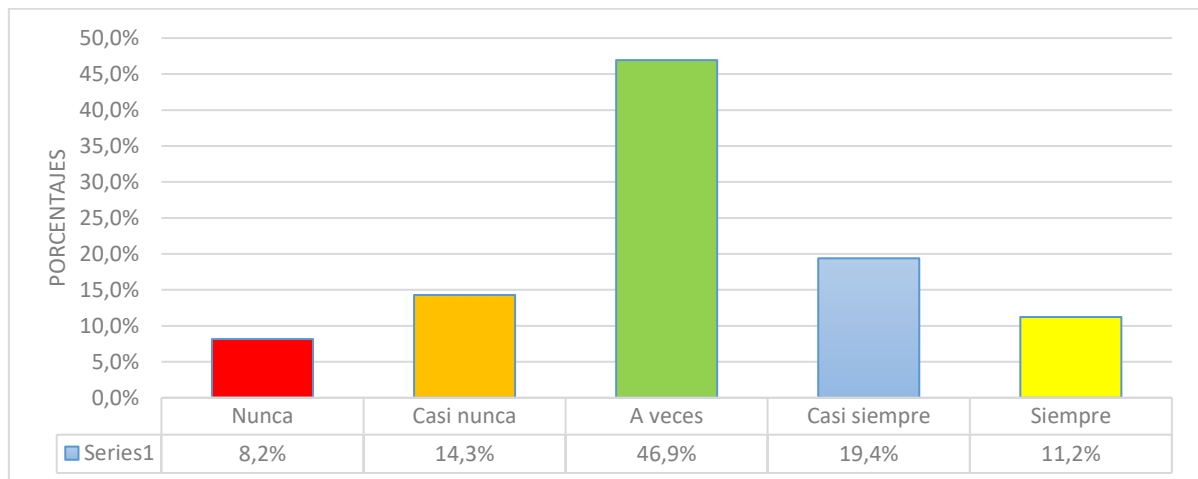
Tabla 47

Ud. ha recibido capacitaciones concernientes a su puesto de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	8	8.2%
	Casi nunca	14	14.3%
	A veces	46	46.9%
	Casi siempre	19	19.4%
	Siempre	11	11.2%
	Total	98	100%

Figura 47

Ud. ha recibido capacitaciones concernientes a su puesto de trabajo



Nota. La figura muestra las cifras de opinión de los colaboradores sobre la difusión de vacantes por ocupar. Del ítem número 29, se obtuvo que en la dimensión procesos para integrar personas, de la variable de DL; el 8.2% considera que la empresa nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 14.3%

considera que la empresa casi nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 46.9% considera que la empresa a veces difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 19.4% considera que la empresa casi siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, y finalmente el 11.2% considera que la empresa siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar.

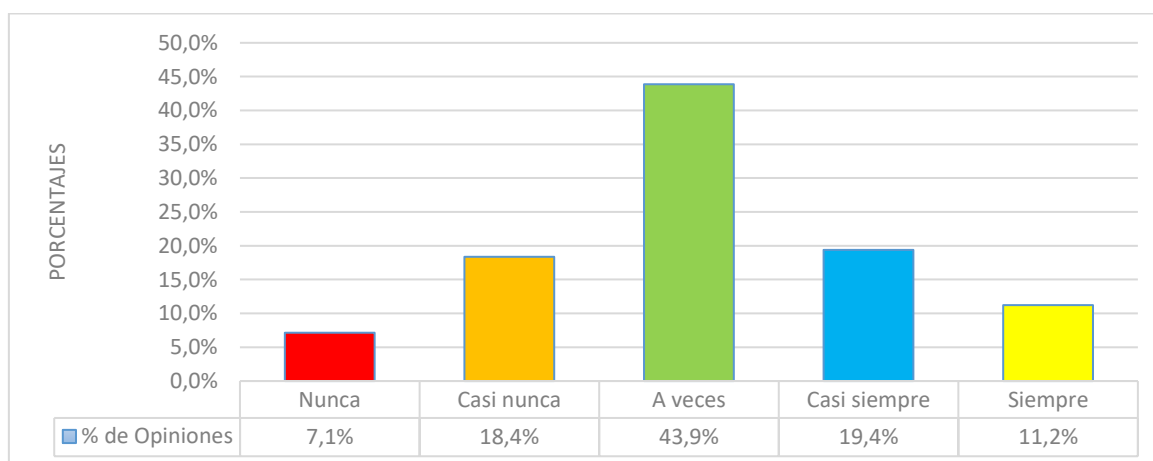
Tabla 48

Las capacitaciones que le brinda la empresa le ayudan a mejorar en su puesto de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	7	7.1%
	Casi nunca	18	18.4%
	A veces	43	43.9%
	Casi siempre	19	19.4%
	Siempre	11	11.2%
	Total	98	100%

Figura 48

Las capacitaciones que le brinda la empresa le ayuda a mejorar en su puesto de trabajo



Nota. La figura muestra las cifras de opinión de los colaboradores sobre la difusión de vacantes por ocupar. Del ítem número 30, se obtuvo que en la

dimensión procesos para integrar personas, de la variable de GTH; el 7.1% considera que la empresa nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 18.4% considera que la empresa casi nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 43.9% considera que la empresa a veces difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 19.4% considera que la empresa casi siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, y finalmente el 11.2% considera que la empresa siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar.

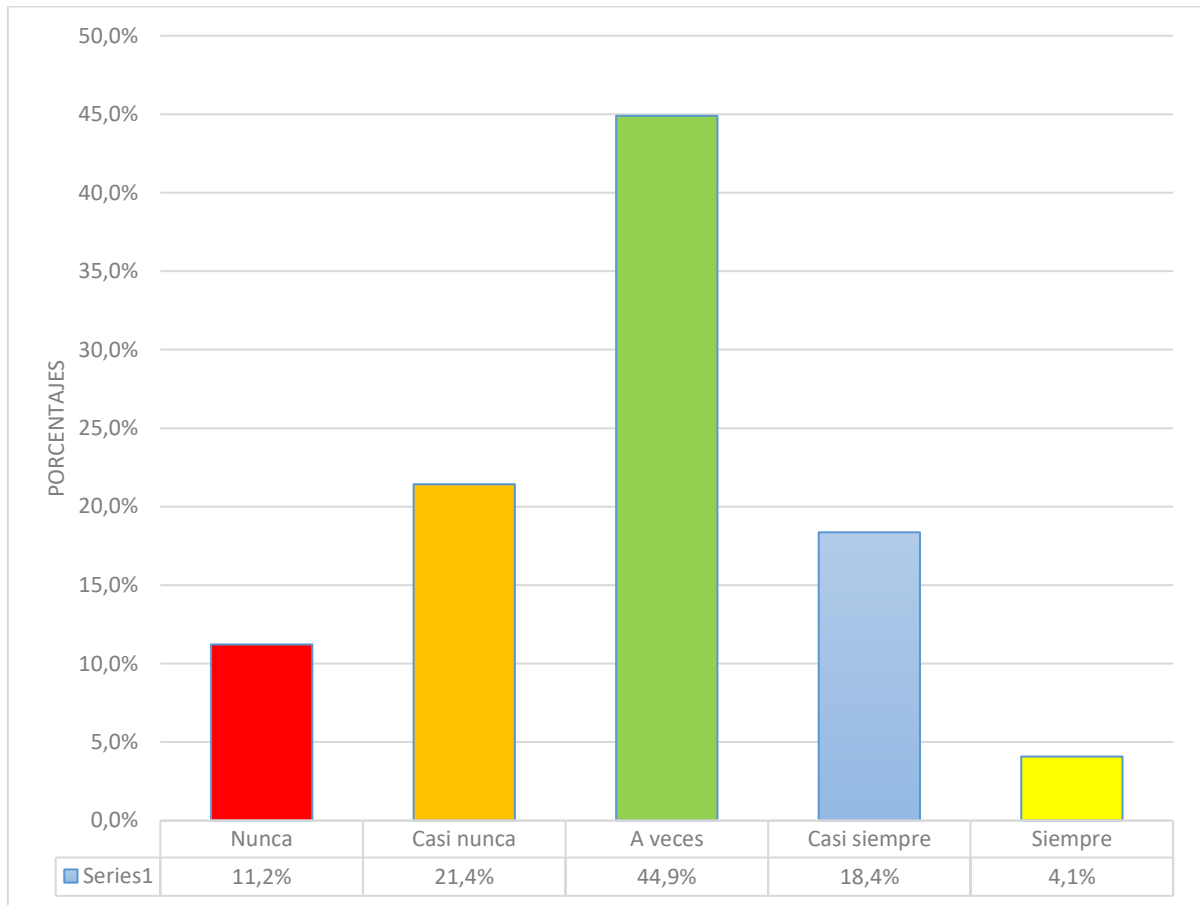
Tabla 49

En la empresa hay buena interrelación con sus compañeros de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	11	11.2%
	Casi nunca	21	21.4%
	A veces	44	44.9%
	Casi siempre	18	18.4%
	Siempre	4	4.1%
	Total	98	100%

Figura 49

En la empresa hay buena interrelación con sus compañeros de trabajo



Nota. La figura muestra las cifras de opinión de los colaboradores sobre la difusión de vacantes por ocupar. Del ítem número 31, se obtuvo que en la dimensión procesos para integrar personas, de la variable de DL; el 11.2% considera que la empresa nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 21.4% considera que la empresa casi nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 44.9% considera que la empresa a veces difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 18.4% considera que la empresa casi siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, y finalmente el 4.1% considera que la empresa siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar.

