



Universidad  
Señor de Sipán

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

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA ROTACIÓN  
DE PERSONAL EN LA CONSTRUCTORA ELCOS  
GADIEL CONTRATISTAS GENERALES S.A.C. –  
CHICLAYO, 2020**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**Autor (es):**

**Bach. Rojas Leon, Sheylla Marizol**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5512-521X>

**Bach. Soplapuco Tiparra, Charito Lizeth**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5923-8513>

**Asesor:**

**Dr. Córdova Chirinos José William**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2777-4041>

**Línea De Investigación:  
Gestión empresarial y Emprendimiento**

**Pimentel – Perú**

**2023**

## HOJA DE APROBACIÓN DE JURADO

### GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA CONSTRUCTORA ELCOS GADIEL CONTRATISTAS GENERALES S.A.C. – CHICLAYO, 2020

**Asesor (a):** Dr. Córdova Chirinos José William

Nombre Completo

Firma

**Presidente (a):** Dr.Mego Nuñez Onésimo

Nombre completo

Firma

**Secretario (a):** Dr. García Yovera Abraham José

Nombre Completo

Firma

**Vocal (a):** Mg.Mory Guarnizo Sandra

Nombre Completo

Firma

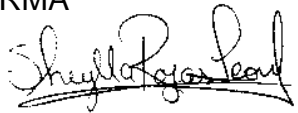
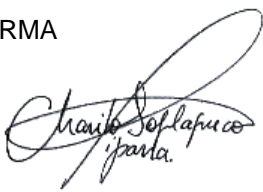
## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

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:

### **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA CONSTRUCTORA ELCOS GADIEL CONTRATISTAS GENERALES S.A.C. – CHICLAYO, 2020**

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:

Apellidos y nombres ROJAS LEON SHEYLLA MARIZOL	DNI: 48525016	FIRMA 
Apellidos y nombres SOPLAPUCO TIPARRA CHARITO LIZETH	DNI: 72952866	FIRMA 

Pimentel, 28 de Agosto del 2023

## DEDICATORIA

Al regalo mas grande que Dios me a permitido tener en esta vida que es mi Madre Lucila Quispe y Victoriano Soplapuco que hoy en dia él es mi angel guardian, y a mi padre Victor Soplapuco, por motivarme a salir adelante y apoyarme a lograr que triunfe en mi vida profesionalmente.

A ellos les dedico mi esfuerzo y mi logro.

***Soplapuco Tipara, Charito Lizeth***

A mi madre por haberme sabido formarme con buenos sentimientos,hábitos y valores lo cual me ha ayudado a seguir adelante en los momentos más difíciles.

A mi padre y hermanos que me motivaron para nunca rendirme en los estudios y poder llegar a ser una profesional.

***Rojas Leon, Sheylla Marizol***

## **AGRADECIMIENTO**

Primero, a Dios y nuestras familias por su constante apoyo emocional durante toda nuestra etapa de formación profesional.

Asi como expresar nuestro profundo agradecimiento a nuestra asesor Dra. Córdova Chirinos José William por su constante asesoramiento en esta investigación cuyas aportaciones fueron siempre de gran ayuda para perfeccionar nuestra investigación.

***Soplapuco Tipara, Charito Lizeth***

El principal Agradecimiento a Dios quien me a ha guiado y me a dado la fortaleza para seguir adelante.

A mi familia por su comprensión y estímulo constante, además su apoyo incondicional a lo largo de mis estudios.

Y a todas las personas que de una y otra forma me apoyaron en la realización de este trabajo.

***Rojas Leon, Sheylla Marizol***

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la Rotación de Personal en la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C. Para ello se efectuó un estudio de tipo descriptivo – correlacional, con un diseño no experimental con corte transversal; para la relación de datos, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario, el cual fue aplicado a una muestra de 30 colaboradores de la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C. Los resultados más representativos demostraron que La gestión del talento humano está significativamente relacionada con la rotación de personal, con un coeficiente de  $-0.874$  siendo una relación inversa alta y muy significativa con  $0.000$ . Por lo tanto, los resultados permiten afirmar que mientras mejor sea la gestión del talento humano, menor será la rotación de personal. En tal efecto, existen evidencias necesarias para aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula; además, se evidenció que la Gestión del Talento Humano y la Rotación de personal poseen una relación negativa alta con un coeficiente de  $-0,874$  y muy significativa con  $0,000$ . Se concluyó que a la mejor gestión del talento humano, menor será la rotación de personal.

Palabras claves: Gestión, Rotacion de Personal, Talento Humano

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship that exists between Human Talent Management and Personnel Turnover at Constructora Elcos Gadiel Contractors Generales S.A.C. For this, a descriptive-correlational study was carried out, with a non-experimental design with a cross-sectional section; For the data relationship, the survey technique was used and the questionnaire was used as an instrument, which was applied to a sample of 30 employees of Constructora Elcos Gadiel Contractors Generales S.A.C. The most representative results showed that human talent management is significantly related to staff turnover, with a coefficient of  $-0.874$  being a high and very significant inverse relationship with  $0.000$ . Therefore, the results allow us to affirm that the better the management of human talent, the lower the staff turnover. To this end, there is evidence necessary to accept the alternative hypothesis and reject the null hypothesis; Furthermore, it was evidenced that Human Talent Management and Personnel Turnover have a high negative relationship with a coefficient of  $-0.874$  and very significant with  $0.000$ . It was concluded that the better the management of human talent, the lower the staff turnover.

Keywords: Management, Personnel Turnover, Human Talent

## INDICE

<b>HOJA DE APROBACIÓN DE JURADO</b> .....	<b>ii</b>
<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>iv</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>v</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>INDICE</b> .....	<b>viii</b>
<b>I. INTRODUCCION</b> .....	<b>13</b>
1.1. Realidad Problemática. ....	14
1.2. Antecedentes de estudio.....	19
1.3. Teorías relacionadas al tema. ....	26
1.3.1. Gestión del talento humano.....	26
1.3.2. Rotación de Personal .....	34
1.4. Formulación del problema.....	37
1.4.1. Problemas específicos.....	37
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	37
1.6. Hipótesis. ....	38
1.7. Objetivos. ....	38
1.7.1. Objetivo General.....	38
1.7.2. Objetivos Específicos .....	39
<b>II. MATERIAL Y MÉTODO</b> .....	<b>40</b>
2.1. Tipo y Diseño de Investigación. ....	41
2.2. Población y muestra.....	42
2.3. Variables y operacionalización.....	42
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. ....	45



2.5. Procedimiento de análisis de datos.....	46
2.6. Criterios éticos. ....	47
2.7. Criterios de rigor científico.....	48
<b>III. RESULTADOS .....</b>	<b>49</b>
3.1. Resultados en tablas y figuras. ....	50
3.2. Discusión de resultados. ....	74
<b>IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>80</b>
4.1. Conclusiones.....	81
4.2. Recomendaciones.....	82
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>83</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>90</b>

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de gestión del talento humano .....	43
Tabla 2. Operacionalización de rotación de personal.....	44
Tabla 3. Validez de instrumentos .....	46
Tabla 4. Correlación de la variable Gestión del talento humano y rotación del personal .....	50
Tabla 5. Nivel de los indicadores de la dimensión Procesos para integrar personas.....	51
Tabla 6. Nivel de la dimensión Procesos para integrar personas.....	52
Tabla 7. Nivel de los indicadores de la dimensión Procesos para organizar personas.....	53
Tabla 8. Nivel de la dimensión Procesos para organizar a las personas .....	54
Tabla 10. Nivel de la dimensión Procesos para recompensar a las personas .....	56
Tabla 11. Nivel de los indicadores de la dimensión Procesos para desarrollar a las personas.....	57
Tabla 12. Nivel de la dimensión Procesos para desarrollar a las personas .....	58
Tabla 13. Nivel de los indicadores de la dimensión Procesos para retener a las personas.....	59
Tabla 14. Nivel de la dimensión Procesos para retener a las personas.....	60
Tabla 15. Nivel de los indicadores de la dimensión Procesos para auditar a las personas.....	62
Tabla 16. Nivel de la dimensión Procesos para auditar a las personas .....	63
Tabla 17. Nivel de la variable Gestión del talento humano .....	64
Tabla 18. Nivel de los indicadores de la dimensión Factores externos de la rotación del personal .....	65
Tabla 19. Nivel de la dimensión Factores externos de la rotación del personal.....	66

Tabla 20. Nivel de los indicadores dimensión Factores externos de la rotación del personal.....	68
Tabla 21. Nivel de la dimensión Factores internos de la rotación del personal	70
Tabla 22. Nivel de la variable rotación del personal .....	71
Tabla 23. Relación entre gestión del talento humano y las dimensiones de rotación de personal.....	73

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Dimensión Procesos para integrar personas .....	52
Figura 2: Dimensión Procesos para organizar personas .....	54
Figura 3: Dimensión Procesos para recompensar personas.....	56
Figura 4: Dimensión Procesos para desarrollar personas.....	58
Figura 5: Dimensión Procesos para retener personas.....	61
Figura 6: Dimensión Procesos para auditar personas .....	63
Figura 8: Dimensión Factores externos de la rotación del personal.....	66
Figura 9: Dimensión Factores internos de la rotación del personal .....	70
Figura 10: Variable rotación del personal .....	72

## **I. INTRODUCCION**

## **1.1. Realidad Problemática.**

### **En el contexto internacional**

Sostiene Chiavenato (1999) que, la rotación de personal es la incertidumbre que tiene el trabajador entre una institución y su contorno; mejor dicho, el cambio de individuos que hay entre la entidad y el contexto se conceptualiza por la cantidad de los que entran a trabajar y de los que salen; en el municipio de Tejupilco, del Estado de México, Arce (2017) manifiesta que en la tienda de autoservicio Chedraui S.A de C.V, los clientes internos se muestran desmotivados en su labor y paran especulando en marcharse a trabajar a otra empresa, debido a que el sueldo está por debajo del mercado laboral, agravándose la situación laboral, por la nula capacitación a los colaboradores, el trabajador no está informado de lo que va hacer, y la falta de actividades integradoras, es uno de los motivos para el trabajador piense en cambiar de lugar de trabajo; ante esta situación se observa una correlación inversa entre la Gestión del Talento Humano, y la rotación de los trabajadores; debiendo el Gerente mejorar la GTH para revertir este problema

Rubio y, Villagrán (2017) exponen que, en Ecuador, existe la Corporación Fiales, la misma que tiene mucha rotación de trabajadores a causa de la limitada inducción para los colaboradores nuevos, el escenario de trabajo es malo, existe pésima relación entre los colaboradores de la sección de entretenimiento, no hay un óptimo plan de estímulo, la limitada capacitación y adiestramiento que da la organización, no hay una supervisión apropiado de parte de los dirigentes, quienes requieren tomar decisiones en la mejora de la GTH para evitar la enorme rotación de personal, y lograr las metas establecidas por la organización; por lo observado la rotación del personal incide directamente en el comportamiento de los colaboradores que es lo que ocasiona un bajo desempeño laboral, determinándose la correlación entre ambas variables.

En Guayaquil, las empresas constructoras, sostienen Lino, Faggioni y Pérez (2018) que tienen problemas de ausentismo y rotación de personal que perjudican la operatividad de las constructoras, esencialmente en los trabajadores contratados por obra, ocasionando más gastos en razón a las cancelaciones y la convocatoria permanente a la mano de obra calificada a fin de ocupar los puestos vacíos, ocasionando retrasos en su terminación, correspondiendo conjuntamente confrontar las inasistencias de los trabajadores o las renunciaciones; esto es ocasionado especialmente por la insuficiencia de estrategias de la GTH; ante esta situación se analizó el problema de rotación de personal y se tuvo como resultado que la rotación de personal es por las malas relaciones con sus jefes y el ambiente en el trabajo, requiriéndose urgentemente cambiar las estrategias de GTH para evitar la excesiva rotación de personal; teniendo como base este análisis se determina la relación inversa entre estas dos variables de estudio

En Colombia, Cubillos, en la tienda Falabella de Ibagué, sostienen Reyes, Londoño (2017) que, la fuerte rotación de personal están relacionadas al incumplimiento de las normas empresariales motivacionales, de tal manera que se deteriora el clima organizacional, siendo esta último, la principal razón del porque hay mucha rotación de personal; asimismo, los colaboradores, apreciación que la manera como aplican el liderazgo, no es la mejor; sugiriéndose que las destrezas de Gestión del Talento Humano y la aplicación del liderazgo deben optimizarse, de tal manera que alcancen las expectativas empresariales e influyan en la conducta de los individuos, de quienes se espera la identificación con la empresa, y por consiguiente evitar la rotación; por lo que, la GTH, es inversamente relacionada con la rotación de personal

Buendía (2017) sostiene que la empresa VICOSA CIA, de Quito, tiene un elevado porcentaje de rotación en el personal de seguridad, debido a que no hay retos en la compañía, el sueldo no es justo en relación a su función, no reconocen la labor de los trabajadores, ocasionando insatisfacción individual, esto se agudiza por la edad, el grado de educación, y el tiempo de servicios a la empresa; para solucionar éste grave problema, los empresarios necesitan establecer retos empresariales, considerar salarios justos y reconocer el esfuerzo de sus

colaboradores; se comprueba que, la satisfacción en el trabajo incide significativamente en la rotación de personal.

Rivera (2020) Socio de Consulting KPMG en Costa Rica, menciona que, al ser consecuentes de que los seres humanos vienen sufriendo un escenario difícil en relación al COVID-19, en el cual brotan conmociones y tendencias que se pueden convertir en preocupaciones o cuadros de ansiedad, la salud mental se torna afectada y, con esto, su rendimiento, además de ocasionar mucha rotación de personas; la gran mayoría de las instituciones públicas y privadas han dispuesto que el área de Gestión de Talento Humano, analice y agregue el sistema del teletrabajo para afrontar esta terrible realidad, lo que constituye una nueva oportunidad para “experimentar” esta modalidad flexible de compromiso y, al resultar positiva, se puede instituir de carácter permanente, lo que se convertiría en una forma de evitar la rotación de personas y mantenerlas satisfechas.

### **En el contexto nacional**

Ángeles y Oyola (2019) sostienen que analizaron la GTH de las Tiendas EFE de Chimbote, identificando que una gran cantidad de colaboradores informaron que es de un regular nivel, significando, una apreciación negativa en razón de las deducciones de la GTH; igualmente, identificaron que, un elevado porcentaje los trabajadores, tiene una apreciación negativa, acerca de la rotación de personal; los funcionarios de la empresa sugirieron cambiar de táctica y mejorar los procesos de GTH para elevar la moral de los colaboradores de la empresa. Se estableció que hay una relación directa entre la GTH y la rotación del personal, con una correlación positiva elevada.

Auqui (2018) sostiene que los trabajadores de Interbank – agencia Carlos Villarán, La Victoria, Lima consideran que en el análisis del desempeño de la GTH, se observó que hay un alto porcentaje, seguido de una proporción de nivel regular y en menor escala de muy buena gestión; así mismo se estableció que la rotación de personal es buena cuando la GTH también es buena, y es regular cuando la GTH es regular, determinándose que teniendo en consideración las



particularidades y la realidad de Interbank, ambas variables son significativamente correlacionales entre sí.

Según Medina, Soto y Castro (2017) en la Empresa Starbucks Coffee – Zona Norte, Lima, actualmente, el porcentaje de rotación ha aumentado, a razón de la falta de atención que se les brindan a los colaboradores, ocasionando serias consecuencias, propiciando una real dificultad a la organización, toda vez que capacitar a un trabajador nuevo, involucra tiempo y dinero, más aún que por el período de preparación, la producción no sea al 100%, ocasionando pérdidas a la empresa; así mismo, se propone que la GTH aplique las tácticas necesarias que contribuyan a retener a los colaboradores que tienen talento; al final se determina que las funciones de la GTH se relacionan significativamente con la rotación de personal de la empresa.

Dipaz, García, y Sánchez (2017) manifiestan que, en la empresa Supermercados Peruanos S.A. Plaza Veá Breña, Lima hay cierto malestar debido a las dificultades existentes, que ocasionan la insatisfacción de los colaboradores, los sueldos son muy bajos y hay mala selección del personal, lo que exige que haya cambios que optimicen la cultura organizacional, estableciendo un plan de competitividad profesional que sea estimulador y beneficie a los colaboradores; así mismo la GTH demuestra una limitada flexibilidad y que para que sea buena es recomendable entender el comportamiento humano; se establece que si hay una buena gestión de talento humano entonces habrá una baja rotación de personal, por lo tanto se determina su correlación entre ambas variables

Cusacani, N. (2017) manifiesta que en Tacna, los aspectos tratados en razón de la rotación del personal de la entidad Productos Pesqueros del Sur S.A., entre noviembre 2015 – abril 2016, son, por 22% en salud, 21% en superior ocasión, 18% en un salario más óptimo y 9% por malos tratos, los trabajadores encuestados están insatisfechos con su sueldo, un gran porcentaje dice que solo a veces les dan un buen trato en su área de trabajo, otra gran proporción de trabajadores manifiesta que a veces hay programas de capacitación para conservar u optimizar su rendimiento laboral, y que a veces le conceden la mayoría de los instrumentos requeridos para que labora eficientemente, siendo

los motivos por lo que el trabajador renunciaría a la empresa, así mismo señalan que, debe mejorar la GTH, para evitar la rotación de personal y así elevar el rendimiento, por lo que se llega a la conclusión que, hay cierta correlación inversa entre la rotación del personal y la GHT de la empresa.

Villar L. (2020) en Lima hace un análisis del alto índice de rotación de personal frente al COVID-19, ya que hay muchas organizaciones que ya tienen una capacidad instalada de presupuesto, que va destinada al pago de proveedores, a Planillas, deudas en los bancos, obligaciones varias y cero ingresos esto genera que haya despido de personal, porque no habría caja que aguante. Es por ello que se recomienda a las empresas en un panorama tan incierto tratar de reducir algunas deudas, y hacer una proyección sin ser afectados los colaboradores.

### **En el contexto local**

La empresa constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C., es una empresa que depende mucho de su personal para lograr cumplir con sus metas; uno de los factores indispensables para brindar un buen servicio es tener la seguridad de contar con un personal cualificado y con experiencia en el puesto laboral; desde hace dos años atrás existe una moderada rotación de personal operativo no frecuente y atípica para el sector de construcción, pues se presentan casos de renuncias inesperadas y sin explicación. Por tal razón es urgente realizar una investigación que permita conocer el motivo real de la rotación de personal, la misma que se puede asumir el proceso de GTH se lleva de manera incorrecta a pesar que las condiciones laborales y salariales de la empresa se encuentran muy bien establecidas.

