

UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS



**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE
EMPRESAS**

TESIS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA ROTACIÓN DE
LOS TRABAJADORES EN EL AREA DE VENTAS DE LA
EMPRESA BRUMODA S.A.C., 2021**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR:

LOPEZ DELGADO YOMIRA ELIZABETH

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-9843-600X

ASESOR:

Mg. ENCISO HUAMÁN MIRIAN JULIA

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-5156-8478

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO
DESARROLLO INSTITUCIONAL**

LIMA, PERÚ

MARZO, 2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación a Dios por darme salud y fuerzas para seguir adelante, asimismo, a mi papá y a mi mamita, a mi madre que desde el cielo guía mi camino, por motivarme y apoyarme emocionalmente para conseguir mis objetivos, a mi novio quien fue mi apoyo durante este proceso, y a mi asesora de tesis por motivarme y brindarme todos sus conocimientos.

Agradecimientos

Mi agradecimiento en primer lugar para Dios por darme la vida, salud y estabilidad económica para poder ser un apoyo para mi familia.

A la Universidad Peruana de las Américas por brindarme durante 5 años, conocimientos que aportan a mi carrera, así como personalmente, y a cada uno de los docentes por cada apoyo y consejos brindado.

A mis padres por confiar en mí y apoyarme incondicionalmente durante los 5 años de mi vida universitaria.

A las grandes amistades de la universidad y del trabajo que siempre estuvieron para apoyarme en conocimientos.

Resumen

El presente estudio tuvo el propósito de identificar de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la rotación de los trabajadores en el área de ventas de la empresa BRUMODA SAC, 2021.

Se aplicó un enfoque cuantitativo, de tipo básica, de nivel correlacional, donde se encuestó 27 trabajadores del área de ventas de la empresa BRUMODA SAC, siendo la población objetivo.

Asimismo, para recoger los datos se utilizó dos cuestionarios con escala de Likert; estos cuestionarios pasaron por una evaluación y validez de juicio de expertos, y fueron aprobados por los mismos. Y, también se halló la confiabilidad de ambos cuestionarios con el estadístico del Alfa de Cronbach; cuyos coeficientes fueron 0,802 y 0,815 para la variable Gestión del talento humano y Rotación de los trabajadores respectivamente, resaltando que son confiables dichos instrumentos.

Y, por último, se concluyó, que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la rotación de los trabajadores en el área de ventas de la empresa BRUMODA S.A.C., 2021. Se resalta que el coeficiente de correlación de Pearson fue 0,667; esto quiere decir que existe una correlación moderada y directa de la variable gestión del talento humano y la variable rotación de los trabajadores.

Palabras clave: Gestión del talento humano, rotación de los trabajadores, Gestión de recursos humanos.

Abstract

The purpose of this study was to identify how human talent management is related to employee turnover in the sales area of the company BRUMODA SAC, 2021.

Applied a quantitative approach, basic type, correlative level, where 27 workers were surveyed in the sales area of the company BRUMODA SAC, being the target population.

In addition, two Likert-scale questionnaires were used to collect the data; these questionnaires were evaluated and approved by experts. And, the reliability of both questionnaires was also found with the statistic of Cronbach's Alfa; whose coefficients were 0.802 and 0.815 for the variable Human Talent Management and Worker Rotation respectively, highlighting that these instruments are reliable.

Finally, it was concluded that the management of human talent is significantly related to the turnover of workers in the sales area of the company BRUMODA S.A.C., 2021. It is highlighted that the correlation coefficient of Pearson was 0.667; this means that there is a moderate and direct correlation of the variable management of human talent and the variable rotation of workers

Keywords: Human talent management, employee rotation, Human resources management.

Tabla de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimientos.....	iii
Resumen	iv
Abstract	v
Tabla de Contenidos.....	vi
Lista de Tablas	viii
Lista de Figuras	xi
Introducción	viii
CAPÍTULO I: Problema de la Investigación	2
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	2
1.2. Planteamiento del problema	4
1.2.1. Problema general.....	4
1.2.2. Problemas específicos	5
1.3. Objetivo de la investigación	5
1.3.1. Objetivo general	5
1.3.2. Objetivos específicos.....	5
1.4. Justificación e importancia	6
1.5. Limitaciones	7
CAPITULO II: Marco Teórico	8
2.1. Antecedentes.....	8
2.1.1. Internacionales	8
2.1.2. Nacionales.....	11
2.2. Bases teóricas	15

2.3 Definición de Términos Básicos	29
Capítulo III: Metodología de Investigación	31
3.1. Enfoque de la Investigación	31
3.2. Variables	31
3.2.1. Operacionalización de las variables	32
3.3. Hipótesis	34
3.3.1. Hipótesis general.....	34
3.3.2. Hipótesis específicas	34
3.4. Tipo de investigación.....	34
3.6. Población y Muestra	35
3.6.2. Muestra	36
3.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	36
Capítulo IV: Resultados.....	41
4.1. Análisis de resultados	41
4.2. Discusión	69
Conclusiones	71
Recomendaciones.....	74
Referencia.....	75
Apéndice.....	92

Lista de Tablas

Tabla 1: <i>Fases administrativas de la gestión del conocimiento del talento humano</i>	20
Tabla 2: <i>Operacionalización de la variable 1: Gestión del talento humano</i>	32
Tabla 3: <i>Operacionalización de la variable 2: Rotación de los trabajadores</i>	33
Tabla 4: <i>Descripción de la Población de trabajadores del área de venta de la empresa BRUMOSA SAC.</i>	35
Tabla 5: <i>Ficha técnica del cuestionario para la variable Gestión del talento humano</i>	37
Tabla 6: <i>Ficha técnica del cuestionario para la variable Rotación de los trabajadores</i>	37
Tabla 7: <i>Resumen del veredicto de los expertos</i>	38
Tabla 8: <i>Interpretación de los coeficientes de alfa de Cronbach</i>	39
Tabla 9: <i>Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable Gestión del talento humano</i>	40
Tabla 10: <i>Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable Rotación de los trabajadores</i>	40
Tabla 11: <i>Frecuencias para la pregunta 01 - variable Gestión del talento humano</i>	41
Tabla 12: <i>Frecuencias para la pregunta 02 - variable Gestión del talento</i>	42
Tabla 13: <i>Frecuencias para la pregunta 03 - variable Gestión del talento</i>	43
Tabla 14: <i>Frecuencias para la pregunta 04 - variable Gestión del talento</i>	44
Tabla 15: <i>Frecuencias para la pregunta 05 - variable Gestión del talento</i>	45
Tabla 16: <i>Frecuencias para la pregunta 06 - variable Gestión del talento</i>	46
Tabla 17: <i>Frecuencias para la pregunta 07 - variable Gestión del talento</i>	47
Tabla 18: <i>Frecuencias para la pregunta 08 - variable Gestión del talento</i>	48
Tabla 19: <i>Frecuencias para la pregunta 09 - variable Gestión del talento</i>	49

Tabla 20: <i>Frecuencias para la pregunta 01 – variable Rotación de los trabajadores.....</i>	50
Tabla 21: <i>Frecuencias para la pregunta 02 – variable Rotación de los trabajadores.....</i>	51
Tabla 22: <i>Frecuencias para la pregunta 03 – variable Rotación de los trabajadores.....</i>	52
Tabla 23: <i>Frecuencias para la pregunta 04 – variable Rotación de los trabajadores.....</i>	53
Tabla 24: <i>Frecuencias para la pregunta 05 – variable Rotación de los trabajadores.....</i>	54
Tabla 25: <i>Frecuencias para la pregunta 06 – variable Rotación de los trabajadores.....</i>	55
Tabla 26: <i>Frecuencias para la pregunta 07 – variable Rotación de los trabajadores.....</i>	56
Tabla 27: <i>Frecuencias para la pregunta 08 – variable Rotación de los trabajadores.....</i>	57
Tabla 28: <i>Frecuencias para la pregunta 09 – variable Rotación de los trabajadores.....</i>	58
Tabla 29: <i>Frecuencias para la pregunta 10 – variable Rotación de los trabajadores.....</i>	59
Tabla 30: <i>Frecuencias para la pregunta 11 – variable Rotación de los trabajadores.....</i>	60
Tabla 31: <i>Prueba de Normalidad para las variables Gestión del talento humano y Rotación de los trabajadores</i>	62
Tabla 32: <i>Prueba de Correlación de Pearson para las variables Gestión del talento humano y rotación de los trabajadores.....</i>	63
Tabla 33: <i>Prueba de Correlación de Pearson para gestión del talento humano y la dimensión reclutamiento y selección.....</i>	64
Tabla 34: <i>Prueba de Correlación de Pearson para gestión del talento humano y la dimensión capacitación.....</i>	65
Tabla 35: <i>Prueba de Correlación de Pearson para gestión del talento humano y la dimensión remuneración</i>	66
Tabla 36: <i>Prueba de Correlación de Pearson para gestión del talento humano y la dimensión remuneración</i>	67

Tabla 37: *Prueba de Correlación de Pearson para gestión del talento humano y la dimensión remuneración* 68

Lista de Figuras

<i>Figura 1:</i> Las tres etapas de la gestión del talento humano en su proceso de evolución.	17
<i>Figura 2:</i> Objetivos de la administración del talento humano	18
<i>Figura 3:</i> Funciones, actividades y objetivos de la gestión del talento humano	19
<i>Figura 4:</i> Los seis procesos de la administración de recursos humanos	21
<i>Figura 5:</i> Los tres componentes de la remuneración total	28
<i>Figura 6:</i> Grafico de barras pregunta 01 – variable Gestión del talento humano	42
<i>Figura 7:</i> Grafico de barras pregunta 02 – variable Gestión del talento humano.	43
<i>Figura 8:</i> Grafico de barras pregunta 03 – variable Gestión del talento humano	44
<i>Figura 9:</i> Grafico de barras pregunta 04 – variable Gestión del talento humano	45
<i>Figura 10:</i> Grafico de barras pregunta 05 – variable Gestión del talento humano	46
<i>Figura 11:</i> Grafico de barras pregunta 06 – variable Gestión del talento humano	47
<i>Figura 12:</i> Grafico de barras pregunta 07– variable Gestión del talento humano	48
<i>Figura 13:</i> Grafico de barras pregunta 08– variable Gestión del talento humano	49
<i>Figura 14:</i> Grafico de barras pregunta 09– variable Gestión del talento humano	50
<i>Figura 15:</i> Grafico de barras pregunta 01– variable Rotación de los trabajadores	51
<i>Figura 16:</i> Grafico de barras pregunta 02– variable Rotación de los trabajadores	52
<i>Figura 17:</i> Grafico de barras pregunta 03– variable Rotación de los trabajadores	53
<i>Figura 18:</i> Grafico de barras pregunta 04– variable Rotación de los trabajadores	54
<i>Figura 19:</i> Grafico de barras pregunta 05– variable Rotación de los trabajadores	55
<i>Figura 20:</i> Grafico de barras pregunta 06– variable Rotación de los trabajadores	56
<i>Figura 21:</i> Grafico de barras pregunta 07– variable Rotación de los trabajadores	57

<i>Figura 22:</i> Grafico de barras pregunta 08– variable Rotación de los trabajadores	58
<i>Figura 23:</i> Grafico de barras pregunta 09– variable Rotación de los trabajadores	59
<i>Figura 24:</i> Grafico de barras pregunta 10– variable Rotación de los trabajadores	60
<i>Figura 25:</i> Grafico de barras pregunta 11– variable Rotación de los trabajadores	61

Introducción

La presente investigación de título: Gestión del talento humano y la rotación de los trabajadores en el área de ventas de la empresa BRUMODA S.A.C., 2021, se desarrolló con el propósito de brindar aportes y soluciones a la empresa, ya que hoy en día no cabe duda el papel importante del área de Recursos Humanos de una empresa, en ese sentido, son ellos los encargados de brindar a los trabajadores estabilidad en la empresa.

