

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN DEL TALENTO
HUMANO Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA
EMPRESA MOTORSHOW DE LIMA, 2022”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en Administración

Autores:

Wendy Katherine Diaz Mendoza

Carla Corona La Chira Negrón

Asesor:

Mg. Daniel Amadeo Robles Fabián

<https://orcid.org/000-0002-1975-4406>

Lima - Perú

2023

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	LUIS RICARDO CÁRDENAS TORRES	09980786
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	JOSÉ ANTONIO CORAL MORANTE	41632040
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	OSCAR SANTAMARÍA CASTILLO	02677559
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD

Tesis

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	ygoy.com Fuente de Internet	5%
2	upc.aws.openrepository.com Fuente de Internet	3%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.utp.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.enamm.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.utesup.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Apagado

DEDICATORIA

Quiero dedicar el resultado de esta investigación a Dios por ser mi fortaleza, mi guía y por haberme permitido completar esta etapa de mi vida. A mis padres, Gloria e Israel, por su apoyo incondicional, por inculcarme principios, valores y por enseñarme a luchar siempre por mis sueños. A mi hijo, Steven, por ser mi compañero y mi más grande motivación durante este largo proceso. A mis hermanas, por ayudarme a no rendirme y siempre estar a mi lado en todo momento. Gracias a todas las personas que de alguna manera fueron parte de este sueño que hoy se concreta. ¡Este logro es nuestro, los amo!

Diaz Mendoza, Wendy.

La presente investigación se la dedico en primer lugar a Dios, quien ha sido mi guía y fortaleza que me ha permitido llegar a la realización de este proyecto. A mis padres, Marely y Miguel porque han sido los pilares de mi formación profesional, apoyándome y creyendo en mí en todo momento. A mis abuelitos, Vera y Oswaldo que me motivan siempre a luchar por mis sueños. A mi tía, Leonila por alentarme y siempre desear lo mejor para mi vida. A mi novio, cuyo inquebrantable apoyo, comprensión y amor incondicional han sido de mucha luz a lo largo de esta meta, su presencia en mi vida ha hecho que este logro sea aún más significativo, gracias por ser mi fuente constante de motivación y alegría. A todos mis seres queridos por su inmenso amor y permanente apoyo en este caminar académico. Gracias a su confianza y amor hicieron posible el inicio y culminación de mi trabajo de investigación.

La Chira Negron, Carla Corona.

Haga clic o pulse aquí para escribir texto.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi agradecimiento a la Universidad Privada del Norte, la cual me albergó durante los años de carrera y me dio la posibilidad de iniciar este sueño que hoy se concreta. A los docentes que fueron parte de mi carrera universitaria y me brindaron todos los conocimientos necesarios para mi crecimiento profesional. Finalmente, a mi asesor de tesis, Mag. Daniel Robles por la paciencia, guía y motivación constante para el logro de esta investigación. ¡Muchas gracias!

Diaz Mendoza, Wendy.

Agradezco a la Universidad Privada del norte, mi alma mater, por brindarme una base sólida en mi educación, lo que me ha permitido avanzar en el desarrollo de mi carrera profesional. También, quiero agradecer a todos los docentes que contribuyeron al fortalecimiento de mis conocimientos y me guiaron en mi crecimiento profesional. Agradezco, a mi compañera de tesis y querida amiga Wendy, quién ha recorrido este camino conmigo y ha sido una fuente de motivación y apoyo mutuo.

Finalmente, quiero agradecer a mi asesor de tesis, Mag. Daniel Robles, quién me ha brindado su constante orientación para el desarrollo del presente trabajo de investigación. Gracias por ser una guía excepcional y un ejemplo a seguir en mi camino académico.

La Chira Negron, Carla Corona.

TABLA DE CONTENIDO

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
ÍNDICE DE TABLAS	8
ÍNDICE DE FIGURAS	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad problemática	12
Bases Teóricas	26
Justificación de la Investigación	41
1.2. Formulación del problema	44
1.3. Objetivos	44
1.4. Hipótesis	45
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	46
2.1 Tipo de investigación	46
2.2 Población y muestra	47
2.3 Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos	49

2.4	Procedimiento de recolección de datos	54
CAPÍTULO III: RESULTADOS		57
3.1	Resultados Estadísticos Sociodemográficos	57
3.2	Resultado estadísticos Descriptivos	58
3.3	Resultados Estadísticos Inferenciales	65
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES		72
REFERENCIAS		80
ANEXOS		89

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de Operacionalización de la variable Estrategias de retención.....	50
Tabla 2. Matriz de Operacionalización de la variable Rotación del personal	52
Tabla 3. Juicio de expertos	53
Tabla 4. Criterios para evaluar los niveles de confiabilidad	53
Tabla 5. Fiabilidad de los instrumentos.....	54
Tabla 6. Resultados del instrumento de la variable estrategias de retención	58
Tabla 7. Resultados de la dimensión factores de seguridad y salubridad	59
Tabla 8. Resultados de la dimensión factores de beneficio.....	60
Tabla 9. Resultados de la dimensión factores de motivación.....	61
Tabla 10. Resultados del instrumento de la variable rotación de personal	62
Tabla 11. Resultados de la dimensión rotación interna.....	63
Tabla 12. Resultados de la dimensión rotación externa	64
Tabla 13. Prueba de Normalidad de las variables	66
Tabla 14. Valores del coeficiente de Spearman	67
Tabla 15. Correlación entre estrategias de retención y rotación de personal	68
Tabla 16. Correlación entre la dimensión factores de seguridad y salubridad y la variable rotación de personal.....	69
Tabla 17. Correlación entre la dimensión factores de beneficio y la variable rotación de personal.....	70
Tabla 18. Correlación entre la dimensión motivación y la variable rotación de personal	71

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Géneros de los encuestados	10
Figura 2. Rango de edad de los encuestados	50
Figura 3. Apreciación del encuestado sobre las estrategias de retención.....	59
Figura 4. Apreciación del encuestado sobre los factores de seguridad y salubridad.	60
Figura 5. Apreciación del encuestado sobre los factores de beneficio.....	61
Figura 6. Apreciación del encuestado sobre los factores de motivación.	62
Figura 7. Apreciación del encuestado sobre la rotación de personal	63
Figura 8. Apreciación del encuestado sobre la rotación interna.	64
Figura 9. Apreciación del encuestado sobre la rotación externa.....	65

RESUMEN

En la presente investigación se plantea como objetivo general, determinar la relación entre las estrategias de retención del talento humano y rotación de personal en la empresa Motorshow de Lima, 2022, estudio desarrollado bajo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, con alcance correlacional de corte transversal, puesto que se establecen relaciones entre las variables planteadas para conocer el grado de asociación entre ellas. La población la integran 82 colaboradores de la empresa Motorshow de Lima, y la muestra sometida a investigación es de 68 colaboradores determinada mediante un muestreo probabilístico. Los resultados demuestran una correlación positiva entre las variables planteadas con un **p valor=0.000**, menor al nivel de significancia establecido ($p < 0.05$), conllevando al rechazo de la hipótesis nula (H_0) y la aceptación de la hipótesis alternativa (H_i), concluyendo que las estrategias de retención del talento humano se relacionan con la rotación del personal en la empresa Motorshow de Lima, 2022.

PALABRAS CLAVES: Estrategias de retención, Rotación de personal, Talento humano.

ABSTRACT

In the present investigation, the general objective is to determine the relationship between the strategies of retention of human talent and turnover of the company Motorshow de Lima, 2022, a study developed under a quantitative approach, of non-experimental design, with a cross-sectional correlational scope, since relationships between the variables are established to know the degree of association between them. The population is composed of 82 employees of the company Motorshow de Lima, and the sample under investigation is 68 employees determined by a probabilistic sampling. The results show a positive correlation between the variables proposed with a p value = 0.000, lower than the level of established significance ($p < 0.05$), leading to the rejection of the null hypothesis (H_0) and the acceptance of the alternative hypothesis (H_1), concluding that the strategies of retention of human talent are related to the rotation of the staff in the company Motorshow de Lima, 2022.

KEY WORDS: Retention strategies, Staff turnover, Human talent.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La rotación de personal es una problemática que se viene observando en el ejercicio de diversas prácticas empresariales. La mira recae en la inestabilidad de la gestión de los talentos humanos (Consejo de Administración de la OIT, 2021). Para inhibir este resultado, dicha institución propone estrategias para Recursos Humanos relacionadas con la contratación de personal calificado y heterogéneo, además de promover el incentivo de beneficios para su retención. Estas tácticas son diseñadas de acuerdo con las necesidades de los empleados. En este sentido, se cataloga a la retención de talento humano como la actividad que requiere de medidas para reducir la rotación de personal.

La retención del talento humano incide en la capacidad de su gestión. En este contexto, dicho proceso se encontrará compuesto por diversos factores de seguridad, de motivación y de salubridad (Rodríguez-Sánchez et al., 2020). A su vez, los componentes expuestos funcionan como estrategias para retener el talento humano y reducir la rotación del personal. En ese escenario, la rotación es perjudicial para el progreso del sector empresarial en un mundo globalizado y competitivo (Al-Suraihi et al., 2021). Así pues, las empresas se percatan de la importancia de sus empleados, enfocándose en el talento que aplican en sus actividades y centrándose en el efecto de su producción por medio del compromiso y, aplicación de habilidades y conocimientos que son de provecho para la retención del talento humano (Ott et al., 2018).

Bajo esta óptica, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2019) sustenta que es relevante que las organizaciones identifiquen las competencias de sus trabajadores para así obtener una mayor productividad y una reducción en la rotación de personal, lo que a su vez conduce a un mayor desarrollo económico y a una sociedad más resiliente y competitiva.

Desde ese paradigma, se plantea la dificultad creciente en pequeñas y medianas empresas (PYMES) para alcanzar un alto rendimiento en consideración con prácticas de gestión del mismo nivel. Por ello, la OCDE insta el diseño e implementación de estrategias relacionadas con políticas de gestión en talento humano para el ejercicio de las prácticas de rendimiento y para efecto del mercado competitivo. Estas estrategias comprenden el desarrollo continuo de competencias, la aplicación eficaz de estas habilidades en el entorno laboral y social, y el fortalecimiento de la administración de los sistemas de competencias.

En esta situación, el talento humano es visto como compuesto de valor para la producción de cualquier organización, principalmente, se atiende a las preocupaciones del mercado competitivo; por ende, en dicha práctica de estrategias, los mismos directivos se encuentran vinculados y responsabilizados por su agencia e inserción. En esa dinámica la retención de talentos favorece el proceso productivo con relación al rendimiento de las empresas, valiéndose de las habilidades de “buenos” empleados (Pandita & Ray, 2018).

A nivel internacional, la reducción de la problemática relacionada con la rotación del personal es alcanzada por medio de la implementación de nuevas estrategias: comunicación horizontal, consideración del personal en toma de decisiones, beneficios, entre otros (Al-Suraihi et al., 2021). En esta labor se rescata también el ejercicio de habilidades, competencias y aptitudes de los empleados para el rendimiento y éxito de las organizaciones

(OCDE, 2019). Del mismo modo, Skelton et al. (2019) resaltan sobre la afección de la producción por medio de la rotación de empleados y calcula un valor de pérdida que sobrepasa el 100 % del salario anual. Desde esta noción, se destaca también la proporción de otros constructos, como satisfacción e integración laboral, ligados con la retención del talento humano. Así, esta problemática toma un eje tanto corporativo como social.

Ahora bien, desde una vista nacional, Perú se posiciona en el tercer lugar con mayor índice de rotación de personal en América Latina, registrando un porcentaje superior al 18%, mientras que el promedio se sitúa entre el 5% y el 10% (Conexión Esan, 2019). Este aspecto se relaciona con la selección de talento deficiente; por ello, las organizaciones prefieren la inserción de mejoras en el ambiente laboral, al igual que otras aristas vinculadas con el desempeño (Nolazco y Rodríguez, 2020).

La rotación de personal afecta negativamente a la rentabilidad de la empresa, ya que implica gastos en la contratación de nuevos talentos para ocupar el puesto vacante, en su formación y en el tiempo necesario para que se adapten. Por ello, tal como señala Rosana Vargas, es recomendable proporcionar soluciones innovadoras que sean efectivas, como: involucrar a los empleados en el proceso de toma de decisiones de la empresa, instaurar un sistema de incentivos o ventajas, fomentar un ambiente de trabajo más positivo y otras acciones similares. Asimismo, brindarles capacitación en curso, beneficios progresivos, reestructuración de roles, actualización de habilidades, programas de formación, oportunidades de desarrollo profesional y otros recursos adicionales que ayuden a mantenerlos en la organización (Conexión Esan, 2019).

De ese modo, las empresas buscan el alcance de un mejor rendimiento, bajo el cumplimiento de estrategias de retención de talento humano, sustentándose en el sistema de un mercado competitivo. Así, los lineamientos a seguir se basan en lo expuesto por la OCDE,

cuyas prácticas se rigen conforme con el diseño y aplicación de políticas o estrategias: apoyo financiero, campañas de sensibilización, cambios de organización, entre otras (OCDE, 2019).

Tal como se describió, si la rotación de personal genera pérdidas a nivel internacional, el panorama no es distinto en la óptica nacional, tal dinámica atiende a los factores internos de la empresa para discernir qué engranaje es el que debe ajustarse y mejorar a propósito de la retención de talentos (Alcántara, 2022). En otras palabras, al entender que en Perú existe una problemática con la rotación de personal y, a su vez, con el rendimiento, se diseñan estrategias de retención del talento humano, donde los valores a considerar son la actitud, capacidades y habilidades que permiten concebir un mejor funcionamiento en el trabajo y en la gestión del talento humano. Asimismo, en búsqueda de este progreso, se resalta la labor del gestor o gestora del talento humano, ya que debe atender a la base de este problema de rotación personal: perfil de empleado no relacionado con las necesidades empresariales, incorporación y registro en planilla tardíos e ineficiente compromiso laboral (Nolazco y Rodríguez, 2020). Por tanto, la retención de talento humano se vincula con su gestión y aplicación estratégica de herramientas y acciones.

En efecto, al plantear esta problemática desde el corte nacional, se percata sobre su inserción en la zona local. Para ello, Ames (2021) sostiene una investigación relacionada con los factores que permiten la retención del talento humano y la influencia percibida para el compromiso organizacional en trabajadores de Lima Metropolitana. En esta situación, las soluciones que plantearon sobre la rotación laboral se asociaron con las prácticas sostenibles, articuladas en su gestión, tales como mayor salario, seguridad laboral, línea de carrera, reputación institucional, capacitación y desarrollo profesional. Es esencial abordar las necesidades y expectativas de los trabajadores, así como anticipar las condiciones de trabajo

que fomenten un mayor compromiso laboral en la empresa. En atención a ello, se precisa que la retención de personal es un recurso estratégico que promueve un mejor funcionamiento en las empresas. Esta idea se fundamenta en el trabajo realizado bajo un sistema de mercado competitivo producto de la globalización (Rodríguez-Sánchez et al., 2020). De tal manera, que la gestión de talentos humanos actúa bajo posturas tradicionales que desfavorece el ejercicio de la retención en el sector empresarial y esta acción se traduce en una transformación de la propia gestión para la aplicación de estrategias de retención de talento humano (Jain, 2020).

La presente investigación se centra en el funcionamiento de la empresa Motorshow, corporación del rubro de vehículos de motor, dedicada a la venta, mantenimiento y reparación de motocicletas, con 03 años de experiencia en el mercado automotriz del Perú. En tal organización, se observa que la rotación de personal va en aumento, pues cada fin de mes hay aproximadamente entre 04 y 05 trabajadores que abandonan la empresa, esto debido a que el trato del talento humano en la empresa deja entrever los criterios de selección del personal, pues el puesto asignado es indiferente al grado académico de los empleados y la remuneración no es reconocida en función al perfil del trabajador.

Asimismo, no se evidencia posibilidades de ascender o crecer profesionalmente relacionados a una línea de carrera dentro de la empresa. La comunicación entre los directivos y empleado es vertical, las decisiones son establecidas por el cargo más alto sin consulta o intervención de los trabajadores; es decir, son órdenes no objetadas. Por último, no existe un diseño ni aplicación de la política de incentivos coherentes, dado que no cumplen con las mejoras que ofrecen y, por tanto, se restringen los beneficios sociales.

Por esta razón, la empresa necesita implementar estrategias efectivas para disminuir la alta tasa de rotación de personal, lo que ayudará a reducir las pérdidas asociadas con la contratación de nuevo personal y así obtener una mayor rentabilidad.

La problemática encontrada en la empresa desencadena la rotación del personal, en el que, a su vez, implica muchas pérdidas para la empresa, pues el país se rige bajo un sistema de mercado competitivo. Desde esta posición, la retención de talento humano implica el diseño e implementación de estrategias que atenúen la rotación del personal. Las herramientas por emplear en este proceso de acción serán relacionadas con las aristas que permiten el mejor funcionamiento en la empresa. En este contexto, se posiciona la retención del talento humano bajo la importancia de su desenvolvimiento en las funciones que ejercen. Las estrategias de retención están diseñadas bajo una base que promueve el compromiso de los empleados con la empresa y su rendimiento. Dentro de los principales aspectos, se resalta que la mejoría en el ambiente laboral y la satisfacción del personal beneficia en la retención del personal. De este modo, factores de seguridad, de compensación salarial, clima y de motivación son los principales que deben implementarse para provecho del sector empresarial. Por lo tanto, se plantea el problema de investigación ¿Cuál es la relación entre las estrategias de retención del talento humano y la rotación de personal en la empresa Motorshow de Lima?

Antecedentes

Antecedentes Nacionales:

Según Guerra y Gálvez (2020) en su investigación que tuvo como objetivo general determinar la relación entre la implementación de estrategias de retención y la rotación laboral existente en la empresa SERLITEC S.A.C., en la ciudad de Lima, durante el 2019. Su metodología de investigación fue de enfoque cuantitativa, de nivel correlacional, con diseño de investigación no experimental y de corte transversal, el instrumento utilizado fue el cuestionario con escala de medición tipo Likert. La población fue de un total de 300 trabajadores, se tomó la muestra de 169 trabajadores de la empresa, quienes enmarcan los problemas de la empresa. Para determinar el grado de relación entre las estrategias de retención y rotación, se utilizó el método estadístico de coeficiente de Rho de Spearman, donde se determina que existe una relación significativa con un p -valor menor al 0.05 entre las variables de estudio. Con un coeficiente de correlación de -0.452, lo que se interpreta como una relación inversa moderada. Es decir, que mientras las estrategias de retención aumenten, la rotación de personal disminuye y viceversa. Con esto se afirma la hipótesis general en la que se indica que existe relación entre las “estrategias de retención”, y “rotación de personal”. Esta investigación tuvo como resultado que existe relación con tendencia moderada inversa entre las variables de estudio, lo cual explica que desarrollar estrategias de retención de talento en la empresa garantizará un menor grado de rotación laboral. Finalmente, concluyen que una inadecuada gestión de salarios aumentaría el índice de rotación de personal en la empresa Serlitec S.A.C.