## **1.2. Antecedentes de estudio.**

### **En el contexto internacional**

Arce (2017) en su investigación "Factores que generan rotación de personal en una organización mexicana de Autoservicio", tuvo como propósito determinar los elementos o factores que llevan a generar rotación dentro de la organización para ello tomó como población a evaluar a 50 participantes, siguiendo una metodología descriptiva. 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 la faena es excesivo

Carvajal (2018) realizó su estudio "Reducción de la rotación de personal en la clínica internacional, a través del diseño de un plan de incentivos no monetarios", cuyo objetivo fue reducir el alto índice de rotación en los trabajadores evaluados; para ello se basó en una metodología descriptiva, donde tomó como universo a 60 trabajadores. De acuerdo a los datos encontrados, se identificó que sólo el 50% se encontraba satisfecho en su trabajo; además, el 70% manifestó que dentro de la organización existe una alta rotación de trabajadores, donde el 67% manifestó que esto se debe principalmente a la remuneración que recibe el trabajador; asimismo, el 70% manifestó sentirse desmotivado, el 67% argumentó que los incentivos recibidos no son suficientes para impulsar su motivación en el trabajo e incluso manifestó que la organización tiene una política de remuneración muy baja en comparación con otras organizaciones. Se concluyó que es fundamental que la clínica se interese por

fomentar la motivación en sus trabajadores, ya que de ello depende el buen rendimiento en el trabajo e incluso puede reducir la rotación.

Rubio y Villagrán (2017) en su investigación "Rotación del personal y el desempeño del talento humano en la Corporación FIALES - Ecuador", el propósito del estudio fue analizar el nexo entre ambos constructos, siguiendo un 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.

Chourio (2017) en su investigación "Rotación de personal y equipos de alto rendimiento en Cacao Aventurax C.A. Venezuela", cuyo propósito fue asociar ambos elementos; para ello siguió un estudio correlacional y para la optencion de datos consideró necesaria la encuesta, la misma que fue aplicada a un universo de 12 trabajadores. Los resultados fueron: un 33% señaló que no hay buena comunicación en la empresa, el 67% dice que hay hechos negativos en la rotación del personal, el 83% mencionó que si hay efectos negativos en la rotación del personal, el 83 % menciono que no es indispensable las labores en conjunto para la correcta práctica de las actividades, el 33% señaló que no supervisan constantemente los jefes; en conclusión, se demostró de acuerdo al proceso de investigación que ciertos colaboradores creen que los ignoran para la toma de opiniones, así como también, no consideran su capacidades ni

experiencias para desarrollar algunas funciones de más alto nivel, ni reciben entrenamiento para practicarlos.

Castillo y Sabando (2018) en su "Rotación de Personal en la Productividad de la Empresa Exportadora del Sur - Ecuador", cuyo objetivo fue analizar ambos fenómenos para diagnosticar a profundidad la problemática de la organización, la metodología que abordaron fue la correlación y también 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.

### **En el contexto nacional**

Vargas y Meza (2017) realizaron su tesis "Clima laboral y rotación de personal en la empresa Call Center Atento Perú - Lima", el propósito de la investigación fue determinar la vinculación entre los fenómenos mencionados; los evaluados fueron 80 participantes y la metodología se estableció de acuerdo a su propósito, siendo correlacional y la información o datos se recolectaron a través de una encuesta. 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 los 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 y Vera (2018) plantearon su estudio "Gestión del talento humano y rotación de personal en la empresa Marose Contratistas Generales S.A.C., Trujillo", cuyo propósito fue asociar los fenómenos mencionados; la metodología que siguieron fue correlacional, considerando la encuesta, la misma que fue dirigida a una población de 137 colaboradores. Los resultados demuestran que 43.1% aprecia que se informa convenientemente la necesidad de personal para laborar en la entidad, pero el 24.1% dice que casi nunca y nunca, el 27.0% de encuestados dice que a veces los recursos empleados son los más convenientes para informar a los aspirantes, mientras que el 35.8% dice, casi nunca y nunca, el 32.8% de trabajadores aprecia que sólo a veces, selección de personal, escoge al más capaz para ciertas funciones y el 24.8% manifiesta que, casi nunca y nunca, el 27.0% de encuestados aprecia que sólo a veces, a los nuevos elegidos se les da la inducción respectiva acerca de su puesto que va a ocupar; el 36.5% dice que a veces la entidad retiene a las trabajadores identificados con la institución, y el 25.5% cree que casi nunca y nunca; en conclusión la GTH mantiene una estrecha relación con la rotación de personal con un coeficiente de  $-0.474$  y que la rotación del personal es regular con 42%; por ello se sobreentiende que, si progresa la GTH, entonces, disminuye la rotación de personas; resaltando la trascendencia de dicha Área de GTH en una organización, las altas, la distribución, las distinciones el crecimiento profesional, la retiene de talentos y la supervisan para lograr las metas trazados en la entidad.

Medina, Soto y Castro (2017) tuvieron como estudio "La gestión del talento humano y la rotación de personal en la empresa Starbucks Coffee - Lima", cuyo propósito fue conocer si las estructuras son fenómenos que mantienen o no un nexo positivo; para ello, se vieron en la necesidad de realizar un estudio correlacional, la población que se encuestó estuvo conformada por un total de 30 participantes. Los resultados expresan lo siguiente: un 53.33% menciona su desacuerdo en que no consideran que Starbucks Coffee realice ciertas operaciones para ampliar el talento humano, un 46.67% están en desacuerdo en que no consideran que Starbucks Coffee da ocasión de seguir una línea

profesional. Además, señalaron que las variables poseen una asociación inversa de -0.800\*\*.

Dipaz, García y Sánchez (2017) en su investigación "Gestión de talento humano y rotación de personal en la empresa Supermercados Peruanos S.A., Lima", cuyo propósito fue conocer si las estructuras son fenómenos que mantienen o no un nexo positivo; para ello, se vieron en la necesidad de realizar un estudio correlacional, la población que se encuestó estuvo conformada por un total de 35 participantes. Los resultados, manifiestan que, existen trabajadores que no tienen el perfil correcto para ciertas funciones, ocasionando una rotación permanente, además a la gestión de recursos humanos la falta flexibilidad para brindar a sus colaboradores la oportunidad de desarrollarse; en conclusión, muchos trabajadores son despedidos, o son rotados, o solamente no se hace un nuevo contrato laboral, sin embargo se debe tener en cuenta que para capacitar a un nuevo colaborador ocasiona altos gastos a la entidad, agravándose más por el período de adaptación, retrasando las metas empresariales

Cusacani (2017) planteó su estudio "Rotación del personal y productividad de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A., Tacna", cuyo propósito fue asociar los fenómenos mencionados; la metodología que siguió fue correlacional, considerando la encuesta, la misma que fue dirigida a una población de 100 colaboradores. Los resultados indican que, el nivel de rotación del personal tiene el 9.34% en el sector porciones, mientras que en el sector fresco no hay rotación; ante ello, se detectó que los factores que ocasiona la rotación del personal son; el 22% por enfermedad, el 21% por tener conseguir un mejor trabajo, el 18% por conseguir un salario más remunerado, así como el 9% se va por ser objeto de maltrato; se concluye, que hay una relación entre la rotación del personal y la productividad

### **En el contexto local**

Bustamante (2018) en su investigación "Percepción de la intención de rotación de los colaboradores de una organización molinera en Lambayeque", el propósito del estudio fue analizar la variable que evaluó el investigador, para ello

desarrolló un estudio descriptivo, donde consideró necesario encuestar a un universo de 61 trabajadores. Los resultados dicen que uno de los primordiales inconvenientes de la rotación es por los malos salarios y al nulo desarrollo profesional en la entidad, así como que las circunstancias profesionales no son las beneficiosas, puesto que no existe soporte de parte de la organización; en conclusión, el motivo de la rotación es que muchos trabajadores indicaron que la organización no dispone del equipo necesario para que puedan realizar su trabajo de forma satisfactoria; además, no ofrece oportunidades de crecimiento, lo que hace que el trabajador busque otras fuentes de trabajo que sí se las ofrezcan.

Díaz (2018) planteó su estudio " Evaluación de fuerza de ventas y la rotación del personal en la Empresa Rímac Seguros - Chiclayo ", cuyo propósito fue asociar los fenómenos mencionados; la metodología que siguieron fue correlacional, considerando la encuesta, la misma que fue dirigida a una población de 37 colaboradores. Los resultados mostraron que 43.2% están de acuerdo con el sueldo que perciben, el 43.2% indicó no estar de acuerdo con la posibilidad de desarrollo profesional, toda vez que la evolución es pausada y regularmente los individuos son destituidos o desisten por sí mismos, sin siquiera candidatear a otro puesto; se concluye que, el primordial inconveniente es la labor personalizada que hacen los consejeros y la autonomía por alcanzar los objetivos de comercialización. Asimismo, el poco estímulo ha ocasionado que rebusquen otras alternativas de trabajo, complementarias a la apreciación íntegra de los funcionarios

Álvarez (2019) en su investigación "Estrategia de selección de personal por competencia para disminuir la rotación de personal en la Empresa de Transportes TAC, Chiclayo 2019" de objetivo, confeccionar una estrategia de selección de personal por competencia para disminuir la rotación de personal de la Empresa de Transportes TAC. La muestra fue constituida por 30 participantes, de tipo descriptiva, propositiva; el instrumento usado fue el cuestionario, los resultados indican que el nivel de rotación de personal actual no es efectiva, siendo los primordiales fundamentos de renuncia: por causas individuales, manifestando que prefieren estar en más período familiar, por tal motivo se trata



de aplicar una estratagema en la selección de personal, por capacidades; en conclusión, la estrategia propuesta se elaboró en 02 etapas, 1ro, en la formulación de la táctica de perfiles de puesto por capacidades y segundo, elaborar el procedimiento de selección de personal

Vera (2017) planteó su estudio "Rotación de Personal y Productividad en la empresa Servicios Cobranzas e Inversiones S.A.C., Chiclayo", el autor tuvo como objetivo analizar la vinculación entre constructos, siguiendo una metametodología correlacional y una muestra de 38 empleados, es decir, esta muestra fueron quienes proporcionaron la información para el desarrollo del estudio. El resultado demuestra que el 27.5% opina que el nivel de rotación es elevado, pues por 10 trabajadores, que se integran a la entidad, tres no pueden pasar la etapa de prueba o no se adaptan, obligándolos a decidir que se retiren a fin de proporcionarles a otros la ocasión de ingresar; se concluye en que, los motivos que generalmente ocasionan la rotación de personal es a causa de que los trabajadores perciben que no tienen como desarrollarse en la entidad, ocasionando que se conciba y envíe cierto disgusto en el equipo.

Fernández (2019) desarrolló su investigación "Plan de mejora en la gestión del talento humano para fortalecer el comportamiento organizacional en la empresa Adeu Deportivo, Chiclayo", el objetivo fue mejorar las acciones que la organización venía aplicando para atender la realidad diagnóstica; la metodología fue ropositiva y utilizó la encuesta para aplicarla a una población de 26 trabajadores., los mismos que facilitaron información consistente Entre los hallazgos, se evidenció que el 19% de los evaluados consideraba que la institución no contaba con un ambiente laboral agradable, lo que ha generado baja motivación en el trabajo; asimismo, se señaló que el comportamiento organizacional es un factor que incide directamente en los altos índices de rotación, así lo manifestó el 35% de la población. En conclusión, se observó que después de implementar las acciones propuestas, el clima organizacional se fortaleció en un 57%, es decir, el problema fue abordado satisfactoriamente.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema.**

#### **1.3.1. Gestión del talento humano**

Según Chiavenato (2009) la gestión del talento humano (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. Además, como un grupo experimentado el área de personal. Es la manera en que la institución conduce sus diferentes procesos de personal. Finalmente, 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.

##### **1.3.1.1. Concepto de gestión del talento humano**

Según John (1958) citado por Chiavenato (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 (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).

### **1.3.1.2. 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.

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.

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.

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 dificultoso, acarrea un lapso de tiempo, madurez y enseñanza.

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

### **1.3.1.3. Objetivos de la GTH**

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. (John M. Ivancevich, citado por Chiavenato, 2009, p.11). 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. (Walter R. Mahler, citado por Chiavenato 2009, p.11)

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. (John M. Ivancevich, citado por Chiavenato, 2009, p.11,12)

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. (Chiavenato, 2009, p.13)

Ampliar y conservar la calidad de vida en las labores. Normalmente se trata de la manera como se aplica la gestión, la independencia y la libertad de tomar decisiones, un contexto de clima laboral agradable, la amistad, la confianza de estar en el empleo, el tiempo necesario de trabajo y las funciones características y atractivas. Un plan de CVT, organiza el trabajo y su contexto con el propósito de satisfacer la mayor parte de los requerimientos de los colaboradores y poner a la entidad en un sitio anhelado e interesante. (John M. Ivancevich, citado por Chiavenato, 2009, p.13) El compañerismo de los trabajadores en la entidad también es esencial para asegurar y retener a las personas talentosas.

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. (Chiavenato, 2009, p.13)

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).

#### **1.3.1.4. Importancia de la Gestión de talento humano**

Según Castillo (2010) 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.

#### **1.3.1.5. 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.

#### **1.3.1.6. Cinco competencias claves de la GTH**

Según Castillo (2010) establece:

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.

#### **1.3.1.7. Dimensiones de la GTH**

Según Chiavenato (2009) las dimensiones 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**

Pigors y Meyers (1985) citados por Gonzales (2006) sostienen que, la rotación de personal es el estado de inestabilidad interna de los colaboradores; previsible o ineludible; sano o no sano para una empresa.

#### **1.3.2.1. La fluctuación de personal entre una organización y su ambiente**

Según Chiavenato (1999), se entiende por rotación de personal entre el entorno y la organización el número de participantes que la componen, así como los que la abandonan o dejan de pertenecer a ella. Esta rotación puede generarse a lo largo de un periodo de tiempo que puede ser de meses o incluso años. En cualquier organización es evidente la rotación de trabajadores, pero se trata de una rotación leve o ligera con la finalidad de alimentar el talento de la organización, ya que ayuda a generar mejores resultados en la producción; sin embargo, cuando la rotación es severa, se debe realizar una evaluación o retroalimentación que permita retener el talento, pues es claro que recontractar es mucho más costoso que mantenerlo.

Cuando la rotación de personal se considera elevada o grave, la organización entra en un declive que puede afectar a la producción y al volumen

de ventas, que es esencial para su crecimiento y, sobre todo, para mantener una posición sostenible en el mercado.

### **1.3.2.2. Determinación del costo de rotación de personal**

Chiavenato (1999) afirma que toda organización debe tener pleno conocimiento del índice de rotación de su personal, ya que esto le permite tomar decisiones, ya sea para erradicar este problema o para tomar decisiones que ayuden a evitar costos adicionales que no sólo afectarán la liquidez de la empresa, sino que también pueden obstaculizar su crecimiento.

También se menciona que los costes de rotación implican costes que se consideran primarios, secundarios y terciarios.

Costos primarios: son aquellos que son estrechamente vinculados con la salida de un trabajador y su reemplazo por otro. Debido a ser fundamentalmente cuantitativos se calculan fácilmente. Ej. Costo de incorporación y clasificación, costo de disolución, etc.

Costos secundarios: son elementos complicados de analizar de manera numéricamente y otros limitadamente intangibles, por ser de representación cualitativo. Se relacionan a los efectos adyacentes e inmediatos de la rotación. Ej.: reflejos en la producción, costo extra laboral, etc.

Costos terciarios: Son aquellos efectos colaterales mediatos de la rotación, que se producen a mediano y largo plazo. Son solo estimables. Ej.: pérdida en los negocios, costos de extra inversión, etc.

La rotación del personal, al ser rápida, se transforma en un factor de perturbación.

### 1.3.2.3. Ausentismo

Chiavenato (1999) afirma que son las acciones que realiza un individuo para dejar de pertenecer a una determinada organización, ya sea por motivos personales, familiares o cualquier otro factor que le lleve a tomar tal decisión.

### 1.3.2.4. Causas del ausentismo

Chiavenato (1999) afirma que entre las principales causas se encuentran: problemas económicos, inasistencia por motivos personales, enfermedades injustificadas, políticas o normas organizacionales inadecuadas, falta de crecimiento personal, programas motivacionales, impuntualidad por diferentes motivos, supervisión limitada por parte de los superiores, dificultades en la movilización, entre otros factores.

Después de haberse evaluado los motivos del ausentismo, debe hacerse un trabajo coordinado de supervisión con el apoyo de normas de la empresa y apoyo de la dirección a fin de disminuir los niveles de ausencia de los trabajadores.

### 1.3.2.5. Dimensiones de las causas de rotación de personal

Chiavenato (1999) manifiesta que, la rotación de trabajadores, es un efecto, más que una causa, debido a determinados fenómenos descubiertos en el interior o el exterior de la empresa que condicionan la actitud y la conducta de los colaboradores. Sus dimensiones son los fenómenos internos y/o externos.

**Los fenómenos internos:** Se originan por responsabilidad de la empresa, considerándose los siguientes indicadores: Salario, beneficios sociales, inadecuada supervisión, clima laboral desfavorable, proceso de selección inadecuado, y trabajo no satisfactorio

**Los fenómenos externos:** Muchas veces las causas internas no son capaces para que el colaborador renuncie, pues hay muchos trabajadores que no se sienten cómodos en la empresa, pudiendo ser porque el puesto que desempeñan no es de su total agrado, sin embargo, hay motivos muy

personales, que pueden inducir al colaborador a presentar su renuncia, y estos son los siguientes indicadores: Oportunidades de tenga otro empleo seguro, calidad de vida, proyección

#### **1.4. Formulación del problema.**

¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión del talento humano y la rotación de personal en la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C. – Chiclayo, 2020?

##### **1.4.1. Problemas específicos**

¿Cuál es la situación de la gestión del talento humano en la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C. – Chiclayo, 2020?

¿Cuál es el nivel de rotación de personal en la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C. – Chiclayo, 2020?

¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y las dimensiones de la rotación de personal en la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C. – Chiclayo, 2020?

#### **1.5. Justificación e importancia del estudio.**

La presente investigación es importante, porque la empresa en estudio presenta un problema atípico de rotación de personal para el sector construcción 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.

Justificación práctica: 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

Justificación teórica: Este proyecto de investigación se lleva a cabo empleando los conceptos y teorías de Chiavenato (2009) relacionadas a Gestión del Talento Humano y rotación de personal, las mismas que proporcionan las dimensiones e indicadores que serán empleadas para buscar la solución al problema correspondiente; en ese sentido, la investigación como valor teórico ostentaría el ser un precedente para futuras investigaciones, replicaciones o refutación de otros modelos teóricos

Justificación Metodológica: Para la recolección de datos del presente estudio se utilizará la encuesta como técnica, y el cuestionario como instrumento, que serán validadas por profesionales expertos, para lograr obtener datos reales y confiables para el resultado de nuestros objetivos.

## **1.6. Hipótesis.**

H1: Existe relación entre la gestión del talento humano y la rotación de personal en la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C. - Chiclayo, 2020

H0: No existe relación entre la gestión del talento humano y la rotación de personal en la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C. - Chiclayo, 2020

## **1.7. Objetivos.**

### **1.7.1. Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre la Gestión del talento humano y la rotación de personal en la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C. - Chiclayo, 2020

### **1.7.2. Objetivos Específicos**

Diagnosticar la Gestión del talento humano en la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C. - Chiclayo, 2020

Identificar el nivel de la rotación de personal en la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C. - Chiclayo, 2020

Identificar la relación entre la gestión del talento humano y las dimensiones de la rotación de personal en la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C. - Chiclayo, 2020.

## **II. MATERIAL Y MÉTODO**

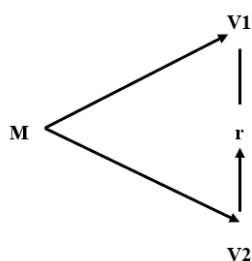


## 2.1. Tipo y Diseño de Investigación.

Según 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 Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C. – Chiclayo, 2020 se diagnosticarán en un tiempo y los hechos que en cómo se encuentran dentro de él.