El capítulo I; se detalla la descripción de la realidad problemática, el problema general, los problemas específicos, los objetivos de la investigación, la justificación y las limitaciones que se presentaron para la presente tesis.

El capítulo II; se detalla todos los antecedentes internacionales y nacionales de otros autores por otra parte se detalla las bases teóricas y la definición de términos básicos.

El capítulo III; se detalla la metodología de la investigación, la matriz de operacionalización de variables, las hipótesis, el tipo de investigación, el diseño, la población y la muestra que estuvo conformado por los trabajadores de área de ventas de la Empresa BRUMODA S.A.C., junto con el instrumento que ayudó a recoger los datos para la presente tesis.

El capítulo IV; se detalla el análisis de los resultados de la estadística descriptiva e inferencial, se explica la comprobación de las hipótesis planteadas. Por último, se detalla las discusiones, las conclusiones, las recomendaciones, las referencias y los apéndices.

Capítulo I: Problema de la Investigación

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

Para las empresas el capital en el cual invertirían sin duda alguna, son sus empleados o talento humano, porque a través de ellos llegan al cumplimiento de sus metas, asimismo, ellos dentro de las organizaciones desarrollan habilidades, competencias y reconocimientos, los cuales conllevan a un pleno desenvolvimiento.

En este siglo XXI existe una demanda de muchos postulantes a diferentes puestos de trabajo, con mucho talento y variedad de competencias; y la demanda es alta de personas altamente competitivas, sobre todo en empresas comerciales y empresariales.

A nivel internacional existe diversos problemas en las organizaciones con respecto a la gestión del talento humano y a la constante rotación de trabajadores en las organizaciones. Según Reynoso (2021) explica en el periódico El Economista de México, que, ante la situación de la pandemia, muchos trabajadores en sus centros de labores han sentido que la estabilidad laboral escasea. Y esto se debe a que los empleados se sienten aislados de parte de sus jefes o líderes. Por lo tanto, son los líderes de las organizaciones que deben cuidar el lado emocional y racional de los empleados con mensajes de esperanza y honestidad, en bien de la estabilidad laboral.

A raíz de la Pandemia del COVID-19 que afectó en el año 2020, muchas empresas afrontaron cambios radicales. Según Pérez (2021) explica en el periódico La República que, la intensificación de “fuga de talento” fue uno de los principales cambios que dejó la pandemia en muchas empresas peruanas, es por ello que se optó por el trabajo de manera remota y así proteger a los trabajadores frente la pandemia y buscar horarios con mayor flexibilidad y beneficios en beneficio de la estabilidad emocional y económica de los mismos.

Según el diario El Nuevo Siglo (2021) menciona que para las compañías hay dos ejes importantes el talento humano y dirección de proyectos, asimismo, rescata que el talento humano es el capital más valioso, agregó que para el éxito de las empresas “el tiempo que transcurre un trabajador sentado ha pasado de ser fundamental, porque muchos pueden pasar más de ocho horas en una computadora pero con un nivel bajo de productividad, mientras que otros lo podrían realizar en menos horas, es por ello que se considera hoy en día que las compañías promuevan la gestión efectiva del tiempo.

La empresa BRUMODA S.A.C es una empresa peruana con más de 20 años de trayectoria, ubicada en Calle los Telares N° 281 – Urb. Vulcano en el distrito de Ate, con número de RUC N° 20512134590, la cual está enfocada en la fabricación de prendas de vestir femenina, cuenta con (13) tiendas tanto en Lima como en provincias.

La problemática que presenta la empresa BRUMODA S.A.C es la siguiente: alta rotación del personal por motivos de estudios, por motivos de carga familiar de los trabajadores. Asimismo, la empresa no cuenta con procedimientos de selección y contratación y capacitación del personal. Ya que se observó que el departamento de Recursos humanos no ejecuta sus funciones eficientemente, y a su vez no está a cargo por profesionales especialistas, su objetivo está enfocado principalmente en obtener una buena rentabilidad, pero dejan de lado la importancia que tienen los trabajadores no son constantes en la capacitación del personal, las comisiones brindadas por cada venta son mínimas razón por las cuales genera que el personal decida optar por otro trabajo.

Las causas de la problemática de la empresa son:

- Falta de inversión de la gerencia en no invertir en contratar especialistas como psicólogos para realicen entrevistas con profesionalismo en la etapa de selección del personal.

- El área de recursos humanos no cuenta con estrategias claves para evitar la fuga de talento humano.
- El área de recursos humanos no involucra a los trabajadores, y no toma en cuenta las opiniones de ellos y de esta manera en brindar un aporte a la empresa.

Los efectos de la problemática de la empresa son:

- Los nuevos trabajadores no pasan por filtros de evaluación, por lo tanto, carecen de capacidad de venta.
- Los trabajadores al estar limitados a poder desarrollarse dentro de la empresa tanto profesional y económicamente, optan por buscar nuevos puestos de trabajo.
- Afecta de manera directa a los trabajadores, en sentirse desmotivados y con poca importancia, ocasionando disminución del desempeño laboral

Se pone énfasis, que la pérdida de capital, equipos, maquinarias tiene solución, pero, cuando existe la pérdida del talento humano, las vías de solución no son posibles de adoptar, ya que compensar la pérdida del capital humano requiere de esfuerzo y dinero. Contratar a la persona idónea, requiere de un proceso, el cual consta de reclutar, seleccionar, capacitar y lograr que el personal muestre todas sus habilidades y competencias, es por tal motivo que en la investigación el tema principal es la permanencia que tiene el talento humano en la empresa, asimismo estudiar los factores que afectan al personal a definir su permanencia.

1.2. Planteamiento del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la rotación de los trabajadores en el área de ventas de la empresa BRUMODA S.A.C., 2021?

1.2.2. Problemas específicos

¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con el reclutamiento y selección de los trabajadores en el área de ventas de la empresa BRUMODA S.A.C., 2021?

¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la capacitación de los trabajadores en el área de ventas de la empresa BRUMODA S.A.C., 2021?

¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la remuneración de los trabajadores en el área de ventas de la empresa BRUMODA S.A.C., 2021?

¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la evaluación de los trabajadores en el área de ventas de la empresa BRUMODA S.A.C., 2021?

1.3. Objetivo de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Identificar de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la rotación de los trabajadores en el área de ventas de la empresa BRUMODA S.A.C., 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con el reclutamiento y selección de los trabajadores en el área de ventas de la empresa BRUMODA S.A.C., 2021.

Identificar de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la capacitación de los trabajadores en el área de ventas de la empresa BRUMODA S.A.C., 2021.

Identificar de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la remuneración de los trabajadores en el área de ventas de la empresa BRUMODA S.A.C., 2021.

Identificar de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la evaluación de los trabajadores en el área de ventas de la empresa BRUMODA S.A.C., 2021.

1.4. Justificación e importancia

1.4.1. Justificación teórica

La presente investigación se justifica en el ámbito teórico, porque se utilizó bases teóricas en relación a las variables Gestión del talento y rotación de los trabajadores, y servirá para brindar a la empresa nuevas estrategias de reclutamiento de personal y lo importante que es contar con estrategias claves. Asimismo, las bases teóricas brindan un aporte conceptual, para que la alta gerencia brinde nuevas estrategias.

1.4.2. Justificación metodológica

La presente tesis se justifica en el ámbito metodológico, porque se utilizaron instrumentos como cuestionarios, el cual fueron validados por expertos y sirvió de apoyo para el presente estudio.

1.4.3 Justificación Practica

Esta investigación se realizó para identificar como la Empresa BRUMODA SAC, gestiona la permanencia del talento humano. Asimismo, busca incrementar el conocimiento en el área administrativa principalmente al talento humano y así poder aportar a los gerentes a tomar mejores decisiones para lograr una mejor gestión del talento humano.

1.4.4. Importancia

La presente investigación es importante para que otros investigadores también tomen como referencia este estudio, y para que la empresa BRUMODA S.A.C., crezca y logre ser líder en el mercado. Por consiguiente, los resultados de esta tesis servirán para toma de decisiones importantes de los gerentes en beneficio de la Empresa BRUMODA S.A.C., como identificar adecuadamente a sus posibles candidatos, mejorar los procesos de reclutamiento y reducir la

rotación de los trabajadores; estos factores son relevantes para toda empresa que deseen ser productivas y expandirse.

Asimismo, brindar un aporte a aquellos empresarios y dueños de negocios como pequeñas, medianas, micro o grandes empresas, con la finalidad que puedan comparar las funciones que están llevando a cabo en relación al talento humano y así puedan identificar algunas de las prácticas que mejorarían el desempeño de la empresa.

1.5. Limitaciones

Una de las limitaciones que se presentó en el presente estudio fue dificultades para encuestar, ya que algunas encuestas fueron por correo y WhatsApp y se demoraban en responder.

Capítulo II: Marco Teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Zeballos (2019) realizó una tesis de título: “Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de industria de cerámicas MATTAZ Sociedad de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Sucre”, para la Universidad Andina Simón Bolívar de Bolivia. Su problemática fue que los trabajadores carecían de conocimientos y habilidades, debido a una mala selección del personal, asimismo, ellos manifestaban estar desmotivados por no tener comodidades en sus actividades laborales. El propósito fue proponer un modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa INCERMAZ S.R.L. en la ciudad de Sucre. La investigación fue de enfoque mixto, el tipo de investigación fue explicativo-descriptivo y básica, porque se analizó información documental, donde se aplicó la técnica de entrevistas y encuestas. La población estuvo conformada por 7 trabajadores administrativos y 30 trabajadores operarios. El investigador concluyó que la empresa INCERMAZ S.R.L. no cuenta con una unidad de gestión del talento humano, y no cuenta con una estructura organizacional ideal, por lo tanto, no favorecen en una toma de decisiones en favor de la empresa y particularmente de sus trabajadores.

Esta tesis recomienda que toda organización debe tener una estructura orgánica y funcional, con un departamento de Gestión del talento humano a cargo de profesionales, con el fin de lograr la misión, visión y objetivos. Y sobre todo dejar satisfechos a sus trabajadores para que desempeñen eficientemente sus funciones.

Merchán (2018) presentó una tesis de título: “Plan de Retención de Talentos en Gestión Global”, para la Universidad de Chile. Su problemática fue que existía un alto nivel de salida de

talentos que ha surgido en la empresa a falta de que se gestionen buenas estrategias de gestión de retención de personal. La finalidad de esta tesis proponer mejorar la retención de los trabajadores y asimismo poder incorporar estrategias de cultura organizacional. La investigación fue de enfoque descriptivo, el método que se realizó fue inductivo – deductivo que parte de lo general a particular, se aplicó el instrumento cuestionario. Se encuestó a 38 trabajadores, donde se aplicó un muestreo no probabilístico. Se concluyó que en todas las organizaciones es necesario generar una estrategia que está ligada directamente a la retención de los trabajadores porque de eso depende la estabilidad y competitividad de la organización, asimismo, mencionan que antes de poder iniciar con dichas estrategias es poder realizar un proyecto de cultura organizacional.

Cinque (2020) realizó una tesis de título: “Análisis de las causas del alto índice de rotación voluntaria de empresas: Caso Packaging Flexart S.A”, para la Universidad de San Andrés de Victoria, Argentina. Su problemática fue en la empresa Caso Packaging Flexart S.A se ha generado un alto nivel de rotación de personal, y asimismo afirman que el personal más talentoso suele ser el que decide renunciar, con la finalidad de identificar y analizar los motivos por los cuales existe una alta rotación de personal y entender el comportamiento, motivación y desmotivación de los trabajadores. La investigación fue exploratorio a través de la cual se recopiló información de diversos autores, y, asimismo, se realizaron encuestas. Se encuestó a 137 trabajadores dentro de los cuales estaban incluidos los que habían tomado la decisión de renunciar o abandonar el trabajo, tales encuestas fueron realizadas mediante Google Forms que estuvieron divididas en dos formatos uno para los actuales trabajadores y para los que dejaron de serlo. El investigador concluyó que la empresa Packaging Flexart S.A debe modificar ciertas políticas y normas con la única finalidad de poder brindar a los trabajadores una flexibilidad

laboral, asimismo, generar una comunicación efectiva y hacer sentir a los trabajadores la importancia que significan para la empresa.