Villena y Ramírez (2019) en su investigación que tuvo como objetivo identificar la relación entre las estrategias de retención y la gestión de rotación del talento humano en la empresa Claro Negocios, Tarapoto, 2018. Su metodología de investigación fue de tipo

básica, el nivel de la investigación es descriptiva y correlacional, de diseño no experimental, se busca la relación entre las variables de estudio, se utilizó como técnicas la encuesta y como instrumento el cuestionario. La población estuvo compuesta por 22 colaboradores de la empresa, sucursal Tarapoto, 2018 y con una muestra de 22 trabajadores. Se obtuvo como resultado que una correcta administración del recurso humano es primordial para el desarrollo de la organización. Por lo cual se señala que es preciso contar con una correcta estrategia de retención, tal como la gestión de la capacidad humana con propósito de impulsar las habilidades blandas para el logro de h objetivos empresariales. Para el alcance de los objetivos de la investigación se hizo uso la prueba de Rho Spearman, donde se determina que existe una relación significativa con un p=valor menor al 0.05 entre las variables de estudio con un coeficiente de correlación de 0, 654. Se concluye que de acuerdo con los resultados se puede evidenciar que las estrategias de retención se relacionan significativamente con la gestión de rotación del talento humano, por lo cual se acepta la hipótesis planteada demostrando que existe relación entre las estrategias de retención y la rotación del talento humano en la empresa Claro Negocios, Tarapoto, 2018.

Escalante y Olascuaga (2020) en su tesis que tuvo como objetivo general determinar la relación entre la retención y rotación de personal en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones en el área de producción del distrito de Carmen de la Legua, Callao -Perú, 2020. Aplicaron una metodología de investigación con enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de corte transversal y alcance correlacional. La población estuvo compuesta por 93 colaboradores, en donde se tomó una muestra de 60 colaboradores del área de producción de colchones (costura, resortes, carpintería y corte de espuma), logrando determinar el grado de correlación entre las variables en estudio es ($r = 0.720$); por lo que se determina que hay una correlación relevante entre la retención y rotación del personal. Esto

debido a que el valor de $p = 0.000$ es menor al valor de significancia (0.05); en otras palabras, se ubica por debajo del nivel de significancia del error límite admitido. Finalmente, se concluye que en el alto índice de rotación se debe a que los colaboradores no están incentivados ni conformes con el cargo que ejercen y además, no cuentan con un proyecto de retención de personal. Es así que los trabajadores se trazan metas y objetivos personales en la organización. Es así que, el desarrollo profesional es un elemento que se tiene que optimizar para dar soporte al cumplimiento de las metas y objetivos de los colaboradores, y de esta manera prevenir la rotación. Asimismo, desean laborar en una entidad en donde haya una agradable comunicación y clima organizacional.

Tisnado y Rimarachin (2019), en su investigación que tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre las estrategias de gestión de retención del talento humano y la rotación de personal en el sector textil 2019. Su metodología es de tipo básica de diseño no experimental, de alcance correlacional de corte transversal. La población estuvo conformada por 8549 personas, todo el personal, que laboran en las principales nueve (9) Grandes Empresas Textiles de Lima Centro, en donde se tomó una muestra de 261 colaboradores escogidos. Se aplicó la técnica de la encuesta con cuestionario tipo escala de Likert para ambas variables, con un Alfa de Cronbach de confiabilidad elevada. En los resultados se determinó un coeficiente de correlación moderada inversa entre las variables, mediante la prueba de Rho de Spearman ($\rho = -0.633$) y un p valor = 0.000 menor al nivel de significancia establecido (p valor < 0.05), lo que conlleva al rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis general, concluyendo que: “Existe una relación significativa entre las estrategias de gestión de retención del talento humano y la rotación de personal en el sector textil 2019”. Finalmente, se concluye que existe una relación inversa y significativa al 63,3% entre las estrategias de gestión de retención del talento humano y la rotación de

personal en el sector textil 2019, es decir a medida que en las empresas textiles se implementan adecuadamente las estrategias de gestión de retención del talento humano se espera mayor compromiso del personal disminuyendo los índices de rotación.

Según Pulido et al. (2018) en su artículo de investigación que tuvo como objetivo general determinar la relación que hay entre la gestión del capital humano con las prácticas de retención en colaboradores en una empresa retail de la ciudad de Chimbote. Su metodología de investigación fue de alcance descriptivo correlacional, de diseño no experimental, transversal y correlacional. La población estuvo compuesta por 115 trabajadores de organización, para lo cual se tomó una muestra de un total de 42 colaboradores. Para la recolección de datos se utilizaron dos instrumentos: El primero fue el cuestionario de gestión del capital humano con un total de 14 ítems, de lo cual se analizan las siguientes dimensiones: Intelectual, Social y Afectivo. El otro fue el cuestionario de prácticas de retención con un total de 16 ítems, donde se estudian las dimensiones de Prácticas transaccionales y Prácticas relaciones. Todo ello se desarrolló a través del método de consistencia interna, lo que permitió determinar el coeficiente de Alfa de Cronbach. Con respecto a los resultados, se encontró una correlación positiva alta ($r=0,847$) significativa ($p<0,000$) entre las variables gestión del capital humano y prácticas de retención en colaboradores de una empresa de estudio. Finalmente se concluye que hay una semejanza significativa positiva de alto grado entre las variables gestión del capital humano y las prácticas de retención de los trabajadores de la organización retail de la ciudad de Chimbote, lo que quiere decir que, mientras exista una gestión del capital humano, se obtendrá un mayor nivel de retención de los empleados en la compañía.

Antecedentes Internacionales:

Según Tapia (2022), en su tesis que tuvo como objetivo general determinar la influencia de la rotación del personal en el desempeño del talento humano operativo del Banco Internacional. La metodología que se desarrollo es de tipo descriptiva, con enfoque cuantitativa y alcance correlacional. Para la recolección de datos se utilizó como instrumento el cuestionario de Colquitt, para medir la rotación del personal y la escala de Koopsman, para medir el desempeño laboral. Cuyos resultados fueron que, el nivel de deserción de colaboradores genera un impacto en el entorno laboral con relación al talento humano de la organización. La población y muestra estudiada fue de 100 empleados del área operativa del Banco Internacional. Los resultados precisan que se obtuvo un alto grado de correlación directa entre la rotación del personal y el desempeño laboral del personal operativo en el Banco Internacional, se obtuvo un p_valor o sigma de 0,01, lo cual es menor a 0,05, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,81, por lo tanto, existe correlación significativa entre las variables. En conclusión, se evidenció que se refleja una alta influencia de la rotación del personal en el desempeño del talento humano operativo del Banco Internacional, debido a que las decisiones de los directivos de la entidad financiera de rotar a sus trabajadores a otras agencias o sucursales resultaron una disminución en el desempeño de dichos empleados.

Castillo y Sabando (2018) tuvo como objetivo general evidenciar y analizar la incidencia que tiene la rotación de personal en la productividad de la compañía “Exportadora del Sur.” La metodología que se desarrolló fue de tipo descriptiva correlacional, con enfoque mixto, diseño cuantitativo y cualitativo, puesto que se realizó un análisis de datos históricos que la organización les proporcionó y las entrevistas que los autores realizaron a los trabajadores de planta. Para la recolección de datos se aplicaron las entrevistas y encuestas

las cuales fueron analizadas en Excel y el programa SPSS. Se obtuvo como resultado que la rotación de personal en la Compañía exportadora del Sur origina una disminución en la productividad de cada trabajador. La población estuvo conformada por un total de 78 colaboradores y se tomó una muestra de 27 de ellos. En los resultados se determinó un coeficiente de correlación positiva media entre las variables, mediante la prueba de Rho de Spearman ($\rho = 0.17$) y un p valor = 0.000 menor al nivel de significancia establecido (p valor < 0.05), lo que conlleva al rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis general, concluyendo que: Por otro lado, al determinar la incidencia de la rotación de personal sobre la productividad de la compañía Exportadora del Sur se pudo determinar mediante un análisis correlación que existe una relación baja entre las variables antes mencionadas la cual fue del 17%, en base a este resultado se podría especular que existirían otras variables que estén teniendo una mayor afectación en la productividad. Finalmente, se concluye que es importante que las empresas prioricen el bienestar laboral de sus empleados, dado que estos representan uno de los activos más valiosos de la organización. Por esta razón, establecer una relación positiva entre el empleador y el empleado podría asegurar un rendimiento superior en las tareas laborales.

Según Marchena y Robles (2021) en su investigación que tuvo como objetivo general analizar las cualidades de la generación (millennials) en relación con los indicadores de rotación de personal del año 2020, para la consolidación de la ventaja comparativa en la determinación de decisiones mediante el diseño de la planificación para la retención de los colaboradores del área operativa de la empresa Kentucky Fried Chicken (KFC) de Costa Rica. El tipo de metodología que se desarrolló fue de enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo, de diseño no experimental transversal. Las herramientas utilizadas para la recolección de información fueron la encuesta de situación actual y la encuesta de salida. La

población fue constituida por 686 colaboradores regulares de KFC de Costa Rica relacionados a la generación Millennials, con una muestra de tipo no probabilística de 182 colaboradores. La presente investigación tuvo como resultado un $p_valor = 0.000$ menor al nivel de significancia establecido ($p_valor < 0.05$). Los colaboradores identifican como prioridad el equilibrio entre trabajo y vida personal con un 38%, en segundo lugar, con un 23% el equilibrio laboral en un tiempo determinado (información que podría estar relacionada con la pandemia) y en tercer lugar resalta la característica de multitarea con un 10%. que una de las características más importantes de la generación y es el reconocimiento constante, según los postulados teóricos abordados en esta investigación. Lo cual permite confirmar que los empleados tratan de conservar la estabilidad en su centro laboral con relación a su vida personal, al mismo tiempo que desean desarrollarse profesionalmente. Finalmente concluyen que se reconoce la presencia de arbitrariedad y favoritismos de los jefes, lo cual produce angustia y hace que los colaboradores renuncien. Estos eventos ocasionan restricciones en el desarrollo profesional del grupo en estudio. Por lo que es indispensable plantear estrategias que le permitan a KFC de Costa Rica identificar las debilidades concernientes a retención del talento humano, para afianzar la ventaja comparativa en la toma de decisiones.

Según Madero (2019) en su artículo de investigación que tuvo como objetivo analizar y ratificar los principales ejercicios para la retención del talento. El tipo de metodología utilizado fue de enfoque cuantitativo, con alcance explicativo y correlacional, con diseño no experimental transeccional; para lo cual se elaboró una herramienta con 34 ítems (cuestionario) para el recojo de información. La muestra que se tomó es de un total de 332 personas, mayores de edad que trabajan de manera formal en entidades del noroeste de México, nacidas entre el año 1980 y el año 2000. Se realizó el Exploratory Factor Analysis

como técnica para la validación del instrumento de medición, de tal manera obtuvieron el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach por cada variable de investigación, asimismo se obtuvo un análisis factorial confirmatorio lo que permitió validar el aspecto teórico que se planteó. Con respecto a los resultados se determinó que existe una alta correlación entre todas las variables con un p_valor (sig.) $<0,000$ lo que explica que los datos de los factores de retención son buenos ($KMO=0,911$) y chi cuadrado aproximado de 2069,710. A través de la elaboración de un estudio factorial exploratorio, se consiguieron cargas factoriales superiores a 0,50, resultando estadísticamente aceptables. Finalmente se concluye que las empresas deben elaborar tácticas con el propósito de ejecutar una secuencia que resulte interesante a las nuevas generaciones que intentan posicionarse en los diferentes puestos dentro de la empresa, por ello es indispensable indicar que las organizaciones deben adecuarse a los requerimientos y prioridades profesionales de las siguientes generaciones.

Según Trujillo et al. (2021), en su revista que tuvo como objetivo general determinar la relación entre las estrategias de endomarketing y la rotación laboral del personal millennial, medida a través de la intención de permanencia en la empresa Comercializadora Global S.A. de C.V., México. La metodología de investigación se basa en un enfoque mixto; con un diseño no experimental, de alcance descriptivo y alcance correlacional de tipo transversal. La técnica y herramienta utilizada fue la encuesta y un cuestionario respectivamente, los cuales fueron empleados a una muestra total de 70 colaboradores, escogidos mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple. Los resultados demuestran que mediante el análisis de las variables de investigación se obtuvo un alto grado de significancia bilateral, teniendo como resultado igual o menor del 0.01, con un nivel bajo positivo de coeficiente de correlación y con resultados que van desde los 0.373 en correlación entre las variables de recompensa con el compromiso organizacional; se obtuvo

una correlación positiva moderada con un coeficiente de 0.670 en la intersección de la comunicación interna y sobrecarga laboral. Se concluye, que los colaboradores también llamados millennial, conforman una parte de mercado de mucha importancia para las organizaciones, cuyas estrategias de endomarketing admiten considerar un alto nivel cognitivo, de motivación, de medidas positivas ante nuevos planes y desafíos, de creatividad y cooperación en la toma de decisiones en la organización.

Bases Teóricas

Variable 1: Estrategias de retención del talento humano

Según Chiavenato (2019) define a las estrategias de retención como las medidas realizadas para conservar el talento humano dentro de la organización bajo el seguimiento de factores de seguridad, de beneficio, de salubridad y de motivación. En este sentido, las estrategias de retención del talento humano, así como buscan dicha conservación, también pretenden innovar y plantear una adecuada calidad de servicio (p. 236).

De acuerdo con Dessler y Varela (2011), las estrategias de retención de personal son acciones tomadas con miras a la igualdad de empleo entre los trabajadores. Este comportamiento se alinea acorde con la administración de la diversidad que significa incrementar beneficios que disminuyan las brechas para el adecuado rendimiento de los trabajadores (p. 65).

Por su lado, Ruiz et al. (2013) sostienen que las estrategias de retención de personal son operaciones realizadas para captar el esfuerzo de los trabajadores y proporcionar un mejor desenvolvimiento del empleado en el trabajo. En este contexto, se pretende alcanzar la innovación en el área en que se rindan las actividades específicas; por ello, las empresas

promueven la inserción de incentivos económicos y variados con relación a la motivación deseada en dicho trabajo (p. 272).

Dimensión 1. Factores de seguridad y salubridad.

Chiavenato (2019) señala que están constituidos por medidas técnicas, educativas y psicológicas que previenen accidentes y elimina la inseguridad en el ambiente de trabajo. En este contexto, se determina que su implementación es necesaria para el rendimiento satisfactorio del empleado (p. 284).

Desde la perspectiva de Robbins y Judge (2009) la seguridad y salubridad son de necesidad para determinar los costos y optimizar la productividad en la empresa y, además, promover la calidad en el trabajo. Estos aspectos son expuestos acorde con la responsabilidad del gerente de la empresa por medio de la implementación de procesos y programas (p. 25).

Por su lado Amador (2016) resalta que los factores de seguridad y salubridad — también conocido como factor de higiene— son acciones originadas por la organización ante cualquier servicio realizado en la empresa. En esta línea, se pretenden establecer prácticas y procedimientos que prevengan accidentes en el centro laboral bajo una función de responsabilidad de los encargados de la organización (p. 293).

Indicadores

- **Prevención de riesgos.** Según Cortés (2007) son medidas que previenen hechos imprevistos en el trabajo para salvaguardar la integridad de los trabajadores dentro del ejercicio de sus labores. Los riesgos pueden estar clasificados en accidentes, robos, incendios (p. 35).

De acuerdo con Mancera et al. (2012) la prevención de riesgos implica diseñar y aplicar estrategias de respuesta para mitigar los daños ocasionados por dichas situaciones (p. 395).

Asimismo, Jericó (2018) sostiene que la prevención de riesgos implica el diseño y aplicación de estrategias de planeación cuidadosa para la protección de los trabajadores y de las instalaciones de la fábrica (p. 94).

- **Condiciones de organización.** Para Puchol (2012) concierne a circunstancias físicas en las que el empleado ejerce sus tareas o actividades del cargo: iluminación y ruido (p. 105). De acuerdo con Tejedo e Iglesias (2011) las condiciones de organización son las circunstancias en que se realizan las actividades del personal dentro de su campo de trabajo (p. 246).

Asimismo, Vera et al. (2012) exponen que las condiciones de organización son los factores relacionados con el ambiente laboral de la empresa, diseñados por su directiva a propósito del desempeño del personal (p. 133).

- **Condiciones ambientales.** Según Albizu y Landeta (2013) son constituidas por las situaciones ambientales del entorno de la empresa, principalmente relacionadas con la temperatura y la humedad (p. 534).

Para Barbosa y Mascarenhas (2020) las condiciones atmosféricas corresponden a los criterios destacados para el espacio con relación al desenvolvimiento de la naturaleza. En efecto, dichas condiciones son consideradas como opciones de la administración para promover un adecuado funcionamiento en la empresa (p. 19).

Por su lado, Aquino et al. (2010) sostienen que las condiciones atmosféricas deben ser consideradas acorde con el espacio de trabajo y bajo las necesidades del personal. En este aspecto, se realiza la evaluación del lugar donde se ejecutan las labores empresariales (p. 271).

Dimensión 2. Factores de beneficio.

Según Chiavenato (2019) dichos factores son actitudes demandadas para concientizar en la responsabilidad social de las organizaciones. En consideración a ellas, se destaca su aplicación ante situaciones críticas que requieran de incentivos económicos o extraeconómicos (p. 272).

Para Mondy (2010) los factores de beneficio están relacionados con la remuneración indirecta; es decir, recompensas como vacaciones, días feriados, licencias por enfermedad y seguros médicos. En este contexto, se consideran que dichos factores son prestaciones ganadas por el trabajador perteneciente a una empresa. Esto no quiere decir que su aplicación funcione sólo como motivación para el desempeño de los empleados, sino que favorece el reclutamiento y la retención de talento humano (p. 7).

Según Robbins (1998) los factores de volúmenes se han transformado con el transcurso de los años; desde esta postura, los beneficios son considerados prestaciones que sobrepasan a las necesidades básicas o conocidas como beneficios sociales. En este contexto, se destaca sobre el incentivo por medio de vacaciones extra y beneficios financieros a un plazo más extenso. Así, se reconocen a los beneficios como prestaciones flexibles que manifestarán una gama de beneficios ajustadas a las propias necesidades del trabajador (p. 180).

Indicadores

- **Respecto a su exigencia.** Al respecto Alles (2005) sostiene sobre la legalidad de los beneficios por medio de las normativas del país, englobados desde dos aspectos: por obligación y por espontaneidad (p. 182).

Del mismo modo, Mondy (2010) indica que cada empresa aplica beneficios en línea con las políticas del país hospedador o anfitrión. En tal, se detallan las vacaciones, remuneraciones, liquidación, entre otros (p. 449).

De acuerdo con Ruiz et al. (2013) los beneficios pueden ser estipulados en relación con el reglamento laboral del país; así, se pretende cumplir con un ejercicio de actividades eficiente (p. 273).

- **Respecto a su naturaleza.** Para Alles (2011) están constituidos por acciones económicas y extraeconómicas como incentivos, bonificaciones, comisiones entre otros. La primera se enfoca en el dinero u otro medio de pago originados por obligaciones de seguridad social. La última es identificada a través de los servicios, facilidades o ventajas para usuarios (p. 33).

Según Dessler y Varela (2011), los beneficios responden a posibilidades económicas y no económicas, las cuales serán financiadas por los directivos de la empresa, pueden ser expresados desde el nivel de la salud (pp. 300-301).