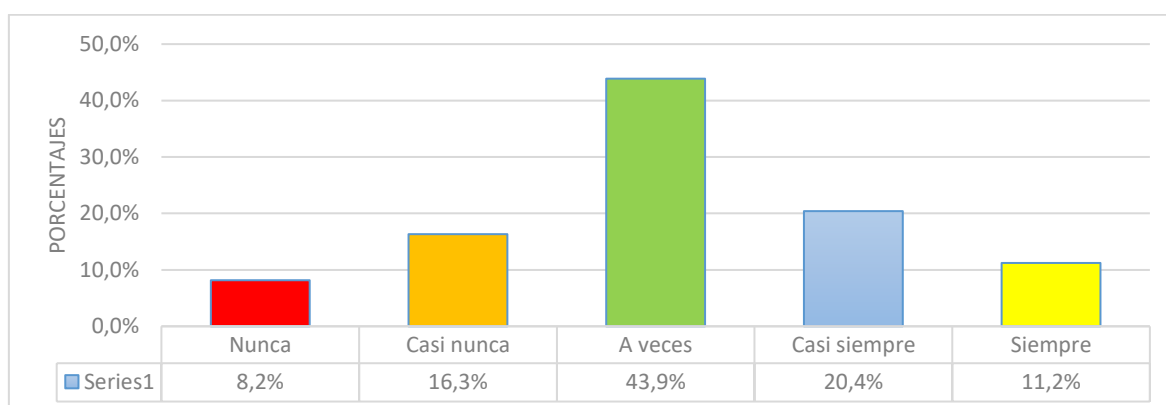
Tabla 50

La empresa sanciona o recompensa a sus colaboradores basándose en el reglamento

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	8	8.2%
	Casi nunca	16	16.3%
	A veces	43	43.9%
	Casi siempre	20	20.4%
	Siempre	11	11.2%
	Total	98	100%

Figura 50

La empresa sanciona o recompensa a sus colaboradores basándose en el reglamento



Nota. La figura muestra las cifras de opinión de los colaboradores sobre la difusión de vacantes por ocupar. Del ítem número 32, se obtuvo que en la dimensión procesos para integrar personas, de la variable de DL; el 8.2% considera que la empresa nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 16.3% considera que la empresa casi nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 43.9% considera que la empresa a veces difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 20.4% considera que la empresa casi siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, y finalmente el 11.2% considera que la empresa siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar.

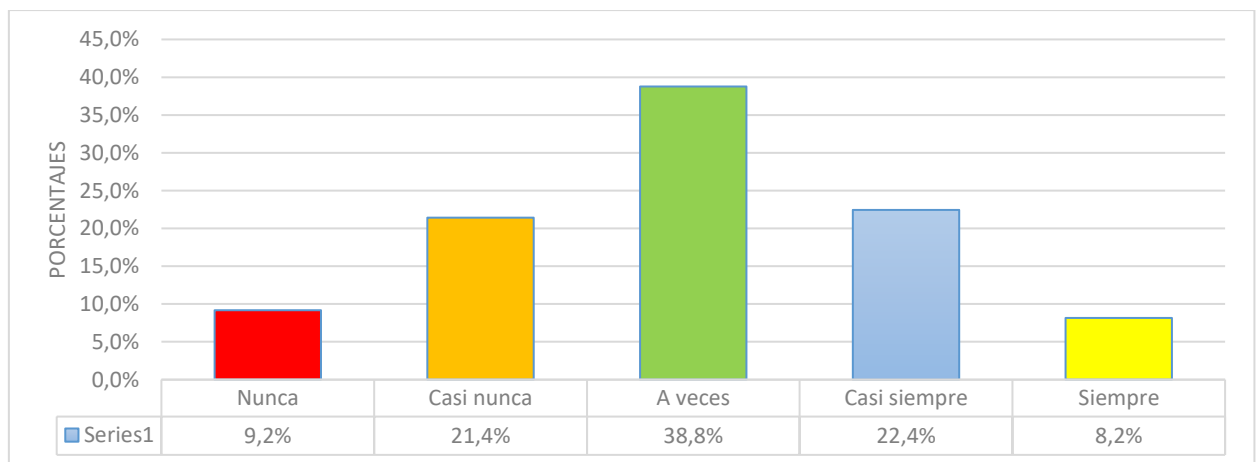
Tabla 51

Ud. considera que sus compañeros de trabajo son conscientes de las normas de disciplina de la empresa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	9	9.2%
	Casi nunca	21	21.4%
	A veces	38	38.8%
	Casi siempre	22	22.4%
	Siempre	8	8.2%
	Total	98	100%

Figura 51

Ud. considera que sus compañeros de trabajo son conscientes de las normas de disciplina de la empresa



Nota. La figura muestra las cifras de opinión de los colaboradores sobre la difusión de vacantes por ocupar. Del ítem número 33, se obtuvo que en la dimensión procesos para integrar personas, de la variable de GTH; el 9.2% considera que la empresa nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 21.4% considera que la empresa casi nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 38.8% considera que la empresa a veces difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 22.4% considera que la empresa casi siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, y finalmente el 8.2%

considera que la empresa siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar

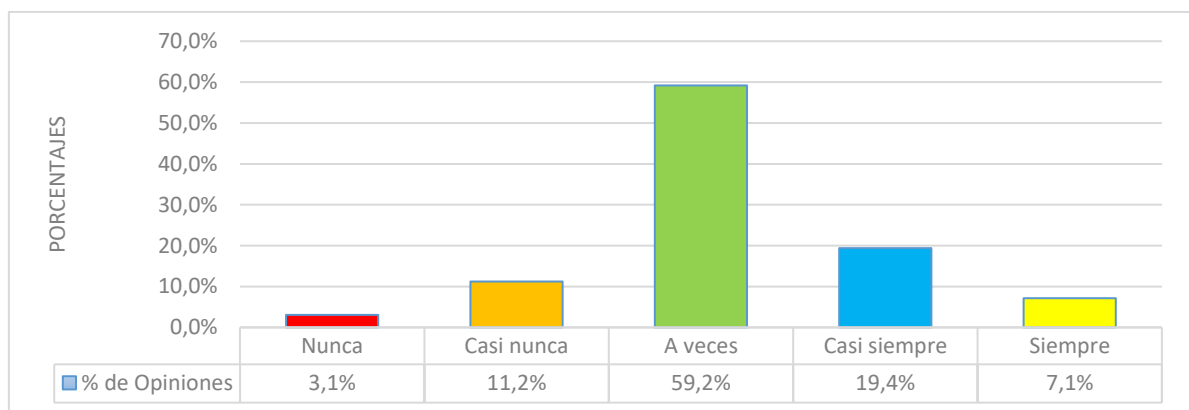
Tabla 52

La empresa hace conocer a sus colaboradores las normas de higiene y seguridad ocupacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	9	9.2%
	Casi nunca	15	15.3%
	A veces	41	41.8%
	Casi siempre	18	18.4%
	Siempre	15	15.3%
	Total	98	100%

Figura 52

La empresa hace conocer a sus colaboradores las normas de higiene y seguridad ocupacional



Nota. La figura muestra las cifras de opinión de los colaboradores sobre la difusión de vacantes por ocupar. Del ítem número 34, se obtuvo que en la dimensión procesos para integrar personas, de la variable de GTH; el 3.1% considera que la empresa nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 11.2% considera que la empresa casi nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 59.2% considera que la empresa a veces difunde con

anticipación sus vacantes por ocupar, el 19.4% considera que la empresa casi siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, y finalmente el 7.1% considera que la empresa siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar.

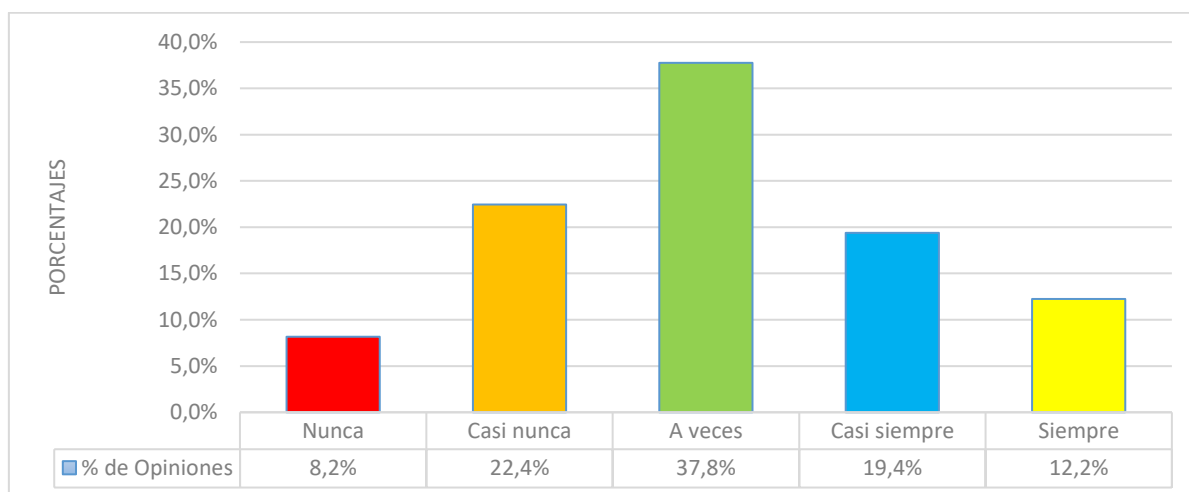
Tabla 53

La empresa dota a sus colaboradores del Equipo de protección personal

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	8	8.2%
	Casi nunca	22	22.4%
	A veces	37	37.8%
	Casi siempre	19	19.4%
	Siempre	12	12.2%
	Total	98	100%

Figura 53

La empresa dota a sus colaboradores del Equipo de protección personal



Nota. La figura muestra las cifras de opinión de los colaboradores sobre la difusión de vacantes por ocupar. Del ítem número 35, se obtuvo que en la dimensión procesos para integrar personas, de la variable de DL; el 8.2% considera que la empresa nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 22.4%

considera que la empresa casi nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 37.8% considera que la empresa a veces difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 19.4% considera que la empresa casi siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, y finalmente el 12.2% considera que la empresa siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar.