Esta tesis recomienda que la empresa Packaging Flexart S.A., debe de enfocarse en realizar una estrategia de Gestión de talento humano que este enfocada en poder brindar las mejores condiciones a los trabajadores, asimismo invertir en estrategias, para poder retener a los grandes talentos.

Torres (2020) realizó una tesis de título: “Rotación de personal y su incidencia en el desempeño del talento humano en la ATM centro de Guayas – EP”, para la Universidad de Guayaquil de Ecuador. Su problemática fue la alta rotación de personal lo cual generaba un bajo desempeño laboral y afectaba los objetivos trazados por la empresa, donde su finalidad de esta tesis fue proponer un programa a través de los cuales se realicen estrategias claves para mejorar el desempeño laboral y disminuir la rotación del personal. Asimismo, se aplicó un enfoque cualitativo, de tipo descriptivo, porque se encargó de la recolección de datos, donde se aplicó la técnica de entrevistas. La población estuvo conformada por 7 funcionarios de la alta dirección. El investigador concluyó que la empresa ATM Centro Guayas EP., no cuenta con un programa a través del cual brinden incentivos a sus trabajadores, y así puedan sentirse motivados sus empleados, asimismo se concluyó que el método utilizado de realizar las entrevistas en esta tesis no fue la adecuada.

Esta tesis recomienda utilizar otro método entre ellos se tienen un mejor resultado con encuestas, que no vayan dirigidas a los jefes de los altos mandos, sino directamente al personal, puesto que ellos son los que deciden si permanecer en la empresa o no, porque encuentran en otras empresas la motivación que no se les dio en su anterior empleo, y a la empresa se le

recomienda invertir en una gestión de recursos humana adecuada porque beneficiara a la empresa y a los trabajadores.

Yáñez y Martínez (2017) realizó una tesis de título: “Mejora en la Gestión de Talento Humano: estudios de caso de dos empresas de servicios en la ciudad de Puebla”, para la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Su problemática fue que existían dos casos, para el primer caso existía un despacho contable que carecía de una moderna Gestión de Talento Humano y el segundo caso de un Restaurante Tradicional que no cuenta con un Sistema de Reclutamiento adecuado a través del cual puedan definir el perfil del personal idóneo que necesitan. La finalidad de esta tesis fue realizara un modelo actualizado de procesos de Gestión Integral del Talento Humano para poder realizar un reclutamiento de personal eficiente para ambas empresas. La investigación fue de enfoque cualitativo, de tipo descriptivo, se analizó información documental, donde se aplicó la técnica de entrevistas para ambos casos. La población estuvo conformada por 6 trabajadores. El investigador concluyó que para ambas PyMEs es importante realizar un buen plan de gestión integral de recursos humanos a través del cual se brinde al colaborador desde la entrevista hasta su proceso de adaptación en la empresa.

Esta tesis recomienda que ambas empresas cuenten con un servicio de tercerización con la finalidad que les permita modificar los perfiles de acuerdo a lo que las empresas necesitan, y puedan mostrar a su personal la importancia que son para la organización.

2.1.2. Nacionales

Quispe y Vera (2018) desarrollaron una tesis de título: Gestión del talento humano y rotación de personal en la empresa Marose Contratistas Generales S.A.C., para la Universidad Nacional del Centro del Perú. Donde su problemática fue que había una alta rotación del personal por una inadecuada gestión del área de Talento Humano y a su vez se presentaron

quejas y reclamos hechos de parte de los trabajadores. La finalidad de esta investigación fue explicar en qué medida la gestión del talento humano se relaciona con la rotación de personal en la empresa Marose Contratistas Generales S.A.C., para proponer estrategias operativas de disminución de la rotación. La investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo básica, con diseño no experimental, transaccional o transversal, donde se aplicó la técnica la encuesta, con el instrumento cuestionario con 46 preguntas. La muestra estuvo conformada por 113 trabajadores. Los tesisistas concluyeron que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la rotación de personal en la empresa Marose Contratistas Generales S.A.C.

Esta investigación es importante porque resalta que el área de Gestión del Talento Humano es vital para la incorporación, colocación, desarrollo del personal y a su vez las recompensas que se brindan al personal, favorece en la retención del personal y de esta forma alcanzar los objetivos de una empresa.

Ocola (2021) realizó una tesis de título: “Gestión del Talento Humano y su Influencia en la Productividad del Personal Administrativo de un Hospital de Puerto Maldonado, 2021”, para la Universidad César Vallejo. Donde la problemática fue que los trabajadores no realizaban sus labores de una manera segura, porque el hospital carece de política a través de las cuales los trabajadores puedan realizar su trabajo teniendo todas las medidas de bioseguridad y contando con horarios adecuados. Asimismo, se aplicó una investigación de enfoque descriptivo, correlacional de corte transversal, con el uso de la técnica de la encuesta, con 21 preguntas para la primera variable y 20 preguntas con la segunda variable, por otra parte, se encuestó a 136 trabajadores. El tesisista llegó a la conclusión que la gestión del talento humano y la variable productividad, tienen una correlación muy significativa.

El tesista recomienda que el hospital de Puerto Maldonado debe de contar con todas las herramientas necesarias, para que el colaborador trabaje con desempeño eficiente, como ofrecer buenas condiciones laborales, realizar capacitaciones y aprovechar el talento que tienen los empleados y, asimismo, ellos se sientan piezas fundamentales del crecimiento de la organización.

Bardales (2019) realizó una tesis de título: “Gestión de Recursos Humanos en el Rendimiento Laboral de los Trabajadores de la Empresa de Transportes de Personal JESSICA TOURS SAC. LIMA 2017”, para la Universidad Nacional de Federico Villareal. Donde la problemática fue que los trabajadores tenían bajo rendimiento laboral, como por ejemplo los choferes no ingresaban a la hora indicada y poder abastecer la movilidad y realizar su ruta a tiempo, y ocasionó que las unidades de transporte no se encuentren con anterioridad revisadas para su uso. La investigación aplicó un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transversal, de nivel correlacional, aplicando encuestas enfocadas en las dos variables la primera variable de gestión de recursos humanos consta de 12 preguntas y la segunda variable sobre el rendimiento laboral con 12 preguntas, donde se encuestó a 49 trabajadores. El tesista concluyó que existe una relación muy alta entre la variable de gestión de recursos humanos y rendimiento laboral.

Esta tesis recomienda que la empresa debe enfocarse en tres factores principales como el reclutamiento, selección y recompensas, lo cual genera que los trabajadores tengan un buen rendimiento laboral, asimismo, se concluyó la importancia que la empresa genere programas de capacitación y una constante evaluación al personal y así no descuidar el desempeño laboral de cada uno de ellos.

Trelles (2019) realizó una tesis de título: “Clima Laboral y su relación con la rotación de personal del área de operaciones en un Call Center del Distrito del Agustino, 2018”, para la Universidad San Martín de Porres. Donde la problemática fue el gran índice de rotación del personal en el área de operaciones a raíz de un mal clima laboral. La investigación aplicó un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, se realizó el empleo de la técnica de encuesta, con el uso de un instrumento cuestionario con 57 preguntas, donde se encuestó a 53 trabajadores del área de operaciones de call center. El tesista llegó a la conclusión de que si existe una significativa relación entre el clima laboral y la rotación entre los trabajadores del área de operaciones, asimismo se pudo comprobar que la remuneración de los trabajadores se encuentra altamente relacionado con la rotación de personal puesto que se incluye dentro de los factores del clima laboral.

Esta investigación es importante porque resalta que la gerencia de Recursos Humanos es necesaria para la organización, porque a través de ella se tiene contacto directo con el personal. Por lo tanto, la gerencia de recursos humanos debe brindar lo mejor para ellos, y es el encargado de generar una buena estructura organizacional, mantener motivado a su personal, no solo económicamente, sino brindar buenas políticas en beneficio al colaborador.

Ferrer (2020) en su tesis de título: “Relación entre Rotación de Personal y Rendimiento Laboral en los Auxiliares de almacén de APM TERMINALS, Lima 2020”, para la Universidad San Ignacio de Loyola. Donde se presentó una excesiva rotación de personal, lo cual originó el bajo rendimiento y errores de personal nuevo ya que desconocían el mecanismo de almacén. Asimismo, se aplicó un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, con un cuestionario de 24 preguntas conformada por 4 dimensiones y para la variable de rendimiento laboral se utilizó la teoría de Koopmans y por otra parte, se encuestó a 48 colaboradores. El tesista llegó a la

conclusión que la rotación del personal se relaciona de manera directa, así como significativa para el rendimiento laboral.

Esta investigación es importante porque resalta que el departamento de Gestión Humana es el encargado de velar por la permanencia de los trabajadores, de brindarles buenas condiciones de trabajo, para ellos puedan potenciar y asimismo satisfacer sus necesidades y así aportar a un alto rendimiento y ellos se sientan comprometidos con los objetivos de la organización.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión del talento humano

2.2.1.1. Definición del talento humano

Jericó (como se citó en Prieto, 2013) define al recurso humano: Como un trabajador el cual se siente comprometido con la empresa, asimismo se involucra con la empresa brindándole sus mayores conocimientos para el logro de los objetivos de la empresa.

Fernández (citado por Honorio, 2018) afirma: “El talento es inimitable, intangible y uno de los ejes de las ventajas competitivas de las empresas. Cambia su estatus de variable blanda a variable dura sobre los resultados”. (p.2)

Pacheco y Siancas (2015) afirman que para las empresas su principal capital es su personal, porque con el apoyo de sus conocimientos y capacidades se llega a cumplir con las metas propuestas por la empresa, asimismo talento humano donde su gestión es principalmente reclutar y desarrollar a sus trabajadores con única finalidad de generar grupos competentes.

2.2.1.2. Definición de Gestión de Talento Humano.

Vallejo (2016) la gestión del talento humano requiere: “reclutar, seleccionar, orientar, recompensar, desarrollar, auditar y dar seguimiento a las personas” (p.16).

Pacheco y Siancas (2015) afirma: que la gestión del desarrollo del talento humano no es un proceso sencillo y rápido, puesto que amerita que dentro del proceso no solo se enfoquen en aquellas fortalezas que pueda tener el trabajador, sino, también en aquellos puntos en los cuales sean una mejora para ellos y así poder tener un grado de desarrollo tanto profesional, como personal.

Ocala (2021) afirma: que las organizaciones toman como un eje principal la gestión del talento humano, porque a través de ella se utiliza estrategias claves para el reclutamiento del recurso humano, y así generar que los trabajadores consigan estar capacitados para poder aportar en el cumplimiento de los objetivos de la organización.

Liquidano (2012) considera: que la administración del talento humano no busca que las empresas resalten sus logros, sino enfocarse en el personal que será el encargado de administrar a los trabajadores, el que se encara de mostrar las mejores estrategias para mantener y retener al trabajador.

Asimismo, para Chiavenato (2009) afirma: que la gestión de talento humano ha sido muy cambiante, tal como se muestra en la (figura 1), en la figura se puede observar que en cada etapa sus características cambian.

Figura 1

Las tres etapas de la gestión del talento humano en su proceso de evolución.