Para Barbosa y Mascarenhas (2020) los beneficios se estructuran de acuerdo con las acciones tomadas por la administración de la empresa en cuestión. Estas medidas de solvencia pueden ser financieras como también pueden no serlas (p. 117).

- **Respecto a sus objetivos.** Por su lado Alles (2011) determina que se refiere a la clasificación de planes asistenciales o complementarios, tales como seguro de accidentes de trabajo, salario por maternidad, vacaciones, horas extras, subsidio familiar, entre otros. Asimismo, planes recreativos como gremios o club, áreas de descanso, actividades deportivas, paseos y excursiones programadas (p. 104).

Asimismo, Jericó (2008) destaca que los beneficios corresponden a las necesidades del personal; por tanto, cada trabajador necesitará su implicancia respecto con los objetivos que posea (p. 105).

Para Aquino et al. (2010) los objetivos del personal son los que indicarán los beneficios requeridos para su mejor desenvolvimiento en la empresa (p. 212).

Dimensión 3. Factores de motivación.

De acuerdo con Robbins y Coulter (2014) son estrategias involucradas en el impulso o dirección del comportamiento del personal de la empresa. Es decir, acorde con su gestión, se destaca un mejor rendimiento por medio del refuerzo recibido como respuesta a las necesidades del empleado (p. 506).

Según Workmeter (2015) los factores de motivación son las estrategias y técnicas prácticas implementadas para motivar al empleado. Los directivos tienen el rol de diseñar y aplicar estas estrategias como medida de gestión del talento humano dentro de la institución. En este contexto, por medio de tales factores, se alcanza un mayor éxito en el rendimiento y ejercicio de actividades empresariales (p. 24).

Por su lado, Gómez-Mejía et al. (2008) postulan que los factores de motivación son necesarios en la gestión de talento humano como acción para conseguir el objetivo que la organización se haya planteado. Dentro de los factores se pueden encontrar motivadores monetarios y no monetarios. En este sentido, los factores de motivación son aplicados conforme con los intereses de los trabajadores y bajo la responsabilidad de los directivos de la organización (p. 71).

Indicadores

- **Necesidades sociales.** Para Workmeter (2015) son intereses alusivos a las necesidades de pertenencia, afecto, amistad y aceptación (p. 26).

Asimismo, Robbins y Coulter (2014) dilucidan que la motivación está regida por factores sociales, tal como se expresa dentro del clima laboral entre trabajadores y directivos (p. 507).

Por su lado Tejedo e Iglesias (2011) señalan que las necesidades sociales son requerimientos que los individuos poseen como parte de su socialización dentro del ambiente laboral (p. 48).

- **Necesidades de estima.** De acuerdo con Robbins y Judge (2017) están compuestas por dos tipos de factores: por un lado, vinculadas con factores internos de la persona: respeto a sí misma, logro y autonomía; por otro lado, con factores externos: estatus, atención y reconocimiento (p. 176).

Por su lado Puchol (2012) destaca que las necesidades de estima son la base para que el individuo reconozca que las actividades realizadas son alineadas a los requerimientos de su función en la empresa (p. 405).

Asimismo, Vera et al. (2012) dilucidan que los trabajadores expresan necesidades de estima que solicitan ser resueltas para generar un mejor rendimiento en la empresa (p. 78).

- **Necesidades de autorrealización.** Para Gómez-Mejía et al. (2008), dichos intereses conciernen al alcance del potencial del empleado, satisfacción personal y crecimiento laboral (p. 73).

Según Amador (2016) las necesidades de autorrealización son el reconocimiento percibido por el trabajador, desde la satisfacción generada dentro del ambiente laboral (p. 34).

De acuerdo con Albizu y Landeta, (2013) el personal expresa un conjunto de necesidades que serán satisfechas cuando se reconozca y refuerce su potencial dentro de las actividades realizadas (p. 258).

Variable 2. Rotación del personal.

Al respecto Werther y Davis (2014) describen a la rotación como consecuencia por la salida e ingreso de trabajadores dentro de una organización. La separación presente requiere de la contratación de nuevo personal sustitutorio. En este sentido, el flujo de salientes debe ser proporcional al de las entradas (p. 106).

Asimismo, Dolan et al. (2007) plantean que la rotación de personal es la salida de trabajadores. Por un lado, se presenta por la insatisfacción de empleados acorde con la gestión proporcionada dentro de la empresa, además del descontento por incumplimientos en los acuerdos propiciados por la parte directiva de la empresa. Por otro, puede realizarse como medida de corrección ante la selección inadecuada del personal (p. 119).

Del mismo modo Lovelock et al. (2004) determinan que la rotación de personal corresponde a la salida del personal y, como resultado, se generan pérdidas económicas por el proceso que se sigue para la contratación y capacitación de nuevos trabajadores. En efecto, la rotación de personal está vinculada con la selección adecuada de personal y de su satisfacción. Considerando ambos aspectos, se promueve tanto un ambiente laboral de calidad como también una eficiente producción en la organización (p. 85).

Índice de Rotación de Personal

Chiavenato (2009) expresa que el “índice de rotación de personal no se consideran las admisiones (entradas), sino sólo las separaciones, ya sean por iniciativa de la organización o de los empleados” (p.118).

$$\text{Índice de rotación de personal} = \frac{D \times 100}{PE}$$

Donde:

D = Desvinculaciones de personal en un periodo determinado.

PE = Promedio de empleados contratados en un terminado periodo. El total de empleados contratados dividido entre dos.

Dimensiones de rotación de personal

La rotación de personas se refiere al egreso de los empleados y el ingreso de otros para sustituirlos en el marco del trabajo que se ejecuta dentro de una organización.

La separación de un trabajador tiene dos vertientes una por decisión del trabajador, mediante la renuncia voluntarias por causales, económicas, personales o de ascensos y la otra por decisión de la corporación mediante el despido, por reducción de personal, por cambio de políticas económicas, o por incumplimiento de las metas y objetivos de la empresa. (Chiavenato, 2021).

Se debe tener en cuenta que la modernización de la industria conduce a una dificultad conocida por muchos profesionales: la sustitución del trabajo humano por máquinas. De hecho, algunos programas informáticos y equipos tecnológicos son beneficiosos para las empresas.

Por tanto, lo que deben hacer los profesionales para evitar la sustitución es mantenerse al día en el mercado. Que se preste atención a los cambios en cada área y que se conozca las innovaciones para así prepararse y enfrentarlas con éxito.

Para Chiavenato (2021) Con la expresión rotación de personal se define la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; en otras palabras, el intercambio de personas entre la organización y el ambiente se determina por el volumen de

personas que ingresan y salen de la organización. Por ello, menciona que existen dos tipos de rotación de personal: La rotación interna y la rotación externa. (p.233).

Rotación interna.

Según Chiavenato (2021) se produce cuando un empleado es transferido a un nuevo puesto o departamento de trabajo, con el fin de que asuma otros puestos de trabajo debido a alguna rotación externa (p. 233).

Por su lado Maristany (2007) indica que la rotación interna no es una acción aconsejable como estrategia organizacional, ya que desestabiliza y discontinua la efectividad de dicha empresa (p. 52).

De acuerdo con Vértice (2008) la rotación interna es el cambio de actividades asignadas a un personal específico. De este modo, se sustenta la transición del trabajador (pp. 12-13).

Esta dimensión compromete a los siguientes indicadores:

- **Oportunidades de crecimiento profesional.** Para Maristany (2007) estas oportunidades corresponden a las mejorías para crecer desde el ámbito académico-profesional (p. 13).

Según Werther y Davis (2014) las oportunidades de crecimiento profesional es el fruto alcanzado por medio de la planificación de la carrera, donde se destaca el enriquecimiento cognitivo del personal como integrante de la organización (p. 209).

Asimismo, Lovelock et al. (2004) señalan que acceder a estas oportunidades favorece la superación del personal con relación al desarrollo de su profesión (p. 479).

- **Expectativa salarial.** De acuerdo con Chiavenato (2009) la expectativa salarial abarca a la compensación que el personal pretende alcanzar ante la prestación de su servicio (p. 189).

Para Dolan et al. (2007) la expectativa salarial se representa como la percepción del postulante como parte de la retribución monetaria con base en el rendimiento (p. 231).

Del mismo modo Robbins (1998) indica que la expectativa salarial es la evaluación que el solicitante ejerce sobre su esfuerzo con relación al beneficio que espera (p. 208).

- **Motivación laboral.** Al respecto Vértice (2008) sostiene que la motivación laboral es el refuerzo garantizado para optimar las actividades laborales (p. 40).

Asimismo, Alles (2005) señala que la motivación laboral es el incentivo que los trabajadores reciben o generan por sí mismos con la finalidad de favorecer la producción de la organización (p. 42).

Por su lado Ruiz et al. (2021) plantean que la motivación laboral puede componerse de acuerdo con los factores de intervención: intrínseca o extrínseca (p. 74).

- **Clima laboral.** Para Del Castillo y Yamada (2008), el clima laboral es el espacio donde se realizan las actividades y responde a la satisfacción de los trabajadores de acuerdo con sus funciones (pp. 36-37).

Asimismo, Durán (2013) determina que el clima laboral se encuentra involucrada por la interrelación de los integrantes de la empresa, donde se encuentran tanto el directivo como el personal (p. 124).

Por su lado, Uribe (2020) sostiene que el clima laboral corresponde a descripciones de un marco contextual respecto con la empresa en cuestión y sus trabajadores. Se encuentran las políticas, procedimientos y prácticas organizacionales (pp. 39-40).

- **Capacitación.** De acuerdo con Rodríguez y Ramírez (1991) la capacitación se describe como conjunto de prácticas que direccionan la adquisición de nuevos conocimientos para la aplicación de actividades (p. 1).

Para Grados (2009) la capacitación corresponde a la manifestación de actividades o medidas relacionadas con el cambio conductual para incorporar un repertorio acorde con las necesidades de la empresa (p. 68).

Por su lado Maturana y Nisis (2002) postulan que la capacitación se conceptualiza como conjunto de prácticas que promueven la formación requerida con base en nuevos conocimientos (p. 22).

Según Khandelwal y Shekhawat (2018) la formación incluye un aprendizaje continuo que posibilita el desarrollo tanto en lo propio como en el ámbito profesional del trabajador, ya que le permite desarrollar las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo, contribuyendo así a la gestión organizacional. El aprendizaje es el proceso mediante el cual se adquieren, actualizan o desarrollan los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para mejorar el desempeño en el lugar de trabajo.

Es importante señalar que la formación es un proceso clave para que las personas dentro de la organización se adapten a los cambios y respondan de modo apropiado ante ellos, por cuanto les permite adquirir los conocimientos, contar con las habilidades y manejar los procedimientos necesarios para aportar al éxito de la organización, por esto se requiere que constituya una política de ejercicio continuo dentro de ésta.

Según Chiavenato (2021) el desarrollo de las nuevas capacidades tiene como objetivo el incremento de la productividad, la promoción de la eficiencia del trabajador, preparar al empleado para que ocupe puestos con más responsabilidad, generar un ambiente de seguridad dentro del empleo, mejorar sistemas y procedimientos de tipo administrativo,

promover el ascenso por meritocracia, reducir las renunciaciones de personal y contribuir con la mejora de las relaciones interpersonales.

Rotación externa.

De acuerdo con Chiavenato (2021) se refiere a la salida de personal debido a decisiones del directivo de la empresa o por voluntad del trabajador. En este sentido, se resaltan factores relacionados con las actividades internas o externas a la empresa (p.116-117).

Asimismo, Bohlander y Snell (2008) sostienen que la rotación externa es el egreso de personal. En otras palabras, la separación puede ser considerada por despido de trabajadores o por su decisión debido a una mejor oportunidad en el mercado laboral (p. 89).

Por su lado Ruiz et al. (2021) determinan que la rotación externa corresponde a la salida del personal, ya sea por su decisión o por mandato del directivo empresarial. Este ejercicio debe respetar un debido proceso con relación a las políticas de egreso de los trabajadores (p. 186).

La última dimensión está compuesta por los indicadores contemplados:

- **Oportunidades de empleo en el mercado laboral.**

Al respecto, Arnold y Randall (2012) señala que las oportunidades laborales son puestos de trabajo que favorecen personal y profesionalmente al personal (p. 226).

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) resalta que las oportunidades de empleo en el mercado laboral favorecen el desenvolvimiento de los individuos en aras de su progreso (p. 67).

Para Neffa et al. (2014) las oportunidades de empleo son la gama de puestos del rubro escogido para laburar. Estos espacios pueden propiciar mejores situaciones con relación al desarrollo de actividades (p. 55).

Conforme lo indica Abril (2018) las habilidades que se pueden utilizar para este propósito incluyen la rotación de puestos, referencia a una perspectiva individual relacionada con una mejor calidad de trabajo y de vida, dado que las recompensas deben superar las expectativas y satisfacer las necesidades del personal. Todas estas actividades son útiles para atraer, retener y motivar el talento humano.

En tal sentido, es necesario considerar que la mayoría de las organizaciones establecen con anticipación sus planes de sucesión, esto les permite contar con un backup en el caso que algún empleado decida irse de la empresa. Por lo tanto, ya tienen claro quien ascenderá a determinado puesto de trabajo, si algún empleado se desvincula.

Es el caso de la empresa Motorshow se requiere dentro de las oportunidades de ascenso y promoción interna entrevistar a los empleados para conocer sus aspiraciones de desarrollo profesional dentro de la organización y considerando estas expectativas, proceder a elaborar tanto los planes de carrera técnico profesional en la institución a fin de garantizar su retención en el cuadro de asignación de personal.

- **Coyuntura económica.** Para Neffa et al. (2014) el progreso de la empresa se afianza del desempeño de sus trabajadores; no obstante, la situación económica debido a la falta de ingresos dificulta la retención de personal (p. 29).

De acuerdo con la OIT (2016) la coyuntura económica nacional condiciona las ganancias de la empresa; por ende, se requiere de planes de contingencia para no realizar despidos arbitrarios (p. 9).

Asimismo, la OCDE (2018) plantea que la coyuntura económica es uno de los pilares que garantiza el funcionamiento de una empresa. Esto corresponde a la situación en la que el país se encuentra ante eventos sociopolíticos ligados en su articulación (p. 17).

- **Nivel de profesionalismo.** De acuerdo con Bohlander y Snell (2008) se relaciona con la calidad de servicio ofrecido en la organización donde se labora (p. 188).

Por su parte, Amo (2020) señala que el nivel de profesionalismo corresponde al compromiso de los trabajadores junto con el aporte de sus competencias y logros para promover mejorías en la organización (p. 7).

Al respecto, Alles (2006) sostiene que el nivel de profesionalismo corresponde a la calidad de trabajador respecto con las capacidades o competencias que debe manifestar en sus actividades (p. 60).

Marco conceptual

Estrategias de retención de talento humano. Medidas que buscan preservar el talento humano de la organización considerando la intervención de factores de seguridad y salubridad, de beneficio y de motivación. En este sentido, las estrategias de retención de talento humano, además de retener el talento, también busca promover su innovación (Chiavenato, 2019, p. 236).

Factores de seguridad y salubridad. Medidas médicas, técnicas, educativas y psicológicas enfocadas en prevenir accidentes y posibilidad de riesgo dentro y en los alrededores de la empresa (Chiavenato, 2019, p. 284).

Factores de beneficios. Actitudes propuestas ante la concientización en la labor de directivos. En consideración, su aplicación compromete el rendimiento de los trabajadores (Chiavenato, 2019, p. 272).

Factores de motivación. Estrategias vinculadas con el mejoramiento de la conducta de los trabajadores. En otras palabras, el personal es influenciado por factores internos o externos (Chiavenato, 2019, p. 41).

Rotación de personal. Intercambio de personal de una organización que puede ser externa o interna conforme con las expectativas de la empresa o del personal. En este sentido, se detalla sobre la salida de personal (voluntaria o por decisión de la empresa) o el cambio de puestos entre diferentes áreas (Chiavenato, 2019, p. 116).

Rotación interna. El personal cambia de puesto dentro de la empresa debido a factores internos o externos (Chiavenato, 2009, p. 92).

Rotación externa. Egreso de personal por decisión de la empresa o por voluntad del trabajador. En esta situación, se manifiesta la intervención de factores involucrados en la interacción de la empresa (Chiavenato, 2009, pp. 91-92).

Justificación de la Investigación

Justificación teórica

La presente investigación busca aportar conocimientos e implementar acciones correctivas, tales como estrategias de retención del talento humano para así resolver la problemática de la empresa y con el propósito de aumentar la eficiencia en el trabajo y mejorar el proceso de toma de decisiones con el fin de alcanzar los objetivos corporativos. De igual manera, este estudio posibilitará la evaluación del potencial humano en el corto, mediano y largo plazo, y determinar el aporte individual de cada colaborador en la empresa.

El estudio realizado se fundamenta en conceptos teóricos, de acuerdo con la teoría de Ruiz et al. (2013) sostienen que las estrategias de retención de personal son operaciones realizadas para captar el esfuerzo de los trabajadores y proporcionar un mejor

desenvolvimiento del empleado en el trabajo. Esto a su vez permitirá retener al personal idóneo y evitar afectar el desarrollo de la organización con la salida de talentos de la organización. También, Chiavenato (2009) quien establece teóricamente que es fundamental analizar el nivel de rotación con el objetivo de determinar las probables causas internas o externas que forman parte del proceso.

Justificación metodológica

La presente investigación se justifica de manera metodológica en base a la definición del tipo de investigación que permite no solo conocer de forma descriptiva las variables, sino también identificar la relación de las variables de estudio, mediante la medición numérica de la estadística implementada con el SPSS V29. Asimismo, no se manipularon las variables debido al tipo de diseño no experimental y de esta forma se evidenciará la realidad de la investigación en un único momento. Se consideró como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario para la recopilación y procesamiento de datos respectivamente. Con respecto al cuestionario es de escala tipo Likert, el cual mide a las dos variables de estudio a través de una prueba estadística y que podría ser utilizado por la organización, así como también por empresas públicas y/o privadas en las que se requiera mejorar el nivel de rotación del personal en sus diferentes áreas.

Justificación práctica

Es práctico porque la problemática que se presenta en la compañía depende de la gestión de su personal para desarrollar con calidad, eficiencia y eficacia el servicio que presta, lo cual no será posible de alcanzar, si continuamente pierde sus trabajadores, por no contar con las estrategias de retención que le impidan tener altos niveles de rotación de personal. Esta investigación busca determinar la relación entre las estrategias de retención

del talento humano y la rotación del personal en la empresa Motorshow de Lima, tratando de implementar mejoras en la gestión y conseguir resultados efectivos que ayuden a reducir las afecciones que puedan intervenir en el correcto desarrollo de la organización.