Hernández, at al. (2014) señala que el estudio correlacional se identifica por tener como propósito analizar el nexo o relación entre dos o más constructos.

Por otro lado, la investigación sigue un diseño no experimental porque no habrá control ni manipulación de los fenómenos a estudiar; es decir, sólo se analizarán las variables tal y como se encuentran. Por otro lado, será transversal, dado que los datos o información se obtendrán en un único momento en el tiempo (Hernández, et al., 2014). Esquema correlacional:



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.**

Fracica (1988) citado por Bernal (2010) sostiene que la población es, el conglomerado de los elementos de manera global y que son referidos al estudio investigativo; es decir, es el acumulado de los componentes de muestreo

Fracica (1988) citado por Bernal (2010) dice que la muestra es, la porción de la población que se escoge, para conseguir los datos necesarios para el estudio investigativo y en quien se realizan las mediciones y el análisis de las variables esencia de estudio

La población para la presente investigación, será de 30 colaboradores de la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales SAC – Chiclayo, 2020; la cual, por ser pequeña, conformará la muestra, la misma que recibirá los cuestionarios de recolección de información

## **2.3. Variables y operacionalización.**

**Variable: Gestión del Talento Humano.** Según John M. Ivancevich, citado por Chiavenato (2009) la GTH es la función que se realiza en toda institución para proporcionar adiestramiento, progreso y estimulación a los colaboradores, así como también trata de retenerlos para la producción

**Variable: Rotación de Personal.** Monsálvez (2018) sustenta que es una concepción muy significativa en el ambiente institucional, pues es la realidad en la que un colaborador que labora en una organización ingresa a una entidad y luego de cierto tiempo ya sea largo o corto, opta por marcharse, o lo sustituyen por alguna razón.

Tabla 1.

Operacionalización de gestión del talento humano

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Técnica e Instrumentos</b>
Gestión del talento humano	Procesos para integrar personas	Reclutamiento Selección de personal	1,2,3,4	Encuesta/Cuestionario
	Procesos para organizar a las personas	Colocación de las personas Evaluación del desempeño	5,6,7,8	
	Procesos para recompensar a las personas	Remuneración Prestaciones Incentivos	9,10,11,12	
	Procesos para desarrollar a las personas.	Formación Aprendizaje	13,14,15,16,17,18,19,20	
	Procesos para retener a las personas.	Clima Disciplina Higiene y seguridad	21,22,23,24	
	Procesos para auditar a las personas	Bancos de datos Sistemas de información administrativa	25,26,27,28	

**Nota:** Elaboración propia

Tabla 2.

Operacionalización de rotación de personal

<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Técnica e Instrumentos</b>
	Factores externos	Otro empleo seguro Calidad de vida Proyección	1,2,3,4	
Rotación de personal	Factores internos	Salario Beneficios sociales Inadecuada supervisión Clima laboral desfavorable Proceso de selección Trabajo no satisfactorio	5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18	Encuesta/Cuestionario

**Nota:** Elaboración propia

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

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

Casas, Repullo y Donado (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.

Por otro lado, emplearemos el cuestionario, como el instrumento.

García, Alfaro, Hernández, Molina (2006) sostienen 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, contendrá 28 preguntas; en tanto que, la variable rotación de personal, contendrá 18 preguntas; para ambos instrumentos se establecerán respuestas mediante la escala tipo Likert del 1 (Nunca) al 5 (Siempre).

Validez: La validez de los instrumentos de Recolección de Datos será validada por tres profesionales expertos.

Confiabilidad: La confiabilidad será comprobada mediante el coeficiente del Alfa de Cronbach. Según George y Mallery (2003, p.231) sugieren que un instrumento es confiable cuando el resultado es superior a 0.725.

Tabla 3.

Validez de instrumentos

<b>Variable</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
Gestión del Talento Humano	0.967	28
Rotación de personal	0.950	18

*Nota.* Elaboracion propia.

El instrumento de Gestión del Talento Humano (Alfa de Cronbach 0,967) y el instrumento del Rotación de personal (Alfa de Cronbach 0,950) es confiable para su aplicacion en la muestra de estudio.

## **2.5. Procedimiento de análisis de datos.**

Bernal (2010) afirma que el procedimiento de cualquier estudio consiste en procesar toda la información o datos recogidos a través de las técnicas o instrumentos utilizados por el investigador; este procesamiento se realiza con el fin de cumplir con los objetivos buscados por la investigación.

Una vez obtenida la información con las encuestas, se procesará la información en una base de datos Excel y se exportará al SPSS versión 25 para realizar la confiabilidad de cada instrumento. Este procedimiento se realizará considerando la prueba piloto y también los datos finales obtenidos a través de las encuestas.

En primera instancia, se realizará el análisis descriptivo según las dimensiones de cada constructo; además, se analizará la normalidad de las variables para conocer su distribución, luego se definirá el estadístico a utilizar y se podrá analizar la relación de los constructos según corresponda.

Hernández Fernández y Baptista (2010) sustentan que, el coeficiente de correlación de Pearson ( $r$ ) se calcula en la gradación de 0 a 1, ya sea positiva, o negativa. El indicador “0” establece que no existe relación lineal con las variables, mientras que el indicador de “1” o “-1” establece proporcionalmente una correlación positiva perfecta o negativa perfecta con ambas variables; ordinariamente, el valor se situará en cierta parte entre 0 y 1 o entre 0 y -1 (p.311)

Hernández Fernández y Baptista (2010) sostienen que, el coeficiente rho de Spearman, es una medida de correlación de medida ordinal, pudiendo ubicarse los investigados, por rangos; coincide en indicadores cercanos a 1; establecen una correlación fuerte y positiva. Indicadores cercanos a -1 establecen una correlación fuerte y 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, Alcaraz, Rojas y Rebolledo (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, Alcaraz, Rojas y Rebolledo (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.

Determinar la relación que existe entre la Gestión del talento humano y la rotación de personal en la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C. - Chiclayo, 2020

Tabla 4.

Correlación de la variable Gestión del talento humano y rotación del personal

		Rotación de personal	
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	-.874**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	30

**Nota:** Exportado del SPSS v.25.

La gestión del talento humano está significativamente relacionada con la rotación de personal, con un coeficiente de -0.874 siendo una relación inversa alta y muy significativa con 0.000. Por lo tanto, los resultados permiten afirmar que mientras mejor sea la gestión del talento humano, menor será la rotación de personal. En tal efecto, existen evidencias necesarias para aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

**Diagnosticar la Gestión del talento humano en la Constructora Elcos  
Gadiel Contratistas Generales S.A.C. - Chiclayo, 2020**

Tabla 5.

Nivel de los indicadores de la dimensión Procesos para integrar personas

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
P1	5	16.7%	5	16.7%	9	30.0%	11	36.7%	0	0.0%
P2	6	20.0%	4	13.3%	8	26.7%	12	40.0%	0	0.0%
P3	9	30.0%	4	13.3%	7	23.3%	10	33.3%	0	0.0%
P4	6	20.0%	6	20.0%	6	20.0%	12	40.0%	0	0.0%

**Nota:** Elaboración propia.

En el indicador Reclutamiento, el 36,7% de los colaboradores señaló que la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C Chiclayo 2020, casi siempre difunde con anticipación sus vacantes al igual que el 40% señaló que los motivan para un mejor puesto. En el indicador selección de personal el 33,3% señaló que la empresa casi siempre realiza entrevistas a los candidatos, y el 40% señaló que casi siempre se tiene en cuenta su experiencia o conocimientos para ocupar el puesto.

Tabla 6.

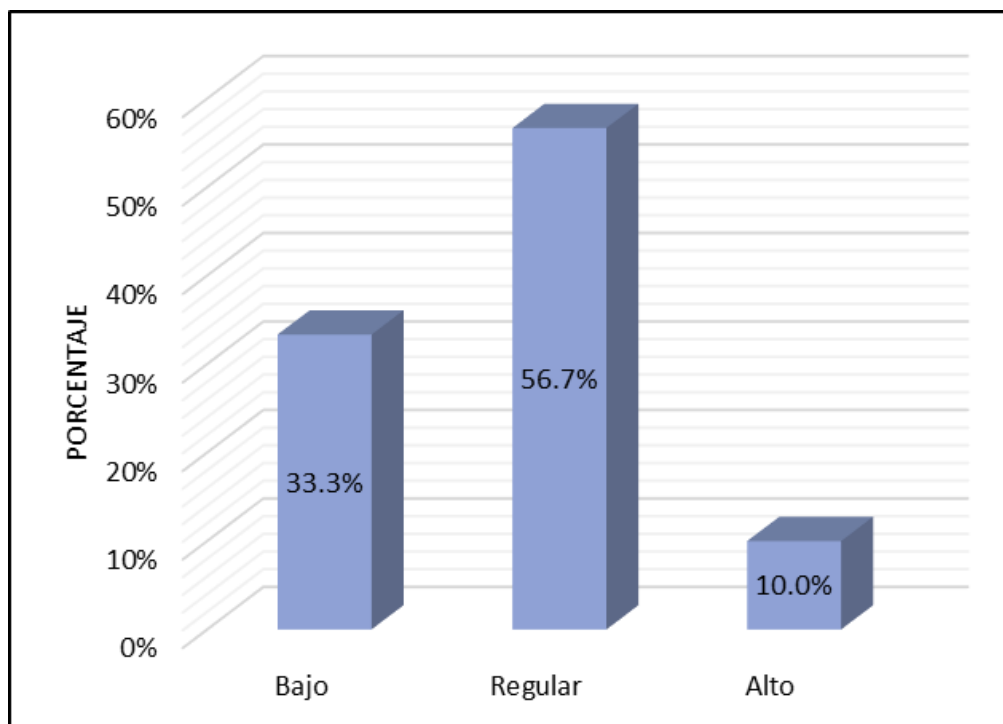
Nivel de la dimensión Procesos para integrar personas

		Frecuencia	Porcentaje
<b>Procesos para integrar personas</b>	Bajo	10	33.3
	Regular	17	56.7
	Alto	3	10.0
	Total	30	100.0

**Nota:** Elaboración propia.

Figura 1

Dimensión Procesos para integrar personas



**Nota:** En la tabla 5 y figura 1, se presenta la dimensión de los procesos para integrar personas en la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C Chiclayo 2020, según lo indican sus colaboradores se da en un nivel regular, con el 56,7%, es decir; la empresa sí cumple con la difusión anticipada de sus vacantes pero muchas veces no se cumple su objetivo, los colaboradores no se

sienten motivados completamente, a pesar que la empresa trabaja en ello, y no se tiene un buen filtro a la hora de hacer la entrevista a los candidatos.

Tabla 7.

Nivel de los indicadores de la dimensión Procesos para organizar personas

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	F	%	F	%	f	%	F	%	F	%
P5	3	10.0%	7	23.3%	10	33.3%	10	33.3%	0	0.0%
P6	5	16.7%	8	26.7%	5	16.7%	12	40.0%	0	0.0%
P7	8	26.7%	6	20.0%	10	33.3%	6	20.0%	0	0.0%
P8	8	26.7%	5	16.7%	10	33.3%	7	23.3%	0	0.0%

**Nota:** Elaboración propia.

En el indicador colocación de las personas, casi siempre los colaboradores son asignados a su puesto por su capacidad así lo señala el 33,3%, de igual forma el 40% manifestó que casi siempre se les brinda claridad para las exigencias de su puesto, en cuanto al indicador evaluación del desempeño, el 33,3% señaló que solo a veces se les evalúa el desempeño por su productividad y calidad del trabajo, y con el mismo porcentaje también señalaron que solo en ocasiones se les hace de conocimiento el resultado de sus evaluaciones que realiza la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C Chiclayo 2020.

Tabla 8.

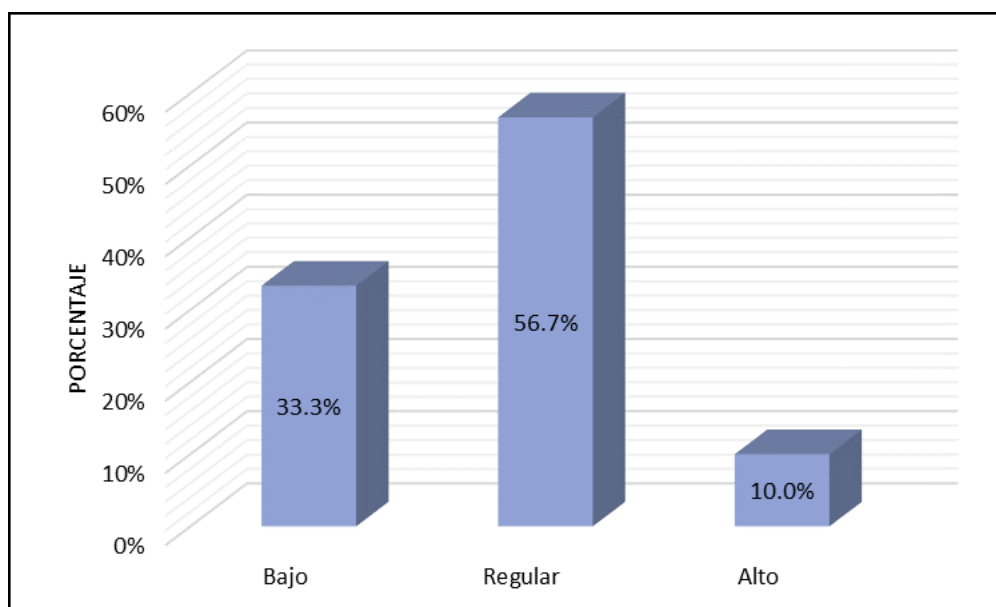
Nivel de la dimensión Procesos para organizar a las personas

		Frecuencia	Porcentaje
<b>Procesos para organizar a las personas</b>	Bajo	10	33.3
	Regular	17	56.7
	Alto	3	10.0
	Total	30	100.0

**Nota:** Elaboración propia.

Figura 2

Dimensión Procesos para organizar personas



**Nota:** En la tabla 7 y figura 2 , se presenta la información de la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C Chiclayo 2020, el 56,7% de colaboradores indicó que los procesos para organizar a las personas son de nivel regular, pues ellos consideran que la empresa no dispone de un Manual de Procesos para asignarlos en sus puestos según sus capacidades, además que

a pesar que se les evalúan sobre su desempeño en productividad y calidad de trabajo no se les da a conocer los resultados de dicha evaluación.

Tabla 9.

Nivel de los indicadores de la dimensión Procesos para recompensar a las personas

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	F	%	F	%	f	%	f	%	f	%
P9	10	33.3%	3	10.0%	10	33.3%	7	23.3%	0	0.0%
P10	7	23.3%	9	30.0%	6	20.0%	8	26.7%	0	0.0%
P11	9	30.0%	7	23.3%	6	20.0%	8	26.7%	0	0.0%
P12	14	46.7%	4	13.3%	6	20.0%	6	20.0%	0	0.0%

**Nota:** Elaboración propia.

En el indicador remuneración el 30% de los colaboradores de la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C Chiclayo 2020, manifestó que casi nunca les cumplen con las recompensas ofrecidas; en el indicador Prestaciones el 30% manifestó que la empresa nunca cumple con los pagos al día de su seguro social, al igual que nunca cumple con darles sus vacaciones según corresponda, 46,7%.

Tabla 10.

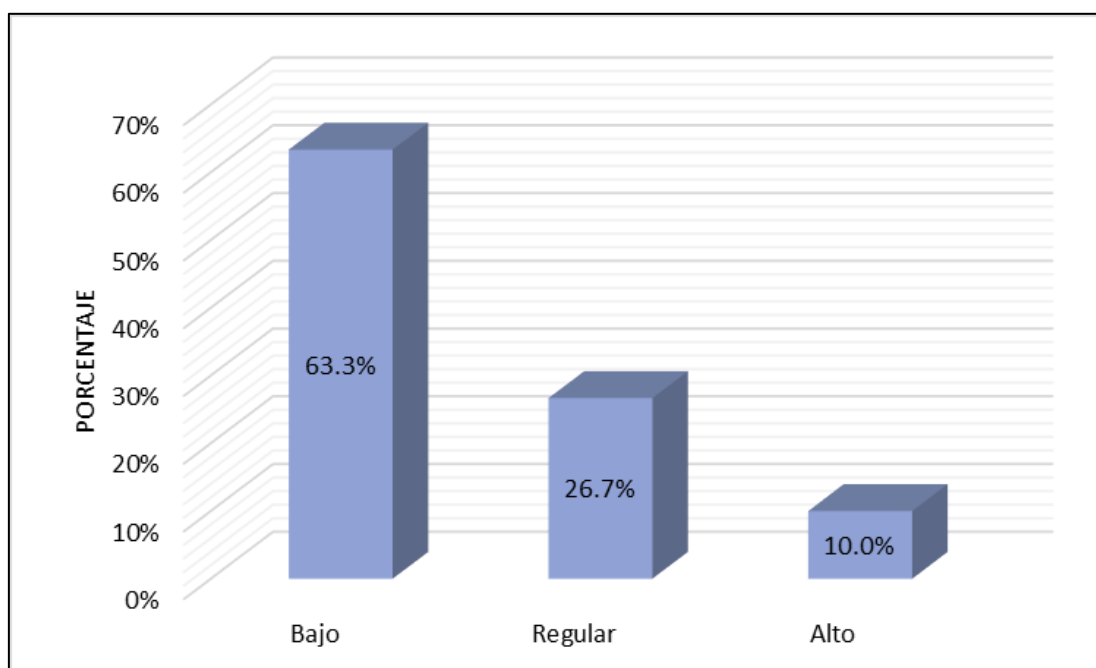
Nivel de la dimensión Procesos para recompensar a las personas

		Frecuencia	Porcentaje
<b>Procesos para recompensar a las personas</b>	Bajo	19	63.3
	Regular	8	26.7
	Alto	3	10.0
	Total	30	100.0

**Nota:** Elaboración propia.

Figura 3

Dimensión Procesos para recompensar personas



**Nota:** En la tabla 9 y figura 3 se presenta, la dimensión Procesos para recompensar a las personas en la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C Chiclayo 2020, se evidencia en un nivel bajo con el 63% según los colaboradores, lo que indica que la empresa no cumple puntualmente con la



remuneración de sus trabajadores, no hay recompensas adecuadas por el esfuerzo que el trabajador pone en el desarrollo de sus actividades y sobre todo que no se cumplen correctamente las vacaciones que les corresponde a cada colaborador.

Tabla 11.