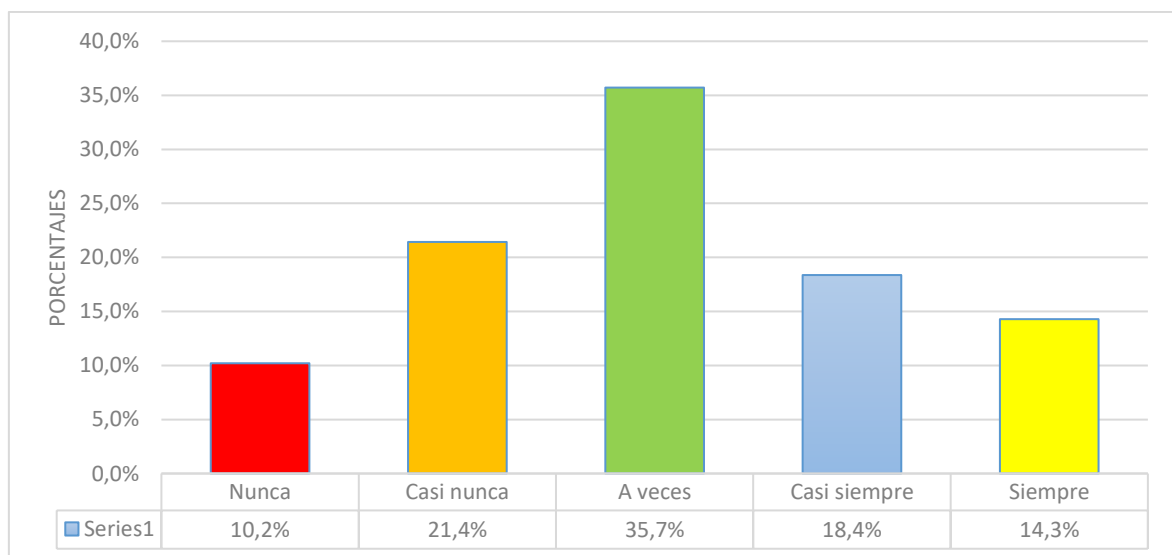
Tabla 54

La empresa lleva un registro de los datos personales de sus colaboradores

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	10	10.2%
	Casi nunca	21	21.4%
	A veces	35	35.7%
	Casi siempre	18	18.4%
	Siempre	14	14.3%
	Total	98	100%

Figura 54

La empresa lleva un registro de los datos personales de sus colaboradores



Nota. La figura muestra las cifras de opinión de los colaboradores sobre la difusión de vacantes por ocupar. Del ítem número 36, se obtuvo que en la

dimensión procesos para integrar personas, de la variable de DL; el 10.2% considera que la empresa nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 21.4% considera que la empresa casi nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 35.7% considera que la empresa a veces difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 18.4% considera que la empresa casi siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, y finalmente el 14.3% considera que la empresa siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar.

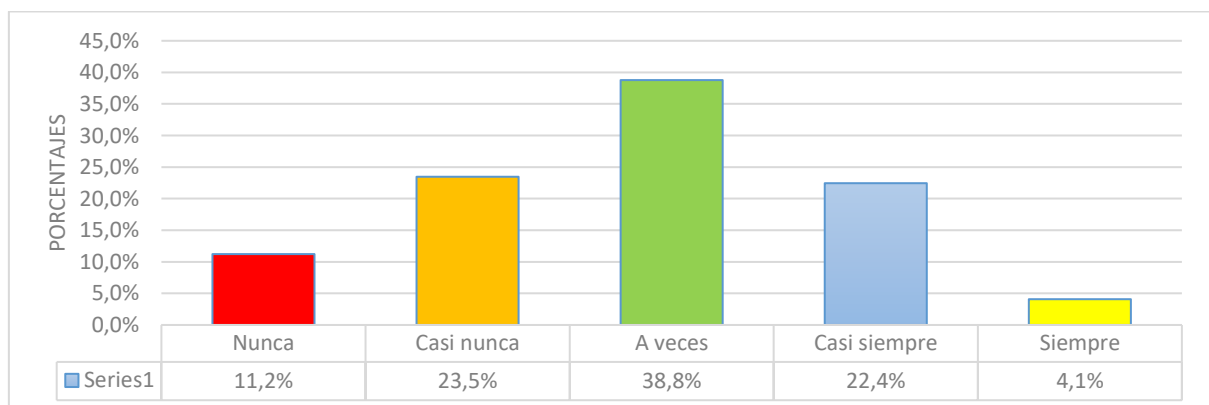
Tabla 55

La empresa, utiliza la base de datos para casos de rotación de su personal en puestos de mayor jerarquía

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	11	11.2%
	Casi nunca	23	23.5%
	A veces	38	38.8%
	Casi siempre	22	22.4%
	Siempre	4	4.1%
	Total	98	100%

Figura 55

La empresa, utiliza la base de datos para casos de rotación de su personal en puestos de mayor jerarquía



Nota. La figura muestra las cifras de opinión de los colaboradores sobre la difusión de vacantes por ocupar. Del ítem número 37, se obtuvo que en la dimensión procesos para integrar personas, de la variable de DL; el 11.2% considera que la empresa nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 23.5% considera que la empresa casi nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 38.8% considera que la empresa a veces difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 22.4% considera que la empresa casi siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, y finalmente el 4.1% considera que la empresa siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar.

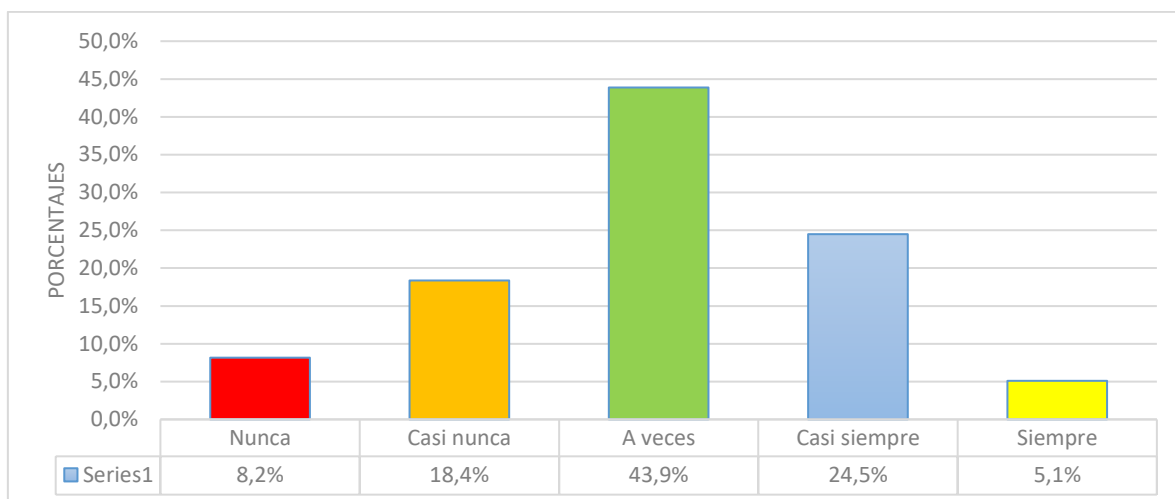
Tabla 56

En la empresa, toman decisiones en base a un planeamiento y coordinación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	8	8.2%
	Casi nunca	18	18.4%
	A veces	43	43.9%
	Casi siempre	24	24.5%
	Siempre	5	5.1%
	Total	98	100%

Figura 56

En la empresa, toman decisiones en base a un planeamiento y coordinación



Nota. La figura muestra las cifras de opinión de los colaboradores sobre la difusión de vacantes por ocupar. Del ítem número 38, se obtuvo que en la dimensión procesos para integrar personas, de la variable de DL; el 8.2% considera que la empresa nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 18.4% considera que la empresa casi nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 43.9% considera que la empresa a veces difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 24.5% considera que la empresa casi siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, y finalmente el 5.1% considera que la empresa siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar.

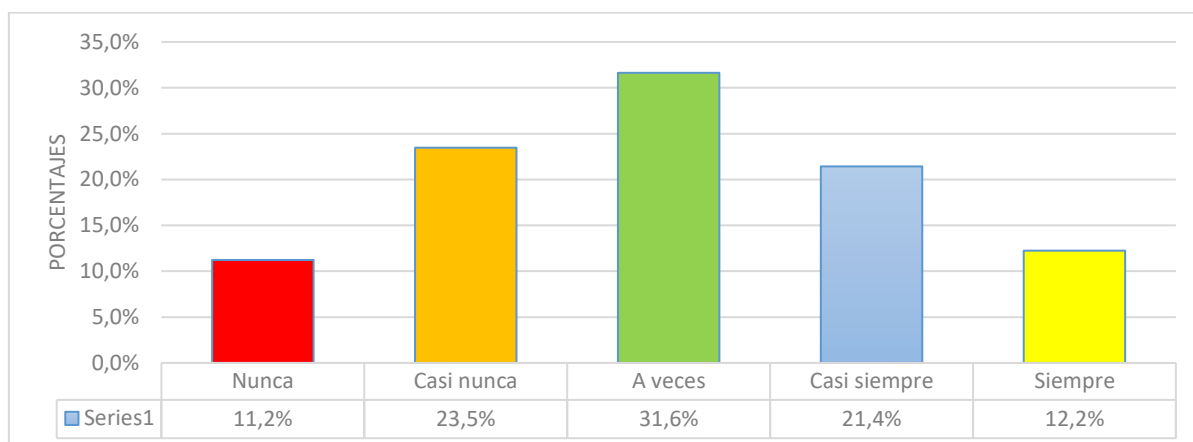
Tabla 57

El sistema de control de asistencias se realiza mediante un marcador digital

	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Nunca	11	11.2%
	Casi nunca	23	23.5%
	A veces	31	31.6%
	Casi siempre	21	21.4%
	Siempre	12	12.2%
	Total	98	100%