Limitaciones

- Debido a las restricciones de acceso por el Covid-19, ya que la investigación se llevó a cabo durante la situación de la pandemia, no se pudieron realizar las encuestas de manera presencial. Sin embargo, como una solución alternativa, se utilizaron herramientas digitales como cuestionarios en Google Forms para recopilar la información necesaria. Posteriormente, se realizó un análisis detallado de las respuestas proporcionadas por los colaboradores.
- Adicionalmente, se tuvo limitación al buscar antecedentes de nivel nacional e internacional, ya que se encontraron tesis de antigüedad considerable que no cumplían con los lineamientos establecidos y, por tanto, no podían ser utilizadas. Además, algunas tesis no eran accesibles debido a la necesidad de contar con una cuenta o suscripción para ingresar a los repositorios de diversas universidades y obtener el permiso correspondiente.
- La información obtenida por los colaboradores de las 04 sedes pudo haber sido cambiada o modificada, por un tema de desconfianza o temor a su jefatura, ya que podrían verse afectados por revelar información de datos confidenciales de la empresa.
- Debido al conocimiento básico del programa de estadística SPSS versión 29, se tuvo que revisar tutoriales (videos) para conocer el correcto manejo del programa y haciendo uso de la versión gratuita que tuvo un tiempo limitado de expiración.

1.2. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre las estrategias de retención del talento humano y la rotación de personal en la empresa Motorshow de Lima, 2022?

Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre los Factores de seguridad y salubridad con la rotación de personal en la empresa Motorshow de Lima, 2022?
- ¿Qué relación existe entre los Factores de beneficio con la rotación de personal en la empresa Motorshow de Lima, 2022?
- ¿Qué relación existe entre los Factores de motivación con la rotación de personal en la empresa Motorshow de Lima, 2022?

1.3. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre las estrategias de retención del talento humano y la rotación de personal en la empresa Motorshow de Lima, 2022.

Objetivos específicos

- Identificar la relación entre los Factores de seguridad y salubridad con la rotación de personal en la empresa Motorshow de Lima, 2022.
- Determinar la relación entre los Factores de beneficio con la rotación de personal en la empresa Motorshow de Lima, 2022.
- Identificar la relación entre los Factores de motivación con la rotación de personal en la empresa Motorshow de Lima, 2022.

1.4. Hipótesis

Las hipótesis son las posibles respuestas y/o resultados a lograr al término de la investigación.

Hipótesis general

Las estrategias de retención del talento humano se relacionan con la rotación del personal en la empresa Motorshow de Lima, 2022.

Hipótesis específicas

- Los Factores de seguridad y salubridad se relacionan con la rotación del personal en la empresa Motorshow de Lima, 2022.
- Los Factores de beneficio se relacionan con la rotación del personal en la empresa Motorshow de Lima, 2022.
- Los Factores de motivación se relacionan con la rotación del personal en la empresa Motorshow de Lima, 2022.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

La presente investigación es de tipo básica, según su enfoque es cuantitativa, de diseño no experimental, con alcance transversal correlacional lo cual se explica a continuación.

2.1 Tipo de investigación

Por su Propósito o Tipo

Arias (2020) resalta que: “La investigación básica también llamada investigación pura, sirve de base teórica para otros tipos de investigación” (pág. 43).

Esta investigación es de tipo básica debido a que se fundamenta en bases teóricas, puesto que tiene el propósito de medir o recabar información relevante sin contrastarlo con ningún aspecto práctico.

Según el enfoque de la investigación:

El presente estudio fue realizado siguiendo un enfoque cuantitativo, ya que tiene como fin aprobar la hipótesis mediante la recolección de datos numéricos y el estudio o evaluación estadístico, de esa manera se podrán construir pautas de comportamiento y probar teorías. (Hernández et al., 2014)

En la investigación se definió como cuantitativa porque procesamos con un software estadístico.

Según el diseño de la investigación:

Se establece que el presente estudio fue realizado siguiendo un diseño de investigación no experimental, debido a que se estudiará una realidad tal cual se encuentre. Como señala (Díaz, 2009) que en el diseño no experimental las variables no

se manejan o modifican, solo se observan las situaciones ya existentes sobre hechos o sucesos que ya ocurrieron antes de la investigación.

Estudio	T1
M	O

Dónde:

- M: Muestra
- O: Observación

Según el alcance la investigación:

Se dice que es de alcance correlacional de corte transversal, puesto que se establecen relaciones entre variables fundamentadas en planteamientos e hipótesis correlacionales. Una investigación correlacional tiene como finalidad conocer el grado de asociación que existe entre dos o más variables, es decir, es aquella que intenta predecir cómo se puede comportar una variable al conocer el comportamiento de otras variables vinculadas a esta (Sánchez y Reyes, 2018).

2.2 Población y muestra

Según García (2016) es el conjunto de personas, expedientes, elementos para ser parte de una investigación.

La población elegida para realizar el presente trabajo es finita, debido a que se conoce el número de elementos que serán puestos en investigación, que hacen un total de 82 colaboradores de la empresa de servicios Motorshow durante el año 2022, distribuidos en las tiendas de Breña, Los Olivos, Comas y San Martín de Porres.

Muestra

Según Bernal (2017) “Es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio).

Para garantizar la validez de la muestra del presente estudio, se realizó el cálculo para una población finita. Se estableció un nivel de confianza del 95% junto con un margen de error del 5% obteniendo como resultado un total de 68 trabajadores como población muestral, los cuales fueron seleccionados de manera aleatoria mediante el método probabilístico.

Ecuación 1. Tamaño de muestra

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

- n = Tamaño de la muestra
- N = Total de la población (82)
- Z= 1.96 (nivel de confianza 95%)
- p = proporción esperada (0.5)
- q = 1 – p =(1-0.5 = 0.5)
- e = Máximo error permitido (0.05).

$$\mathbf{n = 68}$$

2.3 Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Técnicas

Según Hernández et al. (2014) “la encuesta se origina de la vinculación de necesidad e interés, de recolectar información de manera directa del usuario entrevistado, mediante un proceso metodológico que guía el rumbo de la muestra.” (p.123).

La técnica que se utilizará en la investigación es la encuesta, para cada una de las variables de estudio. La cual ha sido formulada de manera digital en Google Forms para ser compartida con los colaboradores de la organización a través del Gerente de Ventas el Sr. Julio Mora. Esto dado que aún existen restricciones por el estado de emergencia de la COVID-19.

Instrumentos

Según García (2016) el instrumento de recolección de datos permite la medición adecuada y el registro de los datos que tienen relevancia con el estudio los mismos reflejan los conceptos y teorías que el investigador se plantea.

En la presente investigación se tomó como instrumentos para la evaluación de las variables en estudio, el Cuestionario uno por cada variable.

Tabla 1

Matriz de Operacionalización de la variable Estrategias de retención del talento humano

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Definición Conceptual	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de Likert
Estrategias de retención del talento humano	Según Chiavenato (2019) define a las estrategias de retención como las medidas realizadas para conservar el talento humano dentro de la organización bajo el seguimiento de factores de seguridad, de beneficio, de salubridad y de motivación.	Factores de seguridad y salubridad	Chiavenato (2019) señala que están constituidos por medidas técnicas, educativas y psicológicas que previenen accidentes y elimina la inseguridad en el ambiente de trabajo. En este contexto, se determina que su implementación es necesaria para el rendimiento satisfactorio del empleado (p. 284).	Prevención de riesgos	1	Cuestionario	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
					2		
				Condiciones de la organización	3		
					4		
				Condiciones ambientales	5		
		Factores de beneficio	Para Mondy (2010) están relacionados con la remuneración indirecta; es decir, recompensas como vacaciones, días feriados, licencias por enfermedad y seguros médicos. Se consideran que dichos factores son prestaciones merecidas por el trabajador. Esto no quiere decir que solo funcione como motivación para el desempeño de los empleados, sino también que favorece en su reclutamiento y la retención (p. 7).	Respecto a su exigencia	6		
					7		
					8		
					9		
				Respecto a su naturaleza	10		
					11		
		Respecto a sus objetivos	12				
			13				
		Factores de motivación	Gómez-Mejía et al. (2008) mencionan que los factores de motivación son necesarios en la gestión de talento humano como acción para conseguir el objetivo que la organización se haya planteado. Dentro de los factores se pueden encontrar	Necesidades sociales	14		
					15		
				Necesidades de estima	16		
					17		

			motivadores monetarios y no monetarios. En este sentido, los factores de motivación son aplicados conforme con los intereses de los trabajadores y bajo la responsabilidad de los directivos de la organización (p. 71).	Necesidades de autorrealización	18		
--	--	--	--	--	----	--	--

Tabla 2

Matriz de Operacionalización de la variable Rotación del personal

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Definición Conceptual	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de Likert
Rotación del personal	Para Chiavenato (2021) Con la expresión rotación de personal se define la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; en otras palabras, el intercambio de personas entre la organización y el ambiente se determina por el volumen de personas que ingresan y salen de la organización. Por ello, menciona que existen dos tipos de rotación de personal: La rotación interna y la rotación externa. (p.233).	Interna	Según Chiavenato (2021) se produce cuando un empleado es transferido a un nuevo puesto o departamento de trabajo. (p.233).	Oportunidades de Crecimiento Profesional	1	Cuestionario	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
					2		
				Expectativa Salarial	3		
					4		
				Motivación laboral	5		
					6		
		Clima laboral	7				
			8				
		Capacitación	9				
			10				
		Oportunidades de empleo en el mercado laboral	11				
			12				
		Externa	De acuerdo con Chiavenato (2021) se refiere a la salida de personal debido a decisiones del directivo de la empresa o por voluntad del trabajador (p.116-117).	Coyuntura económica			
				Nivel de profesionalismo.			

Prueba de Validez del instrumento

La validez del instrumento es la aprobación de jueces expertos de dan la confiabilidad del instrumento que va a medir si el constructo esta correctamente elaborado.

Tabla 3

Juicio de expertos

Experto	Grado académico	Aprobación
Cosme Silva, Omar	Magister	Aprobado
Silvera Arcos, Susan	Magister	Aprobado
Calderón Pisango, Milton Ricardo	Magister	Aprobado

Nota. Elaboración propia.

Prueba de Fiabilidad del instrumento

Para poder aplicar los instrumentos en la encuesta, se aplicó la prueba de fiabilidad del alfa de Cronbach en el SPSS V29 utilizando los parámetros detallados en la Tabla 4, con la finalidad de determinar su nivel de confiabilidad.

Tabla 4

Criterios para evaluar los niveles de confiabilidad.

VALORES	NIVEL DE CONFIABILIDAD
-1 A 0.24	No es confiable
0.25 A 0.49	Baja confiabilidad
0.50 A 0.75	Media o regular
0.76 A 0.89	Aceptable confiabilidad
0.90 A 1	Elevada confiabilidad

Fuente: Hernández, et. al., (2010, p. 302).

Aplicando una prueba piloto con 15 encuestas obtenemos el siguiente resultado:

Tabla 5

Fiabilidad de los instrumentos

Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Estrategias de Retención del Talento Humano	,858	18
Rotación de Personal	,887	12

Nota: La fiabilidad del instrumento medido por el coeficiente de alfa de Cronbach

Interpretación:

La relación que existe entre las preguntas del cuestionario de la variable estrategias de retención del talento humano es del 0,858. Mientras la relación que se presenta en el instrumento de la variable rotación de personal es del 0,887, es decir es alto y confiable.

2.4 Procedimiento de recolección de datos

Para la recolección de la información se elaboró dos cuestionarios utilizando Google Forms para la recopilación rápida de datos entre los trabajadores. Antes de su aplicación, se solicitó la autorización correspondiente a la gerencia para llevar a cabo el proceso. Luego, se les informó a los colaboradores sobre la finalidad del estudio, explicando que tenía propósitos académicos y que su participación sería completamente anónima.

Para analizar los datos, se emplearon las herramientas Excel y SPSS versión 29, el cual se utilizó para llevar a cabo análisis estadísticos más avanzados y detallados. El SPSS se destaca

por su capacidad para manejar grandes volúmenes de datos y realizar análisis de texto, además de otros formatos.

El análisis inicial consistió en calcular el coeficiente alfa de Cronbach, que evalúa la confiabilidad de los cuestionarios y la consistencia interna de los instrumentos utilizados.

El segundo análisis realizado fue el análisis descriptivo, el cual examinó las características sociodemográficas de la muestra, incluyendo aspectos como género y edad.

Posteriormente, se llevó a cabo el análisis descriptivo de las variables y dimensiones, en el cual se calcularon las distribuciones y frecuencias para determinar el nivel de las variables. Además, se realizó una prueba de normalidad utilizando la prueba de Kolmogorov-Smirnov, debido a que la muestra es mayor a 50 encuestados.

Finalmente, se realizó la comparación de hipótesis utilizando la prueba de correlación de Rho de Spearman para determinar la relación entre las estrategias de retención del talento humano y rotación de personal en la empresa Motorshow de Lima, 2022.

..

2.4 Aspectos Éticos

En el presente estudio se respetaron los códigos de ética de la Universidad Privada del Norte al mantener la confidencialidad de la identidad de los trabajadores encuestados. Asimismo, se siguieron las directrices de la norma APA, protegiendo los derechos de autor y citando adecuadamente cada texto mencionado. Las encuestas realizadas a los trabajadores se llevaron a cabo sin manipulación de resultados, lo que permitió mostrar la realidad tal como se presentó. Además, se realizó una evaluación de la validez y confiabilidad del instrumento utilizado para obtener resultados confiables.

Adicionalmente, se obtuvo el permiso del representante legal de la empresa para utilizar su nombre y aplicar los instrumentos de análisis. Finalmente, se informó a los encuestados acerca del propósito del instrumento y se garantizó que los datos proporcionados serían tratados con absoluta confidencialidad, asegurando la anonimidad de las respuestas.

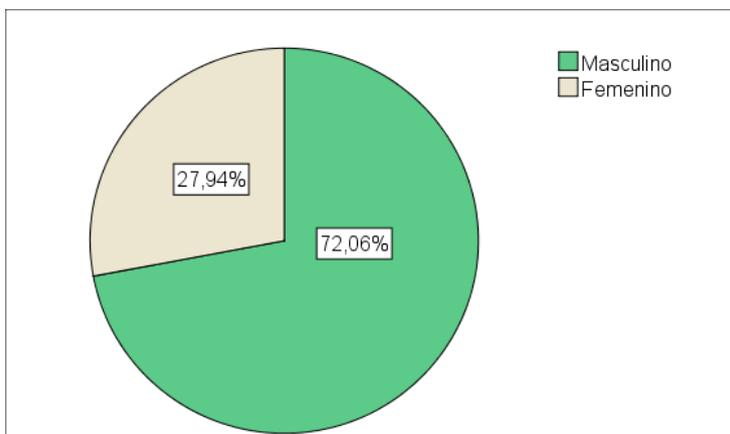
CAPÍTULO III: RESULTADOS

Los resultados obtenidos fueron de una muestra probabilístico aleatorio de 68 trabajadores, las encuestas se realizaron virtualmente mediante la página de Google Forms. Los resultados se presentan aplicando la estadística descriptiva y estadística inferencial.

3.1 Resultados Estadísticos Sociodemográficos

Figura 1

Géneros de los encuestados



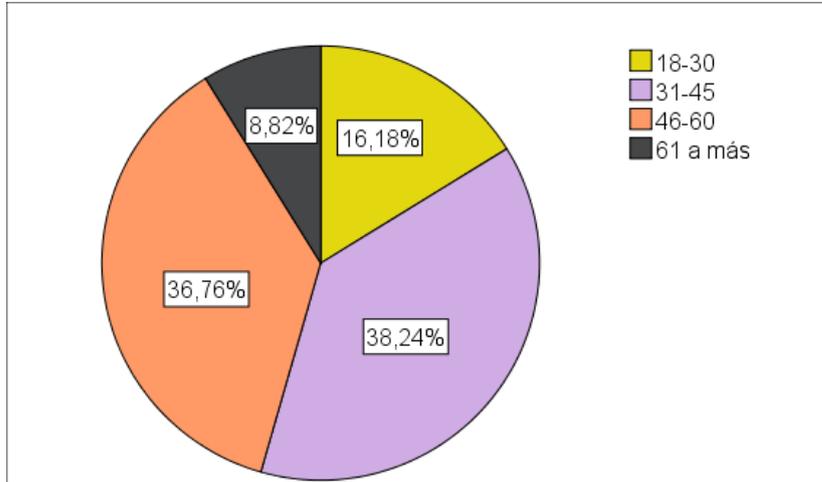
Nota: Distribución de los encuestados por género en la empresa Motorshow de Lima.

Interpretación:

Del total de los encuestados de la empresa Motorshow de Lima el 72,06% son de género masculino y el 27,94% de género de femenino.

Figura 2

Rango de edad de los encuestados



Nota: Distribución de los encuestados por rango de edades de la empresa Motorshow de Lima.

3.2 Resultado estadísticos Descriptivos

Tabla 6

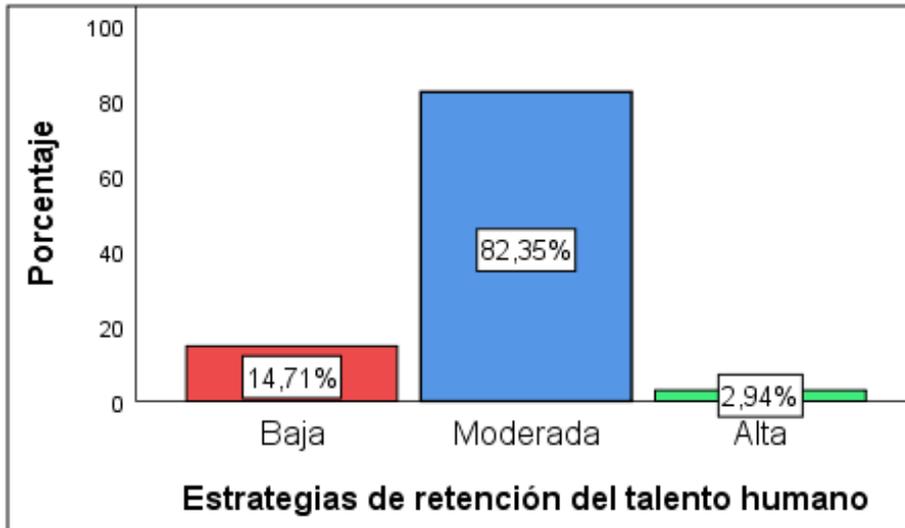
Resultados del instrumento de la variable estrategias de retención

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	10	14,7	14,7	14,7
	Moderada	56	82,4	82,4	97,1
	Alta	2	2,9	2,9	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Nota: La tabla muestra los niveles de respuesta sobre la variable estrategias de retención del talento humano.

Figura 3

Apreciación del encuestado sobre las estrategias de retención del talento humano



Nota: La figura representa la apreciación que tiene el encuestado por categorías.

Interpretación:

Del total de los encuestados de la empresa Motorshow de Lima, el 82,359% tienen una apreciación moderada sobre la variable estrategias de retención del talento humano, mientras apreciación baja el 14,71% y apreciación alta solamente el 2,94%.