Características	Relaciones industriales	Administración de recursos humanos	Gestión del talento humano
Formato del trabajo	Centralización total de las operaciones en el departamento de RH	Responsabilidad de línea y función de <i>staff</i>	Descentralización a manos de los gerentes y sus equipos
Nivel de actuación	Burocratizada y operativa. Rutina	Departamentalizada y táctica	Enfoque global y estratégico en el negocio
Mando de acción	Decisiones surgidas de la cúpula de la organización y acciones centralizadas en el departamento de RH	Decisiones surgidas de la cúpula del área y acciones centralizadas en el departamento de RH	Decisiones y acciones del gerente y de su equipo de trabajo
Tipo de actividad	Realización de servicios especializados. Centralización y aislamiento del área	Consultoría interna y prestación de servicios especializados	Consultoría interna. Descentralizar y compartir
Principales actividades	Contratación, despido, control de asistencia, legislación laboral, disciplina, relaciones sindicales, orden	Reclutamiento, selección, capacitación, administración de salarios, prestaciones, higiene y seguridad, relaciones sindicales	La forma en que los gerentes y sus equipos pueden seleccionar, capacitar, liderar, motivar, evaluar y recompensar a sus participantes
Misión del área	Vigilancia, coerción, coacción, sanciones. Confinamiento social de las personas	Atraer y mantener a los mejores trabajadores	Crear la mejor empresa y la mejor calidad de vida laboral

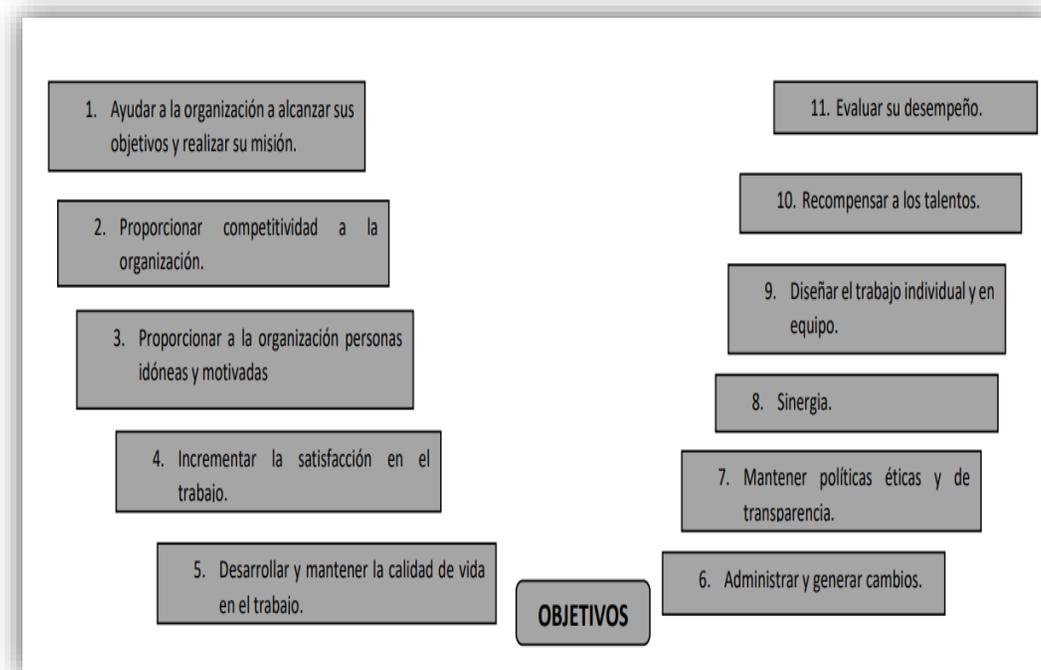
Fuente: Libro de Gestión del Talento Humano, (Chiavenato, 2009 p.44)

2.2.1.3 Objetivos de la Gestión del Talento Humano

Los objetivos deben ser claros, para que las organizaciones lleguen al cumplimiento de sus objetivos.

Figura 2

Objetivos de la administración del talento humano.



Fuente: Vallejo (2016).

Por otro lado, Simón L. et al. (2007) considera: que las funciones y actividades tienen que ir de la mano con los objetivos los cuales se dividen en tres categorías, explícitos, implícitos y a largo plazo tal como se muestra en la siguiente figura.

Figura 3

Funciones, actividades y objetivos de la gestión del talento humano.



Fuente: Simon. L. et al. (2007).

Ambos autores llegan a la misma conclusión que cada organización, dentro de la gestión de talento humano tienen que fijar objetivos, porque no solo se beneficiará la empresa sino, el trabajador.

2.2.1.4 Fase Administrativa a la Gestión del Conocimiento del Talento Humano.

Las fases de gestión en una empresa ya sean pequeñas, medianas o grandes según Liquidano (2012) considera: a las fases como etapas, las cuales han sido consideradas así porque reflejan hechos históricos, en un enfoque administrativo y empresarial.

Tabla 1

Fases administrativas de la gestión del conocimiento del talento humano.

Fases	Concepto
Fase Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • La fase se caracteriza por su orientación hacia la producción, con abundante mano de obra, donde la situación del “personal” no es relevante. • El personal es considerado un costo a minimizar. • La relación laboral está orientada al control y al estímulo de los rendimientos. • Sus ejes de apoyo son las remuneraciones de los empleados.
Fase de Gestión	<ul style="list-style-type: none"> • Se orienta la función de la gestión de recursos humanos, hacia la satisfacción de las necesidades sociales y psicológicas del personal. • Las funciones de esta fase se identifican en el reclutamiento, contratación, administración de salarios, motivación, comunicación, formación, relaciones laborales, análisis y evaluación de puestos.
Fase de Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> • En esta fase la “autorrealización” es un ente principal, porque el elemento motivador del individuo es desplegar en su trabajo. • La Autonomía y el autocontrol son ejes importantes en esta fase, que a la vez son limitados por la formalización, especialización y especificación de las actividades de la organización.
Fase de Gestión Estratégica	<ul style="list-style-type: none"> • En esta fase el personal es considerado como un recurso a optimizar y un factor determinante en la mejora de la posición competitiva de la empresa.

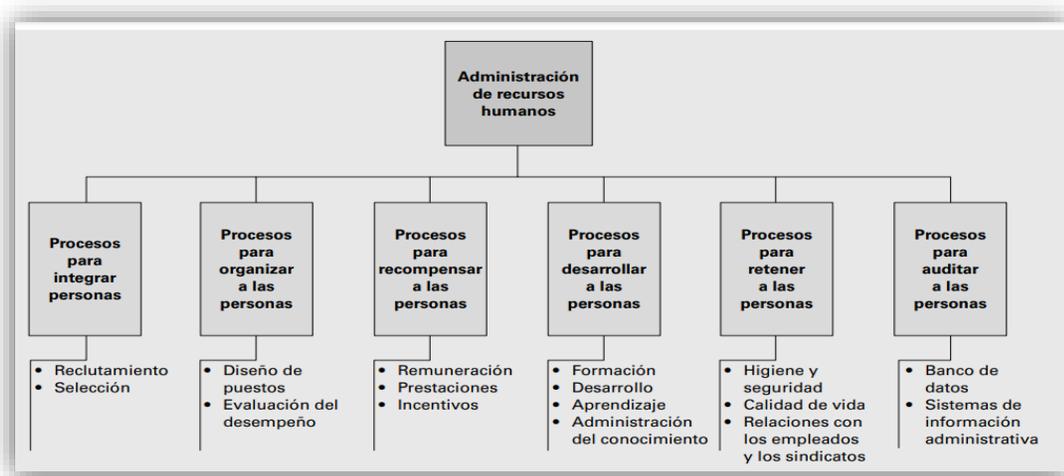
Fuente: *Chiavenato, 2011.*

2.2.1.5 Proceso de Gestión del Talento Humano

Chiavenato (2009) considera: que cada uno de los procesos involucrados dentro de la gestión del talento humano tienen relación entre ellos cada proceso puede favorecer o perjudicar, resalta también que el equilibrio en cada uno de los procesos es indispensable.

Figura 4

Los seis procesos de la administración de recursos humanos



Fuente: Chiavenato (2009 p.15)

2.2.1.6 Dimensiones de la gestión del talento humano

- **Desarrollo de los trabajadores**

Zeballos (2019) considera que son procesos, cuya finalidad es que los trabajadores se encuentren capacitados para que se desarrolle su crecimiento profesional y personal, asimismo, la organización busca que el trabajador tenga una buena calidad de desempeño laboral.

Los indicadores para la dimensión desarrollo de los trabajadores son:

- Autorrealización; según Maslow (como se citó en Palomino, 2017) considera a la autorrealización como una necesidad que tiene una persona para poder llegar a su más alto nivel, en pocas palabras ser quien desde pequeño soñó ser.

- Conocimientos; Según Matheus et al. (2015) considera que las organizaciones deben enfocarse en observar los conocimientos que cada trabajador tiene, conocimientos obtenidos a través de su trayectoria porque con ellos aportan al objetivo general de las empresas.
- Habilidades; según los autores Robbins y Coulter (como se citó en Matheus et al, 2015) define a las habilidades de cada trabajador como la capacidad de tiene cada uno de ellos para desarrollar satisfactoriamente su trabajo.

- **Estrategias Organizacionales**

Según David (2003, como se citó en Noguera et al., 2014) define que: “las estrategias organizacionales son mecanismos de reflexión que dirigen a la aproximación del concepto de administración estratégica y se encargan de formular, implementar y evaluar las decisiones de la organización concernientes a la inter funcionalidad que le permite alcanzar los objetivos” (p.155). Esto quiere decir que las estrategias organizacionales deben ser coherentes, y así poder determinar el plan a seguir, en el cual se debe realizar las acciones claves, y el propósito para llegar al cumplimiento de sus objetivos.

Los indicadores para la dimensión estrategias organizacionales son:

- Misión y visión, según Trenza (2020) define a la misión como el camino que recorrerá una empresa para llegar al cumplimiento de sus objetivos en el presente.
- Objetivos, según Trenza (2020) define a la visión proyecta a las organizaciones a proyectarse a un futuro, la cual debe ser realista, ambiciosa y soñadora.
- Políticas, según Martínez (2011) son consideradas como guías para la toma de buenas decisiones, asimismo se puedan establecer parámetros para saber que se debe hacer y qué no.

- ***Comportamientos Éticos***

Rodríguez y Bustamante (2008) definen que en las empresas la ética es fundamental, porque a través de la confianza y compromiso con sus trabajadores y el público al cual va dirigido su negocio se construye la imagen de la empresa.

Los indicadores para la dimensión comportamientos éticos son:

- Valores, según Morales (2022) los valores son considerados virtudes o cualidades que cada persona tiene, asimismo son aquellos que conllevan a la persona a realizar buenas acciones.
- Desempeño Gerencial, Stoner (1998, como se citó en Escobar y Mendoza, 2015) define que: “es la medida de la eficiencia y eficacia de un gerente; grado en que determina o alcanza los objetivos apropiados” (p.33). Esto quiere decir que mientras más empeño y motivación tengan los gerentes se llegara al cumplimiento de las metas de la empresa.
- Relaciones Externas, según Rodríguez (2004) la define como la responsabilidad que debe de tener cada gerencia con la sociedad, con sus clientes, competidores y proveedores, y a través de ellos no solo las empresas logren su objetivo sino brindando aporte a la sociedad haciendo un bien por ella.

2.2.2 Rotación de los trabajadores

2.2.2.1. Definición de rotación de los trabajadores

Según Vallejo (2016), explica que la rotación de trabajadores consiste en el flujo de entradas y salidas de trabajadores en una organización.

Gonzales (como se citó en Torres, 2020) define a la rotación de personal como un intercambio que se da entre la organización y el ambiente en el cual se encuentran los

trabajadores y a la vez es definido por la cantidad de trabajadores que se vinculan y desvinculan a las organizaciones.

Orozco (como se citó en Macario, 2018) explica que no siempre en las organizaciones los trabajadores se retiran por despidos, sino que pueden ser por jubilación o fallecimiento, asimismo resalta que los trabajadores toman esa decisión por desarrollo profesional, y que muchas de las organizaciones solo ven el beneficio para ellos y no logran ver la oportunidad que el o los trabajadores podrían llegar a tener.

2.2.2.2 Tipo de rotación de trabajadores

Vallejo (2016) considera de se pueden dos tipos para la rotación de trabajadores:

- a) **Separación por Iniciativa del trabajador:** Es la cual el trabajador decide retirarse por motivos personales o profesional, dentro de este tipo también puede estar implicado el clima laboral, o la percepción que se llevan de la organización.
- b) **Separación por Iniciativa de la Organización:** Esta iniciativa de las organizaciones se da por el rendimiento de cada trabajador, o también por motivos estratégicos o por sustituirlos por otros, también tienen en cuenta el costo que generara reclutar.