Figura 57

El sistema de control de asistencias se realiza mediante un marcador digital



Nota. La figura muestra las cifras de opinión de los colaboradores sobre la difusión de vacantes por ocupar. Del ítem número 39, se obtuvo que en la dimensión procesos para integrar personas, de la variable de GTH; el 11.2% considera que la empresa nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 23.5% considera que la empresa casi nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 31.6% considera que la empresa a veces difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 21.4% considera que la empresa casi siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, y finalmente el 12.2% considera que la empresa siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar

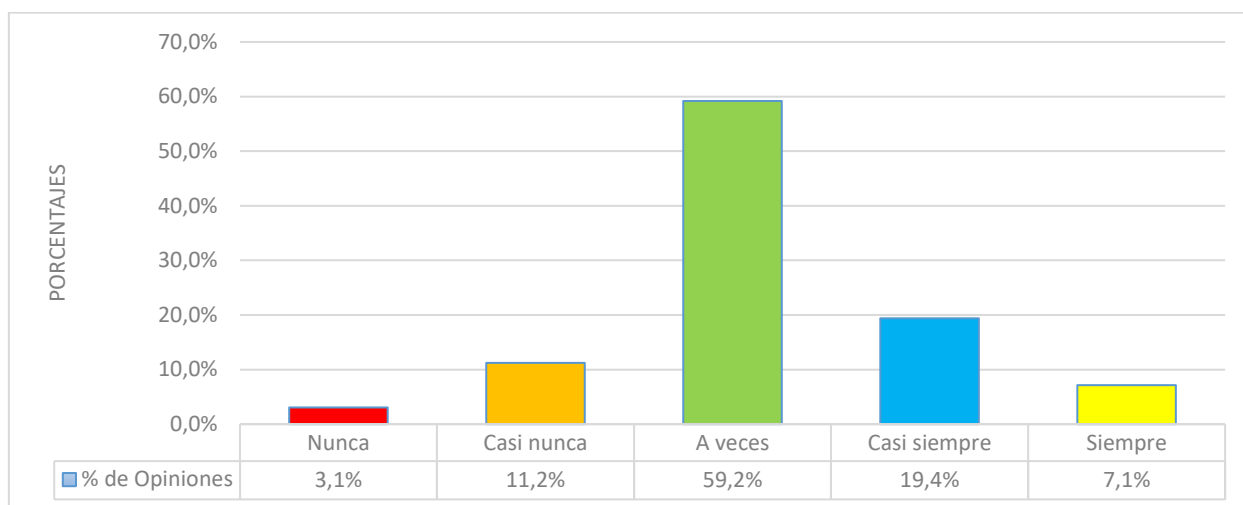
Tabla 58

La empresa difunde con anticipación sus vacantes por ocupar

	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Nunca	3	3.1%
	Casi nunca	11	11.2%
	A veces	58	59.2%
	Casi siempre	19	19.4%
	Siempre	7	7.1%
	Total	98	100%

Figura 58

La empresa difunde con anticipación sus vacantes por ocupar



Nota. La figura muestra las cifras de opinión de los colaboradores sobre la difusión de vacantes por ocupar. Del ítem número 40, se obtuvo que en la dimensión procesos para integrar personas, de la variable de DL; el 3.1% considera que la empresa nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 11.2% considera que la empresa casi nunca difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 59.2% considera que la empresa a veces difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, el 19.4% considera que la empresa casi siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar, y finalmente el 7.1% considera que la empresa siempre difunde con anticipación sus vacantes por ocupar.

3.2. Discusión de resultados

Para el objetivo de determinar la relación que existe entre la gestión de talento humano y la rotación de personal de la red de salud Bagua 2021, se observa en la tabla 19 permite observar que la correlación entre Gestión del Talento Humano y el Rotación de Personal es de un Rho .472, lo que significa que existe una correlación positiva y moderada entre las variables, considerando la muestra de 98 participantes de la encuesta. Esto es similar a lo que encontró en la investigación de (Rubio y Villagrán, 2017) Guayaquil. Además, el 52% de los colaboradores dijo que la reciprocidad y coordinación con sus dirigentes es de

término medio, el 74% de los empleados opinaron el desinterés que los dirigentes de la entidad demuestran frente a la necesidad social de sus colaboradores, el 78% de los empleados, dijeron que muestran su disgusto con lo que la entidad les promete para identificarse con ella, el 58% manifiesta que un elemento significativo que ocasiona la rotación del personal es falta una adecuada información y adiestramiento obligatorio que se requiere para hacer las disposiciones recomendadas; en conclusión, la rotación del personal interviene de modo vertical en la conducta de los colaboradores, lo que ocasiona la disminución del rendimiento y para evitar esto, se recomienda presentar un programa de mejoramiento. La teoría habla sobre esto, (Serrano, 2019), menciona, la GTH como cargo o área. Representa al elemento ejecutivo que actúa como una sección del grupo de profesionales que asesoran a los funcionarios de la empresa; mejor dicho, como componente que brinda sus servicios en los diversos procesos de personal (p.2)

Para el objetivo de evaluar la gestión del talento humano de la Red de Salud Bagua 2021, se observa en la tabla 6 donde se observa en la anterior figura que la variable Gestión de Talento Humano, un 24.5% de los 98 encuestados consideran que la gestión del talento humano es deficiente, mientras que un 50.0% consideran dicha gestión es regular y finalmente el 25.5% de los mismos consideran esa gestión como buena. Se interpretan estos resultados como regulares, ya que el 50.0% de los encuestados creen que la gestión de talento humano es regular. Esto es similar a lo que encontró en la investigación de Arce (2017) Estado de México. Además, los resultados son que, el 28% de los colaboradores en raras oportunidades son estimulados en su zona laboral, un 12% dicen que se sienten comprometidos con los medios de desarrollo en la entidad, el 2% tiene la experiencia que en ningún momento les han dado la ocasión de escalar profesionalmente, el 26% opinan que regularmente hay oportunidad de hacer carrera en la empresa, el 12% opino que casi nunca los han premiado por su rendimiento, un 12% dice que pocas veces es cordial el ambiente en el trabajo; en conclusión establece que los primordiales elementos que conciben el movimiento de personal son nueve poco sueldo, no hay satisfacción en las labores que se hacen, nula de enseñanza, no hay ningún estímulo honorable, limitados eventos de entretenimiento, dificultad en la toma de decisiones, no hay buena reciprocidad

entre los trabajadores y el Jefe, y el programa de trabajo es muy excesivo. La teoría habla sobre esto, según John F. Mee (1958) citado por Chiavenato, I. (2009), dice que, es el cumulo de directrices y prácticas obligatorias para conducir los elementos administrativos en razón de los individuos, en todos los procesos de personal (p.9) Es un cargo administrativo consagrado a la unificación, el entrenamiento, enseñanza, la apreciación y el salario de los colaboradores. De una manera general, los administradores, se convierten en cierta forma, en los encargados de los RRHH de las empresas, toda vez que están involucrados en las diversas acciones como la contratación, las entrevistas, la categorización y la capacitación (Chiavenato, 2009, p.9). Gary Dessler (1977) citado por Chiavenato, I. (2009) manifiesta que, es el conglomerado de medidas generales, concernientes a las relaciones en el trabajo, que inciden en la optimización de los colaboradores e instituciones (p.9).

Para el objetivo de identificar los factores críticos del nivel de rotación de personal de la Red de Salud Bagua 2021, se observa en la tabla 13 se observa en la anterior figura que la variable Rotación de Personal, un 32.7% de los 98 encuestados consideran que la gestión del talento humano es deficiente, mientras que un 42.9% consideran dicha gestión es regular y finalmente el 24.5% de los mismos consideran esa gestión como buena. Se interpretan estos resultados como regulares, ya que el 42.9% de los encuestados creen que la Rotación de Personal es regular. Esto es similar a lo que encontró en la investigación de (Eguisabal, 2017), Huánuco. Además, se resalta la necesidad de actualizar el stock con el que se podrá saber el inventario real y con ello poder liquidar productos sobrantes e innecesarios para iniciar un orden y conteo con más espacio, como segundo punto se pondrá en marcha la metodología ABC con lo que se logrará analizar el flujo de movimiento, conociendo la rotación de los mismos y priorizar el producto que más sale y no debe faltar en el almacén y viceversa con los de menor rotación. La teoría habla sobre esto, (Chiavenato, 2011), afirma que la rotación de personal no es precisamente una causa, sino en otras palabras un impacto como consecuencia de ciertos fenómenos (internos o externos) de la compañía que logran influir en la reacción y la conducta de los trabajadores (p. 119). Dimensión de Fenómenos externos Son esos que conforman un segmento del entorno en el cual se realiza

las operaciones de una compañía y del resto de organizaciones. Dimensión de Fenómenos internos Son esos puntos que intervienen en la actividad y dirección de la organización sin embargo estos puntos tienen la posibilidad de ser cambiados o mejorados.

Para el objetivo de validar la correlación que existe entre la gestión de talento humano y la rotación de personal de la red de salud Bagua 2021, se observa en la tabla 19 permite observar que la correlación entre Gestión del Talento Humano y el Rotación de Personal es de un Rho .472, lo que significa que existe una correlación positiva y moderada entre las variables, considerando la muestra de 98 participantes de la encuesta. Esto es similar a lo que encontró en la investigación de (Eguisabal, 2017), Huánuco. Además, se resalta la necesidad de actualizar el stock con el que se podrá saber el inventario real y con ello poder liquidar productos sobrantes e innecesarios para iniciar un orden y conteo con más espacio, como segundo punto se pondrá en marcha la metodología ABC con lo que se logrará analizar el flujo de movimiento, conociendo la rotación de los mismos y priorizar el producto que más sale y no debe faltar en el almacén y viceversa con los de menor rotación. La teoría habla sobre esto, (Serrano, 2019), menciona, Podemos definir la logística como una parte de la cadena de suministros encargada de planificar, gestionar y controlar el flujo y almacenamientos de los bienes, los servicios y la información generada desde el punto de origen del producto hasta el punto de consumo con el objeto de satisfacer la demanda del consumidor.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Se concluye respecto al objetivo general de determinar la relación que existe entre la gestión de talento humano y la rotación de personal de la red de salud Bagua 2021, que la correlación entre Gestión del Talento Humano y el Rotación de Personal es de un Rho .472, lo que significa que existe una correlación positiva y moderada entre las variables, considerando la muestra de 98 participantes de la encuesta.