Tabla 7

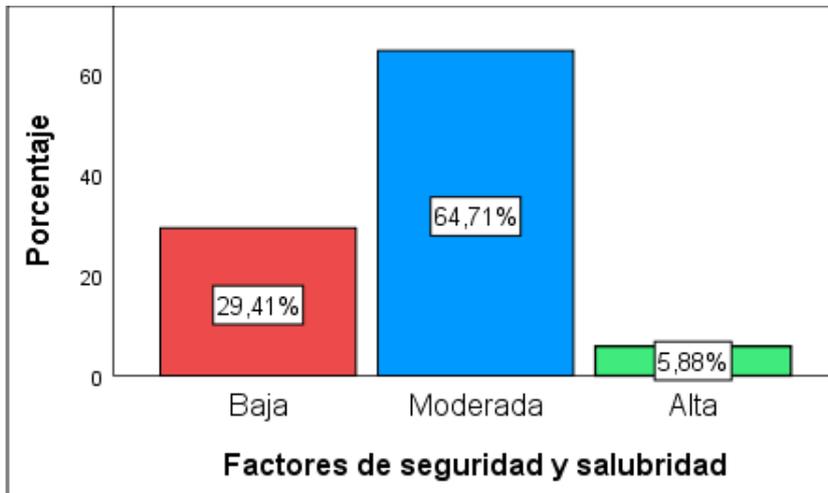
Resultados de la dimensión factores de seguridad y salubridad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	20	29,4	29,4	29,4
	Moderada	44	64,7	64,7	94,1
	Alta	4	5,9	5,9	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Nota: La tabla muestra los niveles de respuesta sobre la dimensión factores de seguridad y salubridad.

Figura 4

Apreciación del encuestado sobre los factores de seguridad y salubridad.



Nota: La figura representa la apreciación que tiene el encuestado por categorías.

Interpretación:

Del total de los encuestados de la empresa Motorshow de Lima, el 64,71% tienen una apreciación moderada sobre la dimensión factores de seguridad y salubridad, mientras apreciación baja el 29,41% y apreciación alta solamente el 5,88%.

Tabla 8

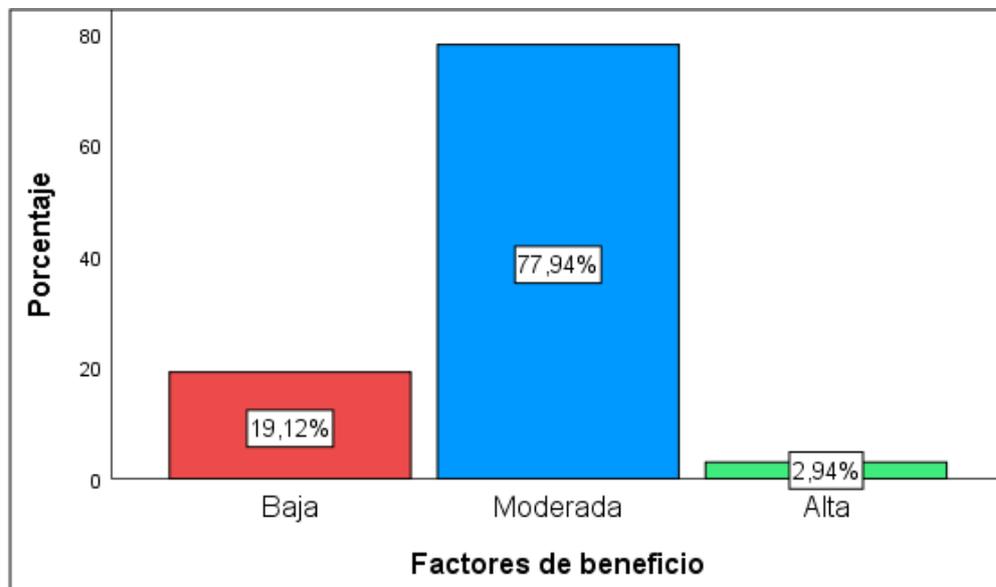
Resultados de la dimensión factores de beneficio

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Baja	13	19,1	19,1	19,1
Moderada	53	77,9	77,9	97,1
Alta	2	2,9	2,9	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Nota: La tabla muestra los niveles de respuesta sobre la dimensión factores de beneficio.

Figura 5

Apreciación del encuestado sobre los factores de beneficio.



Nota: La figura representa la apreciación que tiene el encuestado por categorías.

Interpretación:

Del total de los encuestados de la empresa Motorshow de Lima, el 77,94% tienen una apreciación moderada sobre la dimensión factores de beneficio, mientras apreciación baja del 19,12% y apreciación alta solamente el 2,94%.

Tabla 9

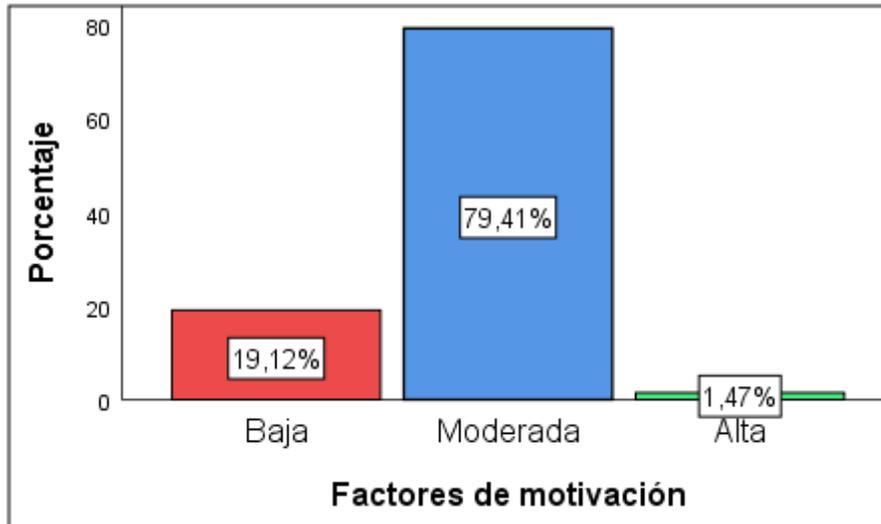
Resultados de la dimensión factores de motivación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Baja	13	19,1	19,1	19,1
Moderada	54	79,4	79,4	98,5
Alta	1	1,5	1,5	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Nota: La tabla muestra los niveles de respuesta sobre la dimensión factores de motivación.

Figura 6

Apreciación del encuestado sobre los factores de motivación.



Nota: La figura representa la apreciación que tiene el encuestado por categorías.

Interpretación:

Del total de los encuestados de la empresa Motorshow de Lima, el 79,41 tienen una apreciación moderada sobre la dimensión factores de motivación, mientras apreciación baja del 19,12% y apreciación alta solamente el 1,47%.

Tabla 10

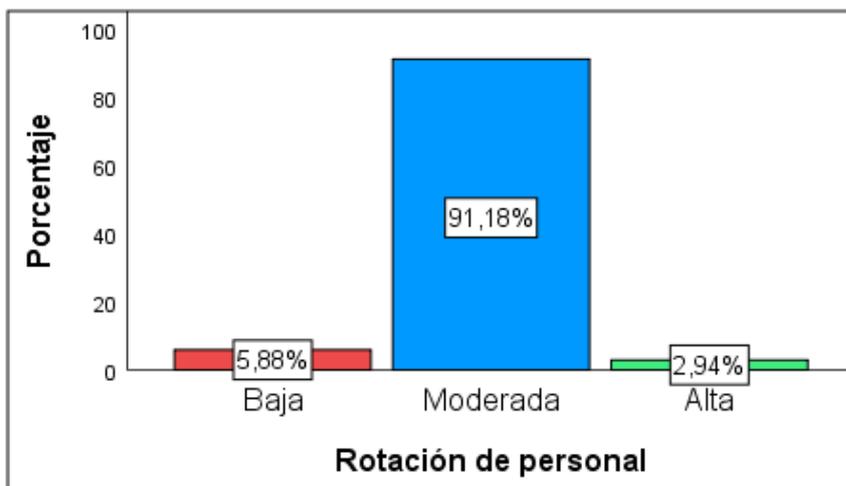
Resultados del instrumento de la variable rotación de personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	4	5,9	5,9	5,9
	Moderada	62	91,2	91,2	97,1
	Alta	2	2,9	2,9	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Nota: La tabla muestra los niveles de respuesta sobre la variable rotación de personal.

Figura 7

Apreciación del encuestado sobre la rotación de personal



Nota: La figura representa la apreciación que tiene el encuestado por categorías.

Interpretación:

Del total de los encuestados de la empresa Motorshow de Lima, el 91,18% tienen una apreciación moderada sobre la variable rotación de personal, mientras apreciación baja del 5,88% y apreciación alta solamente el 2,94%.

Tabla 11

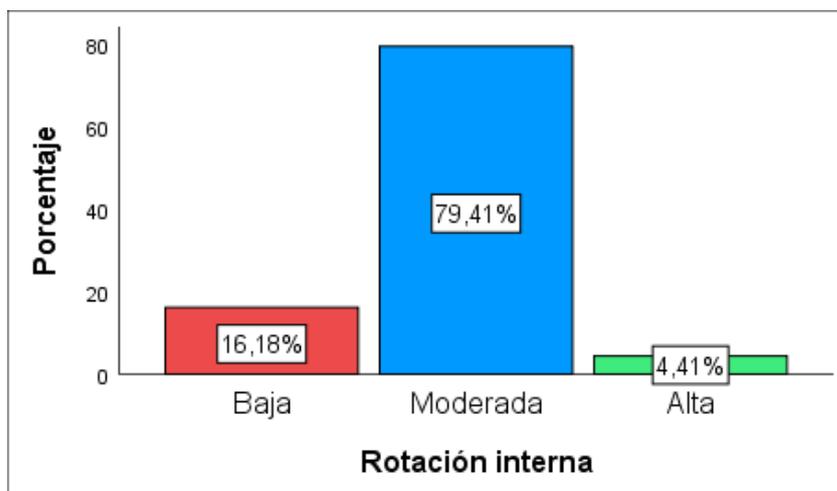
Resultados de la dimensión rotación interna

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alta	39	57,4	57,4	57,4
	Moderada	27	39,7	39,7	97,1
	Baja	2	2,9	2,9	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Nota: La tabla muestra los niveles de respuesta sobre la dimensión rotación interna

Figura 8

Apreciación del encuestado sobre la rotación interna.



Nota: La figura representa la apreciación que tiene el encuestado por categorías.

Interpretación:

Del total de los encuestados de la empresa Motorshow de Lima, el 79,41% tienen una apreciación moderada sobre la dimensión rotación interna, mientras apreciación baja del 16,18% y apreciación alta solamente el 4,41%.

Tabla 12

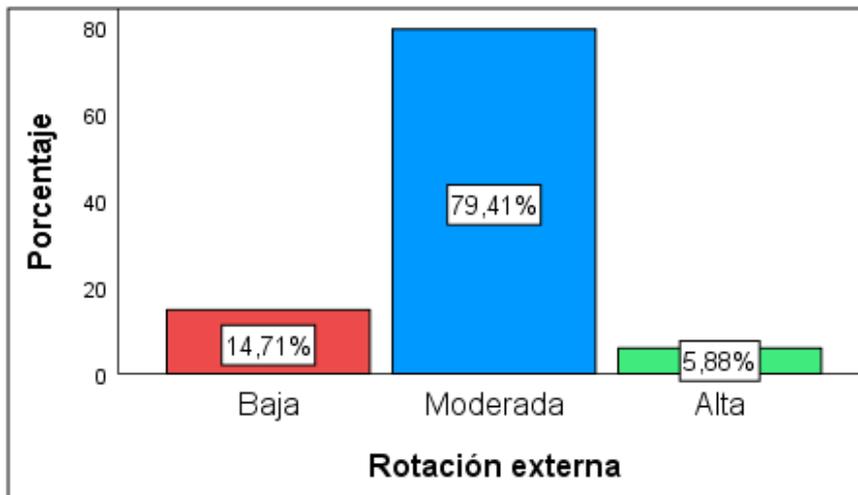
Resultados de la dimensión rotación externa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	10	14,7	14,7	14,7
	Moderada	54	79,4	79,4	94,1
	Alta	4	5,9	5,9	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Nota: La tabla muestra los niveles de respuesta sobre la dimensión rotación externa

Figura 9

Apreciación del encuestado sobre la rotación externa.



Nota: La figura representa la apreciación que tiene el encuestado por categorías.

Interpretación:

Del total de los encuestados de la empresa Motorshow de Lima, el 79,41% tienen una apreciación moderada sobre la dimensión rotación externa, mientras apreciación baja el 30,88% y apreciación alta solamente el 5,88%.

3.3 Resultados Estadísticos Inferenciales

Prueba de Normalidad

Para poder definir la prueba estadística que se utilizará en esta investigación que permita encontrar la correlación o relación entre variables, primero debemos confirmar si los datos obtenidos mediante la encuesta son de distribución normal o de distribución no normal, segundo si los datos son mayores a 50 encuestados por lo tanto debe realizarse una prueba estadística de normalidad de Kolmonorov-Smirnov.

Prueba de Hipótesis para la normalidad

Ho: La distribución de los datos son normales

Ha: La distribución de los datos son no normales

Regla:

Si $p_valor \geq 0,05$ son de distribución normal

Si $p_valor < 0,05$ son de distribución no normal

Tabla 13

Prueba de Normalidad de las variables

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrategias de Retención del Talento Humano	,467	68	,000
Rotación de Personal	,481	68	,000

Nota: La tabla muestra el nivel de significancia de la distribución de datos.

Interpretación:

Para la variable Estrategias de Retención del Talento Humano se obtuvo un estadístico de 0.467 con una significancia (p valor) de 0.000 que es menor a 0.05 y para la variable rotación de personal un estadístico de 0.481 con una significancia (p valor) de 0.000 que es menor a 0.05 por lo que podemos afirmar que se acepta la hipótesis alterna, negando la hipótesis nula, señalando de que existe una relación positiva significativa entre las estrategias de retención del talento humano con la rotación del personal en la empresa Motorshow de Lima, 2022. Asimismo, señalando que la distribución de los datos obtenidos en la encuesta es no normal es decir son datos no paramétricos, por lo que debe aplicarse la prueba estadística de Rho Spearman.

Tabla 14

Valores del coeficiente de Spearman

Rango	Nivel
[0,01--0,10]	Positiva débil
[0,11--0,50]	Positiva media
[0,51--0,75]	Positiva considerable
[0,76--1,00]	Positiva muy fuerte

Nota: Fuente de Mondragón (2014)

Prueba de Hipótesis General

Ho: Las estrategias de retención del talento humano no se relacionan con la rotación del personal en la empresa Motorshow de Lima, 2022.

Ha: Las estrategias de retención del talento humano se relacionan con la rotación del personal en la empresa Motorshow de Lima, 2022.

Criterio de decisión:

Sig. (p-valor) < 0,05 se rechaza la Ho y se acepta la Ha.

Sig. (p-valor) ≥ 0,05 se acepta la Ho y se rechaza la Ha

Tabla 15

Correlación entre estrategias de retención del talento humano y rotación de personal

			ERTH	RP
Rho de Spearman	Estrategias de Retención del Talento Humano (ERTH)	Coefficiente de correlación	1,000	,479**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	Rotación de Personal (RP)	Coefficiente de correlación	,479**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

**La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

En la tabla 15 se puede verificar que el p_valor es igual a 0,000 y menor a 0,05 (valor requerido para la investigación), negando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna donde se señala que las estrategias de retención del talento humano se relacionan con la rotación de personal de la empresa Motorshow de Lima, 2022. Con un coeficiente de correlación de 0,479 el cual representa un nivel de correlación positiva media de acuerdo con la recomendación de la tabla 14.

Tabla 16

Correlación entre la dimensión factores de seguridad y salubridad y la variable rotación de personal

			FSS	RP
Rho de Spearman	Factores de Seguridad y Salubridad (FSS)	Coefficiente de correlación	1,000	,047*
		Sig. (bilateral)	.	,701
		N	68	68
	Rotación de Personal (RP)	Coefficiente de correlación	,047*	1,000
		Sig. (bilateral)	,701	.
		N	68	68

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación:

En la tabla 16 se puede verificar que el p_valor es igual a 0,701 y mayor a 0,05 (valor requerido para la investigación), aceptando la hipótesis nula y rechazando la hipótesis alterna de la específica 1, donde se señala que los factores de seguridad y salubridad no se relaciona con la rotación de personal de la empresa Motorshow de Lima, 2022. Con un coeficiente de correlación de 0,047 el cual representa una relación casi nula de acuerdo con la recomendación de la tabla 14.

Tabla 17

Correlación entre la dimensión factores de beneficio y la variable rotación de personal

			FB	RP
Rho de	Factores de	Coefficiente de correlación	1,000	,312**
Spearman	Beneficio (FB)	Sig. (bilateral)	.	,010
		N	68	68
	Rotación de	Coefficiente de correlación	,312**	1,000
	Personal (RP)	Sig. (bilateral)	,010	.
		N	68	68

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

En la tabla 17 se puede verificar que el p_valor es igual a 0,010 y menor a 0,05 (valor requerido para la investigación), negando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna específica 3 donde se señala que los factores de beneficio se relacionan con la rotación de personal de la empresa Motorshow de Lima, 2022. Con un coeficiente de correlación de 0,312 el cual representa una relación positiva media de acuerdo con la recomendación de la tabla 14.

Tabla 18

Correlación entre la dimensión motivación y la variable rotación de personal

			FM	RP
Rho de Spearman	Factores de Motivación (FM)	Coefficiente de correlación	1,000	,419**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	Rotación de Personal (RP)	Coefficiente de correlación	,419**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

En la tabla 18 se puede verificar que el p_valor es igual a 0,000 y menor a 0,05 (valor requerido para la investigación), negando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna específica 3 donde se señala que los factores de motivación se relacionan con la rotación de personal de la empresa Motorshow de Lima, 2022. Con un coeficiente de correlación de 0,419 el cual representa una relación positiva media de acuerdo con la recomendación de la tabla 14.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Discusión

De acuerdo con el objetivo general de la investigación, se determinó que el p_valor fue de 0,000 menor que el alfa requerido de 0,05 negando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna donde se señala que las Estrategias de Retención del talento humano se relacionan con la rotación de personal de la empresa Motorshow de Lima, 2022. Con un nivel de correlación positiva media de ($r=0,479$) según la prueba de Rho Spearman. La investigación concuerda con la de Guerra y Gálvez (2020) quienes encuestaron a 169 trabajadores como población muestral, los cuales fueron elegidos aleatoriamente bajo el método probabilístico. En su investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la implementación de estrategias de retención y la rotación laboral existente en la empresa SERLITEC S.A.C., en la ciudad de Lima, durante el 2019. Cuyos resultados de la prueba estadística de no paramétrica determinaron un $p_valor = 0,000 (< 0,05)$, con un nivel de correlación de -0.452 , lo que se entiende por una relación negativa moderada, determinando que existe relación entre las “estrategias de retención”, y “rotación de personal”. Esto significa que la escala salarial y la adecuada gestión de pagos de beneficios sociales y horas extras se asocian de forma moderada en la decisión de continuidad en la empresa. Por lo tanto, una adecuada gestión de salarios mejoraría el índice de rotación de personal en la empresa. Asimismo, se corroboró con la teoría propuesta por Ruiz et al. (2013) sostienen que las estrategias de retención de personal son operaciones realizadas para captar el esfuerzo de los trabajadores y proporcionar un mejor desenvolvimiento del empleado en el trabajo, es así como las empresas deberían promover la inserción de incentivos económicos y variados con relación a la motivación deseada en dicho trabajo y así evitar un alto índice de rotación. (p. 272).