Nivel de los indicadores de la dimensión Procesos para desarrollar a las personas

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	F	%	F	%	f	%	f	%	f	%
P13	14	46.7%	6	20.0%	4	13.3%	6	20.0%	0	0.0%
P14	9	30.0%	8	26.7%	4	13.3%	9	30.0%	0	0.0%
P15	9	30.0%	2	6.7%	7	23.3%	12	40.0%	0	0.0%
P16	11	36.7%	6	20.0%	5	16.7%	8	26.7%	0	0.0%
P17	9	30.0%	10	33.3%	5	16.7%	6	20.0%	0	0.0%
P18	7	23.3%	4	13.3%	6	20.0%	13	43.3%	0	0.0%
P19	11	36.7%	5	16.7%	6	20.0%	8	26.7%	0	0.0%
P20	14	46.7%	7	23.3%	2	6.7%	7	23.3%	0	0.0%

**Nota:** Elaboración propia.

En el indicador Incentivos el 46,7% de los colaboradores de la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C Chiclayo 2020, señaló que nunca se les estimula para mejorar la producción; el 26,7% que casi nunca se les premia su talento; en el indicador Formación el 40% señaló que casi siempre se les brinda una inducción al ingresar a la empresa pero que nunca les sirve para su puesto asignado en la empresa, así lo indica el 36,7%; en el indicador aprendizaje, el 33,3% señaló que casi nunca reciben capacitaciones concernientes a su puesto de trabajo, pero a pesar de ello el 43,3% señaló que le sirve para mejorar su desempeño en su puesto y en el indicador Clima, en la

empresa nunca existe una buena interrelación entre colaboradores , 36,7%, y el 46,7% manifestó que el supervisor nunca los orienta.

Tabla 12.

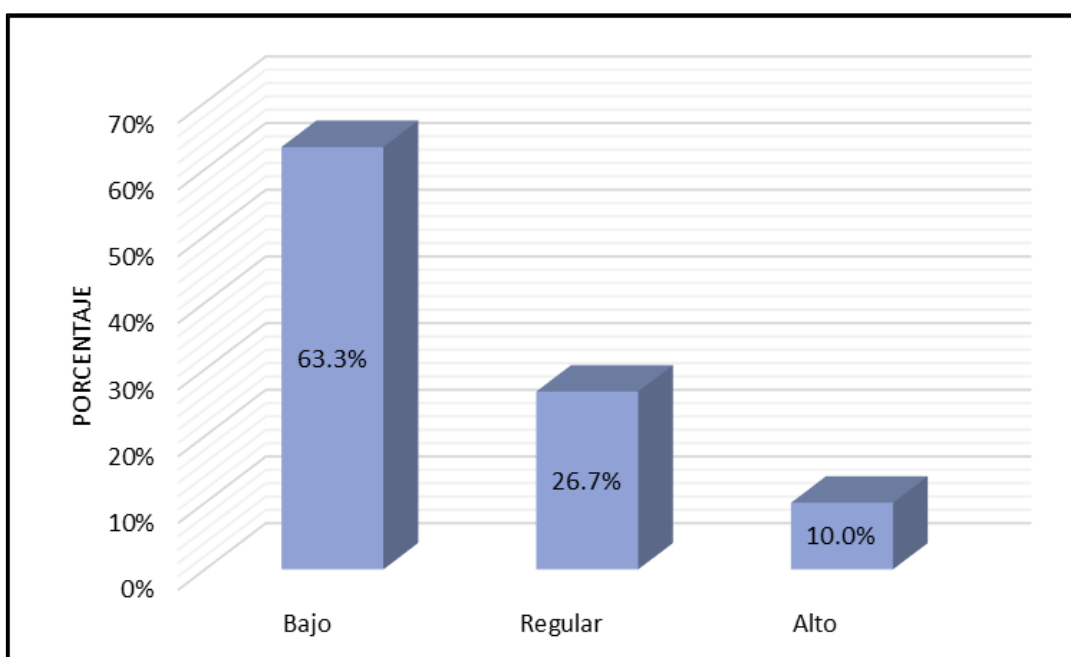
Nivel de la dimensión Procesos para desarrollar a las personas

		Frecuencia	Porcentaje
<b>Procesos para desarrollar a las personas</b>	Bajo	19	63.3
	Regular	8	26.7
	Alto	3	10.0
	Total	30	100.0

**Nota:** Elaboración propia.

Figura 4

Dimensión Procesos para desarrollar personas



**Nota:** En la tabla 11 y figura 4 se presenta la información en base a los procesos para desarrollar a las personas, los colaboradores de la Constructora Elcos

Gadiel Contratistas Generales S.A.C Chiclayo 2020, manifestaron que esta dimensión se encuentra en un nivel bajo con el 63,3%, donde ellos expresaron que no se sienten estimulados para mejorar su producción, que no los premian por sus mejoras, las capacitaciones no son completamente claras, por lo que no les ayuda a mejorar en su puesto de trabajo, además de la poca interrelación entre compañeros, indican también que muchas veces no reciben ayuda cuando lo requieren por parte de su supervisor.

Tabla 13.

Nivel de los indicadores de la dimensión Procesos para retener a las personas

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	F	%	F	%	f	%	f	%	f	%
P21	6	20.0%	7	23.3%	7	23.3%	10	33.3%	0	0.0%
P22	6	20.0%	13	43.3%	2	6.7%	9	30.0%	0	0.0%
P23	7	23.3%	8	26.7%	3	10.0%	12	40.0%	0	0.0%
P24	9	30.0%	7	23.3%	5	16.7%	9	30.0%	0	0.0%

**Nota:** Elaboración propia

En la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C Chiclayo 2020, en el indicador Disciplina, el 33,3% de sus colaboradores señaló que casi siempre se les sanciona o recompensa basándose en el reglamento, y el 43,3% señaló que casi nunca ellos son conscientes de las normas de disciplina de la empresa; en el indicador Higiene y seguridad, el 40% manifestó que casi siempre se les hace conocer sobre las normas de higiene y seguridad ocupacional, al igual que el 30% señaló que se les dota de del Equipo de protección personal.

Tabla 14.

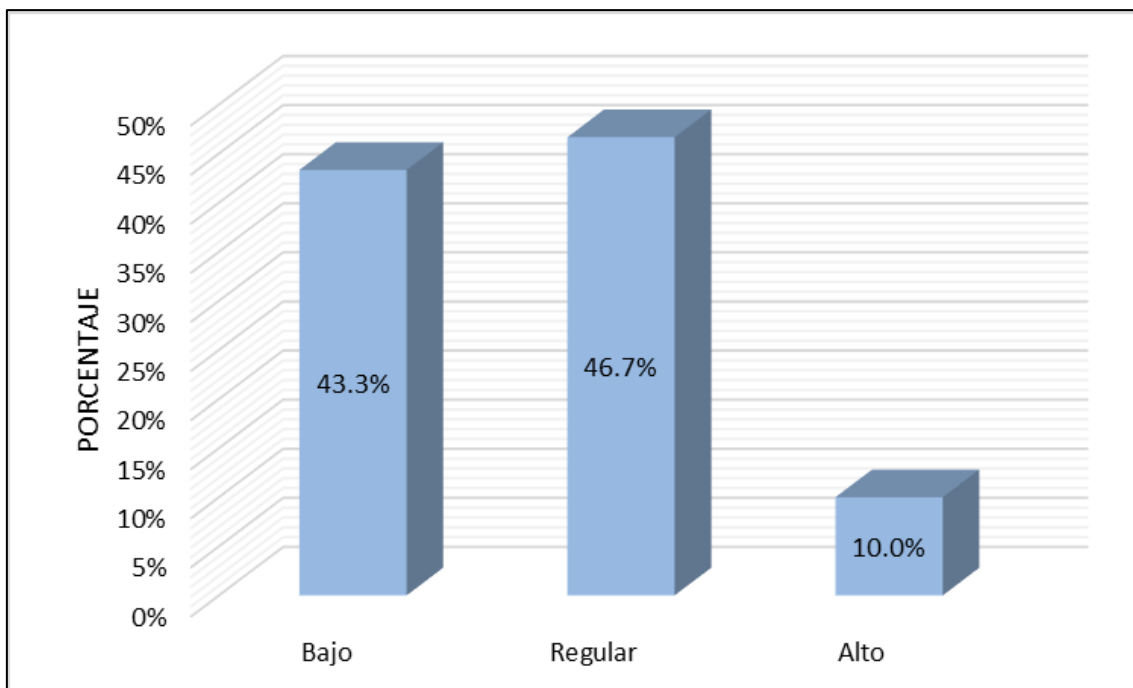
Nivel de la dimensión Procesos para retener a las personas

		Frecuencia	Porcentaje
<b>Procesos para retener a las personas</b>	Bajo	13	43.3
	Regular	14	46.7
	Alto	3	10.0
	Total	30	100.0

**Nota:** Elaboración propia.

Figura 5

Dimensión Procesos para retener personas



**Nota:** En la tabla 13 y figura 5, se presenta información respecto a la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C Chiclayo 2020, por medio de la muestra se tuvo la información que los procesos que se da para retener a su personal es de nivel regular, evidenciando que muchas veces se sanciona a los colaboradores sin basarse en el reglamento, y que estos ponen en práctica de manera regular las normas de disciplina, higiene y seguridad ocupacional de la empresa y muchas veces no se les da el Equipo de protección personal.

Tabla 15.

Nivel de los indicadores de la dimensión Procesos para auditar a las personas

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	F	%	F	%	f	%	f	%	f	%
P25	8	26.7%	6	20.0%	7	23.3%	9	30.0%	0	0.0%
P26	14	46.7%	5	16.7%	3	10.0%	8	26.7%	0	0.0%
P27	10	33.3%	7	23.3%	7	23.3%	6	20.0%	0	0.0%
P28	11	36.7%	4	13.3%	5	16.7%	10	33.3%	0	0.0%

**Nota:** Elaboración propia.

En el indicador Banco de datos, el 30% de los colaboradores de la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C Chiclayo 2020, manifestó que casi siempre la empresa lleva un registro de sus datos personales, el 46,7% señaló también que nunca la empresa utiliza la base de datos para casos de rotación de su personal en puestos de mayor jerarquía. Y en el indicador Sistemas de información administrativa, el 33,3% señaló que nunca la empresa, toman decisiones en base a un planeamiento y coordinación, al igual que el 36,7% indicó que nunca se realiza el sistema de control de asistencias mediante un marcador digital.

Tabla 16.

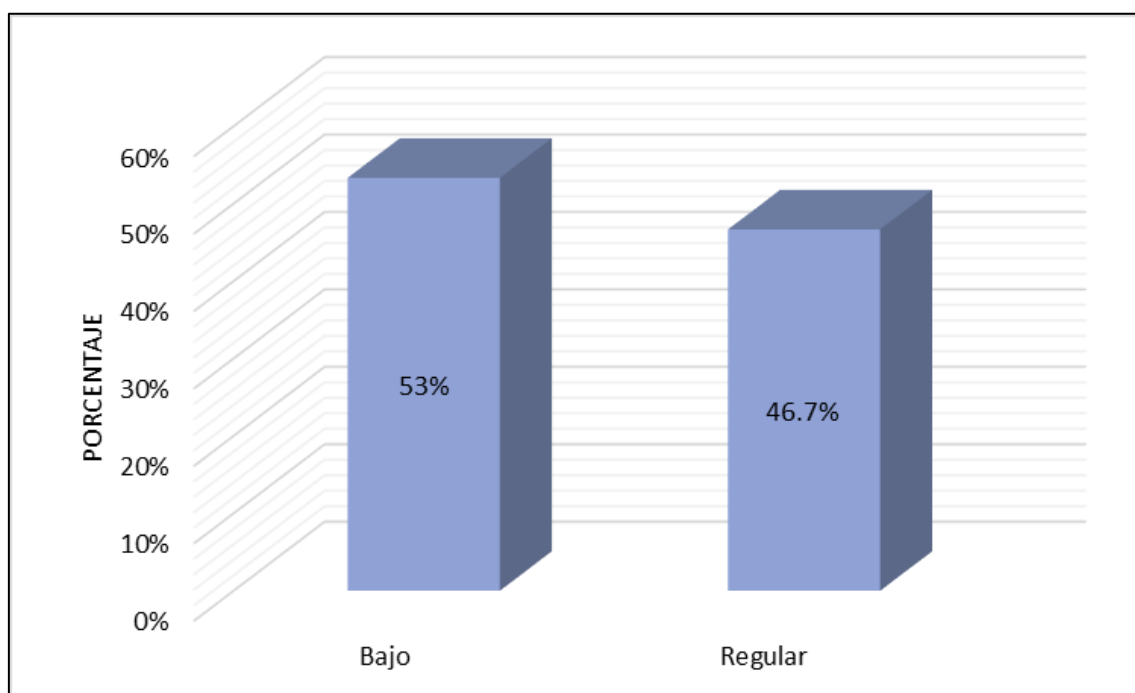
Nivel de la dimensión Procesos para auditar a las personas

			Frecuencia	Porcentaje
<b>Procesos para auditar a las personas</b>	Bajo		16	53.3
	Regular		14	46.7
	Total		30	100.0

**Nota:** Elaboración propia.

Figura 6

Dimensión Procesos para auditar personas



**Nota:** En la tabla 15 y figura 6 se presenta, el 53,3% de los colaboradores de la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C Chiclayo 2020, manifestó que los procesos para auditar a las personas son de un nivel bajo, lo que quiere decir que la empresa no tiene un registro de los datos personales de

los colaboradores, y que muchas veces las decisiones no son tomadas en base a un planeamiento y coordinación.

Tabla 17.

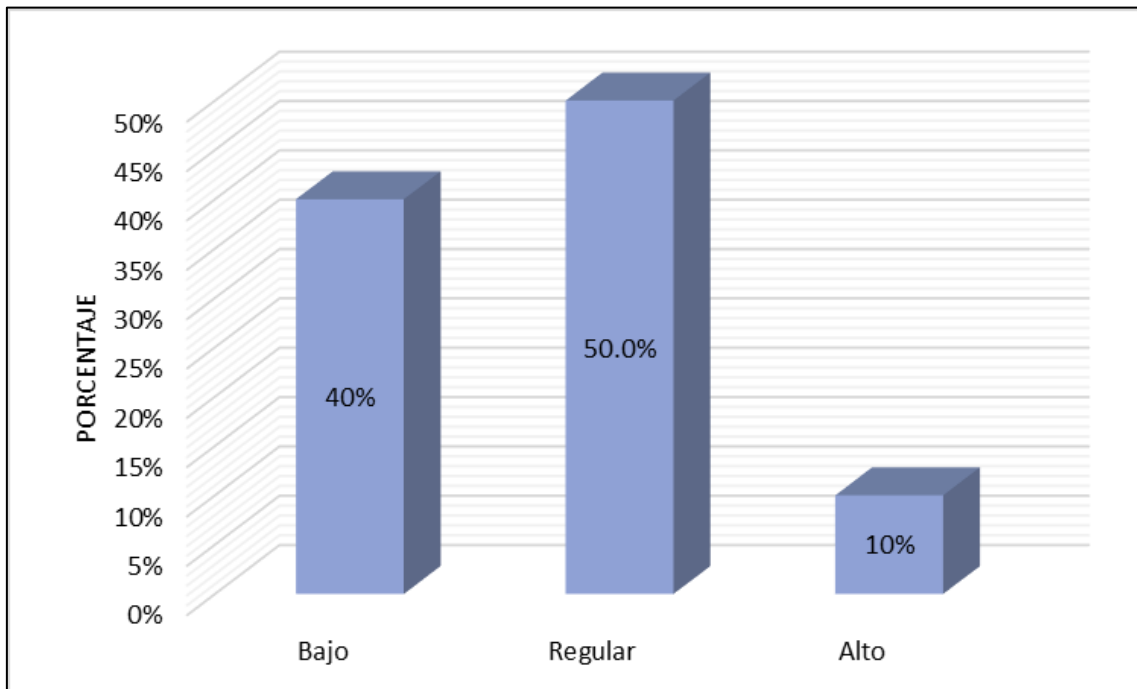
Nivel de la variable Gestión del talento humano

		Frecuencia	Porcentaje
<b>Gestión del talento humano</b>	Bajo	12	40.0
	Regular	15	50.0
	Alto	3	10.0
	Total	30	100.0

**Nota:** Elaboración propia.

Figura 7

Variable Gestión del talento humano





**Nota:** En la tabla 16 y figura 7 se presenta, la gestión del talento humano en la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C Chiclayo 2020, se encuentra en un nivel regular con el 50%, lo que quiere decir que se tiene que mejorar aspectos como el reclutamiento de su personal, hacer evaluaciones constantes sobre el desempeño de sus colaboradores, cumplir con las remuneraciones y brindar mejores incentivos, seguir por el buen camino de la seguridad y tener actualizada siempre su base de datos, lo que ayudará a un mejor manejo de información por parte de la empresa y el personal se sienta satisfecho.

**Identificar el nivel de la rotación de personal en la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C. – Chiclayo, 2020**

Tabla 18.

Nivel de los indicadores de la dimensión Factores externos de la rotación del personal

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	F	%	F	%	f	%	f	%	f	%
P1	3	10.0%	6	20.0%	8	26.7%	4	13.3%	9	30.0%
P2	5	16.7%	5	16.7%	4	13.3%	5	16.7%	11	36.7%
P3	6	20.0%	9	30.0%	4	13.3%	6	20.0%	5	16.7%
P4	3	10.0%	4	13.3%	6	20.0%	11	36.7%	6	20.0%

**Nota:** Elaboración propia.

En el indicador Otro empleo seguro, se evidencia que el 30% de los colaboradores de la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C Chiclayo 2020 manifestó que siempre piensan que, si se retiran de la empresa tendrán un puesto seguro en otra empresa, el 36,7 manifestó que siempre cree que la oferta y la demanda de empleos actualmente hace que quieran buscar un

nuevo puesto de trabajo; y en el indicador Calidad de vida el 30% manifestó que casi nunca la empresa les brinda tranquilidad familiar, por lo que el 36,7% casi siempre piensa en renunciar por el excesivo trabajo.

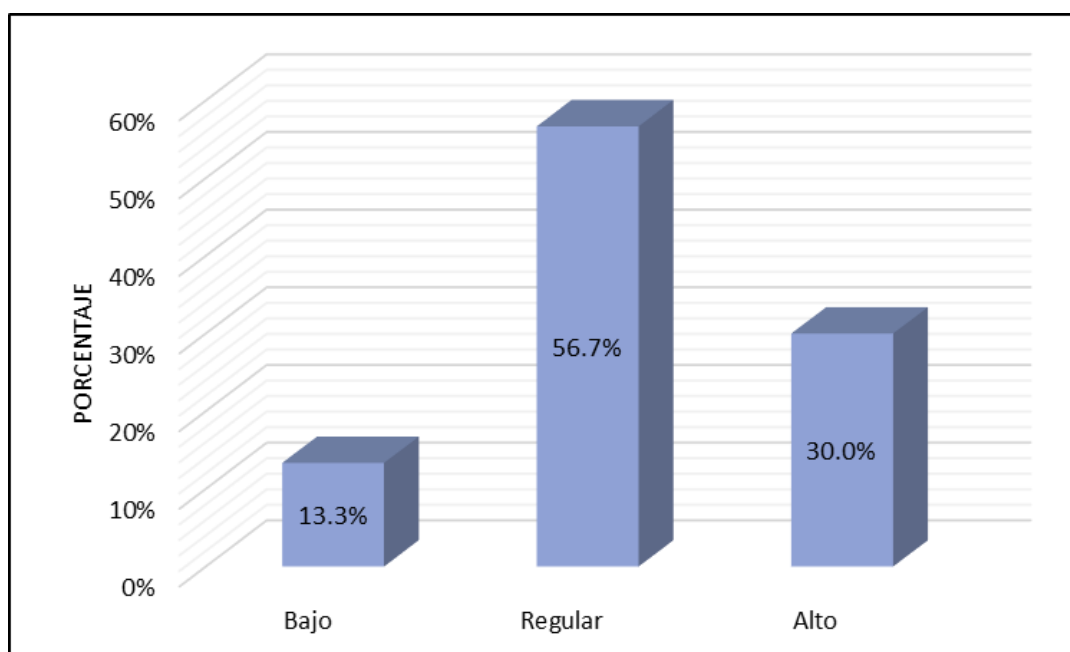
Tabla 19.