Se concluye respecto al objetivo específico de evaluar la gestión del talento humano de la Red de Salud Bagua 2021, que la variable Gestión de Talento Humano, un 24.5% de los 98 encuestados consideran que la gestión del talento humano es deficiente, mientras que un 50.0% consideran dicha gestión es regular y finalmente el 25.5% de los mismos consideran esa gestión como buena. Se interpretan estos resultados como regulares, ya que el 50.0% de los encuestados creen que la gestión de talento humano es regular.

Se concluye respecto al objetivo específico los factores críticos de la gestión del talento humano de la Red de Salud Bagua 2021, que estos son la dimensión proceso recompensar personas, ya que el 38.7% de los encuestados creen que la dimensión proceso recompensar personas es deficiente, la dimensión proceso desarrollar personas, ya que el 44.8% de los encuestados creen que la dimensión proceso desarrollar personas es regular, y finalmente la dimensión proceso auditar personas, ya que el 48.0% de los encuestados creen que la dimensión proceso auditar personas es deficiente.

Se concluye respecto al objetivo específico evaluar el nivel de rotación de personal de la Red de Salud Bagua 2021, que la variable Rotación de Personal, un 32.7% de los 98 encuestados consideran que la gestión del talento humano es deficiente, mientras que un 42.9% consideran dicha gestión es regular y finalmente el 24.5% de los mismos consideran esa gestión como buena. Se interpretan estos resultados como regulares, ya que el 42.9% de los encuestados creen que la

Rotación de Personal es regular.

Se concluye respecto al objetivo específico los factores críticos del nivel de rotación de personal de la Red de Salud Bagua 2021, que estos son la dimensión factores externos, ya que el 51.0% de los encuestados creen que la dimensión factores externos es regular, y la dimensión factores internos, ya que el 42.8% de los encuestados creen que la dimensión factores internos es regular.

Se concluye respecto al objetivo específico validar la correlación que existe entre la gestión de talento humano y la rotación de personal de la red de salud Bagua 2021, que la correlación entre Gestión del Talento Humano y el Rotación de Personal es de un Rho .472, lo que significa que existe una correlación positiva y moderada entre las variables, considerando la muestra de 98 participantes de la encuesta.

4.2. Recomendaciones

Se recomienda que existe interacción entre administración de la gestión humana y la rotación del personal, se ofrece al gerente de la Red de Salud Bagua, llevar a cabo en los procesos de administración del talento humano, políticas de incentivos no salariales y de reconocimiento a la tarea de los ayudantes en funcionalidad de los resultados en las ventas para minimizar la rotación de su personal.

Se recomienda con base a que los resultados de la valoración de la administración del ingenio humano son regulares, se sugiere al gerente de la Red de Salud Bagua hacer mejoras en el proceso de selección del personal, cumpliendo con la selección correcta en funcionalidad de las competencias requeridas para el puesto, así como llevar a cabo mejoras en el proceso de evaluación del manejo, el cual ha de ser integral respecto a conocimientos, capacidades y reacciones para el puesto y no solo relacionadas al cumplimiento de las cuotas de ventas.

Se recomienda ya que el grado de rotación en la organización es regular, se propone al gerente de la Red de Salud Bagua llevar a cabo tácticas efectivas

fundamentadas en incentivos no económicos, como un mejor trato, sistema de reconocimientos en funcionalidad del elevado manejo con el objetivo de reducir los casos de rotación del personal.

Se recomienda ya que se verificó interacción entre la variable gestión del talento y las magnitudes de la rotación del personal, se propone al gerente, la utilización de talleres de motivación y fortalecimiento de los procesos de administración de individuos con el objeto de asegurar superiores condiciones de trabajo y crear un más grande compromiso de los ayudantes.

REFERENCIAS

- Aliaga, R. (2019). *Factores que influyen en la rotación del personal caso empresa "Avecitas"*. Huancayo, Perú. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/7014/5/IV_FCE_308_Aliaga_Huali_2019.pdf
- Andrade, M. (2020). *Propuesta de un Modelo de Gestión del Talento*. Ibagué, Colombia. <https://repositorio.unibague.edu.co/jspui/bitstream/20.500.12313/2307/1/Tesis.pdf>
- Cantuña Orallana, H. E., & Paredes Pinda, P. Y. (Septiembre de 2017). *Análisis del sistema Logístico Ariegra S.A.* Guallaqui, Ecuador <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/47514/1/Analisis-del-sistema-logistica-en-la-empresa-Ariegra-S.A..pdf>.
- Chávez. (2017). *Gestión de Recursos Humanos y Desempeño Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Lima, 2017*. Lima, Perú. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11577/Chavez_CLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dolores, L. & Coronado, E. (2019). *LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LA ROTACIÓN DEL PERSONAL DEL BANCO BBVA CONTINENTAL, HUACHO 2019*. Huacho, Perú. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/4295/LUCERO%20NATALY%20DOLORES%20CRUZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Eguisabal, G. R. (2017). *Diseño de una sistema de gestión logística para la empresa Belen Motors E.I.R.L.* Huanuco, Perú <http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/2626/TII%2000117%20T94.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Goyeneche, S. (2017). *DISEÑO DE ESTRATEGIAS DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO PARA LAS*. Sogamoso, COLOMBIA. <https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/2250/1/TGT-792.pdf>
- Guevara, K. & Guevara, N. (2019). *ROTACIÓN DE PERSONAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN DEL CLIENTE EN FINANCIERA CREDISCOTIA JAÉN – 2019*. Jaén, Perú. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7031/Guevara%20Fern%C3%A1ndez%20Karely%20&%20Guevara%20Fern%C3%A1ndez%20>

20Norely.pdf?sequence=1

Hernández, Hernández, Burguete y Acle. (2016). *las prácticas organizacionales y su relación con la rotación de personal en la industria del vestido del estado de Tlaxcala*. Mexico, Mexico. Recupeado en <http://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v11n1-2018/RIAF-V11N1-2018-1.pdf>

Hernández, Fernández y Baptista . (2014). *Diseño de Investigación Descriptiva*. <https://explorable.com/es/disenio-de-investigacion-descriptiva>

Jamina, T. O. (2018). Propuesta de mejora del sistema de almacenamiento y distribución interna (lay-out) de las bodegas de una empresa dedicada a la venta al por mayor de productos plásticos. Guayaquil, Ecuador <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/15974/1/UPS-GT002240.pdf>.

Jordán, V. & Chavez, D. (2021). *Gestión del talento humano y la inclusión social en las cooperativas de ahorro y crédito*. Ambato, Ecuador. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33794/1/134%20GTH.pdf>

Macario. (2018). *Rotación de personal y clima organizacional en la Importadora de vidrios ubicada en la Zona 7 de Quetzaltenango, en Guatemala, año 2018*. Guatemala, Guatemala. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjr/2018/05/43/Macario-Fredy.pdf>

Neyra, A. y. (2018). *Gestión del Talento Humano y Satisfacción laboral de los trabajadores del Banco Internacional del Perú – Interbank, Red de Tiendas Lima, Zona 4; 2017*. Lima, Perú. <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2914/ALARCON%20CHAPARRO%20-%20TESIS%20-%2023MAY2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pantoja Riveros , K. Y. (2016). Propuesta de un sistema logístico de planificación de inventarios para aprovisionamiento de una empresa comercial agropecuaria. Arequipa, Peru <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3422/Ilparik.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Paredes, F. D., & Vargas, L. R. (Julio de 2018). Propuesta de Mejora del Proceso de Almacenamiento y Distribución de Producto Terminado en una Empresa Cementera del Sur del País. Arequipa, Arequipa, Peru http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15643/1/PAREDES_FERN%20C3%20%81NDEZ_DAN_PRO.pdf.

- Quispe, C. & Vera, E. (2018). *Gestión del talento humano y rotación de personal en la empresa Marose Contratistas Generales S.A.C.* Huancayo, Perú. <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5643/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20y%20rotaci%C3%B3n%20de%20personal%20en%20la%20empresa%20Marose%20Contratistas%20Generales%20S.A.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Richard.C. (2019). *Rotación de personal y la calidad del servicio logístico en la empresa de tercerización SLI SAC.* Perú, Perú . https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10408/Castillon_fr.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Rodríguez, L. & Santofimio, A. (2016). *Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el.* Bogota, Colombia. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/9846/tesis%20definitiva11%2009%202016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rubio y Villagrán. (2017). *La rotación del personal y su incidencia en el desempeño del talento humano en la corporación fiales – Ecuador ,2017.* Ecuador, Ecuador. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/20744/1/ROTACION%20DE%20PERSONAL%20RUBIO-VILLAGRAN.pdf>
- Sambrano, M. & Torres, Y. (2017). *FACTORES QUE INCIDEN EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS MICROS Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL DISTRITO DE CHACHAPOYAS, 2017.* CHACHAPOYAS, PERÚ. <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1201/Tesis-Torres-Sambrano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Santillan, G. & Dmacén, O. (2019). *DISEÑO DE DOCUMENTOS TÉCNICOS NORMATIVOS DE.* Chachapoyas, PERÚ. <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1687/Santill%c3%a1n%20Santill%c3%a1n%20Gledis%20-%20Damac%c3%a9n%20Huablocho%20Odalis%20Dayana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Serrano, J. E. (2019). *Logística de Almacenamiento .* España Carmen Lara Carmona.
- Siccha, E. & Collazos, E. (2018). *GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL.* CHACHAPOYAS, PERÚ. <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1852/Siccha%20Rojas%20Elvis%20Ruben.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Solis, A. & Ventura, L. (2016). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huariaca – Región Pasco - 2016*. Cerro de Pasco, Perú. http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1634/1/T026_72637921_T.pdf
- Talia.S. (2016). *Identificación de los Factores que determinan la alta Rotación del Personal de ventas en empresas Retail de prendas de vestir caso tiendas piero*. Lima, Perú. https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/1724/Salazar_Prado_Talia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vásquez, Y. & Cueva, E. (2018). *ANÁLISIS CORRELACIONAL ENTRE INCUMPLIMIENTO DE METAS Y LA ALTA ROTACIÓN DE PERSONAL POR ORDENES DE SERVICIO EN LA DRE – AMAZONAS 2018*. CHACHAPOYAS, PERÚ. <http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/1884/V%C3%A1squez%20Tan%20Ysolina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Villagrán, R. y. (2017). *La rotación del personal y su incidencia en el desempeño del talento humano en la Corporación FIALES” de Guayaquil, Ecuador*. Guayaquil, Ecuador. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/20744/1/ROTACION%20DE%20PERSONAL%20RUBIO-VILLAGRAN.pdf>
- Vizuite, M. & Vilcaguano, E. (2021). *Gestión del talento humano mediante el teletrabajo*. Ambato, Ecuador. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33795/1/135%20GTH.pdf>
- Yazlle, E. R. (2019). *Gestión de talento humano y desempeño laboral*. Orán, Argentina. https://repositoriosdigitales.mincyt.gob.ar/vufind/Record/RIUCASAL_0e07f1d76a878618e9b5ea7c987581c3