2.2.2.3. Causa de la rotación de trabajadores

Torres (2020) considera que la rotación del personal no debería ser considerado como una causa sino al contrario como un efecto, porque es una consecuencia temas internos o externos tales como:

Consecuencias externas:

- Coyuntura económica.
- Oferta y demanda de los recursos humanos.
- Oportunidad de trabajo en el mercado.

Consecuencias internas:

- Política salarial.
- Tipo de supervisión.
- Oportunidad de crecimiento profesional.
- Clima laboral.
- Cultura organizacional.

A causa de la pandemia muchos empresarios peruanos en especial del rubro textil han sido golpeados duramente por la pandemia para Villar (2020) considera que el termino rotación es la preocupación de los peruanos, es por tal motivo que con anterioridad se realizaron algunos estudios para conocer cuáles eran las principales causas de la rotación de los trabajadores en las empresas peruanas en especial en el rubro textil las cuales son:

Factores Endógenos

- Los sueldos bajos.
- El tratado de supervisores y jefes.
- La presión por producir cantidad / calidad.
- Escasas opciones de desarrollo.

Factores Exógeno

- El nuevo perfil de los millenials es muy diferente a los otros puesto que no solo se enfocan en lo económico, sino que buscan un empleo donde tengan estabilidad, buen clima laboral, en donde sus jefes vean sus esfuerzos.

2.2.2.3 Dimensiones de la rotación de trabajadores

- **Reclutamiento y Selección**

Según Chiavenato (2011) explica que el reclutamiento, es un conjunto de técnicas y procedimientos a través del cual proponen llamar la atención de los posibles candidatos, asimismo es considerando también un sistema de información a través del cual las organizaciones informar de los puestos disponibles y se tenga la gran mayoría de candidatos.

Simón et al. (2007) definen a la selección como el encargado de recopilar información de los candidatos, asimismo son los que eligen al candidato que cumpla con el perfil del puesto de trabajo.

Los indicadores para la dimensión reclutamiento y selección son:

- Reclutamiento de personal; según Mondy (como se citó en Manco, 2018) es considerado un proceso a través del cual se busca atraer a personas que cumplan con perfiles que la empresa necesita.
- Selección Interna; según Chiavenato (2011) denomina reclutamiento interno porque muchas de las organizaciones buscan rellenar esos puestos disponibles, mediante el reacomodo de puestos que pueden ser ubicados por ascenso, transferencia, programas de desarrollo de personal y planes de carrera para el personal.
- Selección Externa; según Chiavenato (2011) considera que este tipo de reclutamiento está basado en postulantes fuera de la empresa, los cuales a través de diferentes métodos de reclutamiento cubren las vacantes disponibles.
- Selección Mixta; según Chiavenato (2011) considera que las organizaciones deben de contar con reclutamiento mixto, contar con selección interna y externa las cuales se complementaria, para dar como resultado al candidato idóneo para los puestos de trabajo.

- **Capacitación**

Vallejo (2016) define a la capacitación como un proceso a través del cual miden la productividad, reforzando los objetivos de la organización, su única finalidad de la gran mayoría de la organización, es influir en el comportamiento de los individuos con la única finalidad de lograr el incremento de la productividad y el desempeño.

Los indicadores para la dimensión capacitación son:

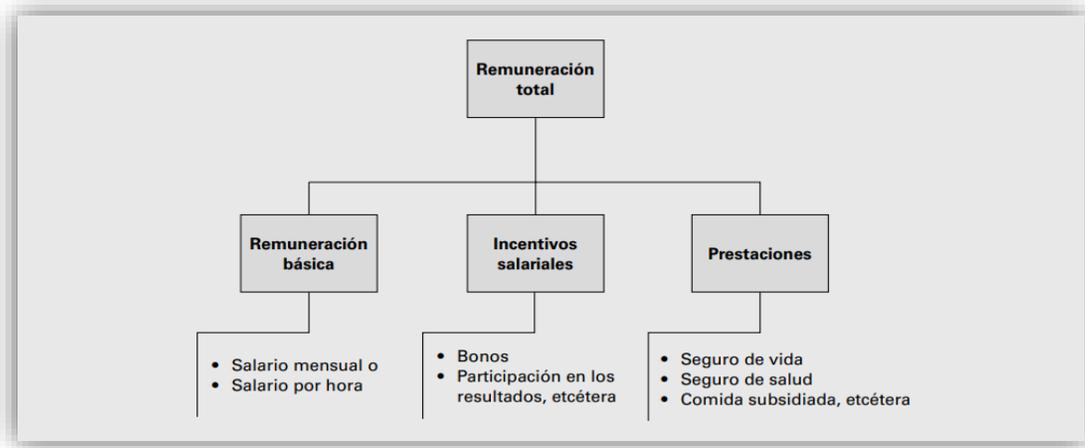
- Capacitación en Técnicas de ventas, en el trabajo de investigación los trabajadores son un eje clave, es por ello que las técnicas de ventas son fundamentales para los trabajadores de la empresa BRUMODA S.A.C es por ello que Casarotto (2021) considera que hasta el vendedor con mayor trayectoria necesita mejorar sus técnicas de ventas y así reforzar sus habilidades y capacidades para poder llegar a un resultado satisfactorio.
- Capacitación de atención al cliente, según Da Silva (2020) considera que, si se realiza una buena atención al cliente, se obtendrá una gran ventaja competitiva, porque un cliente satisfecho es la mejor estrategia para el negocio, y asimismo lograr la fidelización del mismo.

- **Remuneración**

Las organizaciones hoy en día se interesan por invertir en sus trabajadores, puesto que son los que aportaran al cumplimiento de los objetivos es por ello que Chiavenato (2009) define a la remuneración como una retribución por aportar sus conocimientos para el cumplimiento de la meta de la empresa, es por ello que se consideran tres componentes importantes:

Figura 5

Los tres componentes de la remuneración total



Fuente: Chiavenato (2009)

Los indicadores para la dimensión remuneración son:

- Salario, según Chiavenato (2009) considera que el salario es una manera que utilizan las organizaciones para recompensar a sus trabajadores, por dedicar su tiempo y esfuerzos para el cumplimiento de sus objetivos.
- Incentivos, según Chiavenato (2009) considera que los trabajadores no solo deben de ser recompensados con su salario, sino incentivarlos de manera que su desempeño se vea reflejado en los resultados positivos para la empresa entre ellos están sus vacaciones, premios, ascenso de puesto, seguridad en la empresa.

- **Evaluación**

Da Silva (2020) afirma que la evaluación de los trabajadores es un eje fundamental ya que conlleva a verificar si las estrategias comerciales empleadas dieron fruto.

Los indicadores para la dimensión capacitación son:

- Evaluación por Indicadores, según Breitner y Rivera (2014) considera que las organizaciones deben de definir sus propios indicadores de evaluación para sus trabajadores, entre ellas pueden ser; número de visitas por días trabajados, incremento de ventas generales a cada cliente, y así definir las cada una a su criterio.
- Evaluación por Resultados, según Pérez (2021) considera que es de mucha utilidad para las empresas porque a través de ella se puede conocer el nivel de avance y el logro de las metas propuestas por la empresa, asimismo puedan determinar el aporte y la mejora para cada uno de los trabajadores.
- Evaluación por productividad y calidad, según Abolafio (s.f) considera que la productividad y la calidad van de la mano al momento de realizar la evaluación de los trabajadores, los trabajadores son medidos a través de la cantidad de productos que realizan y a la vez con la calidad que la terminan.

2.3 Definición de Términos Básicos

Clima laboral: Alles (como se citó en Ruíz, 2021) es considerado como un conjunto de condiciones que se dan en las empresas, asimismo se le considera como el espacio donde los trabajadores realizan eficientemente sus tareas.

Cultura organizacional: Ignacio (como se citó en Bonilla,2019) considera que su enfoque se halla en aquel compromiso que tiene el trabajador con la empresa, asimismo considera que la cultura organizacional tiene una estrecha relación con la misión, visión, valores, principios y todos aquellos que brinden un aporte positivo a la empresa.

Eficiencia: Vidal (2017) menciona que está relacionada directamente con poder utilizar aquellos medios o recursos necesarios de manera que útil, utilizando la menor cantidad de recursos y con un tiempo reducido.

Eficacia: Vidal (2017) considera que la eficacia es realizar las actividades correctas, y así permitir que las empresas cumplan con sus objetivos.

Estrategias: Díaz y Garrote (2019) son acciones que realizan las empresas de la manera correcta para lograr cumplir con sus objetivos, y generar un valor a sus clientes

Identidad: Benavides et, al (2017) lo define como un tema de pertenencia que tiene cada trabajador respecto a la empresa.

Endógeno: Pérez y Gardey (2017) lo define como aquella acción que surge en el interior.

Millenials: Ferrer (2018) es considerado como una generación Y, se les considera así a los nacidos entre los años 1981 y 1996.

Tecnología Organizacional: Benavides et, al (2017) es considera una herramienta tecnología más importante para las empresas porque a través de ella se pueden realizar análisis y evaluación del estado en el que se encuentra la empresa.

Planificación: Ricalde (como se citó en Palacios y Sánchez, 2019) lo define como un proceso a través del cual se pronostica escenarios futuros, con el único beneficio de que la empresa evoluciones de manera favorable.

Capítulo III: Metodología de Investigación

3.1. Enfoque de la Investigación

La presente tesis se basó en un enfoque cuantitativo, donde Hurtado (2020) explica que este enfoque se caracteriza por medir las variables y tiene el propósito de comprobar las hipótesis. También Hernández y Mendoza (2018) precisan que este enfoque es secuencial, se mide las variables a través de métodos estadísticos y busca comprobar hipótesis y posterior análisis.

3.2. Variables

Variable 1: Gestión del talento humano

Según Pacheco y Siancas (2015) afirma: que la gestión del desarrollo del talento humano no es un proceso sencillo y rápido, puesto que amerita que dentro del proceso no solo se enfoquen en aquellas fortalezas que pueda tener el trabajador, sino, también en aquellos puntos en los cuales sean una mejora para ellos y así poder tener un grado de desarrollo tanto profesional, como personal.

Variable 2: Rotación de los trabajadores

Según Gonzales (como se citó en Torres, 2020) define a la rotación de personal como un intercambio que se da entre la organización y el ambiente en el cual se encuentran los trabajadores y a la vez es definido por la cantidad de trabajadores que se vinculan y desvinculan a las organizaciones.

3.2.1. Operacionalización de las variables

Se presenta un análisis de las variables a nivel de su operacionalización, en bases a las dimensiones, indicadores y escalas a utilizar en su medición y luego hacer análisis de datos.

Tabla 2.

Operacionalización de la variable 1: Gestión del talento humano

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medida	Ítems
Gestión del talento humano	Desarrollo de los trabajadores	-Autorrealización	Ordinal	1
		-Conocimientos	Ordinal	2
		-Habilidades	Ordinal	3
	Estrategias organizacionales	-Misión y visión	Ordinal	4
		-Objetivos	Ordinal	5
		-Políticas	Ordinal	6
	Comportamientos éticos	-Valores	Ordinal	7
		-Desempeño gerencial	Ordinal	8
		-Relaciones externas	Ordinal	9

Fuente: elaboración propia.

Tabla 3.*Operacionalización de la variable 2: Rotación de los trabajadores*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medida	Ítems
Rotación de los trabajadores	Reclutamiento y selección	- Reclutamiento personal.	Ordinal	1
		- Selección interna	Ordinal	2
		- Selección externa	Ordinal	3
		-Selección Mixta	Ordinal	4
	Capacitación	-Capacitación en técnica de ventas	Ordinal	5
		-Capacitación en atención al cliente	Ordinal	6
	Remuneración	-Salario	Ordinal	7
		-Incentivos	Ordinal	8
	Evaluación	-Evaluación por indicadores	Ordinal	9
		-Evaluación por resultados	Ordinal	10
		-Evaluación por productividad y calidad	Ordinal	11

Fuente: elaboración propia

3.3. Hipótesis

3.3.1. Hipótesis general

La gestión del talento humano se relaciona con la rotación de los trabajadores en el área de ventas de la empresa BRUMODA S.A.C., 2021.