Nivel de la dimensión Factores externos de la rotación del personal

		Frecuencia	Porcentaje
<b>Factores externos</b>	Bajo	4	13.3
	Regular	17	56.7
	Alto	9	30.0
	Total	30	100.0

**Nota:** Elaboración propia.Figura 8

Dimensión Factores externos de la rotación del personal



**Nota:** En la tabla 18 y figura 8 se presenta, la dimensión factores externos dentro de la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C Chiclayo 2020, se encuentra en un nivel regular, así lo indica el 56,7% de sus colaboradores, es decir, la mayor parte indica que de presentarse algún puesto en otra empresa se

retirarían, consideran también excesivo trabajo lo que no les brinda una tranquilidad familiar, lo que muchas veces les obliga a renunciar.

Tabla 20.

Nivel de los indicadores dimensión Factores externos de la rotación del personal

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	F	%	F	%	f	%	F	%	f	%
P5	5	16.7%	7	23.3%	5	16.7%	6	20.0%	7	23.3%
P6	3	10.0%	3	10.0%	8	26.7%	10	33.3%	6	20.0%
P7	7	23.3%	3	10.0%	4	13.3%	6	20.0%	10	33.3%
P8	3	10.0%	4	13.3%	9	30.0%	6	20.0%	8	26.7%
P9	9	30.0%	6	20.0%	6	20.0%	3	10.0%	6	20.0%
P10	8	26.7%	4	13.3%	4	13.3%	5	16.7%	9	30.0%
P11	5	16.7%	8	26.7%	6	20.0%	6	20.0%	5	16.7%
P12	3	10.0%	5	16.7%	7	23.3%	7	23.3%	8	26.7%
P13	6	20.0%	5	16.7%	6	20.0%	5	16.7%	8	26.7%
P14	5	16.7%	4	13.3%	6	20.0%	9	30.0%	6	20.0%
P15	6	20.0%	7	23.3%	3	10.0%	5	16.7%	9	30.0%
P16	8	26.7%	5	16.7%	4	13.3%	8	26.7%	5	16.7%
P17	3	10.0%	4	13.3%	7	23.3%	9	30.0%	7	23.3%
P18	9	30.0%	4	13.3%	3	10.0%	4	13.3%	10	33.3%

**Nota:** Elaboración propia.

En el indicador Proyección, el 20% de los colaboradores de la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C Chiclayo 2020, manifestó que casi siempre perciben que no pueden escalar de puesto, dada esta situación el 33,3% indicó que creen que ya no pueden escalar de puesto; en el indicador Salario, el 33,3% señaló que siempre consideran que el salario que recibe de parte de la empresa, es justo, a pesar de ello, el 30% considera a veces que la empresa

debe aumentarle su salario cada cierto tiempo; en el indicador Beneficios sociales, el 30% considera que nunca la empresa cumple con todos los beneficios sociales que le corresponden por ley, el 30% que siempre la empresa involucra a todo el personal en la participación de los programas de Sociales; en el indicador Inadecuada supervisión, el 26,7% señaló que casi nunca la empresa realiza supervisiones absorbentes, el 26,7% indicó que siempre que recibe visitas del supervisor los orienta para mejorar en sus funciones; en el indicador Clima laboral desfavorable, el 26,7% manifestó que siempre existen las comodidades para un buen desempeño laboral, el 30% manifestó que casi siempre la empresa ofrece programas de recreación grupal para motivar el trabajo en equipo; en el indicador Proceso de selección, el 30% manifestó que siempre la empresa realiza el proceso de selección teniendo en cuentas el perfil del postulante, en relación al puesto por ocupar y en indicador Trabajo no satisfactorio el 30% señaló que casi siempre se sienten contentos por con las condiciones laborales de la empresa, por ello también el 33,3% siempre se sienten seguro en la empresa porque realiza sus funciones eficientemente.

Tabla 21.

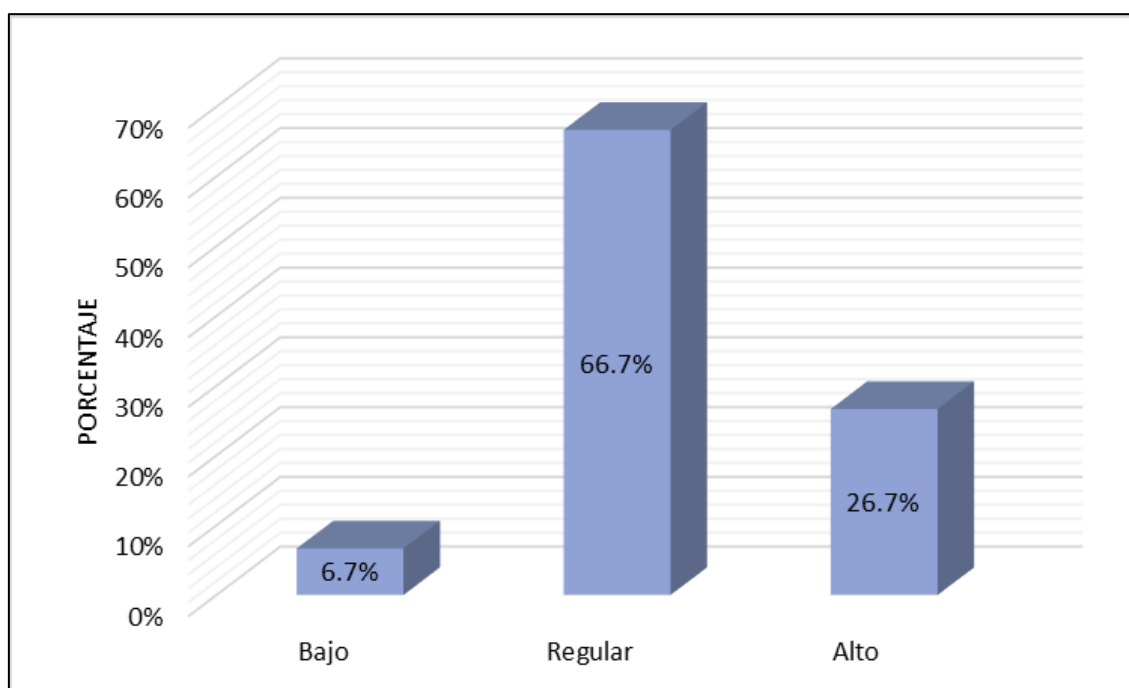
Nivel de la dimensión Factores internos de la rotación del personal

		Frecuencia	Porcentaje
<b>Factores internos</b>	Bajo	2	6.7
	Regular	20	66.7
	Alto	8	26.7
	Total	30	100.0

**Nota:** Elaboración propia.

Figura 9

Dimensión Factores internos de la rotación del personal



**Nota:** En la tabla 20 y figura 9 se presenta, la dimensión factores internos dentro de la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C Chiclayo 2020, se presenta en un nivel regular del 66,7%, así lo manifiestan sus colaboradores, lo que quiere decir que ellos consideran que pocas veces se puede escalar a un

puesto de trabajo, el salario que perciben lo consideran dentro del rango normal, pero consideran que se les debe aumentar cada cierto tiempo, muchas veces no se cumple con todos los beneficios de ley, casi nunca reciben una buena orientación por parte de su supervisor, indican también la empresa no se preocupa por la comodidades para lograr un buen desempeño laboral, el proceso de selección lo basa en el perfil del postulante en relación al puesto a ocupar y de forma regular se sienten contentos con las condiciones laborales de la empresa.

Tabla 22.

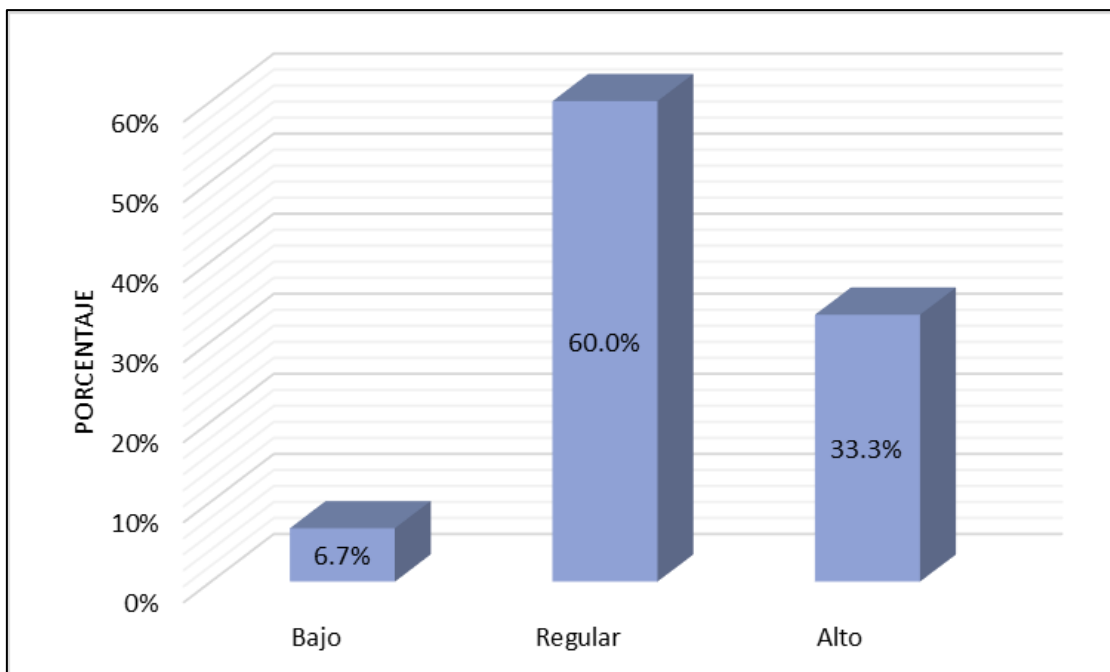
Nivel de la variable rotación del personal

		Frecuencia	Porcentaje
<b>Rotación de personal</b>	Bajo	2	6.7
	Regular	18	60.0
	Alto	10	33.3
	Total	30	100.0

**Nota:** Elaboración propia.

Figura 10

Variable rotación del personal



**Nota:** En la tabla 21 y figura 10 se presenya, la rotación del personal en la constructora Elcos Gadiel contratistas generales S.A.C Chiclayo 2020, se encuentra en un nivel regular con el 60%, según lo manifestaron sus colaboradores, esto quiere decir que los colaboradores consideran que están aptos para cualquier otra demanda de empleo seguro, muchas veces no se sienten contentos con la calidad de vida que les ofrece la empresa, proyectan un salario mucho mejor, consideran que los beneficios sociales tienen que mejorarse y muchas veces no se obtienen un trabajo satisfactorio.



**Identificar la relación entre la gestión del talento humano y las dimensiones de la rotación de personal en la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C. - Chiclayo, 2020.**

Tabla 23.

Relación entre gestión del talento humano y las dimensiones de rotación de personal

				Dimensiones de rotación de personal	
				Factores externos	Factores internos
Gestión del talento humano	Correlación de Spearman	de	Rho	-,406*	-,735**
	Sig.			,026	,000
	N			100	100

**Nota:** Exportado del SPSS v.25.

Los resultados de la tabla anterior muestran que la gestión del talento humano y la dimensión factores externos poseen una relación inversa moderada, mostrando un coeficiente de  $-0.406^*$ , que además es significativa al  $0.026$ ; esto indica que cuanto mejor sea la gestión del talento humano, menor será la rotación de personal en cuanto a los factores externos. Por otro lado, también se evidencia que la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión factores internos es inversa, mostrando un equivalente de  $-0,735^{**}$ , siendo una relación inversa alta y también muy significativa al  $0.000$ ; lo que permite hacer referencia que la rotación de personal en función a los factores internos disminuye con la mejora de la gestión del capital humano. Por lo tanto, se puede decir que existe evidencias estadísticas para aceptar la hipótesis específica alterna y rechazar la hipótesis nula.

### 3.2. Discusión de resultados.

Se determinó la relación entre la gestión del talento humano y la rotación de personal en la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C., donde se encontró un coeficiente de  $-0,874$ , siendo una relación alta y muy significativa con  $0,000$ ; lo que permite afirmar que al mejor gestión del talento humano, menor será la rotación de personal. Este resultado se asemeja al encontrado por Medina, Soto y Castro (2017) quienes realizaron su estudio con la finalidad de conocer si la gestión del talento humano está relacionada con la rotación de personal en la empresa Starbucks Coffee - Zona Norte y concluyeron que las variables tienen una asociación inversa de  $-0,800^{**}$ , además de ser altamente significativa con un valor P menor a  $0,05$ ; lo que también les permitió afirmar que al mejorar la GTH la rotación de personal será menor.

Asimismo, se diagnosticó que la gestión del talento humano en la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C., no se viene realizando de manera correcta, dado que se obtuvo un nivel medio valorado por el  $50\%$ , lo que permite hacer referencia que la empresa no desarrolla, atrae, incorporar y retiene eficientemente a sus trabajadores (ver figura 7). Además, la dimensión de los procesos para integrar personas se da en un nivel regular con el  $56,7\%$ , es decir la empresa sólo en ocasiones cumple con la difusión anticipada de sus vacantes y algunos colaboradores no se sienten motivados completamente. Asimismo, Rubio y Villagrán (2017), indican que de la limitada inducción para los colaboradores nuevos, el escenario de trabajo es malo, existe pésima relación entre los colaboradores de la sección de entretenimiento, no hay un óptimo plan de estímulo, la limitada capacitación y adiestramiento que da la organización, no hay una supervisión apropiado de parte de los dirigentes, quienes requieren tomar decisiones en la mejora de la GTH para evitar la enorme rotación de personal, y lograr las metas establecidas por la organización; por lo observado la rotación del personal incide directamente en el comportamiento de los colaboradores que es lo que ocasiona un bajo desempeño laboral, determinándose la correlación entre ambas variables.

Por otro lado, el 56,7% de colaboradores indicó que los procesos para organizar a las personas son de nivel regular, pues ellos consideran que la empresa no tiene un Manual de Procesos para asignarlos en sus puestos según sus capacidades, además que a pesar que se les evalúan sobre su desempeño en productividad y calidad de trabajo no se les da a conocer los resultados de dicha evaluación. Por su parte Ángeles y Oyola (2019) concluye que un elevado porcentaje los trabajadores, tiene una apreciación negativa, acerca de la rotación de personal; los funcionarios de la empresa sugirieron cambiar de táctica y mejorar los procesos de GTH para elevar la moral de los colaboradores de la empresa. Asimismo, Medina, Soto y Castro (2017) señala que a razón de la falta de atención que se les brindan a los colaboradores, ocasionando serias consecuencias, propiciando una real dificultad a la organización, toda vez que capacitar a un trabajador nuevo, involucra tiempo y dinero, más aún que por el período de preparación, la producción no sea al 100%, ocasionando pérdidas a la empresa.

En la dimensión procesos para recompensar a las personas en la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C Chiclayo 2020, se evidencia en un nivel bajo con el 63% según los colaboradores, lo que indica que la empresa no cumple puntualmente con la remuneración de sus trabajadores, no hay recompensas adecuadas por el esfuerzo que el trabajador pone en el desarrollo de sus actividades y sobre todo que no se cumplen correctamente las vacaciones que les corresponde a cada colaborador. Caso contrario Auqui (2018) observó que hay un alto porcentaje, seguido de una proporción de nivel regular y en menor escala de muy buena gestión; así mismo se estableció que la rotación de personal es buena cuando la GTH también es buena, y es regular cuando la GTH es regular, determinándose que teniendo en consideración las particularidades y la realidad de Interbank, ambas variables son significativamente correlacionales entre sí.

En base a los procesos para desarrollar a las personas se obtuvo un nivel bajo con el 63,3%, donde se expresa que los trabajadores no se sienten

estimulados para mejorar su producción, que no los premian por sus mejoras, las capacitaciones no son completamente claras, por lo que no les ayuda a mejorar en su puesto de trabajo, además de la poca interrelación entre compañeros, indican también que muchas veces no reciben ayuda cuando lo requieren por parte de su supervisor. De igual forma Buendía (2017) explicó que existe elevado porcentaje de rotación en el personal de seguridad, debido a que no hay retos en la compañía, el sueldo no es justo en relación a su función, no reconocen la labor de los trabajadores, ocasionando insatisfacción individual, esto se agudiza por la edad, el grado de educación, y el tiempo de servicios a la empresa; para solucionar éste grave problema, los empresarios necesitan establecer retos empresariales, considerar salarios justos y reconocer el esfuerzo de sus colaboradores; se comprueba que, la satisfacción en el trabajo incide significativamente en la rotación de personal.

En la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C Chiclayo 2020, por medio de la muestra se tuvo la información que los procesos que se da para retener a su personal es de nivel regular, evidenciando que muchas veces se sanciona a los colaboradores sin basarse en el reglamento, y que estos ponen en práctica de manera regular las normas de disciplina, higiene y seguridad ocupacional de la empresa y muchas veces no se les da el Equipo de protección personal. A la vez Reyes, Londoño (2017) señaló que la principal razón del porque hay mucha rotación de personal; asimismo, los colaboradores, apreciación que la manera como aplican el liderazgo, no es la mejor; sugiriéndose que las destrezas de Gestión del Talento Humano y la aplicación del liderazgo deben optimizarse, de tal manera que alcancen las expectativas empresariales e influyan en la conducta de los individuos, de quienes se espera la identificación con la empresa, y por consiguiente evitar la rotación; por lo que, la GTH, es inversamente relacionada con la rotación de personal.

El 53,3% de los colaboradores de la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C Chiclayo 2020, manifestó que los procesos para auditar a las personas son de un nivel bajo, lo que quiere decir que la empresa no tiene un

registro de los datos personales de los colaboradores, y que muchas veces las decisiones no son tomadas en base a un planeamiento y coordinación. Caso similar exponen Lino, Faggioni y Pérez (2018) pues los trabajadores contratados por obra, ocasionando más gastos en razón a las cancelaciones y la convocatoria permanente a la mano de obra calificada a fin de ocupar los puestos vacíos, ocasionando retrasos en su terminación, correspondiendo conjuntamente confrontar las inasistencias de los trabajadores o las renunciaciones; esto es ocasionado especialmente por la insuficiencia de estrategias de la GTH; ante esta situación se analizó el problema de rotación de personal y se tuvo como resultado que la rotación de personal es por las malas relaciones con sus jefes y el ambiente en el trabajo, requiriéndose urgentemente cambiar las estrategias de GTH para evitar la excesiva rotación de personal; teniendo como base este análisis se determina la relación inversa entre estas dos variables de estudio.