ANEXOS

ANEXO No 01. Matriz de consistencia

Título Gestión del Talento Humano y la Rotación de Personal de la red de Salud Bagua 2021

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODLOGIA	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIBALES	
Problema General	Objetivo General	Hipótesis general o de trabajo		VARIABLES DE ESTUDIO	ESCALA DE MEDICIÓN
¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la Rotación de Personal de la red de Salud Bagua 2021?	Determinar la relación que existe entre la gestión de talento humano y la rotación de personal de la red de salud Bagua 2021	H1 la gestión de talento humano influye en la rotación de la red de salud Bagua	Tipo de investigación Enfoque Cuantitativo Tipo Descriptiva - correlacional	VARIABLE 1 Gestión del Talento Humano	Escala Likert 1.Nunca, 2.Casi nunca 3.A veces, 4.Casi siempre, 5.Siempre.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Diseño de		

			investigación No experimental	
¿Cómo se encuentra la gestión del talento humano de la Red de Salud Bagua 2021?	Evaluar la gestión del talento humano de la Red de Salud Bagua 2021.	La gestión del talento humano de la Red de Salud Bagua 2021 es deficiente.		
¿Cómo se encuentra el nivel de rotación de personal de la Red de Salud Bagua 2021?	Evaluar el nivel de rotación de personal de la Red de Salud Bagua 2021.	El nivel de rotación de personal de la Red de Salud Bagua 2021 es deficiente.		
¿Cuáles son los factores críticos de la gestión del talento humano de la Red de	Identificar los factores críticos de la gestión del talento humano de la Red de Salud Bagua 2021.	Los factores críticos de la gestión del talento humano de la Red de Salud Bagua son los procesos para		
			<u>Población 100</u>	

Salud Bagua 2021?		integrar, organizar, recompensar, desarrollar, retener y auditar.		
¿Cuáles son los factores críticos del nivel de rotación de personal de la Red de Salud Bagua 2021?	Identificar los factores críticos del nivel de rotación de personal de la Red de Salud Bagua 2021.	Los factores críticos del nivel de rotación de personal de la Red de Salud Bagua son los factores externos y factores internos.		
¿Cuál es el nivel de correlación que existe entre la gestión de talento humano y la rotación de personal de la red de salud bagua 2021?	Validar la correlación que existe entre la gestión de talento humano y la rotación de personal de la red de salud bagua 2021.	La correlación que existe entre la gestión de talento humano y la rotación de personal de la red de salud bagua 2021 es directa y moderada.	Muestra_98	VARIABLE 2 Rotación de Personal
			Técnica Encuesta e instrumento Cuestionario	

--	--	--	--	--	--

ANEXO No 02 Cuestionario

GESTION DEL TALENTO HUMANO Y LA ROTACIÓN DE PERSONAL DE LA RED DE SALUD BAGUA 2021

INSTRUCCIONES Este cuestionario tiene el propósito de obtener la información respecto a la Gestión del Talento Humano y la Rotación de Personal de la red de salud Bagua 2021; por lo cual le solicitamos de manera cordial que sus respuestas sean objetivas y claras, de tal manera sea de suma importancia para el mejoramiento de la organización. Esta información será confidencial, y anónima; agradecemos su gentil participación.

Sexo M F Edad años

En el siguiente cuadro marcar con un aspa (x) sus respuestas sobre, la Calidad de Servicio y Satisfacción del Cliente; que le brinda la empresa, cuya respuesta será evaluada de acuerdo a su percepción como cliente interno; usando la escala de Likert del 1 a 5, donde

N°	Pregunta	Nunca	Casi	A veces	Casi	Siempre
		1	2	3	4	5
Gestión del Talento Humano						
1	¿La empresa difunde con anticipación sus vacantes por ocupar?					
2	¿La empresa cumple con realizar una entrevista a los candidatos?					
3	¿Las personas son asignadas a su puesto según su capacidad?					
4	¿La empresa evalúa el desempeño de sus colaboradores por su productividad y claridad del trabajo?					

5	¿La empresa hace conocer a sus colaboradores el resultado de su evaluación?					
6	¿La empresa cumple puntualmente con las remuneraciones personales?					
7	¿La empresa cumple con dar vacaciones a su personal, según corresponda?					
8	¿La empresa estimula a sus colaboradores para mejorar el rendimiento y alcanzar sus objetivos?					
9	¿La inducción que recibió al ingresar a la empresa, le sirvió para el puesto asignado?					
10	¿Ud. ha recibido capacitaciones concernientes a su puesto de trabajo?					
11	¿Las capacitaciones que le brinda la empresa le ayuda a mejorar en su puesto de trabajo?					
12	¿En la empresa hay buena interrelación con sus compañeros de trabajo?					
13	¿La empresa sanciona o recompensa a sus colaboradores basándose en el reglamento?					
14	¿Ud. considera que sus compañeros de trabajo son conscientes de las normas de disciplina de la empresa?					
15	¿La empresa hace conocer a sus colaboradores las normas de higiene y seguridad ocupacional?					
16	¿La empresa dota a sus colaboradores del Equipo de protección personal?					
17	¿La empresa lleva un registro de los datos					

	personales de sus colaboradores?					
18	¿La empresa, utiliza la base de datos para casos de rotación de su personal en puestos de mayor jerarquía?					
19	¿En la empresa, toman decisiones en base a un planeamiento y coordinación?					
20	¿El sistema de control de asistencias se realiza mediante un marcador digital?					
ROTACIÓN DE PERSONAL						
1	¿Ud. se retiraría de la empresa, si tuviera un puesto seguro en otra empresa?					
2	¿Ud. cree que la oferta y la demanda de empleos actualmente hace que quiera buscar un nuevo puesto de trabajo?					
3	¿La empresa le brinda tranquilidad familiar?					
4	¿Ud. considera que el trabajo es excesivo, como para pensar renunciar?					
5	¿Ud. percibe que ya no puede escalar de puesto, en la empresa?					
6	¿Ud. cree que ya no puede aprender nuevas capacidades en la empresa?					
7	¿Ud. considera que su salario que recibe de parte de la empresa, se encuentra ajustado a las actividades y responsabilidades que asume?					
8	¿Ud. cree que la empresa debe aumentarle su salario cada vez que se le asignen nuevas responsabilidades?					
9	¿La empresa cumple con todos los beneficios sociales que le corresponden por ley?					

10	¿Considera que la empresa involucra a todo el personal en la participación de los programas de Sociales?					
11	¿La empresa realiza supervisiones absorbentes?					
12	¿Cuándo el supervisor lo visita, lo orienta para mejorar en sus funciones?					
13	¿Ud. cree que en la empresa existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias?					
14	¿Ud. siente que el clima laboral de la empresa es mejor que el de la mayoría de otras organizaciones de su sector?					
15	¿La empresa ofrece programas de recreación grupal para motivar el trabajo en equipo colaborador?					
16	¿Ud. cree que la empresa realiza el proceso de selección teniendo en cuentas el perfil del postulante, en relación al puesto por ocupar?					
17	¿Ud. ha observado que, durante este proceso, se tiene en cuenta las expectativas del postulante acerca de la empresa?					
18	¿Ud. se siente contento con las condiciones laborales de la empresa?					
19	¿Ud. ha considerado no cambiar de su centro de labores por encontrar el trabajo satisfactorio?					
20	¿Ud. se siente seguro en la empresa por que realiza sus funciones eficientemente?					

ANEXO No 03 Validación de cuestionarios por expertos

ANEXO No 03 Validación de cuestionarios por expertos

CARTILLA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	Miguel A. Castro Castro
PROFESION	Administrador
TITULO Y GRADO ACADEMICO	Magister en Administración
ESPECIALIDAD	Marketing y Recursos Humanos
INSTITUCION EN DONDE LABORA	Universidad Señor de Sipán
CARGO	Docente universitario

TITULO DE LA INVESTIGACION	
GESTION DEL TALENTO HUMANO Y LA ROTACION DE PERSONAL DE LA RED DE SALUD BAGUA 2021	
NOMBRE DEL TESISTA	Asenjo Quispe Ander Manuel Altamirano Gupioc Carlos
INSTRUMENTO EVALUADO	Encuesta
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Conocer el estado de la gestión de talento humano de la red de salud Bagua 2021
<u>INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO</u>	
EVALUE CADA UNO DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONANDOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES	

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

Item	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1.	X			Sin observaciones
2.	X			Sin observaciones
3.	X			Sin observaciones
4.	X			Sin observaciones
5	X			Sin observaciones
6	X			Sin observaciones
7	X			Sin observaciones
8	X			Sin observaciones
9	X			Sin observaciones
10	X			Sin observaciones
11	X			Sin observaciones
12	X			Sin observaciones
13	X			Sin observaciones
14	X			Sin observaciones
15	X			Sin observaciones
16	X			Sin observaciones
17	X			Sin observaciones
18	X			Sin observaciones
19	X			Sin observaciones
20	X			Sin observaciones

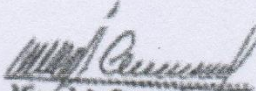
INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION

CRITERIOS	APRECIACION CALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento	X			
Calidad de redacción de los Items		X		
Pertinencia de las variables con los indicadores		X		
Relevancia del contenido	X			
Factibilidad de aplicación	X			

Apreciación Cualitativa

Observaciones

Ninguna observación.