De acuerdo con el objetivo específico 1 de la investigación; se determinó un nivel de significancia ($\text{Sig.} = 0,701$) mayor al alfa requerido de 0,05 aceptando la hipótesis nula y rechazando la hipótesis alterna, donde se señala que los factores de seguridad y salubridad no se relaciona con la rotación de personal de la empresa Motorshow de Lima, 2022. Con un coeficiente de correlación de ($r=0,047$) el cual representa una relación casi nula. Comparando con Villena y Ramírez (2019) en su investigación se encontró evidencia empírica y se demostró que las estrategias de retención se relacionan significativamente con la gestión de rotación del talento humano, ello debido a que el valor “p” o nivel de significancia es menor a 0,05 por ende se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe relación entre las estrategias de retención y la rotación del talento humano en la empresa Claro Negocios, Tarapoto, 2018. Se observa un coeficiente de correlación positiva considerable de 0,654. Las implicancias de resultados diferentes en la comparación se deben a la percepción de los encuestados, así mismo de posibles diferencias del entorno donde se aplica la investigación y se corrobora con lo que define Chiavenato (2019) señalando que los Factores de seguridad y salubridad están constituidos por medidas técnicas, educativas y psicológicas que previenen accidentes y elimina la inseguridad en el ambiente de trabajo. En este contexto, se determina que su implementación es necesaria para el rendimiento satisfactorio del empleado.

Según con el objetivo específico 2 de la investigación; determinar la relación que existe entre los Factores de beneficio con la rotación de personal, los resultados obtenidos reflejan que existe un grado de correlación positiva media de ($r=0,312$), donde se observó que la significancia bilateral es igual a ($\text{sig.}=0,010$) menor al alfa requerido ($\alpha = 0,05$). Comparando con Escalante y Olascuaga (2020) determinan que hay una asociación relevante a un nivel de 0.720 lo que significa que existe una correlación positiva alta y significativa

entre la retención y rotación de personal, dado que el valor de $p = 0.000$ menor al valor requerido de 0.05; y se corrobora con lo que define Chiavenato (2019) los factores de beneficio son actitudes demandadas para concientizar en la responsabilidad social de las organizaciones. En consideración a ellas, se destaca su aplicación ante situaciones críticas que requieran de incentivos económicos o extraeconómicos. Las implicancias de la comparación es que existe mayor nivel de asociación de la dimensión factores de beneficio con la rotación de personal en la investigación de Escalante y Olascuaga debido a que posiblemente la empresa industrial investigada se encuentre desarrollando mejores estrategias de beneficios en sus colaboradores.

De del objetivo específico 3 de la investigación; se determinó la relación entre los Factores de motivación con la rotación de personal, los resultados obtenidos reflejan que existe un grado de correlación positiva media ($r=0,419$) donde se observó que la significancia bilateral es igual a ($\text{sig.}=0,000$) menor al alfa requerido ($\alpha = 0,05$). Comparando con Pulido et al. (2018) en su investigación se encontró que existe una relación positiva alta de $r=0,847$ con un nivel de significancia de $p<0,000$ entre la gestión del capital humano y las prácticas de retención de colaboradores de una empresa retail de la ciudad de Chimbote, lo cual implica que, a una mejor gestión del capital humano, mayor será la retención de los colaboradores en la organización. Se lo corrobora con lo que definen Gómez-Mejía et al. (2008) que los factores de motivación son necesarios en la gestión de talento humano como acción para alcanzar los objetivos planteados por la organización. Es importante mencionar que la gestión del capital humano abarca un enfoque que va más allá, se fundamenta en brindar apoyo y mejorar la condición de los empleados dentro de la organización, impulsando su crecimiento para que sean más productivos, estén altamente motivados y

comprometidos. De esta manera, la empresa logrará retener el talento y aprovechar al máximo su potencial.

Implicancias:

En la presente investigación las implicancias de comparación se dan por la diferencia del tamaño de la muestra, por el espacio y tiempo en el desarrollo de las investigaciones, así como también, en la naturaleza de la gestión que tiene en forma particular cada unidad de investigación. Por lo tanto, siempre va a existir implicancias teóricas y prácticas, pero no metodológicas, ya que se ha tomado investigaciones para la discusión con la misma metodología.

4.2. Conclusiones

Primera. - En relación con el objetivo general:

Se concluyó que existe relación entre las estrategias de retención del talento humano y la rotación de personal en la empresa Motorshow de Lima, 2022. De acuerdo con Rho Spearman se obtuvo un nivel de correlación positiva media de ($r=0,479$), la significancia bilateral es igual a $\text{sig.}=0,000$ y menor al nivel $0,05$. Por lo tanto, cuando se aplican las estrategias de retención en la organización de manera adecuada se logrará atraer y retener al personal idóneo.

Los colaboradores de la entidad analizada en la presente investigación tienen un nivel de apreciación moderada de $82,359\%$ respecto a la variable estrategias de retención del talento humano. Esto debido a que la mayoría de los empleados no se sienten motivados en sus roles laborales, y también por no gestionar las estrategias adecuadas para retener al personal.

Se recomienda un uso adecuado de las estrategias de retención del talento humano para promover la rotación interna del personal en la empresa, lo que permitirá la optimización de los procesos dentro de la misma, por cuanto una rotación acorde y periódica en el personal promueve el conocimiento y la diversificación en los puestos de trabajo, motivando al trabajador a superarse académicamente, y el cumplimiento efectivo de las metas propuestas por la empresa.

Segunda. - En relación con el primer objetivo específico:

Con respecto al primer objetivo específico entre la dimensión factores de seguridad y salubridad y la variable rotación de personal, se identificó que existe una correlación casi nula $\rho = 0,047$ con un nivel de significancia de 0,701 mayor al margen de error permitido de 0,05. Donde se concluye que los factores de seguridad y salubridad no se relacionan con la rotación de personal de la empresa Motorshow de Lima, 2022. Del total de los encuestados, el 77.94% tienen una apreciación moderada sobre la dimensión, en donde se halló que un alto número de colaboradores manifiestan que no se está considerando la prevención de riesgos, las condiciones de la organización y las condiciones ambientales como estrategias de retención del personal. Por lo tanto, consideramos que es un factor necesario e importante de implementar para un mejor desempeño y así disminuir el índice de rotación en la empresa.

Se recomienda implementar un departamento de seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de llevar a cabo la formación y entrenamiento en seguridad laboral cada seis meses para contribuir a un mejor desarrollo de sus actividades.

Asimismo, se sugiere la creación, difusión y capacitación sobre el mapa de riesgos para todos los colaboradores con el propósito de evitar peligros laborales. Todo ello con la

finalidad de fortalecer y mejorar el entorno laboral, lo que tendrá un impacto positivo en la reducción de la rotación de personal en la compañía.

Tercera. -En relación con el segundo objetivo específico:

Se concluyó que existe relación entre los factores de beneficio y la rotación de personal en la empresa Motorshow de Lima, 2022. De acuerdo con Rho Spearman se obtuvo un nivel de correlación positiva media de ($r=0,312$), donde se observó que la significancia bilateral es igual a ($\text{sig.}=0,010$) y menor al nivel de significancia ($\alpha = 0,05$). Es decir que mientras se gestione de manera adecuada los factores de beneficio como las recompensas, vacaciones, licencias por enfermedades y seguros médicos se generarán resultados positivos logrando que los trabajadores se comprometan mucho más con la organización.

Se halló que los colaboradores de la entidad analizada tienen un nivel de apreciación moderada de 77,94% respecto a la dimensión factores de Beneficio. Esto se debe a que la mayoría de los colaboradores poseen diferentes puntos de vista y formas de pensar cuando se enfrentan a diversas situaciones laborales. No siempre es posible satisfacer a todos, por lo que se recomienda resaltar la importancia de establecer relaciones laborales sólidas para promover un rendimiento óptimo y fomentar la retención del talento en la empresa. Así, los colaboradores se sentirán motivados y tendrán la oportunidad de crecer y desarrollarse dentro de la organización.

Asimismo, se recomienda realizar una revisión del actual sistema de remuneración para asegurar que se ajuste adecuadamente a las funciones y responsabilidades de cada empleado. Además, es aconsejable implementar un plan que incluya incentivos económicos y motivacionales, y llevar a cabo evaluaciones del desempeño de los empleados cada 3 o 6 meses, y que, al cumplir con su desempeño, puedan recibir un aumento salarial o

bonificaciones, de acuerdo con el programa de incentivos económicos que determine el propietario de la empresa.

Cuarta. -En relación con el tercer objetivo específico:

Se concluyó que existe relación entre los factores de motivación y la rotación de personal en la empresa Motorshow de Lima, 2022. De acuerdo con Rho Spearman se obtuvo un nivel de correlación positiva media de ($r=0,419$) donde se observó que la significancia bilateral es igual a ($\text{sig.}=0,000$) y menor al nivel de significancia ($\alpha = 0,05$). Es decir que mientras se implementen de manera adecuada los factores de motivación tales como actividades de integración, comunicación efectiva, reconocimientos laborales y desarrollo profesional se obtendrán resultados favorables, lo que conducirá a un mayor compromiso por parte de los empleados hacia la organización.

De acuerdo con los resultados obtenidos se halló que los colaboradores de la organización analizada tienen un nivel de apreciación moderada de 79,41% respecto a la dimensión factores de motivación. Esto se debe a que los encuestados tienen diversas percepciones, obteniendo que la mayoría expresa su insatisfacción con el desarrollo de los factores motivacionales en su lugar de trabajo.

Se recomienda fomentar la interacción entre los colaboradores en todos los niveles, desde el operativo hasta el estratégico y tomar siempre en cuenta sus opiniones, con el objetivo de crear un ambiente laboral favorable y oportuno. De esta manera se garantizará la permanencia de los colaboradores en la empresa, ya que un colaborador satisfecho con su lugar de trabajo tiende a tener un mejor desempeño y se reducirá la probabilidad de que busquen nuevas oportunidades laborales fuera de la organización.

Asimismo, se sugiere llevar a cabo el reconocimiento de los trabajadores destacados de cada departamento de forma pública, no solo al ganador. Esto podría contribuir a incrementar la satisfacción de los demás empleados y servir como un elemento motivador adicional, ya que el reconocimiento desempeña un papel fundamental en el fortalecimiento de su motivación y compromiso laboral.

Finalmente, se sugiere brindar oportunidades de desarrollo profesional para los colaboradores de las diferentes áreas, con el propósito de que puedan contribuir al desarrollo de la empresa mediante las habilidades y competencias adquiridas.

REFERENCIAS

- Abril M. (2018) Diseño de procesos de Gestión del Talento humano
<https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/diseprocgesttthh.pdf>
- Albizu, E., y Landeta, J. (2013). *Dirección estratégica de los recursos humanos. Teoría y práctica* (2ª ed.). Pirámide.
- Alcántara, A. (2022). Estrategia de retención del talento humano y la satisfacción laboral, área de despacho en una empresa avícola de Trujillo. *Revista Ciencia y Tecnología*, 18(2), 93-102. <http://dx.doi.org/10.17268/rev.cyt.2022.02.08>
- Al-Suraihi, W., Samikon, S., Al.Suraihi, A. & Ibrahim, I. (2021). Employee turnover: causes, importance and retention strategies. *European Journal of Business & Management Research*, 6(3), 1-10.
- Alles, M. (2005). *Desarrollo del talento humano: basado en competencias*. Granica.
- Alles, M. (2006). *Selección por competencias*. Granica.
- Alles, M. (2011). *Las 50 herramientas de recursos humanos que todo profesional debe conocer*. Granica.
- Amador, A. (2016). *Administración de recursos humanos. Su proceso organizacional*. Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Ames, R. (2021). Factores de atracción y retención del talento humano y su influencia en el compromiso organizacional. *ECONÓMICAS CUC*, 43(1), 139-152.
<https://doi.org/10.17981/econcuc.43.1.2022.Org.1>
- Amo, A. (2020). Reclutamiento y selección de personal. Elearning S. L.

Aquino, J., Vola-Luhurs, R., Arecco, M., y Aquino, G. (2010). *Recursos humanos*. Pearson Educación.

Arias, G. J. (2020). *Proyecto de tesis y guía para la elaboración* (1ª ed.).
https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales-ProyectoDeTesis_libro.pdf

Arnold, J., y Randall, R. (2012). *Psicología del trabajo. Comportamiento humano en el ámbito laboral* (5ª ed.). Pearson.

Barbosa, A., y Mascarenhas, A. (2020). *Gestão de recursos humanos: ontem, hoje e amanhã*. FACE-UFMG.

Bohlander, G., y Snell, S. (2008). *Administración de recursos humanos* (14ª ed.). Cengage Learning Editores.

Bernal, C. (2017). *Metodología de la Investigación*. Bogotá Colombia: Pearson
<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

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 en Guayaquil-Ecuador. (tesis de licenciatura)*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/10174>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3ª ed.). McGraw-Hill/ Interamericana Editores.

Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (10ª ed.). McGraw-Hill/Interamericana Editores.

Chiavenato, I. (2021) Fundamentos de administración - 2ª ed.

<https://chiavenato.online/produto/fundamentos-de-administracao/>

Conexión Esan. (2 de septiembre de 2019). *Rotación laboral en el Perú: ¿qué hacer para disminuirla?* <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/rotacion-laboral-en-el-peru-que-hacer-para-disminuirla#:~:text=En%20los%20%C3%BAltimos%20a%C3%B1os%2C%20el,p>

[que-hacer-para](https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/rotacion-laboral-en-el-peru-que-hacer-para-disminuirla#:~:text=En%20los%20%C3%BAltimos%20a%C3%B1os%2C%20el,p)

[disminuirla#:~:text=En%20los%20%C3%BAltimos%20a%C3%B1os%2C%20el,p](https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/rotacion-laboral-en-el-peru-que-hacer-para-disminuirla#:~:text=En%20los%20%C3%BAltimos%20a%C3%B1os%2C%20el,p)

[ublicado%20en%20un%20portal%20local.](https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/rotacion-laboral-en-el-peru-que-hacer-para-disminuirla#:~:text=En%20los%20%C3%BAltimos%20a%C3%B1os%2C%20el,p)

Consejo de Administración de la OIT. (2021). *Información actualizada sobre la estrategia de Recursos Humanos 2018-2021*. Consejo de Administración, OIT.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_770056.pdf)

[relconf/documents/meetingdocument/wcms_770056.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_770056.pdf)

Cortés, J. (2007). *Técnicas de prevención de riesgos laborales* (9ª ed.). Tébar.

Del Castillo, E., y Yamada, G. (2008). *Responsabilidad social y buen clima laboral; una fórmula ganadora*. Universidad del Pacífico.

Dessler, G., y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano* (5ª ed.). Pearson.

Díaz, V. (2009). *Metodología de la investigación científica y bioestadística*. Santiago: Ril.

[http://media.picalab.cl/repo/descargas/bibliografia/Metodolog%C3%ADa%20de%20](http://media.picalab.cl/repo/descargas/bibliografia/Metodolog%C3%ADa%20de%20Investigaci%C3%B3n/m%C3%A9todosdeinvestigaci%C3%B3n/Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica%20y%20estadistica.pdf)

[Investigaci%C3%B3n/m%C3%A9todosdeinvestigaci%C3%B3n/Metodologia%20](http://media.picalab.cl/repo/descargas/bibliografia/Metodolog%C3%ADa%20de%20Investigaci%C3%B3n/m%C3%A9todosdeinvestigaci%C3%B3n/Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica%20y%20estadistica.pdf)

[de%20la%20investigacion%20cientifica%20y%20estadistica.pdf](http://media.picalab.cl/repo/descargas/bibliografia/Metodolog%C3%ADa%20de%20Investigaci%C3%B3n/m%C3%A9todosdeinvestigaci%C3%B3n/Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica%20y%20estadistica.pdf)

Dolan, S., Valle, R., Jackson, S., y Schuler, R. (2007). *La gestión de los recursos humanos* (3ª ed.). McGraw-Hill/Interamericana.

Durán, P. (2013). *La importancia del clima organizacional en el éxito de las empresas*.

Pretince Hall.

Escalante G. y Olascuaga J. (2020) “La retención y rotación de personal en una empresa industrial dedicada a la fabricación de colchones del distrito de Carmen de la Legua, Callao-Perú, 2020” <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/29280>

García J. (2016) Metodología de investigación para administradores. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-para-adm-Joaquin-Garcia-DIhigo.pdf>

Gómez-Mejía, L., Balkin, D., y Cardy, R. (2008). *Gestión de recursos humanos* (5ª ed.). Pearson Educación.

Guerra S. y Gálvez N. (2020) “Estrategias de retención de talento y la rotación de personal en la empresa Serlitec S.A.C., Lima 2019”, <https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/3198/Sandra%20Guerra%20Nestor%20Galvez%20Trabajo%20de%20Investigacion%20Bachiller%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Grados, J. (2009). *Capacitación y desarrollo de personal* (4ª ed.). Trillas.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. 6º ed. México: McGraw-Hill/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.

Jain, S. (2020). Employment expectations: A systematic review of the antecedents and their impact on the joining intention of prospective employees. *Journal of Critical Reviews*, 7(7), 512–516. <https://drive.google.com/file/d/1kzIKwUYOQfGoaksSjZ57knzbCSazTBk7/view>

Jericó, P. (2008). *La Nueva Gestión del talento. Construyendo compromiso*. Pearson Educación.

Khandelwal A. y Shekhawat N. (2018). *Role of talent retention in reducing employee turnover*. <https://www.inspirajournals.com/uploads/Issues/701533104.pdf>

León E. y Calderón L. (2018) “Motivación laboral y su relación con la retención del talento humano de la empresa aseguradora Pacífico Vida de la ciudad de Trujillo - 2017”
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/13698>

Lovelock, C., Reynoso, J., D’Andrea, G., y Huete, L. (2004). *Administración de servicios. Estrategias de marketing, operaciones y recursos humanos*. Pearson Educación.

Mancera, M., Mancera, M., Mancera, M., y Mancera, J. (2012). *Seguridad e higiene industrial. Gestión de riesgos*. Alfaomega Colombiana.

Marchena M. y Robles M. (2021) “Análisis de las características de la generación Y (millennial) del personal operativo de la empresa Kentucky Fried Chicken (KFC) de Costa Rica durante el periodo 2020: Diseño de una estrategia de retención del talento humano, a partir de los indicadores de rotación de personal”,
<https://repositorio.utn.ac.cr/bitstream/handle/20.500.13077/574/ANALISIS%20DE%20LAS%20CARACTERISTICAS1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Madero G. (2019) “Modelo de Retención Laboral de Millennials, desde la Perspectiva Mexicana”,
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-76782019000200001&script=sci_arttext

Maristany, J. (2007). *Administración de recursos humanos* (2ª ed.). Pearson Educación.

Maturana, H., y Nisis, S. (2002). *Formación humana y capacitación* (4ª ed.). Unicef-Chile, Dolmen Ediciones.