Se identificó que la rotación del personal en la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C, se sitúa en un nivel regular con el 60%, lo cual significa que algunos de los colaboradores consideran que están aptos para cualquier otra demanda de empleo seguro, muchas veces no se sienten contentos con la calidad de vida que les ofrece la empresa, proyectan un salario mucho mejor, consideran que los beneficios sociales tienen que mejorarse y muchas veces no se obtienen un trabajo satisfactorio (ver figura 10). Además, la dimensión factores externos también alcanzó un nivel regular con 56,7%, lo cual indica que algunos colaboradores al presentarse algún puesto en otra empresa estarían dispuestos a retirarse, consideran también excesivo trabajo lo que no les brinda una tranquilidad familiar, lo que muchas veces les obliga a renunciar. De la misma manera, la dimensión factores internos mostró un nivel medio con 66,7%, dado que algunos colaboradores consideran que pocas veces se puede escalar a un puesto de trabajo, el salario que perciben lo consideran dentro del rango normal, pero consideran que se les debe aumentar cada cierto tiempo, muchas veces no se cumple con todos los beneficios de ley, casi nunca reciben una buena orientación por parte de su supervisor, indican también la empresa

no se preocupa por la comodidades para lograr un buen desempeño laboral, el proceso de selección lo basa en el perfil del postulante en relación al puesto a ocupar y de forma regular se sienten contentos con las condiciones laborales de la empresa.

Los resultados concuerdan con los encontrados por Quispe y Vera (2018) quienes realizaron su estudio sobre gestión del talento humano y rotación de personal en la empresa Marose Contratistas Generales S.A.C. y concluyeron que la rotación de personal alcanzó un nivel medio con 42%; lo cual también refiere que algunos de los trabajadores evaluados por dichos autores tienen probabilidades de optar por otras empresas que ofrezcan mejores beneficios y las comodidades para desarrollar sus actividades. Sin embargo, existen discrepancias con el estudio de Vera (2017) quien concluyó que la rotación de personal alcanzó un nivel alto del 27.5%, lo cual indica que la mayoría de los colaboradores evaluados por Vera están dispuestos a buscar otras ofertas laborales, abandonarían la empresa en cualquier momento y sobre todo que su trabajo lo desarrollan con falta de energía.

Por otro lado, se identificó la relación entre la gestión del talento humano y las dimensiones de rotación de personal, donde la dimensión factores externos mostró un coeficiente de  $-0.406^*$ , que además es significativa al 0.026; esto indica que cuanto mejor sea la gestión del talento humano, menor será la rotación de personal en cuanto a los factores externos. Por otro lado, la dimensión factores internos mostró un equivalente de  $-0,735^{**}$ , siendo una relación inversa alta y también muy significativa al 0.000; lo que significa que la rotación de personal en función a los factores internos disminuye con la mejora de la gestión del capital humano. En tal sentido, Chiavenato (1999) manifiesta que los factores internos hacen referencia al salario, los beneficios sociales, inadecuada supervisión, clima laboral desfavorable, proceso de selección inadecuado, y trabajo no satisfactorio. Además, también precisa que muchas veces las causas internas no son capaces para que el colaborador renuncie, pues hay muchos trabajadores que no se sienten cómodos en la empresa,

pudiendo ser porque el puesto que desempeñan no es de su total agrado, sin embargo, hay motivos muy personales, que pueden inducir al colaborador a presentar su renuncia, y estos son las oportunidades de tenga otro empleo seguro, calidad de vida y proyección.

#### **IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**



#### 4.1. Conclusiones

Se determinó que existe la relación entre la gestión del talento humano y la rotación de personal en la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C. donde se encontró un coeficiente de  $-0,874$  siendo una relación alta y muy significativa con  $0,000$ , significando que al mejorar la gestión del talento humano, menor será la rotación de personal.

Se diagnosticó que la gestión del talento humano en la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C., se sitúa en un nivel medio con un  $50\%$ , significando que la empresa no desarrolla, atrae, incorporar y retiene eficientemente a sus trabajadores, lo cual manifestó que los procesos para auditar a las personas son de un nivel bajo con  $53.3\%$  donde la empresa no cuenta con una base de datos de sus colaboradores.

Se identificó que la rotación de personal en Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C., es regular, valorada estadísticamente en un  $60\%$ , lo que significa que algunos colaboradores consideran que están aptos para dejar su trabajo en cualquier momento y se debe principalmente a que muchas veces no se sienten contentos con la calidad de vida que les ofrece la empresa, proyectan un salario mejor y teniendo todos los beneficios laborales. En la dimensión factores externos alcanzo un nivel regular de  $56.7\%$  por un excesivo trabajo y en la dimensión de factores internos con un nivel medio de  $66.7\%$  hay poca probabilidad de ascender a un mejor puesto.

Se identificó que existe relación inversa entre la gestión del talento humano y las dimensiones de la rotación de personal en la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C., donde la dimensión factores externos mostró una relación inversa moderada de  $0.0026$  y los factores internos evidenciaron una relación inversa alta  $0.000$ ; además, ambas poseen un nivel de significación menor al  $0.05$ .

## **4.2. Recomendaciones**

Se recomienda al responsable de la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C, para mejorar la gestión del capital humano, lo cual permitirá reducir el nivel de rotación se deberá aplicar un aprendizaje continuo para su desarrollo en la empresa con factores establecidos para motivar con algún incentivo económico o no económico, así el trabajador se sienta seguro en un buen ambiente laboral.

Se recomienda al responsable de la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C, mejorar los procesos de convocatoria, reclutamiento, proceso de selección y contratación de personal; además, debe realizar la inducción a todos los trabajadores que se incorporan por primera vez a la empresa lo cual ;consiste en realizar evaluaciones para identificar necesidades en cada área de trabajo y en función a ello llevar a cabo talleres o programas de capacitación lo cual ofrece la confianza necesaria para formar parte de la toma de decisiones, se puedan convertir en miembros productivos en la org

Se recomienda al responsable de la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C, ofrecer salarios justos por desempeño, brindar incentivos económicos y no económicos, mejorar el ambiente de trabajo como reuniones confraternales y poner a disposición de cada trabajador los materiales y equipos necesarios para el cumplimiento de sus actividades. Dar a conocer que actividades pueden hacer que logren ascender de cargo.

Se recomienda que el responsable de la empresa Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C., monitorear diversas áreas de la empresa para identificar alguna deficiencia y desarrollar actividades de mejora; además garantizar el bienestar del trabajador a través de la satisfacción personal de cada uno de ellos.

## REFERENCIAS

- Almeda, C. (2017). La rotación de personal: todo lo que debes saber sobre ella. Recuperado de <http://blog.talentclue.com/rotacion-de-personal>
- Álvarez, C. (2019). Estrategia de selección de personal por competencia para disminuir la rotación de personal en la Empresa de Transportes TAC, Chiclayo 2019. Universidad Señor de Sipán. Recuperado de <http://servicios.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/6256/Alvarez%20Rivas%20Carla%20Isabel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ángeles, N. y Oyola, P. (2019). Gestión del talento humano y rotación del personal en Tiendas EFE - Chimbote, 2019. Universidad César Vallejo. Chimbote. Perú. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40998/Oloya\\_GPN-Angeles\\_PAG.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40998/Oloya_GPN-Angeles_PAG.pdf?sequence=1)
- Arce, M. (2017). Principales factores que generan la rotación de personal en una Tienda de Autoservicios, Municipio de Tejupilco, Estado de México. Universidad Autónoma del Estado de México. Recuperado de <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/68757/TESIS%20TERMINADA%20MONICA%20CD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Auqui, C. (2018). Gestión del Talento Humano y la rotación del personal en la Agencia Carlos Villarán - Banco Interbank en el Distrito de La Victoria, 2018. Universidad César Vallejo. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31953>
- Bernal, C. (2010) Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales. (Tercera edición) Colombia. Pearson
- Buendía, L. (2017). Satisfacción laboral y su relación con la rotación del personal del departamento de ventas en una Empresa Comercial de Quito. Ecuador. Recuperado de <http://dspace.udla.edu.ec/jspui/bitstream/33000/8202/1/UDLA-EC-TPO-2017-13.pdf>

- Bustamante, S. (2018). Percepción de la intención de rotación de los colaboradores de una empresa que elabora productos de molinería-Lambayeque 2018. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo. Perú. Recuperado de [http://54.165.197.99/bitstream/20.500.12423/1742/1/TL\\_Bustama.pdf](http://54.165.197.99/bitstream/20.500.12423/1742/1/TL_Bustama.pdf)
- Carvajal, A. (2018). Reducir la elevada rotación del personal de enfermería en la clínica internacional, mediante el diseño de un plan de incentivos no monetarios. D.M.Q. 2017-2018. Repositorio Dspace. Recuperada de <http://www.dspace.cordillera.edu.ec:8080/xmlui/handle/123456789/4334>
- Casas, J.R., Repullo, J. y Donado, J. (2002). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). Recuperado de <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion--13047738>
- Castillo, E., Sabando, J. (2018). 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. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Guayaquil, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/10174/1/T-UCSG-PRE-ECO-ADM-449.pdf>
- Castillo, F. (4 de noviembre, 2010). Importancia de la gestión del talento humano. Recuperado de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/2010/11/04/importancia-de-la-gestion-del-talento-humano/>
- Chiavenato, I. (1999). Administración de Recursos Humanos. Quinta Edición. Ed. Mc Graw Hill. Recuperado de [http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Tercera edición. Ed. Mc Graw Hill. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>
- Chourio, S. (2017). *Rotación de personal y su incidencia en los equipos de alto desempeño de la Empresa Cacao Aventurax C.A.* Universidad de Carabobo. Recuperado de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4338/schourio.pdf?sequence=1>
- Cubillos, C., Reyes, M., y Londoño, M. (2017). Análisis de las causas de la rotación de personal en el área Comercial de una Gran Superficie. *Revista FACCEA*, 7 (1), 58 - 66
- Cusacani, N. (2017). *Rotación del personal y productividad de la empresa Productos Pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016.* Universidad Privada de Tacna. Tacna. Perú. Recuperado de <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/251/1/Cusacani-Arcata-Nilda-Rosal%C3%ADa.pdf>
- Díaz, I. (2018). *Evaluación de fuerza de ventas y la rotación del personal en la Empresa Rímac Seguros Chiclayo, 2017.* Universidad César Vallejo. Chiclayo. Perú. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27202/diaz\\_ci.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27202/diaz_ci.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Dipaz, M, García, R. y Sánchez, C. (2017). *Gestión de talento humano y rotación de personal en la empresa Supermercados Peruanos S.A. Plaza Veá Breña, 2015.* Universidad Peruana de las Américas. Lima, Perú.
- Fernández, E. (2019). *Plan de mejora en la gestión del talento humano para fortalecer el comportamiento organizacional en la empresa Adeu Deportivo, 2018.* Universidad César Vallejo. Chiclayo. Perú. Recuperado de

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42987/Fernandez\\_DEO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42987/Fernandez_DEO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

García, F., Alfaro, A. y Hernández, A. y Molina, M. (2006). Diseño de Cuestionarios para la recogida de información: metodología y limitaciones. *Revista Clínica de Medicina de Familia*, 1 (5), 232-236. [Fecha de Consulta 26 de septiembre de 2020]. ISSN: Recuperado de 1699-695X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1696/169617616006>

Gonzales, M. (2006). La rotación de personal como un elemento laboral. Universidad Autónoma de Nuevo León. Monterrey, N.L. México. Recuperado de <http://eprints.uanl.mx/1718/1/1020154556.PDF>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010) *Metodología de la Investigación (Quinta Edición)* México. Mc Graw Hill.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014) *Metodología de la Investigación (Sexta Edición)* México. Mc Graw Hill.

Lino, J., Faggioni, A., y Pérez, J. (2018). Gestión de talento humano en relación al ausentismo y rotación de personal en las Empresas Constructoras de la Ciudad de Guayaquil. Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil. Guayaquil. Ecuador. Recuperado de <https://www.eumed.net/rev/oel/2018/07/ausentismo-rotacion-personal.html>

Medina, C., Soto, C., y Castro, B. (2017). Gestión del talento humano y la rotación del personal en la Empresa Starbucks Coffee – Zona Norte. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1847>

Monsálvez, S. (2018). ¿Qué es la rotación de personal? Recuperado de <https://empresas.infoempleo.com/hrtrends/rotacion-personal>

Naranjo, M. y Carbajal, M. (2018). Reducir la elevada rotación del personal de enfermería en la clínica internacional, mediante el diseño y socialización de un plan de incentivos no monetarios, D.M.Q. 2017-2018. Instituto

Tecnológico Cordillera. Quito. Ecuador. Recuperado de <https://dspace.cordillera.edu.ec/handle/123456789/4334>

Noreña, A., Alcaraz, N., Rojas, J., y Rebolledo, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Aquichan*, 12(3), Bogotá. Recuperado de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-59972012000300006&lng=en&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972012000300006&lng=en&nrm=iso&tlng=es)

Quispe, C., Vera, E. (2018). Gestión del talento humano y rotación de personal en la empresa Marose Contratistas Generales S.A.C (Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración) Universidad Nacional del Centro del Perú – Facultad de Ciencias de la Administración – Huancayo – Perú.

Rivera (2019). El rol de Recursos Humanos en tiempos de crisis <https://home.kpmg/cr/es/home/tendencias/2020/03/gestion-impacto-covid-19/rol-departemanto-recursos-humanos.html>

Rubio, J., Villagrán, D. (2017). La rotación del personal y su incidencia en el desempeño del talento humano en la Corporación FIALES. Universidad de Guayaquil. Guayaquil–Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/20744/1/ROTACION%20DE%20PERSONAL%20RUBIO-VILLAGRAN.pdf>

Vargas, Y. y Meza, O. (2017). Relación entre el clima laboral y la rotación del personal de la empresa Call Center Atento Perú: Área de clientes del BBVA, 2016. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú. Recuperado de [file:///C:/Users/Cordova/Downloads/2017\\_Vargas\\_Relaci%C3%B3n-entre-el-clima-laboral-y-la-rotaci%C3%B3n-del-personal.pdf](file:///C:/Users/Cordova/Downloads/2017_Vargas_Relaci%C3%B3n-entre-el-clima-laboral-y-la-rotaci%C3%B3n-del-personal.pdf)

Vera, L. (2017). Rotación de Personal y su influencia en la Productividad de los Colaboradores de la empresa Servicios Cobranzas e Inversiones S.A.C. sucursal Chiclayo 2017. Universidad César Vallejo. Chiclayo. Perú. Recuperado de



[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16454/vera\\_gl.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16454/vera_gl.pdf?sequence=1)

Villar, L. (2020, mayo). La rotación de personal en las empresas peruanas: indicadores que se trastocan con el COVID-19. Recuperado de <https://www.administracion.usmp.edu.pe/revista-digital/numero-4/la-rotacion-de-personal-en-las-empresas-peruanas-indicadores-que-se-trastocan-con-el-covid-19/>

Villarán - Banco Interbank en el distrito de la victoria, 2018. Universidad César Vallejo. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20654/Auqui\\_VCG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20654/Auqui_VCG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## **ANEXOS**

**ANEXO N° 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**Título: Gestión del Talento Humano y la Rotación de Personal en la Constructora ELCOS GADIEL CONTRATISTAS GENERALES S.A.C. – CHICLAYO, 2020**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLE</b>
¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión del talento humano y la rotación de personal en la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales SAC - Chiclayo 2020?	OBJETIVO GENERAL Diagnosticar la Gestión del talento humano en la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C. - Chiclayo, 2020	H1: Existe relación entre la gestión del talento humano y la rotación de personal en la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C. - Chiclayo, 2020	Variable independiente: Gestión del talento humano
PROBLEMAS ESPECÍFICOS			
¿Cuál es la situación de la gestión del talento humano en la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C. – Chiclayo, 2020?	Identificar el nivel de la rotación de personal en la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C. - Chiclayo, 2020	H0: No existe relación entre la gestión del talento humano y la rotación de personal en la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C. - Chiclayo, 2020	Variable dependiente: Rotación de personal
¿Cuál es el nivel de rotación de personal en la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C. – Chiclayo, 2020?	Identificar la relación entre la gestión del talento humano y las dimensiones de la rotación de personal en la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C. - Chiclayo, 2020.		
¿Cuál es la relación entre gestión del talento humano y las dimensiones de la rotación de personal en la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C. – Chiclayo, 2020?			

## ANEXO N° 2. CUESTIONARIO

### GESTION DEL TALENTO HUMANO Y LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA CONSTRUCTORA ELCOS GADIEL CONTRATISTAS GENERALES S.A.C. CHICLAYO, 2020

**1. INSTRUCCIONES:** Este cuestionario tiene el propósito de obtener la información respecto a la Gestión del Talento Humano y la Rotación de Personal en la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C. - Chiclayo, 2020; 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 nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
<b>Gestión del Talento Humano</b>						
1	¿La empresa difunde con anticipación sus vacantes por ocupar?					
2	¿La empresa motiva a sus colaboradores para promocionarlos a un mejor puesto?					

3	¿La empresa cumple con realizar una entrevista a los candidatos					
4	¿En la entrevista al candidato, se tiene en cuenta su experiencia o conocimiento mínimo necesario para ocupar la vacancia?					
5	¿Las personas son asignadas a su puesto, según su capacidad?					
6	¿La empresa brinda claridad al trabajador respecto a las exigencias del puesto?					
7	¿La empresa evalúa el desempeño de sus colaboradores por su Productividad y calidad del trabajo?					
8	¿La empresa hace conocer a sus colaboradores el resultado de su evaluación?					
9	¿La empresa cumple puntualmente con las remuneraciones del personal?					
10	¿La empresa cumple con las recompensas que ofrece al personal?					
11	¿Ud. percibe que la empresa está al día en sus pagos al seguro social?					
12	¿La empresa cumple con dar vacaciones a su personal, según corresponda?					

13	¿La empresa estimula a sus colaboradores para mejorar la producción?					
14	¿La empresa premia el talento de sus colaboradores?					
15	¿Ud. recibió inducción al ingresar a la empresa?					
16	¿La inducción que recibió al ingresar a la empresa, le sirvió para el puesto asignado?					
17	¿Ud. ha recibido capacitaciones concernientes a su puesto de trabajo?					
18	¿Las capacitaciones que le brinda la empresa le ayudan a mejorar en su puesto de trabajo?					
19	¿En la empresa hay buena interrelación con sus compañeros de trabajo?					
20	¿El supervisor de la empresa lo orienta en caso Ud. lo requiera?					
21	¿La empresa sanciona o recompensa a sus colaboradores basándose en el reglamento?					
22	¿Ud. considera que sus compañeros de trabajo son conscientes de las normas de disciplina de la empresa?					
23	¿La empresa hace conocer a sus colaboradores las normas					

	de higiene y seguridad ocupacional?					
24	¿La empresa dota a sus colaboradores del Equipo de protección personal?					
25	¿La empresa lleva un registro de los datos personales de sus colaboradores?					
26	¿La empresa, utiliza la base de datos para casos de rotación de su personal en puestos de mayor jerarquía?					
27	¿En la empresa, toman decisiones en base a un planeamiento y coordinación					
28	¿El sistema de control de asistencias se realiza mediante un marcador digital?					
<b>ROTACIÓN DE PERSONAL</b>						
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, es la más justa					
8	¿Ud. cree que la empresa debe aumentarle su salario cada cierto tiempo?					
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	¿La empresa ofrece programas de recreación grupal para motivar el trabajo en equipo colaborador?					