Miguel A. Castro Castro
 MAG. ADMR.
 CLAD 89873

CARTILLA DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	Miguel A. Castro Castro
PROFESION	Administrador
TITULO Y GRADO ACADEMICO	Magister en Administración
ESPECIALIDAD	Marketing y Recursos Humanos
INSTITUCION EN DONDE LABORA	Universidad Señor de Sipán
CARGO	Docente universitario

TITULO DE LA INVESTIGACION
GESTION DEL TALENTO HUMANO Y LA ROTACIÓN DE PERSONAL DE LA RED DE SALUD BAGUA 2021

NOMBRE DEL TESISISTA	Asenjo Quispe Ander Manuel Altamirano Gupioc Carlos
INSTRUMENTO EVALUADO	Encuesta
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Conocer el estado la rotación de personal de la red de salud Bagua 2021

<u>INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO</u>
EVALUE CADA UNO DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONANDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

Item	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1.	X			Sin observaciones
2.	X			Sin observaciones
3.	X			Sin observaciones
4.	X			Sin observaciones
5	X			Sin observaciones
6	X			Sin observaciones
7	X			Sin observaciones
8	X			Sin observaciones
9	X			Sin observaciones
10	X			Sin observaciones
11	X			Sin observaciones
12	X			Sin observaciones
13	X			Sin observaciones
14	X			Sin observaciones
15	X			Sin observaciones
16	X			Sin observaciones
17	X			Sin observaciones
18	X			Sin observaciones
19	X			Sin observaciones
20	X			Sin observaciones

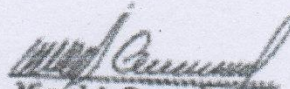
INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION

CRITERIOS	APRECIACION CALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento	X			
Calidad de redacción de los Items		X		
Pertinencia de las variables con los indicadores		X		
Relevancia del contenido	X			
Factibilidad de aplicación	X			

Apreciación Cualitativa

Observaciones

Ninguna observación.


Miguel A. Castro Castro
 MAG. ADMR.
 CLAD 63873

**CARTILLA DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE
EXPERTOS**

NOMBRE DEL JUEZ	Pedro Antonio Pérez Arboleda
PROFESION	Licenciado en administración de empresas
TITULO Y GRADO ACADEMICO	Magister
ESPECIALIDAD	Recursos Humanos
INSTITUCION EN DONDE LABORA	UCV
CARGO	Docente de la Escuela de Posgrado

TITULO DE LA INVESTIGACION
GESTION DEL TALENTO HUMANO Y LA ROTACION DE PERSONAL DE LA RED DE SALUD BAGUA 2021

NOMBRE DEL TESISISTA	Asenjo Quispe Ander Manuel Altamirano Gupioc Carlos
INSTRUMENTO EVALUADO	Encuesta
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Conocer el estado de la gestión de talento humano de la red de salud Bagua 2021

<u>INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO</u>
EVALUE CADA UNO DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONANDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalización de variables

INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

Item	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1.	X			Sin observaciones
2.	X			Sin observaciones
3.	X			Sin observaciones
4.	X			Sin observaciones
5	X			Sin observaciones
6	X			Sin observaciones
7	X			Sin observaciones
8	X			Sin observaciones
9	X			Sin observaciones
10	X			Sin observaciones
11	X			Sin observaciones
12	X			Sin observaciones
13	X			Sin observaciones
14	X			Sin observaciones
15	X			Sin observaciones
16	X			Sin observaciones
17	X			Sin observaciones
18	X			Sin observaciones
19	X			Sin observaciones
20	X			Sin observaciones

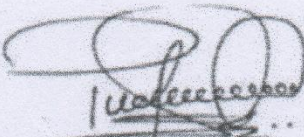
INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION

CRITERIOS	APRECIACION CALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento	X			
Calidad de redacción de los Items		X		
Pertinencia de las variables con los indicadores		X		
Relevancia del contenido	X			
Factibilidad de aplicación	X			

Apreciación Cualitativa

Observaciones

Ninguna observación.


 Mg. A.N. Pedro Antonio Pérez Arboleda
 Juez Experto
 Colegiatura N° 313

CARTILLA DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	Pedro Antonio Pérez Arboleda
PROFESION	Licenciado en administración de empresas
TITULO Y GRADO ACADEMICO	Magister
ESPECIALIDAD	Recursos Humanos
INSTITUCION EN DONDE LABORA	UCV
CARGO	Docente de la Escuela de Posgrado

TITULO DE LA INVESTIGACION	
GESTION DEL TALENTO HUMANO Y LA ROTACION DE PERSONAL DE LA RED DE SALUD BAGUA 2021	
NOMBRE DEL TESISTA	Asenjo Quispe Ander Manuel Altamirano Gupioc Carlos
INSTRUMENTO EVALUADO	Encuesta
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Conocer el estado la rotación de personal de la red de salud Bagua 2021
<u>INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO</u>	
EVALUE CADA UNO DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONANDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES	

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalizacion de variables

INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

Item	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1.	X			Sin observaciones
2.	X			Sin observaciones
3.	X			Sin observaciones
4.	X			Sin observaciones
5.	X			Sin observaciones
6.	X			Sin observaciones
7.	X			Sin observaciones
8.	X			Sin observaciones
9.	X			Sin observaciones
10.	X			Sin observaciones
11.	X			Sin observaciones
12.	X			Sin observaciones
13.	X			Sin observaciones
14.	X			Sin observaciones
15.	X			Sin observaciones
16.	X			Sin observaciones
17.	X			Sin observaciones
18.	X			Sin observaciones
19.	X			Sin observaciones
20.	X			Sin observaciones

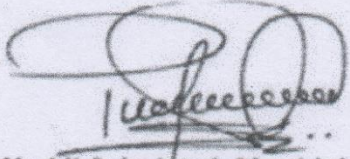
INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION

CRITERIOS	APRECIACION CALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento	X			
Calidad de redacción de los Items		X		
Pertinencia de las variables con los indicadores		X		
Relevancia del contenido	X			
Factibilidad de aplicación	X			

Apreciación Cualitativa

Observaciones

Ninguna observación.


Mg. A.N. Pedro Antonio Pérez Arboleda
 Juez Experto
 Colegiatura N° 313

CARTILLA DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	Víctor Hugo Fernández Bedoya
PROFESION	Licenciado en Administración
TITULO Y GRADO ACADEMICO	Doctor en Administración
ESPECIALIDAD	Marketing
INSTITUCION EN DONDE LABORA	Universidad Nacional Mayor San Marcos
CARGO	Docente permanente

TITULO DE LA INVESTIGACION	
GESTION DEL TALENTO HUMANO Y LA ROTACION DE PERSONAL DE LA RED DE SALUD BAGUA 2021	
NOMBRE DEL TESISISTA	Asenjo Quispe Ander Manuel Altamirano Gupioc Carlos
INSTRUMENTO EVALUADO	Encuesta
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Conocer el estado de la gestión de talento humano de la red de salud Bagua 2021
<u>INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO</u>	
EVALUE CADA UNO DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONANDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES	

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalizacion de variables

INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

Item	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1.	X			Sin observaciones
2.	X			Sin observaciones
3.	X			Sin observaciones
4.	X			Sin observaciones
5	X			Sin observaciones
6	X			Sin observaciones
7	X			Sin observaciones
8	X			Sin observaciones
9	X			Sin observaciones
10	X			Sin observaciones
11	X			Sin observaciones
12	X			Sin observaciones
13	X			Sin observaciones
14	X			Sin observaciones
15	X			Sin observaciones
16	X			Sin observaciones
17	X			Sin observaciones
18	X			Sin observaciones
19	X			Sin observaciones
20	X			Sin observaciones

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION

CRITERIOS	APRECIACION CALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento	X			
Calidad de redacción de los Items		X		
Pertinencia de las variables con los indicadores		X		
Relevancia del contenido	X			
Factibilidad de aplicación	X			

Apreciación Cualitativa

Observaciones

Ninguna observación.

tende medir



Juez Experto: Victor Hugo Fernández Bedoya
Colegiatura N° 019524

CARTILLA DE VALIDACION DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ	Víctor Hugo Fernández Bedoya
PROFESION	Licenciado en Administración
TITULO Y GRADO ACADEMICO	Doctor en Administración
ESPECIALIDAD	Marketing
INSTITUCION EN DONDE LABORA	Universidad Nacional Mayor San Marcos
CARGO	Docente permanente

TITULO DE LA INVESTIGACION

GESTION DEL TALENTO HUMANO Y LA ROTACIÓN DE PERSONAL DE LA RED DE SALUD BAGUA 2021

NOMBRE DEL TESISISTA	Asenjo Quispe Ander Manuel Altamirano Gupioc Carlos
INSTRUMENTO EVALUADO	Encuesta
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Conocer el estado la rotación de personal de la red de salud Bagua 2021