3.3.2. Hipótesis específicas

La gestión del talento humano se relaciona con el reclutamiento y selección de los trabajadores en el área de ventas de la empresa BRUMODA S.A.C., 2021.

La gestión del talento humano se relaciona con la capacitación de los trabajadores en el área de ventas de la empresa BRUMODA S.A.C., 2021.

La gestión del talento humano se relaciona con la remuneración de los trabajadores en el área de ventas de la empresa BRUMODA S.A.C., 2021.

La gestión del talento humano se relaciona con la evaluación de los trabajadores en el área de ventas de la empresa BRUMODA S.A.C., 2021.

3.4. Tipo de investigación

La presente tesis es de tipo básica y de nivel correlacional, donde Novillo (2016) enfatiza que las investigaciones básicas promueven nuevos conocimientos, y, por consiguiente, sirven para que se apliquen a futuras investigaciones aplicadas.

Hernández y Mendoza (2018) puntualizan que los estudios de nivel correlacional buscan identificar la relación entre dos o más variables o conceptos. En este caso se determinó la relación que existe entre las dos variables: Gestión del talento humano y Rotación de los trabajadores de la empresa empresa BRUMODA SAC.

3.5. Diseño de la investigación

La presente investigación cumplió con el diseño no experimental, de corte transversal; Vara-Horna (2015) precisa que no se manipula variables, solo el investigador observa el contexto, donde solo se producen fenómenos y se hace una analiza para recoger información.

Hernández et al. (2014) menciona que las investigaciones de corte transeccional o transversal, solo recopilan datos en un solo momento o tiempo, con el propósito de estudiar a una población y luego examinar la relación que existe entre las variables.

3.6. Población y Muestra

3.6.1. Población

Vara - Horna (2015) lo define como el grupo que se necesita para llevar a cabo un estudio o razonamiento estadístico, asimismo, pueden ser objetos, personas, documentos, eventos, empresas, etc. Y tienen características en común.

Para la presente tesis se consideró a una población de 27 trabajadores que laboran en el área de ventas de las tiendas de la empresa BRUMODA SAC. Las tiendas están ubicadas en los siguientes distritos:

Tabla 4.

Descripción de la Población de trabajadores del área de venta de la empresa BRUMODA SAC.

Tiendas	Cantidad de vendedores
1 Tienda- Distrito de Independencia	3
1Tienda-Distrito del Callao	3
1 Tienda-Distrito de Bellavista	3
1 Tienda-Distrito de Breña	3
1 Tienda-Distrito de Cercado de Lima	3
3 Tiendas-Distrito de Ate	9
1 Tienda- Distrito de Comas	3
Total	27

Fuente: Elaboración propia.

Los autores Hernández y Mendoza (2018) nos indican que “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas características o especificaciones estudiadas”. (p.199).

3.6.2. Muestra

En la presente tesis **no se consideró** utilizar la muestra, debido a que se pudo abordar a la población total descrita líneas arriba, asimismo, el investigador tuvo facilidades para encuestar a toda la población. Por lo tanto, se trabajó con la población total conformada por 27 trabajadores del área de ventas de la empresa BRUMODA SAC.

Hernández y Mendoza (2018) precisan que: “una muestra es un sub grupo de la población o universo a estudiar, para ello se recolectarán los datos pertinentes y tiene que ser representativa de la población”. (p.141). Esta definición se asume teóricamente, pues, en la presente tesis no se consideró aplicar una muestra.

3.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

En la presente tesis, se recopiló datos, se procesó y se analizó con la técnica de la encuesta. Los instrumentos empleados fueron dos cuestionarios; uno para cada variable de estudio.

Tabla 5.

Ficha técnica del cuestionario para la variable Gestión del talento humano.

Variable a medir:	Gestión del talento humano
Número de ítems:	9
Tipo de respuesta	Cerrada
Escala:	Tipo Likert
Valores de escala:	Muy de acuerdo (5); De acuerdo (4); Indiferente (3); En desacuerdo (2); Muy en desacuerdo (1).
Dimensiones:	03
Sujetos a lo que se le aplicó:	27
Tiempo:	10 minutos

Fuente: elaboración propia.

Tabla 6.

Ficha técnica del cuestionario para la variable Rotación de los trabajadores

Variable a medir:	Rotación de los trabajadores
Número de ítems:	11
Tipo de respuesta	Cerrada
Escala:	Tipo Likert
Valores de escala:	Muy de acuerdo (5); De acuerdo (4); Indiferente (3); En desacuerdo (2); Muy en desacuerdo (1).
Dimensiones:	04
Sujetos a lo que se le aplicó:	27
Tiempo:	10 minutos

Fuente: elaboración propia.

3.7.1. Cuestionario

Vara-Horna (2015) enfatiza que el cuestionario está conformado por preguntas diseñadas, que van servir para lograr los objetivos propuestos del proyecto de una investigación. En ese sentido, un cuestionario ayuda a estandarizar e integrar y procesar todos los datos recogidos.

3.7.2. Validez de los instrumentos

La validez de los instrumentos se realizó con la técnica del juicio de expertos (las fichas originales se adjuntan en la sección Anexos de la presente tesis). A continuación, se presenta una tabla resumen con los puntajes y veredictos de los expertos:

Tabla 7.

Resumen del veredicto de los expertos

Experto	Grado académico o Título profesional	Cuestionario evaluado	Puntaje	Veredicto - decisión
Zavala Zavala Rocío Maribel.	Lic. En Administración	Gestión del talento humano	46	Se puede aplicar
Zavala Zavala Rocío Maribel.	Lic. En Administración	Rotación de los trabajadores	48	Se puede aplicar
Quiroz Félix Ángel Omar	Lic. En Administración	Gestión del talento humano	50	Se puede aplicar
Quiroz Félix Ángel Omar	Lic. En Administración	Rotación de los trabajadores	50	Se puede aplicar
Ramírez Miñano Diana Iris.	Lic. En Administración de Empresas	Gestión del talento humano	47	Se puede aplicar
Ramírez Miñano Diana Iris.	Lic. En Administración de Empresas	Rotación de los trabajadores	48	Se puede aplicar

Fuente: elaboración propia.

3.7.3. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Sánchez (2019) detalla que la validez de los instrumentos, busca medir las variables, para ello se necesita de expertos que tengan que emitir su opinión. En ese sentido, la confiabilidad de los instrumentos, es una técnica estadística, donde se evalúa el grado de homogeneidad en las respuestas de los sujetos encuestados. En tal sentido se aplica la técnica del Alfa de Cronbach. En la presente tesis, esta técnica se efectuó para una prueba piloto a **8 trabajadores del área de ventas** pertenecientes a la población total.

Tabla 8.

Interpretación de los coeficientes de Alfa de Cronbach.

ESCALA	CATEGORÍA
$r = 1$	Confiabilidad perfecta
$0,90 \leq r \leq 0,99$	Confiabilidad muy alta
$0,70 \leq r \leq 0,89$	Confiabilidad alta
$0,60 \leq r \leq 0,69$	Confiabilidad aceptable
$0,40 \leq r \leq 0,59$	Confiabilidad moderada
$0,30 \leq r \leq 0,39$	Confiabilidad baja
$0,10 \leq r \leq 0,29$	Confiabilidad muy baja
$0,01 \leq r \leq 0,09$	Confiabilidad despreciable
$r = 0$	Confiabilidad nula

Fuente: Valderrama (2018).

Los resultados fueron:

Tabla 9.

Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable Gestión del talento humano.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,802	09

Prueba piloto aplicada a 8 trabajadores del área de ventas, de la población de estudio.

Fuente: elaboración propia – SPSS 26.

Se interpreta que el coeficiente Alfa de Cronbach indicó un valor de 0,802; quiere decir que el cuestionario para la variable Gestión del talento humano tiene confiabilidad alta (revisar tabla de interpretación de valores), y se procede aplicar el instrumento mencionado.

Tabla 10.

Alfa de Cronbach para el cuestionario de la variable Rotación de los trabajadores.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,815	11

Prueba piloto aplicada a 8 trabajadores del área de ventas, de la población de estudio.

Fuente: elaboración propia – SPSS 26.

Se interpreta que el coeficiente Alfa de Cronbach indicó un valor de 0,815; quiere decir que el cuestionario para la variable Rotación de los trabajadores tiene confiabilidad alta (revisar tabla de interpretación de valores), y se procede aplicar el instrumento mencionado.

Capítulo IV: Resultados

4.1. Análisis de resultados

4.1.1. Análisis de los resultados descriptivos

Se procedió describir pregunta por pregunta ambos cuestionarios, tanto para la variable Gestión del talento humano, y para la variable Rotación de los trabajadores respectivamente; se detalla las preguntas con sus tablas de frecuencia y gráficos de barras y se detalla su interpretación.

Variable 01: Resultados de la variable Gestión del talento humano.

Tabla 11

Frecuencias para la pregunta 01 - variable Gestión del talento humano.

Pregunta 01. ¿Consideras que la empresa promueve una autorrealización profesional?

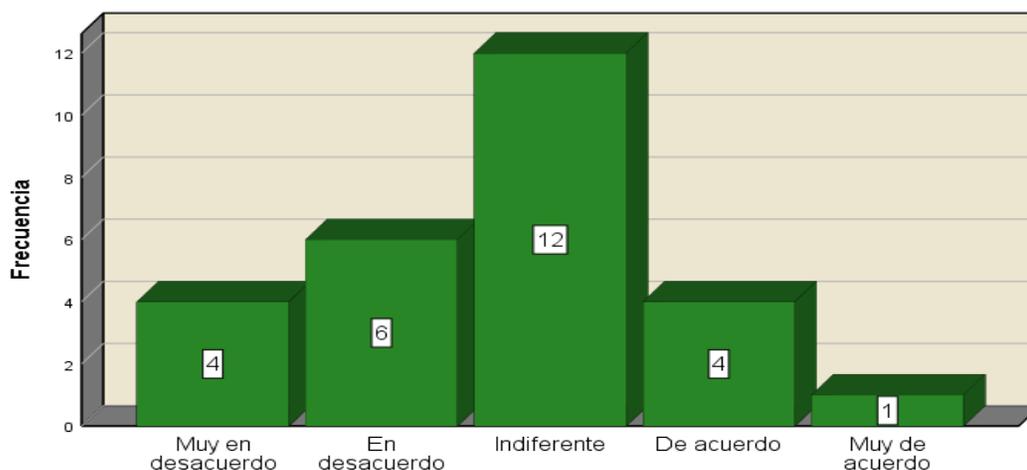
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	4	14,8	14,8	14,8
	En desacuerdo	6	22,2	22,2	37,0
	Indiferente	12	44,4	44,4	81,5
	De acuerdo	4	14,8	14,8	96,3
	Muy de acuerdo	1	3,7	3,7	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

Figura 6

Gráfico de barras pregunta 01 - variable Gestión del talento humano.

Pregunta 01. ¿Consideras que la empresa promueve una autorrealización profesional?



Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

Se interpreta en la tabla 11 y figura 06, de un total de 27 vendedores encuestados, 01 estuvo muy de acuerdo, 04 de acuerdo, 12 indiferentes, 04 muy en desacuerdo con que consideran que la empresa promueve una autorrealización profesional. Se asevera que la percepción de los trabajadores en su mayoría fue indiferente y en una gran parte negativa frente a la pregunta.

Tabla 12

Frecuencias para la pregunta 02 - variable Gestión del talento.

Pregunta 02. ¿Consideras que la empresa toma en cuenta tus conocimientos para el desarrollo de tus labores?