15	¿Ud. cree que la empresa realiza el proceso de selección teniendo en cuenta el perfil del postulante, en relación al puesto por ocupar?					
16	¿Ud. ha observado que, durante este proceso, se tiene en cuenta las expectativas del postulante acerca de la empresa?					
17	¿Ud. se siente contento con las condiciones laborales de la empresa?					
18	¿Ud. se siente seguro en la empresa porque realiza sus funciones eficientemente?					

## ANEXO N° 3. VALIDACION DE INSTRUMENTOS



Facultad de Ciencias Empresariales  
Escuela de Administración

### INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>	Dr. Mirko Merino Núñez
<b>PROFESIÓN</b>	Licenciado en Administración
<b>ESPECIALIDAD</b>	Ciencias Administrativas
<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL( EN AÑOS)</b>	20
<b>CARGO</b>	DTC
<b><u>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</u></b>	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA CONSTRUCTORA ELCOS GADIEL CONTRATISTAS GENERALES S.A.C – CHICLAYO, 2020	
<b>DATOS DE LOS TESISISTAS:</b>	
<b>NOMBRE</b>	Charito Lizeth, Soplapuco Tiparra Sheylla Marizol, Rojas Leon
<b>ESPECIALIDAD</b>	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	<b>Cuestionario de Gestión Del Talento Humano</b>
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<p><b><u>GENERAL:</u></b> Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la Rotación de Personal en la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C – Chiclayo, 2020</p> <p>Diagnosticar la Gestión del talento humano en la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C. - Chiclayo, 2020</p> <p>Identificar el nivel de la rotación de personal en la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C. - Chiclayo, 2020</p> <p>Identificar la relación entre la gestión del talento humano y las dimensiones de la rotación de personal en la</p>

	Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C. - Chiclayo, 2020.
<b>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN “TA” SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O “TD” SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.</b>	
<b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>	El instrumento consta de 16 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cron Bach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
1. ¿La empresa difunde con anticipación sus puestos por ocupar? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD(   ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
2. ¿La empresa motiva a sus colaboradores para promocionarlos a un mejor puesto? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD(   ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
3. ¿La empresa cumple con realizar una entrevista a los candidatos? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD(   ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____

<p>4. ¿En la entrevista al candidato, se tiene en cuenta su experiencia o conocimiento mínimo necesario para ocupar la vacancia?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA( X )                      TD(   )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>5. ¿Las personas son asignadas a su puesto, según su capacidad?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA( X )                      TD(   )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿La empresa brinda claridad al trabajador respecto a las exigencias del puesto?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA( X )                      TD(   )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿La empresa evalúa el desempeño de sus colaboradores por su Productividad y calidad del trabajo?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA( X )                      TD(   )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿La empresa hace conocer a sus colaboradores el resultado de su evaluación?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA( X )                      TD(   )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>9. ¿La empresa cumple puntualmente con las remuneraciones del personal?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces</p>	<p>TA( X )                      TD(   )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>

d) Casi siempre e) Siempre	_____ _____ _____
10. ¿La empresa cumple con las recompensas que ofrece al personal? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
11. ¿Ud. percibe que la empresa está al día en sus pagos al seguro social? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____ _____
12. ¿La empresa cumple con dar vacaciones a su personal, según corresponda? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____ _____
13. ¿La empresa estimula a sus colaboradores para mejorar la producción? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____ _____
14. ¿La empresa premia el talento de sus colaboradores? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____ _____

<p>15. ¿Ud. recibió inducción al ingresar a la empresa?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA( X )                      TD(   )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>16. ¿La inducción que recibió al ingresar a la empresa, le sirvió para el puesto asignado?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA( X )                      TD(   )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>17. ¿Ud. ha recibido capacitaciones concernientes a su puesto de trabajo?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA( X )                      TD(   )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>18. ¿Las capacitaciones que le brinda la empresa le ayuda a mejorar en su puesto de trabajo?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA( X )                      TD(   )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>19. ¿En la empresa hay buena interrelación con sus compañeros de trabajo?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA( X )                      TD(   )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>20. ¿El supervisor de la empresa lo orienta en caso Ud. lo requiera?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA( X )                      TD(   )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>21. ¿La empresa sanciona o recompensa a sus colaboradores basándose en el reglamento</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA( X )                      TD(   )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>22. ¿Ud. considera que sus compañeros de trabajo son conscientes de las normas de disciplina de la empresa?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA( X )                      TD(   )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>23. ¿La empresa hace conocer a sus colaboradores las normas de higiene y seguridad ocupacional?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA( X )                      TD(   )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>24. ¿La empresa dota a sus colaboradores del Equipo de protección personal?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA( X )                      TD(   )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>25. ¿La empresa lleva un registro de los datos personales de sus colaboradores</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA( X )                      TD(   )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>26. ¿La empresa, utiliza la base de datos para casos de rotación de su personal en puestos de mayor jerarquía?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA( X )                      TD(   )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>27. ¿En la empresa, toman decisiones en base a un planeamiento y coordinación?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA( X )                      TD(   )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>28. ¿El sistema de control de asistencias se realiza mediante un marcador digital?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA( X )                      TD(   )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>1. PROMEDIO OBTENIDO:</b></p>	<p>N° TA ____28____ N° TD _____</p>
<p><b>2. COMENTARIO GENERALES</b></p>	
<p><b>3. OBSERVACIONES</b></p>	



.....  
**Dr. Mirko Merino Núñez**  
**DNI: 16716799**



**INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS**

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>	Dr. Mirko Merino Núñez
<b>PROFESIÓN</b>	Licenciado en Administración
<b>ESPECIALIDAD</b>	Gestión – Marketing – Talento Humano
<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL( EN AÑOS)</b>	20
<b>CARGO</b>	DTC
<b><u>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</u></b>	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA CONSTRUCTORA ELCOS GADIEL CONTRATISTAS GENERALES S.A.C – CHICLAYO, 2020	
<b>DATOS DE LOS TESISISTAS:</b>	
<b>NOMBRE</b>	Charito Lizeth, Soplapuco Tiparra Sheylla Marizol, Rojas Leon
<b>ESPECIALIDAD</b>	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	<b>Cuestionario de rotación del personal</b>
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<p><b><u>GENERAL:</u></b>          Determinar la relación que existe entre la Gestión del talento humano y la Rotación de Personal en la CONSTRUCTORA ELCOS GADIEL CONTRATISTAS GENERALES S.A.C – CHICLAYO, 2020</p> <p>Diagnosticar la Gestión del talento humano en la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C. - Chiclayo, 2020</p> <p>Identificar el nivel de la rotación de personal en la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C. - Chiclayo, 2020</p> <p>Identificar la relación entre la gestión del talento humano y las dimensiones de la rotación de personal en la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C. - Chiclayo, 2020.</p>

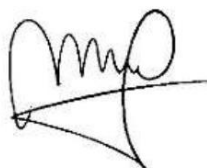
**EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN “TA” SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O “TD” SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.**

<p><b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b></p>	<p>El instrumento consta de 16 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cron Bach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p>
<p>1. ¿Ud. se retiraría de la empresa, si tuviera un puesto seguro en otra empresa? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA( X )                      TD(   )</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____</p>
<p>2. ¿Ud. cree que la oferta y la demanda de empleos actualmente hace que quiera buscar un nuevo puesto de trabajo a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA( X )                      TD(   )</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____</p>
<p>3. ¿La empresa le brinda tranquilidad familiar? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA( X )                      TD(   )</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____</p>
<p>4. ¿Ud. considera que el trabajo es excesivo, como para pensar renunciar? a) Nunca</p>	<p>TA( X )                      TD(   )</p>

b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
5. ¿Ud. percibe que ya no puede escalar de puesto, en la empresa? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD(   ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
6. ¿Ud. cree que ya no puede aprender nuevas capacidades en la empresa? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD(   ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
7. ¿Ud. considera que su salario que recibe de parte de la empresa, es la más justa? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD(   ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
8. ¿Ud. cree que la empresa debe aumentarle su salario cada cierto tiempo? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD(   ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
9. ¿La empresa cumple con todos los beneficios sociales que le corresponden por ley? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD(   ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____

<p>10. ¿Considera que la empresa involucra a todo el personal en la participación de los programas de Sociales?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA( X )                      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>11. ¿La empresa realiza supervisiones absorbentes?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA( X )                      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>12. ¿Cuándo el supervisor lo visita, lo orienta para mejorar en sus funciones?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA( X )                      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>13. ¿Ud. cree que en la empresa existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA( X )                      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>14. ¿La empresa ofrece programas de recreación grupal para motivar el trabajo en equipo?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA( X )                      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>15. ¿Ud. cree que la empresa realiza el proceso de selección teniendo en cuentas el perfil del postulante, en relación al puesto por ocupar?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca</p>	<p>TA( X )                      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	_____
16. ¿Ud. ha observado que, durante este proceso, se tiene en cuenta las expectativas del postulante acerca de la empresa? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD(   )
<b>1. PROMEDIO OBTENIDO:</b>	N° TA _____ 16 _____ N° TD _____
<b>2. COMENTARIO GENERALES</b>	
<b>3. OBSERVACIONES</b>	



.....  
**Dr. Mirko Merino Núñez**  
**DNI: 16716799**

**INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS**

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>	RAFAEL ANGEL OLAYA LEON
<b>PROFESIÓN</b>	LICENCIADO EN ADMINISTRACION
<b>ESPECIALIDAD</b>	ADMINISTRACION ESTRATEGICA DE NEGOCIOS
<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL( EN AÑOS)</b>	25 AÑOS
<b>CARGO</b>	DTC Y GERENTE
<b><u>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</u></b>	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA CONSTRUCTORA ELCOS GADIEL CONTRATISTAS GENERALES S.A.C – CHICLAYO, 2020	
<b>DATOS DE LOS TESISISTAS:</b>	
<b>NOMBRE</b>	Charito Lizeth, Soplapuco Tiparra Sheylla Marizol, Rojas Leon
<b>ESPECIALIDAD</b>	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	<b>Cuestionario de Gestión Del Talento Humano</b>
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<p><b><u>GENERAL:</u></b>            Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la Rotación de Personal en la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C – Chiclayo, 2020</p> <p>Diagnosticar la Gestión del talento humano en la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C. - Chiclayo, 2020</p> <p>Identificar el nivel de la rotación de personal en la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C. - Chiclayo, 2020</p> <p>Identificar la relación entre la gestión del talento humano y las dimensiones de la rotación de personal en la</p>

Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C. - Chiclayo, 2020.	
<b>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN “TA” SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O “TD” SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.</b>	
<b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>	El instrumento consta de 16 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cron Bach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
1. ¿La empresa difunde con anticipación sus puestos por ocupar? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD(   ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
2. ¿La empresa motiva a sus colaboradores para promocionarlos a un mejor puesto? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD(   ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
3. ¿La empresa cumple con realizar una entrevista a los candidatos? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD(   ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____

<p>4. ¿En la entrevista al candidato, se tiene en cuenta su experiencia o conocimiento mínimo necesario para ocupar la vacancia?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA( X )                      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>5. ¿Las personas son asignadas a su puesto, según su capacidad?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA( X )                      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>6. ¿La empresa brinda claridad al trabajador respecto a las exigencias del puesto?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA( X )                      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿La empresa evalúa el desempeño de sus colaboradores por su Productividad y calidad del trabajo?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA( X )                      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿La empresa hace conocer a sus colaboradores el resultado de su evaluación?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA( X )                      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>9. ¿La empresa cumple puntualmente con las remuneraciones del personal?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces</p>	<p>TA( X )                      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p>



d) Casi siempre e) Siempre	_____ _____ _____
10. ¿La empresa cumple con las recompensas que ofrece al personal? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
11. ¿Ud. percibe que la empresa está al día en sus pagos al seguro social? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
12. ¿La empresa cumple con dar vacaciones a su personal, según corresponda? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
13. ¿La empresa estimula a sus colaboradores para mejorar la producción? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
14. ¿La empresa premia el talento de sus colaboradores? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____

<p>15. ¿Ud. recibió inducción al ingresar a la empresa?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA( X )                      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>16. ¿La inducción que recibió al ingresar a la empresa, le sirvió para el puesto asignado?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA( X )                      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>17. ¿Ud. ha recibido capacitaciones concernientes a su puesto de trabajo?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA( X )                      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>18. ¿Las capacitaciones que le brinda la empresa le ayuda a mejorar en su puesto de trabajo?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA( X )                      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>19. ¿En la empresa hay buena interrelación con sus compañeros de trabajo?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA( X )                      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>20. ¿El supervisor de la empresa lo orienta en caso Ud. lo requiera?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA( X )                      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>21. ¿La empresa sanciona o recompensa a sus colaboradores basándose en el reglamento</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA( X )                      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>22. ¿Ud. considera que sus compañeros de trabajo son conscientes de las normas de disciplina de la empresa?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA( X )                      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>23. ¿La empresa hace conocer a sus colaboradores las normas de higiene y seguridad ocupacional?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA( X )                      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>24. ¿La empresa dota a sus colaboradores del Equipo de protección personal?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA( X )                      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>25. ¿La empresa lleva un registro de los datos personales de sus colaboradores</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA( X )                      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>26. ¿La empresa, utiliza la base de datos para casos de rotación de su personal en puestos de mayor jerarquía?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA( X )                      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>27. ¿En la empresa, toman decisiones en base a un planeamiento y coordinación?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA( X )                      TD(   )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>28. ¿El sistema de control de asistencias se realiza mediante un marcador digital?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA( X )                      TD(   )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p><b>1. PROMEDIO OBTENIDO:</b></p>	<p>Nº TA ____28____ Nº TD _____</p>
<p><b>2. COMENTARIO GENERALES: TODO CONFORME</b></p>	
<p><b>3. OBSERVACIONES</b></p>	

  
 .....  
**Mg. Rafael Ángel Olaya León**

**INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS**

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>		RAFAEL ÁNGEL OLAYA LEÓN
	<b>PROFESIÓN</b>	LIC. EN ADMINISTRACION
	<b>ESPECIALIDAD</b>	ADMINISTRACION ESTRATEGICA DE NEGOCIOS
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL( EN AÑOS)</b>	25 AÑOS
	<b>CARGO</b>	DTC / GERENTE
<b><u>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</u></b>		
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA CONSTRUCTORA ELCOS GADIEL CONTRATISTAS GENERALES S.A.C – CHICLAYO, 2020		
<b>DATOS DE LOS TESISISTAS:</b>		
<b>NOMBRE</b>	Charito Lizeth, Soplapuco Tiparra Sheylla Marizol, Rojas Leon	
<b>ESPECIALIDAD</b>	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN	
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario de rotación del personal	
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<b><u>GENERAL:</u></b> Determinar la relación que existe entre la Gestión del talento humano y la Rotación de Personal en la CONSTRUCTORA ELCOS GADIEL CONTRATISTAS GENERALES S.A.C – CHICLAYO, 2020	
	Diagnosticar la Gestión del talento humano en la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C. - Chiclayo, 2020	
	Identificar el nivel de la rotación de personal en la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C. - Chiclayo, 2020	
	Identificar la relación entre la gestión del talento humano y las dimensiones de la rotación de personal en la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C. - Chiclayo, 2020.	

**EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN “TA” SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O “TD” SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.**

<p><b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b></p>	<p>El instrumento consta de 16 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cron Bach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p>
<p>1. ¿Ud. se retiraría de la empresa, si tuviera un puesto seguro en otra empresa?  a) Nunca  b) Casi nunca  c) A veces  d) Casi siempre  e) Siempre</p>	<p>TA( X )                      TD(   )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>2. ¿Ud. cree que la oferta y la demanda de empleos actualmente hace que quiera buscar un nuevo puesto de trabajo  a) Nunca  b) Casi nunca  c) A veces  d) Casi siempre  e) Siempre</p>	<p>TA( X )                      TD(   )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>3. ¿La empresa le brinda tranquilidad familiar?  a) Nunca  b) Casi nunca  c) A veces  d) Casi siempre  e) Siempre</p>	<p>TA( X )                      TD(   )</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>4. ¿Ud. considera que el trabajo es excesivo, como para pensar renunciar?  a) Nunca</p>	<p>TA( X )                      TD(   )</p>

b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	SUGERENCIAS: _____ _____ _____
5. ¿Ud. percibe que ya no puede escalar de puesto, en la empresa? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD(   ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
6. ¿Ud. cree que ya no puede aprender nuevas capacidades en la empresa? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD(   ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
7. ¿Ud. considera que su salario que recibe de parte de la empresa, es la más justa? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD(   ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
8. ¿Ud. cree que la empresa debe aumentarle su salario cada cierto tiempo? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD(   ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
9. ¿La empresa cumple con todos los beneficios sociales que le corresponden por ley? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD(   ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____

<p>10. ¿Considera que la empresa involucra a todo el personal en la participación de los programas de Sociales?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA( X )                      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____</p>
<p>11. ¿La empresa realiza supervisiones absorbentes?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA( X )                      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____</p>
<p>12. ¿Cuándo el supervisor lo visita, lo orienta para mejorar en sus funciones?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA( X )                      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____</p>
<p>13. ¿Ud. cree que en la empresa existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA( X )                      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>
<p>14. ¿La empresa ofrece programas de recreación grupal para motivar el trabajo en equipo?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre</p>	<p>TA( X )                      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>
<p>15. ¿Ud. cree que la empresa realiza el proceso de selección teniendo en cuentas el perfil del postulante, en relación al puesto por ocupar?</p> <p>a) Nunca b) Casi nunca</p>	<p>TA( X )                      TD( )</p> <p>SUGERENCIAS: _____ _____ _____</p>



c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	_____
16. ¿Ud. ha observado que, durante este proceso, se tiene en cuenta las expectativas del postulante acerca de la empresa? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD(   )
<b>1. PROMEDIO OBTENIDO:</b>	N° TA ____ 16 ____ N° TD ____
<b>2. COMENTARIO GENERALES: TODO CONFORME</b>	
<b>3. OBSERVACIONES</b>	



.....  
Mg. Rafael Ángel Olaya León

**INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS**

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>		Julio César Valera Aredo
	<b>PROFESIÓN</b>	Licenciado en Administración
	<b>ESPECIALIDAD</b>	Mg. en Administración de Negocios
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL( EN AÑOS)</b>	35 años
	<b>CARGO</b>	Docente a Tiempo completo
<b><u>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</u></b>		
GESTION DEL TALENTO HUMANO Y LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA CONSTRUCTORA ELCOS CHICLAYO 2020		
<b><u>DATOS DE LOS TESISISTAS:</u></b>		
<b>NOMBRE</b>	Charito Lizeth, Soplapuco Tiparra Sheylla Marizol, Rojas Leon	
<b>ESPECIALIDAD</b>	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN	
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario de Gestión Del Talento Humano	
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<b><u>GENERAL:</u></b> Determinar la relación que existe entre la Gestión del talento humano y la rotación de personal en la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales SAC - Chiclayo 2020	
	Diagnosticar la Gestión del talento humano en la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C. - Chiclayo, 2020	
	Identificar el nivel de la rotación de personal en la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C. - Chiclayo, 2020	
	Identificar la relación entre la gestión del talento humano y las dimensiones de la rotación de personal en la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C. - Chiclayo, 2020.	