- Mondy, R. (2010). *Administración de recursos humanos* (11ª ed.). Pearson Educación.
- Neffa, J., Panigo, D., Pérez, P., y Persia, J. (2014). *Actividad, empleo y desempleo: conceptos y definiciones*. CEIL-CONICET. http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/ceil-conicet/20171027042035/pdf_461.pdf
- Nolazco, A. y Rodríguez, D. (2020). Los tres pilares para la retención del talento humano en una empresa de servicios generales. *INNOVA Research Journal*, 5(1), 255-266. <https://doi.org/10.33890/innova.v5.n1.2020.1240>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). *El recurso humano y la productividad*. OIT.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2018). *Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable*. OCDE.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2019). *Estrategias de competencias de la OCDE 2019. Competencias para construir un futuro mejor*. Fundación Santillana. <https://www.oecd.org/skills/OECD-skills-strategy-2019-ES.pdf>
- Ott, D., Tolentino, J. & Michailova, S. (2018). Effective talent retention approaches. *Human Resource Management International Digest*, 26(7), 16-19. <https://doi.org/10.1108/HRMID-07-2018-0152>
- Pandita, D. & Ray, S. (2018). Talent management and employee engagement – a meta-analysis of their impact on talent retention. *Industrial and Commercial Training*, 50(4), 185-199. <https://doi.org/10.1108/ICT-09-2017-0073>
- Puchol, L. (2012). *Dirección y gestión de recursos humanos* (7ª ed.). Díaz de Santos.

- Pulido Joo, L., Llauce Lezama, K., Cardoza Sernaqué, M., Peña Romero, J., & Torres Solano, C. (2018). Gestión del capital humano y prácticas de retención en los colaboradores de una empresa retail de la ciudad de Chimbote. Obtenido del Repositorio de la Universidad César Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37323>
- Robbins, S. (1998). *Comportamiento organizacional* (7^a ed.). Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración* (12^a ed.). Pearson.
- Robbins, S., y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (13^a ed.). Pearson.
- Rodríguez, M., y Ramírez, P. (1991). *Administración de la capacitación*. McGraw-Hill.
- Rodríguez-Sánchez, J., González-Torres, T., Montero, A. & Gallego, R. (2020). Investing time and resources for work-life balance: the effect on talent retention. *International Journal environment Research Public Health*, 17(6), 1-14. <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph17061920>
- Ruiz, E., Gago, M., García, C., y López, S. (2013). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa*. McGraw-Hill/Interamericana de España.
- Ruiz, E., López, S., García, C., y Gago, M. (2021). *Gestión de recursos humanos*. McGraw-Hill/Interamericana.
- Ruiz F. (2019) “Evaluación de las estrategias de gestión del capital humano e impacto organizacional en la alta rotación de personal en Flores Ipanema Finca Guaymaral S.A.S”, [https://repositorio.ucundinamarca.edu.co/bitstream/handle/20.500.12558/1735/EV_ALUACI%
c3%93N%20DE%20LAS%20ESTRATEGIAS%20DE%20GESTI%
c3](https://repositorio.ucundinamarca.edu.co/bitstream/handle/20.500.12558/1735/EV_ALUACI%c3%93N%20DE%20LAS%20ESTRATEGIAS%20DE%20GESTI%c3)

[%93N%20DEL%20CAPITAL%20HUMANO%20E%20IMPACTO%20ORGANI
ZACIONAL%20EN%20LA%20ALTA%20R.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Sánchez, H.; Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de Términos en investigación científica, tecnología y humanística. (1ª ed). Universidad Ricardo Palma

<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Skelton, A., Nattress, D. & Dwyer, R. (2019). Predicting manufacturing employee turnover intentions. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 25(49), 101-117. <http://dx.doi.org/10.1108/JEFAS-07-2018-0069>

Tapia, J. (2022). Rotación de personal y su influencia en el desempeño laboral del talento humano de las instituciones financieras. Universidad técnica de Ambato, Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/36856>

Tejedo, J., e Iglesias, M. (2011). *Operaciones administrativas de recursos humanos*. Macmillan Profesional.

Tisnado y Rimarachin (2019), “Estrategias de gestión en los procesos de retención del talento humano y la rotación de personal en las empresas en el sector textil, Lima 2019”.

https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/654083/Tisnado_GK.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Trujillo Araujo A., Tuesta Panduro, J., Viena Pezo M., Coronado Chang, L.(2021) “Endomarketing: Estrategia para la reducción de la rotación de personal millennial en organizaciones mexicanas.”

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8145521>

- Uribe, J. (2020). *Clima y ambiente organizacional. Trabajo, salud y factores psicosociales. Manual Moderno.*
- Vera, M., Lorente, L., y Martínez, I. (2012). *Técnicas cualitativas en recursos humanos.* Editorial Síntesis.
- Vértice. (2008). *Planificación de los recursos humanos.* Vértice.
- Villena T. y Ramirez F. (2019) “Estrategias de retención y su relación con la rotación del talento humano en la empresa Claro Negocios, Tarapoto – 2018”,
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47396/Villena_TLT-Ram%c3%adrez_FT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Werther, W. y Davis, K. (2014). *Administración de recursos humanos. Gestión del capital humano* (7ª ed.). McGraw-Hill/Interamericana.
- Workmeter. (2015). *Cómo gestionar el talento en tu empresa. Atrae a los profesionales más cualificados sin perder tus empleados más productivos.* Workmeter.

ANEXOS

ANEXO 1

Base de datos en MS-Excel

Base de Datos			Estrategias de Retención del Talento Humano															Rotación del Personal															
			Factores de Seguridad y Salubridad					Factores de Beneficio								Factores de Motivación					Rotación Interna							Rotación Externa					
N°Encuest.	Género	Edad	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	
1	1	2	2	1	3	2	2	3	1	3	1	3	3	3	2	4	4	1	2	1	2	2	3	1	3	1	3	3	3	4	1	2	
2	1	3	3	3	3	2	3	3	1	3	1	3	2	3	2	3	4	3	3	1	2	3	2	1	3	1	3	2	3	3	3	3	
3	2	2	1	3	3	2	2	3	1	3	1	4	2	4	2	4	3	3	3	1	2	2	3	1	3	1	4	2	4	3	3	3	
4	1	1	3	2	3	3	2	2	2	3	2	4	2	5	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	4	2	5	4	3	2		
5	2	3	3	4	4	5	4	5	3	3	5	3	3	3	3	3	4	3	5	3	4	2	1	3	1	3	3	3	3	4	3		
6	1	3	3	1	4	3	3	2	1	3	2	3	2	5	3	3	4	3	2	4	3	2	1	3	2	3	2	5	3	4	3		
7	1	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	2	2	3	3	2	1	3	2	3	2	3	1	3	3	4	3	2		
8	1	2	2	3	2	3	2	3	1	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	3	1	4	2	3	2	3	2	2	
9	1	4	2	3	2	2	3	3	2	4	2	2	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	4	2	3	2	2	
10	2	3	1	3	3	3	2	3	1	4	1	3	4	4	1	3	3	3	2	1	3	2	3	1	4	1	3	4	4	3	3	2	
11	1	2	3	2	1	3	4	1	1	2	1	2	2	3	1	3	3	4	2	1	3	4	1	1	2	1	2	2	3	3	4	2	
12	1	2	1	2	3	3	1	1	2	1	3	2	3	2	3	3	3	4	2	1	3	3	1	1	2	1	3	2	3	3	4	2	
13	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	5	2	4	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	5	3	2	2	2	2	
14	1	1	2	3	2	3	3	3	2	1	2	2	2	3	1	4	2	3	1	2	3	3	2	1	2	2	2	3	2	3	1	1	
15	2	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	1	4	1	3	2	3	1	3	2	2	3	3	1	3	3	1	4	2	3	1	
16	1	3	4	3	3	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	1	3	3	3	2	2	
17	2	3	1	3	1	5	4	1	2	1	3	1	2	3	2	2	3	3	3	3	5	4	1	2	1	3	1	2	3	3	3	3	
18	1	1	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	1	4	1	2	5	4	3	3	4	3	3	3	3	5	3	5	4	5	4	3	
19	1	4	2	2	2	3	3	3	1	1	1	2	3	1	3	2	4	1	1	1	3	3	3	1	1	1	2	3	1	4	1	1	
20	1	1	3	2	3	3	3	3	1	1	3	3	4	4	3	4	2	1	3	3	3	3	1	1	3	3	3	4	4	2	1	1	
21	1	2	4	2	3	4	2	2	1	2	4	2	3	5	4	2	4	2	2	4	4	2	2	1	2	4	2	3	5	4	2	2	
22	1	3	1	3	2	4	2	2	3	2	3	3	4	2	2	3	1	2	3	4	2	2	3	4	2	2	3	4	3	1	2	2	
23	1	2	3	1	2	3	4	2	2	3	4	2	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	5	3	5	4	
24	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	4	4	2	3	3	3	1	3	3	2	3	2	1	2	4	4	3	3	3	3	
25	1	2	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	3	5	2	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	5	3	4	3	
26	1	2	1	2	2	3	2	1	1	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	1	1	2	3	4	3	3	2	2	3	
27	1	3	2	2	3	2	2	1	3	2	3	3	4	4	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	3	4	4	2	2	2	
28	1	1	1	2	1	3	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	1	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	3	
29	2	1	3	2	3	2	3	2	3	3	2	4	3	5	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	5	4	3	5	3	3	2	
30	1	3	1	2	2	3	3	1	2	3	2	4	3	4	2	1	4	3	1	4	3	2	1	3	1	2	3	2	4	3	4	1	4
31	1	2	3	3	2	1	3	2	2	3	1	3	3	5	3	2	2	2	1	1	1	3	2	2	3	1	3	3	5	2	2	1	
32	1	4	2	3	4	3	3	1	3	3	1	3	2	3	2	2	3	4	1	3	3	4	1	3	3	1	3	2	3	3	4	4	
33	1	3	2	3	2	2	4	1	4	4	1	3	1	3	2	1	1	4	3	1	2	4	1	4	4	1	3	1	3	1	4	3	
34	1	2	3	2	2	3	3	1	3	3	1	3	2	4	2	3	3	1	3	1	3	3	1	3	3	1	3	2	4	3	1	3	
35	2	1	4	4	5	4	3	1	3	3	2	4	1	4	1	3	3	1	2	2	3	3	1	3	3	2	4	1	4	3	1	2	
36	1	3	1	4	1	2	3	3	4	2	2	3	2	4	4	2	3	2	2	2	3	3	3	4	2	2	3	2	4	3	2	2	
37	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	3	1	4	2	1	3	2	2	2	1	2	3	3	2	4	2	1	1	
38	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	2	3	1	2	3	3	3	3	2	
39	1	2	3	3	4	2	2	2	2	3	2	2	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	
40	1	3	3	2	3	4	2	3	1	2	3	2	2	4	5	2	3	3	5	3	2	2	3	1	2	3	2	3	4	5	3	5	3
41	1	1	2	3	3	1	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	
42	2	3	1	3	2	2	2	2	3	1	1	4	3	4	2	2	3	3	4	1	2	2	2	3	1	1	4	3	4	3	3	4	
43	1	2	2	3	2	2	2	3	1	3	4	3	3	2	1	3	4	3	3	2	2	3	3	1	3	4	3	3	3	4	3	4	
44	1	3	3	3	1	2	3	2	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	
45	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	1	3	2	5	3	3	2	3	1	3	3	2	3	2	1	3	2	5	2	2	2	3	
46	1	4	2	3	3	3	2	1	3	2	4	5	2	5	2	2	2	1	3	4	3	2	1	3	2	4	5	2	5	2	1	3	
47	1	4	2	3	2	4	2	1	1	2	1	3	1	4	3	3	3	3	3	1	4	2	1	1	2	1	3	1	4	3	3	3	
48	1	3	1	3	2	3	2	1	1	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	2	3	2	2	1	1	3	2	3	2	3	4	3	
49	1	2	2	3	2	4	3	3	1	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	4	3	3	1	3	2	3	2	4	3	2	3	
50	2	3	3	3	1	2	3	2	1	2	2	3	2	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	4	4	3	3	
51	1	3	3	3	4	5	4	3	1	4	2	1	3	3	2	2	4	3	2	2	3	4	3	1	4	2	1	3	3	4	3	2	
52	1	2	2	2	3	3	2	2	1	4	3	1	3	3	5	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	4	3	1	3	3	3	2	
53	1	2	2	3	4	3	2	4	2	3	3	2	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4	2	4	2	4	2	4	
54	2	1	3	2	3	2	3	4	4	4	3	4	3	5	3	2	3	2	4	3	2	3	4	4	2	3	2	3	5	3	2	4	
55	2	3	4	2	3	2	3	2	1	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	1	4	2	3	3	2	3	3	3	
56	1	2	3	1	2	2	3	2	2	3	1	3	1	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	3	1	3	1	3	3	3	3	
57	1	3	1	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	1	3	3	3	
58	1	3	4	5	3	4	4	3	4	3	3	4	4	5																			

Base de datos en SPSS V29

BDatos_2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 46 de 46 var

	GÉNERO	EDAD	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	1	2	2	1	3	2	2	3	1	3	1	3	3	3	2	4	4
2	1	3	3	3	3	2	3	3	1	3	1	3	2	3	2	3	4
3	2	2	1	3	3	2	2	3	1	3	1	4	2	4	2	4	3
4	1	1	3	2	3	3	2	2	2	3	2	4	2	5	3	2	3
5	2	3	3	4	4	5	4	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3
6	1	3	3	1	4	3	3	2	1	3	2	3	2	5	3	3	3
7	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	1	3	3	4	2	2	3
8	1	2	2	3	2	3	2	3	1	4	2	3	2	3	2	3	2
9	1	4	2	3	2	2	3	3	2	4	2	2	4	2	2	3	3
10	2	3	1	3	3	3	2	3	1	4	1	3	4	4	1	3	3
11	1	2	3	2	1	3	4	1	1	2	1	2	2	3	1	3	3
12	1	2	1	2	3	3	3	1	1	2	1	3	2	3	3	3	3
13	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	5	2	4	3
14	1	1	2	3	2	3	3	3	2	1	2	2	2	3	1	4	2
15	2	3	3	3	3	2	2	3	3	1	3	3	1	4	1	3	2
16	1	3	4	3	3	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	2	3
17	2	3	1	3	1	5	4	1	2	1	3	1	2	3	2	2	3
18	1	1	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	1	4	1	2	5
19	1	4	2	2	2	3	3	3	1	1	1	2	3	1	3	2	4
20	1	1	3	2	3	3	3	3	1	1	3	3	3	4	4	3	4
21	1	2	4	2	3	4	2	2	1	2	4	2	3	5	4	2	4
22	1	3	1	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	4	2	2	3
23	1	2	3	1	2	3	4	2	2	3	4	2	3	4	2	4	3
24	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	1	2	4	4	2	3	3
25	1	2	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2	3	5	2	3	3
26	1	2	1	2	2	3	2	1	1	2	3	3	4	3	2	3	3
27	1	3	2	2	3	2	2	1	3	2	3	3	4	4	2	3	2

Vista de datos Vista de variables

ANEXO 2

Vista de variables de la base de datos en el SPSS

BDatos_2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	GÉNERO	Numérico	8	0		{1, Masculin...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	EDAD	Numérico	8	0		{1, 18-30}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	P1	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P2	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P3	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P4	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P5	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P6	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P7	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P8	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P9	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P10	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P11	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P12	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P13	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P14	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P15	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P16	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P17	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P18	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P19	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P20	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P21	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P22	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P23	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	P24	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	P25	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28	P26	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
29	P27	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

ANEXO 3

Fiabilidad del instrumento en SPSS V29

*Resultado_2.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,858	18

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
46,33	74,667	8,641	18

RELIABILITY
 /VARIABLES=P19 P20 P21 P22 P23 P24 P25 P26 P27 P28 P29 P30
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA
 /STATISTICS=SCALE.

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

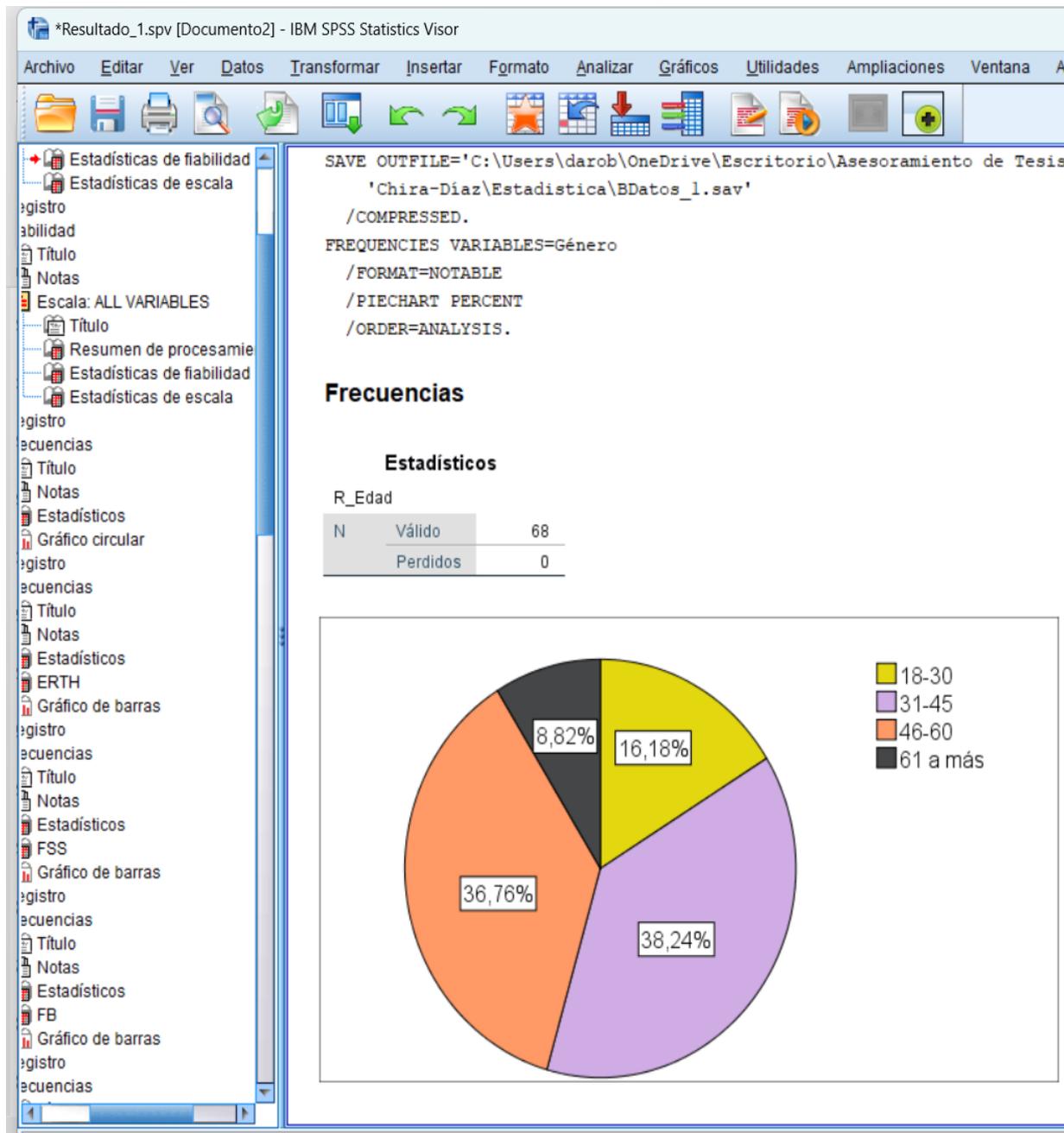
Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	15	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