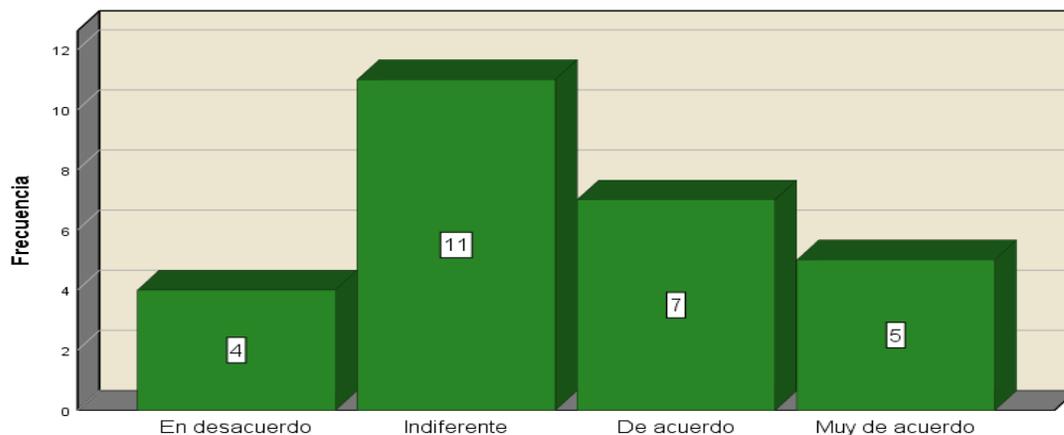
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	4	14,8	14,8	14,8
	Indiferente	11	40,7	40,7	55,6
	De acuerdo	7	25,9	25,9	81,5
	Muy de acuerdo	5	18,5	18,5	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia – SPSS – 26

Figura 07

Gráfico de barras pregunta 02 - variable Gestión del talento humano.

Pregunta 02. ¿Consideras que la empresa toma en cuenta tus conocimientos para el desarrollo de tus labores?



Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

Se interpreta en la tabla 12 y figura 07, de un total de 27 trabajadores encuestados, 05 estuvieron muy de acuerdo, 07 de acuerdo, 11 indiferentes, 04 muy en desacuerdo con que consideran que la empresa toma en cuenta tus conocimientos para el desarrollo de tus labores. Se asevera que la percepción de los trabajadores estuvo equilibrada entre lo positivo y la postura indiferente.

Tabla 13

Frecuencias para la pregunta 03 - variable Gestión del talento.

Pregunta 03. ¿Consideras que la empresa te ofrece oportunidades para mejorar tus habilidades en el desarrollo de tus actividades?

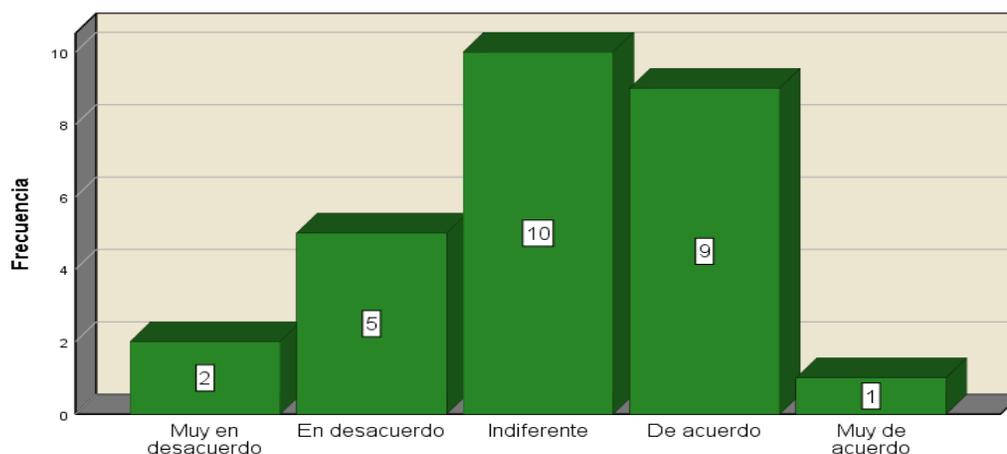
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	2	7,4	7,4	7,4
	En desacuerdo	5	18,5	18,5	25,9
	Indiferente	10	37,0	37,0	63,0
	De acuerdo	9	33,3	33,3	96,3
	Muy de acuerdo	1	3,7	3,7	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

Figura 08

Gráfico de barras pregunta 03 - variable Gestión del talento humano.

Pregunta 03. ¿Consideras que la empresa te ofrece oportunidades para mejorar tus habilidades en el desarrollo de tus actividades?



Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

Se interpreta en la tabla 12 y figura 08, de un total de 27 trabajadores encuestados, 01 estuvieron muy de acuerdo, 09 de acuerdo, 10 indiferentes, 05 en desacuerdo, 02 muy en desacuerdo con que consideran que la empresa ofrece oportunidades para mejorar tus habilidades en el desarrollo de tus actividades. Se asevera que la percepción de los trabajadores estuvo equilibrada entre lo positivo y la postura indiferente.

Tabla 14

Frecuencias para la pregunta 04 - variable Gestión del talento.

Pregunta 04. ¿Consideras que la empresa cuenta con una misión y visión bien definida?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	1	3,7	3,7	3,7
	De acuerdo	12	44,4	44,4	48,1
	Muy de acuerdo	14	51,9	51,9	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

Figura 09

Gráfico de barras pregunta 04 - variable Gestión del talento humano.



Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

Se interpreta en la tabla 14 y figura 09, de un total de 27 trabajadores encuestados, 14 estuvieron muy de acuerdo, 12 de acuerdo, 11 indiferentes con que consideran que la empresa cuenta con una misión y visión bien definidas. Se asevera que la percepción de los trabajadores fue de una postura positiva.

Tabla 15

Frecuencias para la pregunta 05 - variable Gestión del talento.

Pregunta 05. ¿Consideras que la empresa motiva para que cumplan sus objetivos propuestos por la empresa?

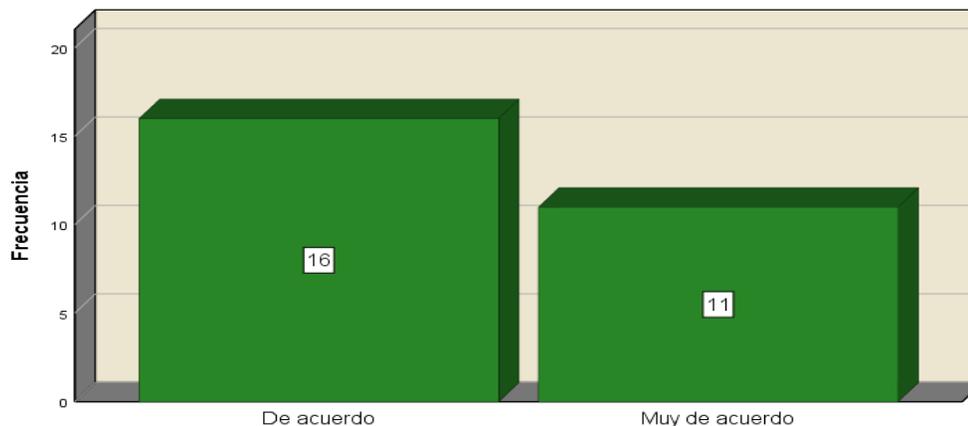
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido De acuerdo	16	59,3	59,3	59,3
Muy de acuerdo	11	40,7	40,7	100,0
Total	27	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

Figura 10

Gráfico de barras pregunta 05 - variable Gestión del talento humano.

Pregunta 05. ¿Consideras que la empresa motiva para que cumplan sus objetivos propuestos por la empresa?



Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

Se interpreta en la tabla 15 y figura 10, de un total de 27 trabajadores encuestados, 05 estuvieron muy de acuerdo, 16 de acuerdo con que consideran que la empresa motiva para que cumplan sus objetivos propuestos por la empresa. Se asevera que la percepción de los trabajadores estuvo dirigida a la postura positiva.

Tabla 16

Frecuencias para la pregunta 06 - variable Gestión del talento.

Pregunta 06. ¿Consideras que la empresa cuenta con políticas claras que ayuden a delegar y mantener una relación entre trabajadores?

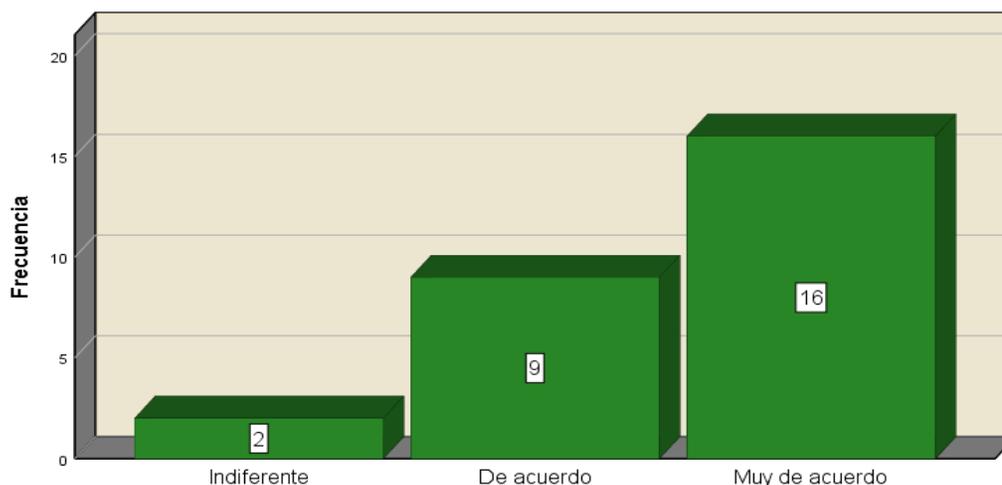
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	2	7,4	7,4	7,4
	De acuerdo	9	33,3	33,3	40,7
	Muy de acuerdo	16	59,3	59,3	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

Figura 11

Gráfico de barras pregunta 06 - variable Gestión del talento humano.

Pregunta 06. ¿Consideras que la empresa cuenta con políticas claras que ayuden a delegar y mantener una relación entre trabajadores?



Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

Se interpreta en la tabla 16 y figura 11, de un total de 27 trabajadores encuestados, 16 estuvieron muy de acuerdo, 09 de acuerdo, 02 indiferentes con que consideran que la empresa cuenta con políticas claras que ayuden a delegar y mantener una relación entre trabajadores. Se asevera que la percepción de los trabajadores estuvo equilibrada entre lo positivo y la postura de acuerdo.

Tabla 17

Frecuencias para la pregunta 07 - variable Gestión del talento.

Pregunta 07. ¿Consideras que la empresa se preocupa por inculcar valores para que haya una buena relación entre trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	3	11,1	11,1	11,1
	De acuerdo	12	44,4	44,4	55,6
	Muy de acuerdo	12	44,4	44,4	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

Figura 12

Gráfico de barras pregunta 07 - variable Gestión del talento humano.

Pregunta 07. ¿Consideras que la empresa se preocupa por inculcar valores para que haya una buena relación entre trabajadores?



Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

Se interpreta en la tabla 17 y figura 12, de un total de 27 trabajadores encuestados, 12 estuvieron muy de acuerdo, 12 de acuerdo, 03 indiferentes con que consideran que la empresa se preocupa por incluir valores para que haya una buena relación entre trabajadores. Se asevera que la percepción de los trabajadores estuvo equilibrada entre lo positivo y la postura indiferente.

Tabla 18

Frecuencias para la pregunta 08 - variable Gestión del talento.