<p><b>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN “TA” SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O “TD” SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.</b></p>	
<p><b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b></p>	<p>El instrumento consta de 16 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cron Bach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p>
<p>1. ¿La empresa difunde con anticipación sus puestos por ocupar?  a) Nunca  b) Casi nunca  c) A veces  d) Casi siempre  e) Siempre</p>	<p>TA( X )                      TD(   )</p> <p>SUGERENCIAS: _____  _____  _____  _____</p>
<p>2. ¿La empresa motiva a sus colaboradores para promocionarlos a un mejor puesto?  a) Nunca  b) Casi nunca  c) A veces  d) Casi siempre  e) Siempre</p>	<p>TA( X )                      TD(   )</p> <p>SUGERENCIAS: _____  _____  _____  _____</p>
<p>3. ¿La empresa cumple con realizar una entrevista a los candidatos?  a) Nunca  b) Casi nunca  c) A veces  d) Casi siempre  e) Siempre</p>	<p>TA( X )                      TD(   )</p> <p>SUGERENCIAS: _____  _____  _____  _____</p>
<p>4. ¿En la entrevista al candidato, se tiene en cuenta su experiencia o conocimiento mínimo necesario para</p>	<p>TA( X )                      TD(   )</p>

ocupar la vacancia? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
5. ¿Las personas son asignadas a su puesto, según su capacidad? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD(   ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
6. ¿La empresa brinda claridad al trabajador respecto a las exigencias del puesto? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD(   ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
7. ¿La empresa evalúa el desempeño de sus colaboradores por su Productividad y calidad del trabajo? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD(   ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
8. ¿La empresa hace conocer a sus colaboradores el resultado de su evaluación? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD(   ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
9. ¿La empresa cumple puntualmente con las remuneraciones del personal? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD(   ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____

	_____
10. ¿La empresa cumple con las recompensas que ofrece al personal? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
11. ¿Ud. percibe que la empresa está al día en sus pagos al seguro social? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
12. ¿La empresa cumple con dar vacaciones a su personal, según corresponda? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
13. ¿La empresa estimula a sus colaboradores para mejorar la producción? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
14. ¿La empresa premia el talento de sus colaboradores? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____
15. ¿Ud. recibió inducción al ingresar a la empresa? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces	TA( X )                      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____

d) Casi siempre e) Siempre	_____
16. ¿La inducción que recibió al ingresar a la empresa, le sirvió para el puesto asignado? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
17. ¿Ud. ha recibido capacitaciones concernientes a su puesto de trabajo? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
18. ¿Las capacitaciones que le brinda la empresa le ayuda a mejorar en su puesto de trabajo? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
19. ¿En la empresa hay buena interrelación con sus compañeros de trabajo? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
20. ¿El supervisor de la empresa lo orienta en caso Ud. lo requiera? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
21. ¿La empresa sanciona o recompensa a sus colaboradores basándose en el reglamento a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
22. ¿Ud. considera que sus compañeros	TA( X )                      TD( )

de trabajo son conscientes de las normas de disciplina de la empresa? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
23. ¿La empresa hace conocer a sus colaboradores las normas de higiene y seguridad ocupacional? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
24. ¿La empresa dota a sus colaboradores del Equipo de protección personal? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
25. ¿La empresa lleva un registro de los datos personales de sus colaboradores? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
26. ¿La empresa, utiliza la base de datos para casos de rotación de su personal en puestos de mayor jerarquía? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
27. ¿En la empresa, toman decisiones en base a un planeamiento y coordinación? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
28. ¿El sistema de control de asistencias se realiza mediante un	TA( X )                      TD( )

marcador digital? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
<b>1. PROMEDIO OBTENIDO:</b>	N° TA ____28____ N° TD ____
<b>2. COMENTARIO GENERALES</b>	
<b>3. OBSERVACIONES</b>	



.....  
 Juez Experto  
 Mg. Julio César Valera Aredo  
 CLAD 18522



**INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS**

<b>NOMBRE DEL JUEZ</b>		Julio César Valera Aredo
	<b>PROFESIÓN</b>	Licenciado en Administración
	<b>ESPECIALIDAD</b>	Mg. en Administración de Negocios
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL( EN AÑOS)</b>	35 años
	<b>CARGO</b>	Docente a Tiempo completo
<b><u>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</u></b>		
GESTION DEL TALENTO HUMANO Y LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA CONSTRUCTORA ELCOS CHICLAYO 2020		
<b>DATOS DE LOS TESISITAS:</b>		
<b>NOMBRE</b>	Charito Lizeth, Soplapuco Tiparra Sheylla Marizol, Rojas Leon	
<b>ESPECIALIDAD</b>	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN	
<b>INSTRUMENTO EVALUADO</b>	Cuestionario de rotación del personal	
<b>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b>	<b><u>GENERAL:</u></b> Determinar la relación que existe entre la Gestión del talento humano y la rotación de personal en la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales SAC - Chiclayo 2020	
	Diagnosticar la Gestión del talento humano en la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C. - Chiclayo, 2020	
	Identificar el nivel de la rotación de personal en la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C. - Chiclayo, 2020	
	Identificar la relación entre la gestión del talento humano y las dimensiones de la rotación de personal en la Constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C. - Chiclayo, 2020.	

<b>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN “TA” SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O “TD” SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.</b>	
<b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</b>	El instrumento consta de 16 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cron Bach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
1. ¿Ud. se retiraría de la empresa, si tuviera un puesto seguro en otra empresa? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD(   )  SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
2. ¿Ud. cree que la oferta y la demanda de empleos actualmente hace que quiera buscar un nuevo puesto de trabajo a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD(   )  SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
3. ¿La empresa le brinda tranquilidad familiar? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD(   )  SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
4. ¿Ud. considera que el trabajo es excesivo, como para pensar renunciar? a) Nunca b) Casi nunca	TA( X )                      TD(   )  SUGERENCIAS: _____ _____

c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	_____ _____
5. ¿Ud. percibe que ya no puede escalar de puesto, en la empresa? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD(   ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
6. ¿Ud. cree que ya no puede aprender nuevas capacidades en la empresa? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD(   ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
7. ¿Ud. considera que su salario que recibe de parte de la empresa, es la más justa? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD(   ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
8. ¿Ud. cree que la empresa debe aumentarle su salario cada cierto tiempo? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD(   ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
9. ¿La empresa cumple con todos los beneficios sociales que le corresponden por ley? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD(   ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
10. ¿Considera que la empresa involucra a todo el personal en la participación de los programas de Sociales?	TA( X )                      TD(   )

a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
11. ¿La empresa realiza supervisiones absorbentes? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
12. ¿Cuándo el supervisor lo visita, lo orienta para mejorar en sus funciones? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
13. ¿Ud. cree que en la empresa existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
14. ¿La empresa ofrece programas de recreación grupal para motivar el trabajo en equipo? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____
15. ¿Ud. cree que la empresa realiza el proceso de selección teniendo en cuentas el perfil del postulante, en relación al puesto por ocupar? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	TA( X )                      TD( ) SUGERENCIAS: _____ _____ _____ _____
16. ¿Ud. ha observado que, durante este proceso, se tiene en cuenta las	TA( X )                      TD( )

expectativas del postulante acerca de la empresa? a) Nunca b) Casi nunca c) A veces d) Casi siempre e) Siempre	
---	--

<b>1. PROMEDIO OBTENIDO:</b>	N° TA ____ 16 ____ N° TD ____
------------------------------	-------------------------------

<b>2. COMENTARIO GENERALES</b>
--------------------------------

<b>3. OBSERVACIONES</b>
-------------------------



.....  
**Juez Experto**  
**Julio César Valera Aredo**  
**CLAD 18522**

## ANEXO N° 4. CARTA DE ACEPTACION



*“Año de la Universalización de la Salud”*

### CARTA DE ACEPTACIÓN

*Chiclayo, Noviembre del 2020*

**Ing. Jimmy Ronald Soplapuco Quispe**  
**Gerente de Proyectos**  
**Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C**

Presente:

*Tengo el agrado de dirigirme a Usted, con la finalidad de hacer de conocimiento que la(s) alumnas Rojas Leon Sheylla Marizol y Soplapuco Tiparra Charito Lizeth de la escuela de Administración de la Institución que Usted representa, el permiso ha sido admitido para que realice su investigación siendo esta, un estudio sobre la Gestión del talento humano y la Rotación del personal en nuestra empresa, por lo tanto nuestro compromiso será brindarles las facilidades necesarias con fines de obtener información que les permita continuar con su desarrollo de estudio.*

*Sin más por el momento, quedo de usted para cualquier aclaración o duda.*

Atentamente.

  
ELCOS GADIEL CONTRATISTAS GENERALES S.A.C  
JIMMY RONALD SOP LAPUCO QUISPE  
GERENTE DE PROYECTOS

Av. El triunfo 725 – Cruz de la Esperanza  
Cel. 938 668 037 / 938 806 523  
contratistas.elcosgadiel@gmail.com / Jimmy.soplapuco@gmail.com

## ANEXO N° 5. RESOLUCION N° 1175 APROBACION PROYECTO



### FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N° 1175-FACEM-USS-2020

Chiclayo, 11 de noviembre de 2020.

#### VISTO:

El Oficio N° 0373-2020/FACEM-DA-USS de fecha 10/11/2020, presentado por el (la) Director (a) de la Escuela Académico Profesional de Administración y el proveído del Decano de FACEM, de fecha 11/11/2020, sobre aprobación de proyectos de investigación, 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. 20 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 210-2019/PD-USS de fecha 08 de noviembre de 2019, 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 investigación, de los estudiantes del IX ciclo de la asignatura de Investigación I, de la Escuela Académico Profesional de Administración, de la modalidad de estudios regular, sesión "B" - semestre 2020 II, a cargo del docente Dr. Córdova Chirinos José William, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

Dr. EDGAR ROLAND TUESTA TORRES  
Decano(e)  
Facultad de Ciencias Empresariales

Msc. Sandra Mary Guzmán  
SECRETARÍA ACADÉMICA (E)

Cc.: Escuela, Archivo

#### ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

#### CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel  
Chiclayo, Perú

[www.uss.edu.pe](http://www.uss.edu.pe)

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
RESOLUCIÓN N° 1175-FACEM-USS-2020**

16	GARCÍA MOSCOSO RICHARD ANTONIO	CALIDAD DE LA ATENCIÓN Y LA SATISFACCIÓN DEL CLIENTE EN EL BBVA CONTINENTAL AGENCIA SANTA CRUZ, LIMA 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
17	CAJO QUINTANA, ELIZABETH PACHERRES FERNÁNDEZ, JULIO CESAR	PROPUESTA DE HERRAMIENTAS DE MANUFACTURA ESBELTA PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA KHUNA FOODS S.A.C. – TUMBES, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
18	HOYOS ROJAS EDUARDO RIVERA DÍAZ LESLY	SATISFACCIÓN LABORAL Y LA ROTACIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA CAMPOSOL S.A., CHAO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
19	GALLO SOPLOPUCO VIVIANA GIANELLA	PLAN DE MARKETING MIX PARA INCREMENTAR LAS VENTAS EN EL SERVICENTRO VALERIA S.A.C. – OLMOS, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
20	CARRANZA ZULOETA ROBERTO EDUARDO	ESTRATEGIAS SEGÚN MÉTODO CANVAS Y SU RELACIÓN CON EL POSICIONAMIENTO EN LA EMPRESA COZAQUI INGENIEROS S.A.C. - CHICLAYO 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
21	YOVERA CAMPOS MANUEL RENATO.	PLAN DE MARKETING MIX PARA AUMENTAR LA CARTERA DE CLIENTES DE LA EMPRESA PUCCIO CONTRATISTAS S.A.C CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
22	CORNEJO ROJAS GIUSEP ALBERTO	EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA KONECTA - SEDE CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
23	DÍAZ PEREYRA RONY	OPTIMIZACION DE PROCESOS LOGISTICOS DE LA 1ERA BRIGADA MULTIPROPOSITO, RIMAC, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
24	ALVARADO SALAZAR IVÁN OMAR	GESTIÓN DE RIESGOS Y LOS PROCESOS DE CONTROL EN LA DIVISIÓN DE CONTROL OPERATIVO EN LA INTENDENCIA ADUANA CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
25	BACA CALDAS CLAUDIA ELIZABETH	ESTRATEGIAS DE PROMOCIÓN PARA LA CAPTACIÓN DE CLIENTES EN LA EMPRESA NORTH BUSINESS CIX EIRL, CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
26	ROJAS LEÓN SHEYLLA MARIZOL SOPLAPUCO TIPARRA CHARITO LIZETH	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA CONSTRUCTORA ELCOS GADIEL CONTRATISTAS GENERALES S.A.C. – CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
27	FARFAN SILVA MARIENI BLANCA AZUCENA	EL DESEMPEÑO LABORAL Y LA MOTIVACIÓN EN LA EMPRESA LOYN INGENIEROS S.A.C, CHICLAYO - 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
28	LARREA SANTISTEBAN WILLY KEVIN	ESTRATEGIAS DE MARKETING DE CONTENIDOS PARA MEJORAR EL POSICIONAMIENTO DEL RESTAURANTE MI HUERTA DE TUCUME, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
29	CHAVESTA GÓMEZ VÍCTOR DOLORES	SATISFACCIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MODALIDAD DE TRABAJO REMOTO EN LA EMPRESA KONECTA, SEDE CHICLAYO, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
30	GÁLVEZ CASAPIA RUBÉN GUILLERMO	PROPUESTA DE UN PROCESO DE COMPRAS DE INSUMOS PARA MEJORAR LAS VENTAS EN LA EMPRESA COCINA FÁCIL S.A.C., LIMA, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
31	NÚÑEZ SALDARRIAGA ANA MILAGROS	PLAN ESTRATÉGICO PARA INCREMENTAR LAS VENTAS EN LA EMPRESA TECNO FAST, LIMA, 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

**ADMISIÓN E INFORMES**

074 481610 - 074 481632

**CAMPUS USS**

Km. 5, carretera a Pimentel  
Chiclayo, Perú

[www.uss.edu.pe](http://www.uss.edu.pe)



## ANEXO N° 6. AUTORIZACION DE AUTOR



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

Pimentel, 21 de Diciembre del 2022

Señores  
Vicerrectorado de Investigación  
Universidad Señor de Sipán  
Presente.-

El suscrito:  
Rojas Leon Sheylla Marizol con DNI: 48525016  
Soplapuco Tiparra Charito Lizeth con DNI: 72952866

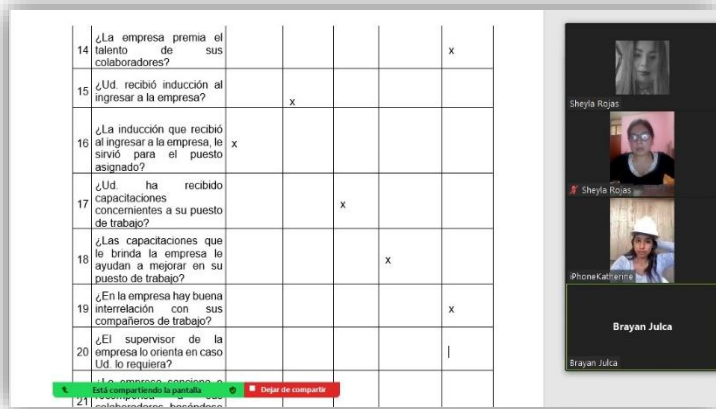
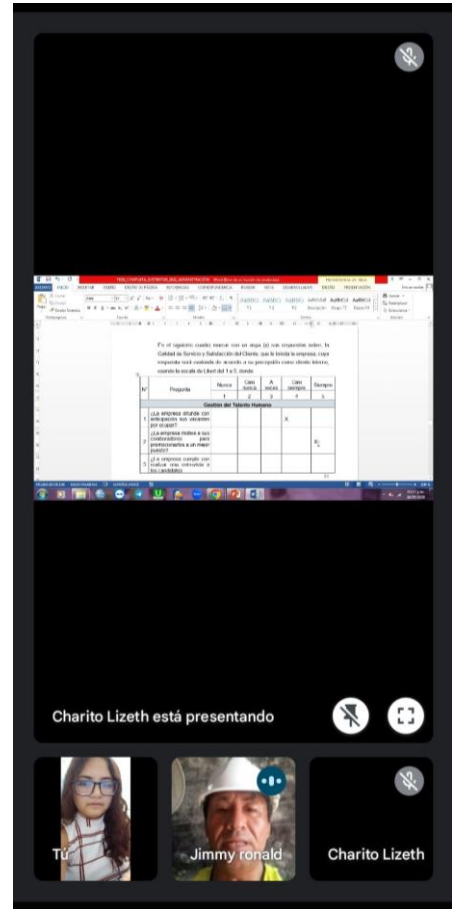
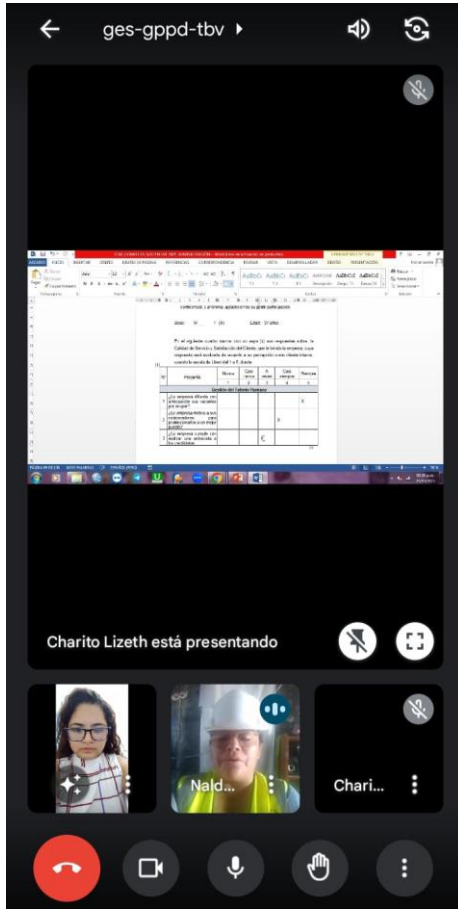
En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada:  
Gestión del Talento Humano y la Rotación del personal en la constructora Elcos Gadiel Contratistas Generales S.A.C, Chiclayo – 2020, presentado y aprobado en el año 2020 - II como requisito para optar el título de Licenciado en Administración, 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
ROJAS LEON SHEYLLA MARIZOL	48525016	
SOPLAPUCO TIPARRA CHARITO LIZETH	72952866	

# ANEXO N° 07. EVIDENCIAS



## ANEXO N° 08. TURNITIN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA  
ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA CONST  
RUCTORA ELCOS GADIEL CONTRATISTA  
S GE

AUTOR

Charito Soplapuco y Sheylla Rojas

RECuento DE PALABRAS

15012 Words

RECuento DE CARACTERES

79846 Characters

RECuento DE PÁGINAS

66 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.4MB

FECHA DE ENTREGA

Feb 14, 2023 5:04 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Feb 14, 2023 5:05 PM GMT-5

### ● 18% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base c

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

### ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

Resumen

## ANEXO N° 09. ACTA DE ORIGINALIDAD



### 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° **1175-FACEM-USS-2020**, presentado por el/la Bachiller, **Rojas Leon Sheylla Marizol y Soplapuco Tiparra Charito Lizeth**, con su tesis Titulada **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA CONSTRUCTORA ELCOS GADIEL CONTRATISTAS GENERALES S.A.C. – CHICLAYO, 2020**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **18%** 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, 17 de Febrero del 2023

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

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