INSTRUCTIVO PARA EL EXPERTO

EVALUE CADA UNO DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO RELACIONANDOLOS CON LOS INDICADORES Y DIMENSIONES DE LAS VARIABLES

- Adjuntar el instrumento y el cuadro de Operacionalizacion de variables

INSTRUMENTO DE EVALUACION CUANTITATIVA

Por favor marque con una equis (X) la opción que considera debe aplicarse en cada ítem y realice de ser necesarias, sus observaciones

Item	Dejar	Modificar	Eliminar	Observaciones
1.	X			Sin observaciones
2.	X			Sin observaciones
3.	X			Sin observaciones
4.	X			Sin observaciones
5	X			Sin observaciones
6	X			Sin observaciones
7	X			Sin observaciones
8	X			Sin observaciones
9	X			Sin observaciones
10	X			Sin observaciones
11	X			Sin observaciones
12	X			Sin observaciones
13	X			Sin observaciones
14	X			Sin observaciones
15	X			Sin observaciones
16	X			Sin observaciones
17	X			Sin observaciones
18	X			Sin observaciones
19	X			Sin observaciones
20	X			Sin observaciones

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACION


CRITERIOS	APRECIACION CALITATIVA			
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
Presentación del instrumento	X			
Calidad de redacción de los Items		X		
Pertinencia de las variables con los indicadores		X		
Relevancia del contenido	X			
Factibilidad de aplicación	X			

Apreciación Cualitativa

Observaciones

Ninguna observación.

tende medir


 Juez Experto: Victor Hugo Fernández Bedoya
 Colegiatura N° 019524

ANEXO No 04 Carta de presentación

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Ciudad Universitaria 13 Noviembre del 2021

Sr.
LIC. ENF. ANIBAL FERNANDEZ RAFAEL

Director Ejecutivo:
Dirección de la Red de Salud Bagua

Asunto: *Solicito permiso y apoyo en investigación.*

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresare mi coraral saludo a nomore de la Escuela Profesional de Adminsicon de la Facultad de Ciencias Empresariles – Universidad Señor de Sipan, así mismo conocedores de su alto espintu de colaboracion, solicitar suapoyo para Que nuestos estudiantes del IX Ciclo puedan realizar su respectiva INVESTIGACIÓN en su institución, en horarios coordinados con su despacho.

Detalló los datos de los estudiantes:

- *Carlos Altamirano Gupioc DNI: 73016155*
- *Ander Manuel Asenjo Quispe DNI: 74054135*

Por lo que solicitamos, se sirva a brindar las facilidades del caso a fin que nuestros alumnos no tengan inconvenientes y logren desarrollar su trabajo.

Agradecemos por anticipado la atención que brinde a la presente, y sea propicia la oportunidad para reiterar nuestra consideración y estima.

Atentamente,


Mg. Carla Angélica Reyes Reyes
Directora de EAP DE Administración
Km5 carretera a Pimentel | CHICLAYO-PERU
T. 074-481610 Anexo 6239
rreyesca@crece.uss.edu.pe

ANEXO No 05 Carta de solicitud

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Ciudad Universitaria 10 de Mayo del 2022

Sr.
BLGO. SEGUNDO MARCIAL SUAREZ PUYEN
Director de la Red de Salud Bagua



Asunto: Solicito permiso y apoyo en investigación.

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresare mi cordial saludo a nombre de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales – Universidad Señor de Sipan, así mismos conocedores de su alto espíritu de colaboración, solicitar su apoyo para que nuestros estudiantes del IX Ciclo puedan realizar su respectivo INVESTIGACIÓN en su institución, en horarios coordinados con su despacho.

Detalló los datos de los estudiantes:

- Carlos Altamirano Gupioc DNI: 73016155
- Ander Manuel Asenjo Quispe DNI: 74054135

Por lo que solicitamos, se sirva a brindar las facilidades del caso a fin que nuestros alumnos no tengan inconvenientes y logren desarrollar su trabajo.

Agradecemos por anticipado la atención que brinde a la presente, y sea propicia la oportunidad para reiterar nuestra consideración y estima.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "CARLA REYES REYES".

Mg. Carla Angélica Reyes Reyes
Directora de EAP DE Administración
Km5 carretera a Pimentel | CHICLAYO-PERU
T. 074-481610 Anexo 5239
ycubarr@rrece.usp.edu.pe

ANEXO No 06 Carta de aceptación



GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Bagua, 10 de Junio del 2022

Mg. CARLA ANGELICA REYES REYES

Directora de EAP DE Administración

Asunto: Aceptación de Proyecto de Investigación

Tengo la complacencia de dirigirme a Ud. Por medio de la presente, para manifestarle como calidad de Dr. De la Red de Salud Bagua 2022, que acepto brindarles el permiso y el apoyo a los mencionados estudiantes.

De tal manera que tengas la facilidad y disposición de poder desarrollar su proyecto de investigación.

Sin otro tema en particular que tratar, hago propicia la ocasión para testimoniarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,


GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS
DIRECCIÓN DE RED DE SALUD BAGUA
Carla Angelica Reyes Reyes
Mg. Carla Angelica Reyes Reyes
DIRECTOR REG. DE SALUD BAGUA
C. E. P. N° 2731

ANEXO No 07 Resolución Proyecto



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N° 1001-FACEM-USS-2021

Chiclayo, 09 de noviembre de 2021.

VISTO:

El Oficio N°0284-2021/FACEM-DA-USS, de fecha 09 de noviembre de 2021, presentado por la Directora de la EAP de Administración y proveído de la Decana de FACEM, donde solicita la aprobación de los Proyectos de tesis, de los estudiantes del Curso Investigación I – Sec. B, período académico 2021-II, de la EAP de Administración, a cargo del Dr. Onésimo Mego Núñez, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°086-2020/PD-USS de fecha 13 de mayo de 2020, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR los Proyectos de Tesis, de los estudiantes del Curso de Investigación I, Sec. B, período 2021-II, a cargo del Dr. Onésimo Mego Núñez, de la Escuela Profesional de Administración, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Dra. Fionella Giannina Molinelli Aristondo
Decana (e)
Facultad de Ciencias Empresariales



Mg. Liset Sugelily Silva Gonzales
Secretaría Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES
074 482510 - 074 482532
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimental
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

ANEXO No 08 Resolución de Trabajo



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N°1002-2021/FACEM-USS

Pimentel, 09 de noviembre de 2021.

VISTO:

El Oficio N°0284-2021/FACEM-DA-USS de fecha 09/11/2021, presentado por la Directora de la Escuela Profesional de Administración y el proveído de la Decana de FACEM, sobre la aprobación de asesores de proyecto de tesis, y;

CONSIDERANDO:

Que, en el artículo 34° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, aprobado con Resolución de Directorio N° 199-2019/PO-USS de fecha 06 de noviembre de 2019, indica que el asesor del proyecto de investigación y del trabajo de investigación es designado mediante resolución de Facultad.

Que, el Asesor, es el docente que acompaña al egresado en el desarrollo de toda la investigación garantizando su rigor científico.

Que, con el propósito de consolidar la implementación de un conjunto de Estrategias para el Desarrollo de la Investigación Científica de los egresados y se encaminen los trabajos de investigación, es pertinente extender una resolución que designe el Asesor que reúna los requisitos siguientes: a) Competencia y experiencia en el diseño y ejecución de trabajos de investigación; b) Experiencia o especialización en el área del respectivo trabajo.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO ÚNICO: DESIGNAR, como asesores de tesis de los estudiantes del Curso Investigación I, Sec. B, período académico 2021-II, de la EAP de Administración, a cargo del Dr. Onésimo Mego Núñez, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Dra. Fiorella Giannina Molinelli Aristondo
Decana (e)
Facultad de Ciencias Empresariales



Mg. Liset Sugeily Silva Gonzales
Secretaría Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc: Escuela / Archivo

ADMISIÓN E INFORMES
074 481600 - 074 481633
CAMPUS USS
Km. 5, Carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

ANEXO No 09 Formato T1.

FORMATO T1



FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 4 de julio del 2023

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.

Los suscritos:

Asenjo Quispe ~~Ander~~ Manuel con DNI 74054135 y Altamirano ~~Gupio~~ Carlos con DNI 73016155. En mi calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: ~~Gestión~~ de Talento Humano y la Rotación de Personal de la Red de Salud Bagua 2021, presentado y aprobado en el año 2023 como requisito para optar el título de Licenciados de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Asenjo Quispe Ander Manuel	74054135	
Altamirano Gupio Carlos	73016155	

ANEXO No 10 Reporte de Turnitin

Reporte de similitud	
NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
GESTION DEL TALENTO HUMANO Y ROTACIÓN DE PERSONAL	Asenjo Quispe Ander Manuel Altamirano Gupioc Carlos
RECuento DE PALABRAS	RECuento DE CARACTERES
19214 Words	100783 Characters
RECuento DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
106 Pages	534.3KB
FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
Jun 2, 2023 1:44 PM GMT-5	Jun 2, 2023 1:46 PM GMT-5
● 22% de similitud general	
El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos	
<ul style="list-style-type: none">• 19% Base de datos de Internet• Base de datos de Crossref• 15% Base de datos de trabajos entregados	<ul style="list-style-type: none">• 3% Base de datos de publicaciones• Base de datos de contenido publicado de Crossref
● Excluir del Reporte de Similitud	
<ul style="list-style-type: none">• Material bibliográfico• Coincidencia baja (menos de 8 palabras)	<ul style="list-style-type: none">• Material citado

ANEXO No 11 Acta de Originalidad de la Investigación



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N°1001-FACEM-USS-2021, presentado por el/la Bachiller, Asenjo Quispe Ander Manuel y Altamirano Gupioc Carlos, con su tesis Titulada GESTION DEL TALENTO HUMANO Y LA ROTACIÓN DE PERSONAL DE LA RED DE SALUD BAGUA 2021.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **22%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 09 de junio de 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Abraham José García Yovera', is written over a horizontal line.

Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.

Anexo No 12 RED DE SALUD BAGUA