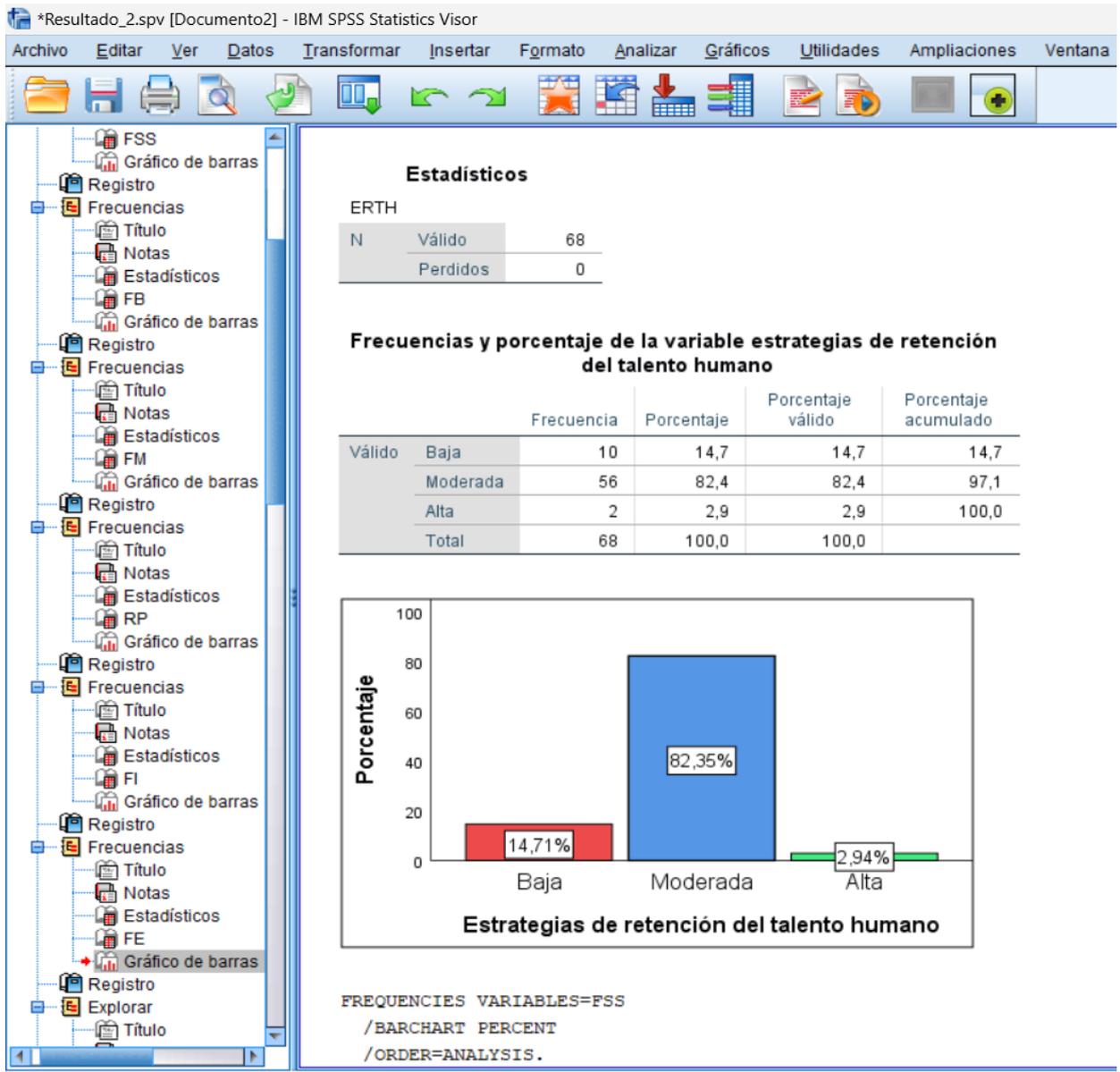
ANEXO 4

Resultados sociodemográficos en el SPSS V29



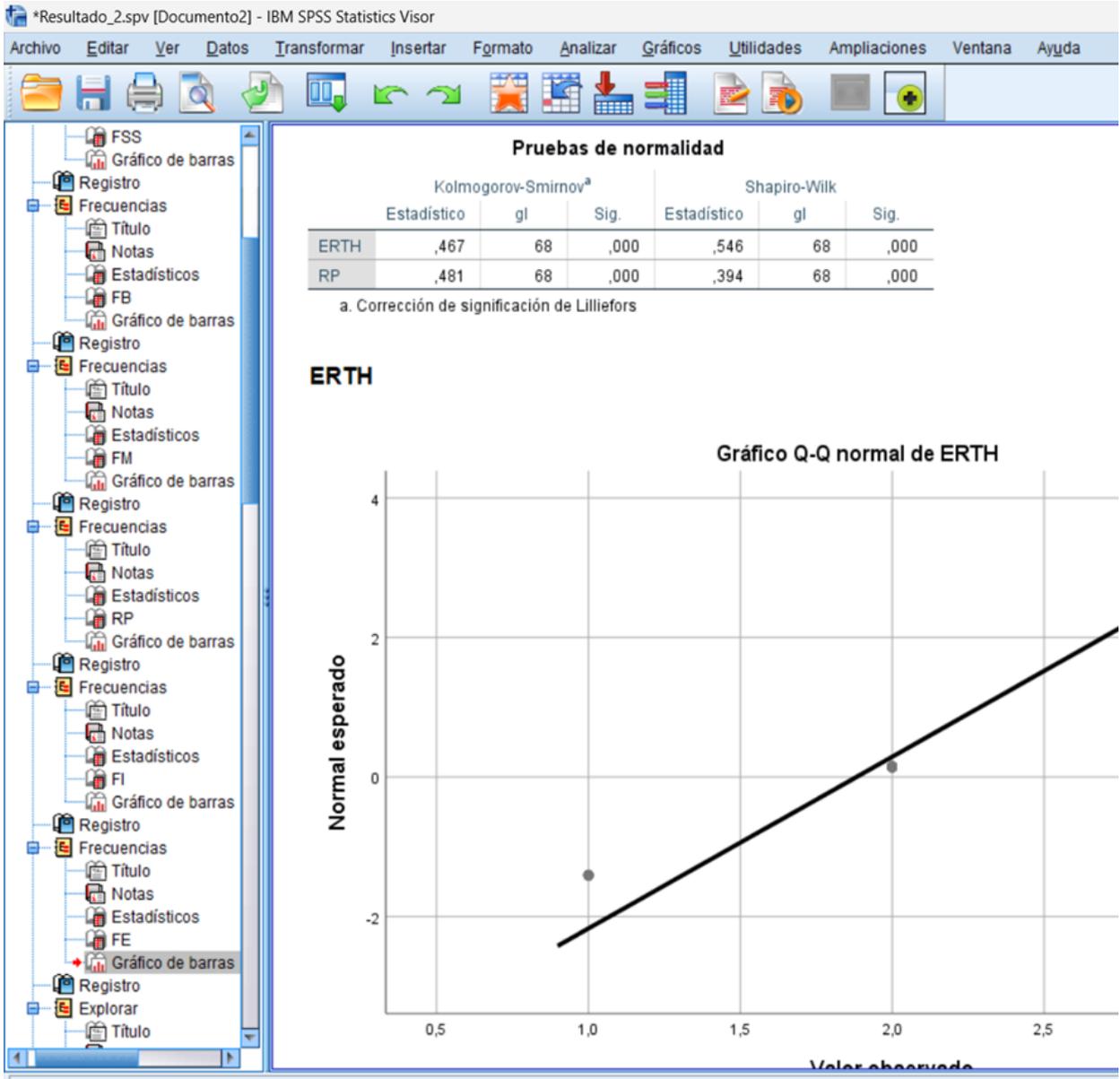
ANEXO 5

Resultados descriptivos de distribución de frecuencias en SPSS V29



ANEXO 6

Prueba de normalidad en el SPSS V29



ANEXO 7

Resultados de la prueba estadística de Rho Spearman en SPSS V29

*Resultado_2.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Correlación entre la variable estrategias de rotación del talento humano y rotación de personal

			ERTH	RP
Rho de Spearman	Estrategias de rotación del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,479**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	Rotación de personal	Coefficiente de correlación	,479**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

NONPAR CORR
/VARIABLES=FSS RP
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlación entre la dimensión factores de seguridad y salubridad y la variable rotación de personal

			FSS	RP
Rho de Spearman	Factores de seguridad y salubridad	Coefficiente de correlación	1,000	,047
		Sig. (bilateral)	.	,701
		N	68	68
	Rotación de personal	Coefficiente de correlación	,047	1,000
		Sig. (bilateral)	,701	.
		N	68	68

ANEXO 8

Cuestionario acerca de las estrategias de retención del talento humano a los trabajadores de la empresa Motorshow de Lima, 2022.

Datos laborales:

Edad: _____ años Sexo: M () F ()

Grupo ocupacional: Administrativo () Operario ()

En este cuestionario hay una serie de preguntas que se le solicita responder con seriedad y de acuerdo con sus propias experiencias. Le recordamos que esta información es completamente anónima. A continuación, deberá responder marcando con una (X) en la alternativa que usted considere estar:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

ITEMS		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	Dimensión Factores de seguridad y salubridad	1	2	3	4	5
1	¿Se le informa de los riesgos específicos que afectarían su puesto de trabajo y de las medidas de protección y prevención que se aplicarían?	1	2	3	4	5
2	¿Se realiza el mantenimiento periódico de sus herramientas tecnológicas en su centro de labores?	1	2	3	4	5
3	¿Considera que la empresa le brinda todas las medidas de seguridad (iluminación, Señalización, extintores, etc.) para el cumplimiento de sus actividades?	1	2	3	4	5
4	¿Las condiciones ambientales de su área de trabajo (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación) facilitan su actividad diaria?	1	2	3	4	5
5	¿Considera que su espacio de trabajo tiene las condiciones de temperatura adecuadas para el desarrollo óptimo de sus labores?	1	2	3	4	5
	Dimensión Factores de beneficio					
6	¿Las vacaciones son un beneficio contemplado en su contrato de trabajo?	1	2	3	4	5

7	¿Considera que la remuneración que percibe se haya acorde con sus expectativas y necesidades?	1	2	3	4	5
8	¿Se le otorga el derecho a vacaciones durante el periodo laborado en la empresa?	1	2	3	4	5
9	¿Considera que las prestaciones que le brinda la empresa (utilidades, viáticos, movilidad, vales de despensa, etc.) son adecuadas a sus necesidades?	1	2	3	4	5
10	¿Recibe algún tipo de recompensa económica o extraeconómica (Bonos, incentivos, comisiones, entre otros)?	1	2	3	4	5
11	¿Considera que las bonificaciones y/o comisiones que recibe en la empresa van acorde con la labor que realiza?	1	2	3	4	5
12	¿Ha participado en actividades recreativas de sano entretenimiento en la empresa?	1	2	3	4	5
13	¿Cuenta usted con asistencia médica en la empresa donde labora?	1	2	3	4	5
	Dimensión Factores de motivación					
14	¿Se realizan actividades de integración en la empresa donde labora para una mejora en la comunicación entre los colaboradores?	1	2	3	4	5
15	¿El nivel de comunicación entre los colaboradores es fluido y cordial, llegando a mejorar en su desempeño?	1	2	3	4	5
16	¿Considera que su jefe reconoce o valora adecuadamente las tareas que realiza y las mejoras que propone en su trabajo?	1	2	3	4	5
17	¿Considera que los beneficios de sus reconocimientos son proporcionales a sus logros alcanzados?	1	2	3	4	5
18	¿Considera que la organización está comprometida con su desarrollo profesional?	1	2	3	4	5

ANEXO 9

Cuestionario acerca de la Rotación de personal a los trabajadores de la empresa Motorshow de Lima, 2022.

A continuación, deberá responder marcando con una (X) en la alternativa que usted considere estar:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

ITEMS		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión Rotación Interna		1	2	3	4	5
1	¿Se siente satisfecho con las oportunidades de crecimiento profesional que le brinda la empresa donde labora?	1	2	3	4	5
2	¿Alcanzó algún ascenso durante todo este tiempo laborado en la empresa?	1	2	3	4	5
3	¿Se encuentra satisfecho con la remuneración percibida actualmente?	1	2	3	4	5
4	¿Se encuentra conforme con los bonos e incentivos recibidos por su productividad?	1	2	3	4	5
5	¿Considera que los incentivos y bonos percibidos son suficientes para motivarlo y mejorar su productividad?	1	2	3	4	5
6	¿Considera que existe una relación cordial con su jefe directo?	1	2	3	4	5
7	¿Siente que trabaja fácilmente en equipo con sus compañeros de trabajo?	1	2	3	4	5
8	¿Ha recibido la capacitación necesaria para realizar sus funciones de manera efectiva?	1	2	3	4	5
9	¿Considera que las capacitaciones brindadas por la empresa ayudaron a incrementar su productividad?	1	2	3	4	5
Dimensión Rotación Externa						
10	¿Actualmente siente que tiene un puesto de trabajo estable en la organización?	1	2	3	4	5
11	¿De acuerdo a su puesto de trabajo, considera que su salario percibido se encuentra acorde al mercado laboral?	1	2	3	4	5
12	¿Sueles aportar información relevante y acorde con las demandas de tu puesto de trabajo?	1	2	3	4	5

ANEXO 10

Ficha 1 de validación de instrumento por expertos

FICHA DE JUICIO DE EXPERTOS

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Experto	Institución donde labora	Tipo de Instrumento
COSME SILVA, OMAR	UPN	CUESTIONARIO
Marque con una X en: Grado Magíster (X) Grado Doctor ()		
Título de la Tesis: "ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA MOTORSHOW DE LIMA, 2022"		
Autor(es) del Instrumento: CARLA CORONA LA CHIRA NEGRÓN - WENDY KATHERINE DIAZ MENDOZA		

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Coloque el porcentaje, según intervalo

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-30			Regular 31-70				Muy bueno 71-100			
		10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	
1.- CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado									X		
2.- OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables										X	
3.- ACTUALIDAD	Está acorde a los aportes recientes en la disciplina de estudio										X	
4.- ORGANIZACIÓN	Hay una organización lógica										X	
5.- SUFICIENCIA	Comprende las dimensiones de la investigación en cantidad y calidad										X	
6.- INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar la variable seleccionada									X		
7.- CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos										X	
8.- COHERENCIA	Hay relación entre indicadores, dimensiones e índices										X	
9.- METODOLOGÍA	El instrumento se relaciona con el método planteado en el proyecto									X		
10.- APLICABILIDAD	El instrumento es de fácil aplicación										X	
PROMEDIO										87		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:	Procede su aplicación	<input checked="" type="checkbox"/>
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones adjuntas	<input type="checkbox"/>
	No procede su aplicación	<input type="checkbox"/>

LOS OLIVOS, 14 DE JUNIO 2023	25717320		989144316
Lugar y Fecha	DNI	Firma	N° Celular

Observaciones:

.....

ANEXO 11

Ficha 2 de validación de instrumento por expertos

FICHA DE JUICIO DE EXPERTOS

I.- DATOS GENERALES

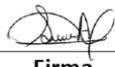
Apellidos y Nombres del Experto	Institución donde labora	Tipo de Instrumento
SUSAN SILVERA ARCOS	UPN	Cuestionario
Marque con una X en: Grado Magíster (X) Grado Doctor ()		
Título de la Tesis: Estrategias de retención del talento humano y rotación de personal en la empresa Motorshow de Lima, 2022		
Autor(es) del Instrumento: Carla Corona La Chira Negrón y Wendy Katherine Diaz Mendoza		

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Coloque el porcentaje, según intervalo

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-30			Regular 31-70				Muy bueno 71-100			
		10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	
1.- CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado											X
2.- OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables											X
3.- ACTUALIDAD	Está acorde a los aportes recientes en la disciplina de estudio											X
4.- ORGANIZACIÓN	Hay una organización lógica											X
5.- SUFICIENCIA	Comprende las dimensiones de la investigación en cantidad y calidad											X
6.- INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar la variable seleccionada											X
7.- CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos											X
8.- COHERENCIA	Hay relación entre indicadores, dimensiones e índices											X
9.- METODOLOGÍA	El instrumento se relaciona con el método planteado en el proyecto											X
10.- APLICABILIDAD	El instrumento es de fácil aplicación											X
PROMEDIO											100%	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:	Procede su aplicación	<input checked="" type="checkbox"/>
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones adjuntas	<input type="checkbox"/>
	No procede su aplicación	<input type="checkbox"/>

Lima, 17 de agosto 2023	70066528		969103287
Lugar y Fecha	DNI	Firma	N° Celular

Observaciones:

.....

ANEXO 12

Ficha 3 de validación de instrumento por expertos

FICHA DE JUICIO DE EXPERTOS

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del Experto	Institución donde labora	Tipo de Instrumento
CALDERÓN PIZANGO, MILTON RICARDO	UPN	CUESTIONARIO
Marque con una X en: Grado Magíster (X) Grado Doctor ()		
Título de la Tesis: ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO Y ROTACIÓN DE PERSONAL EN LA EMPRESA MOTORSHOW DE LIMA, 2022		
Autor(es) del Instrumento: CARLA CORONA LA CHIRA NEGRÓN - WENDY KATHERINE DIAZ MENDOZA		

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Coloque el porcentaje, según intervalo

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-30			Regular 31-70				Muy bueno 71-100			
		10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	
1.- CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado									X		
2.- OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables									X		
3.- ACTUALIDAD	Está acorde a los aportes recientes en la disciplina de estudio									X		
4.- ORGANIZACIÓN	Hay una organización lógica										X	
5.- SUFICIENCIA	Comprende las dimensiones de la investigación en cantidad y calidad									X		
6.- INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar la variable seleccionada									X		
7.- CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos										X	
8.- COHERENCIA	Hay relación entre indicadores, dimensiones e índices										X	
9.- METODOLOGÍA	El instrumento se relaciona con el método planteado en el proyecto										X	
10.- APLICABILIDAD	El instrumento es de fácil aplicación										X	
PROMEDIO											85%	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:	Procede su aplicación	<input checked="" type="checkbox"/>
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones adjuntas	<input type="checkbox"/>
	No procede su aplicación	<input type="checkbox"/>

Los Olivos, 20 de junio del 2023	10684852		959170077
Lugar y Fecha	DNI	Firma	N° Celular

Observaciones:

.....

ANEXO 13

Evidencia del cuestionario realizado en Google Forms.



“Estrategias de retención del talento humano y rotación de personal en la empresa Motorshow de Lima, 2022”

*El presente cuestionario tiene como objetivo determinar si existe relación entre Estrategias de retención y rotación de personal en la empresa Motorshow.
*Se le solicita responder con sinceridad. La información obtenida será utilizada para fines exclusivamente académicos. Le recordamos que esta información es anónima.

[Acceder a Google](#) para guardar el progreso. [Más información](#)

* Indica que la pregunta es obligatoria

Indique su edad *

- 18 - 25
- 26 - 33
- 34 - 41
- 42 - 49
- 49 a más

Indique su género *

- Femenino
- Masculino

ANEXO 14

Fotografías propias de las áreas de la Sede San Miguel.