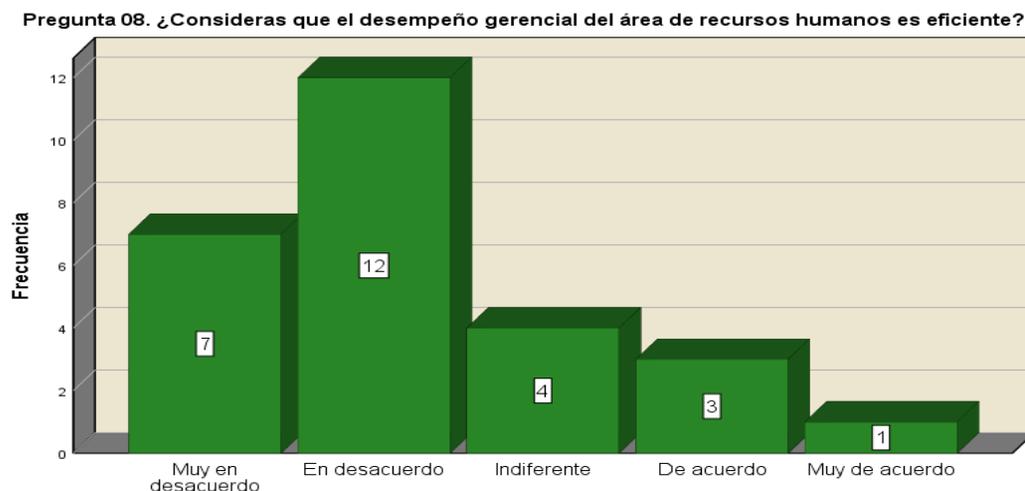
Pregunta 08. ¿Consideras que el desempeño gerencial del área de recursos humanos es eficiente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	7	25,9	25,9	25,9
	En desacuerdo	12	44,4	44,4	70,4
	Indiferente	4	14,8	14,8	85,2
	De acuerdo	3	11,1	11,1	96,3
	Muy de acuerdo	1	3,7	3,7	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

Figura 13

Gráfico de barras pregunta 08 - variable Gestión del talento humano.



Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

Se interpreta en la tabla 18 y figura 13, de un total de 27 trabajadores encuestados, 01 estuvieron muy de acuerdo, 03 de acuerdo, 04 indiferentes, 12 en desacuerdo, 07 muy en desacuerdo con que consideran que el desempeño gerencial del área de recursos humanos es eficiente. Se asevera que la percepción de los trabajadores estuvo desequilibrada entre lo negativo y la postura positiva.

Tabla 19

Frecuencias para la pregunta 09 - variable Gestión del talento.

Pregunta 09. ¿Consideras que la empresa realiza relaciones externas que beneficien a la sociedad?

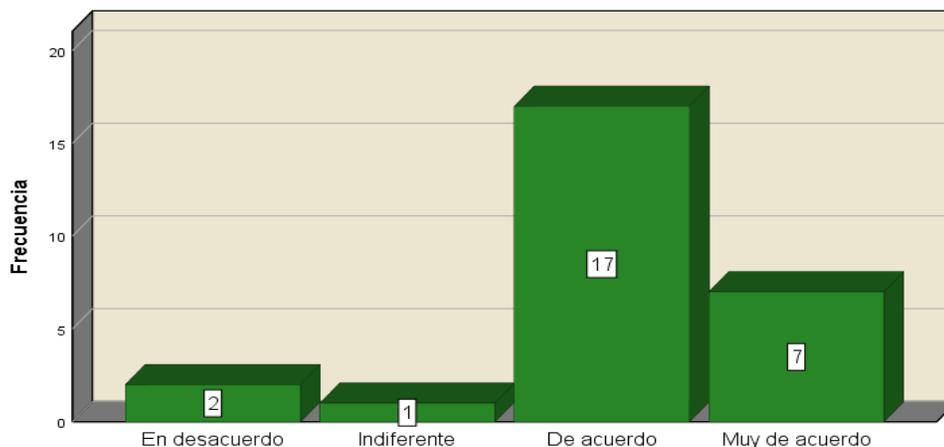
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	7,4	7,4	7,4
	Indiferente	1	3,7	3,7	11,1
	De acuerdo	17	63,0	63,0	74,1
	Muy de acuerdo	7	25,9	25,9	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

Figura 14

Gráfico de barras pregunta 09 - variable Gestión del talento humano.

Pregunta 09. ¿Consideras que la empresa realiza relaciones externas que benefician a la sociedad?



Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

Se interpreta en la tabla 19 y figura 14, de un total de 27 trabajadores encuestados, 07 estuvieron muy de acuerdo, 17 de acuerdo, 1 indiferentes, 02 en desacuerdo con que consideran que la empresa realiza relaciones externas que benefician a la sociedad. Se asevera que la percepción de los trabajadores estuvo dirigida a la perspectiva positiva.

Variable 02: Resultados de la variable Rotación de los trabajadores.

Tabla 20

Frecuencias para la pregunta 01 – variable Rotación de los trabajadores.

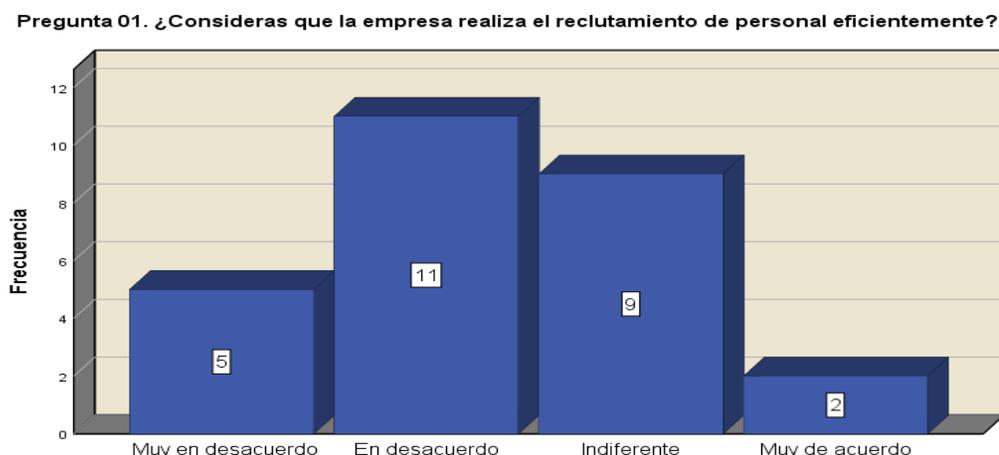
Pregunta 01. ¿Consideras que la empresa realiza el reclutamiento de personal eficientemente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	5	18,5	18,5	18,5
	En desacuerdo	11	40,7	40,7	59,3
	Indiferente	9	33,3	33,3	92,6
	Muy de acuerdo	2	7,4	7,4	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

Figura 15

Gráfico de barras pregunta 01 - variable Rotación de los trabajadores.



Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

Se interpreta en la tabla 20 y figura 15, de un total de 27 trabajadores encuestados, 02 estuvieron muy de acuerdo, 09 indiferentes, 11 en desacuerdo, 05 muy en desacuerdo con que consideran que la empresa realiza el reclutamiento de personal eficientemente. Se asevera que la percepción de los trabajadores en su mayoría fue negativa frente a la pregunta.

Tabla 21

Frecuencias para la pregunta 02 – variable Rotación de los trabajadores.

Pregunta 02. ¿Consideras que la empresa realiza la selección interna para cubrir vacantes?

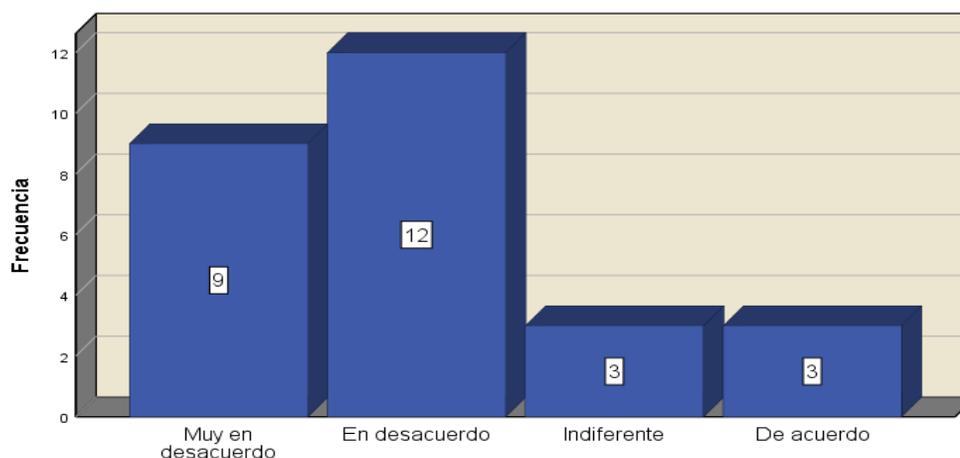
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	9	33,3	33,3	33,3
	En desacuerdo	12	44,4	44,4	77,8
	Indiferente	3	11,1	11,1	88,9
	De acuerdo	3	11,1	11,1	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

Figura 16

Gráfico de barras pregunta 02 - variable Rotación de los trabajadores.

Pregunta 02. ¿Consideras que la empresa realiza la selección interna para cubrir vacantes?



Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

Se interpreta en la tabla 21 y figura 16, de un total de 27 trabajadores encuestados, 03 estuvieron de acuerdo, 03 indiferentes, 12 en desacuerdo, 09 muy en desacuerdo con que consideran que la empresa realiza la selección interna para cubrir vacantes. Se asevera que la percepción de los trabajadores en su mayoría fue negativa frente a la pregunta.

Tabla 22

Frecuencias para la pregunta 03 – variable Rotación de los trabajadores.

Pregunta 03. ¿Consideras que la empresa realiza una selección externa para cubrir vacantes?

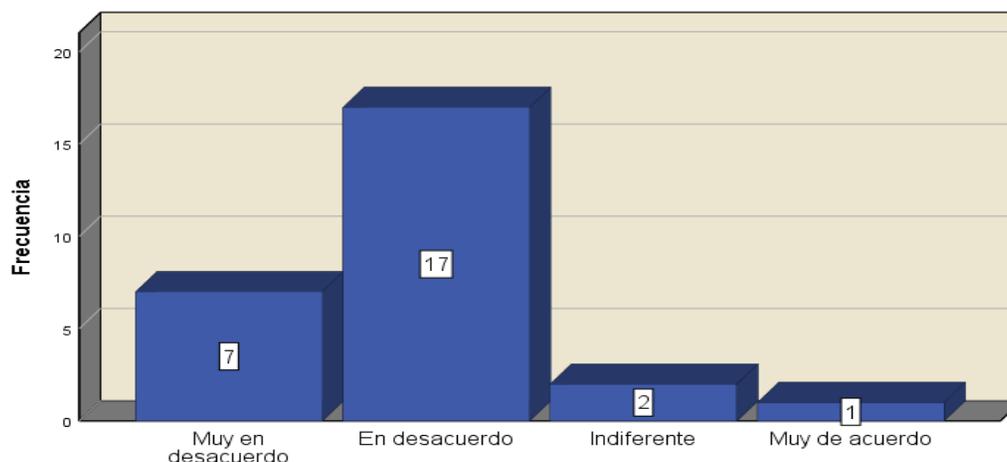
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	7	25,9	25,9	25,9
	En desacuerdo	17	63,0	63,0	88,9
	Indiferente	2	7,4	7,4	96,3
	Muy de acuerdo	1	3,7	3,7	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

Figura 17

Gráfico de barras pregunta 03 - variable Rotación de los trabajadores.

Pregunta 03. ¿Consideras que la empresa realiza una selección externa para cubrir vacantes?



Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

Se interpreta en la tabla 22 y figura 17, de un total de 27 trabajadores encuestados, 01 estuvieron muy de acuerdo, 02 indiferentes, 17 en desacuerdo, 07 muy en desacuerdo con que consideran que la empresa realiza una selección externa para cubrir vacantes. Se asevera que la percepción de los trabajadores en su mayoría fue negativa frente a la pregunta.

Tabla 23

Frecuencias para la pregunta 04 – variable Rotación de los trabajadores.

Pregunta 04. ¿Consideras que la empresa toma en cuenta sugerencias en recomendar a conocidos?

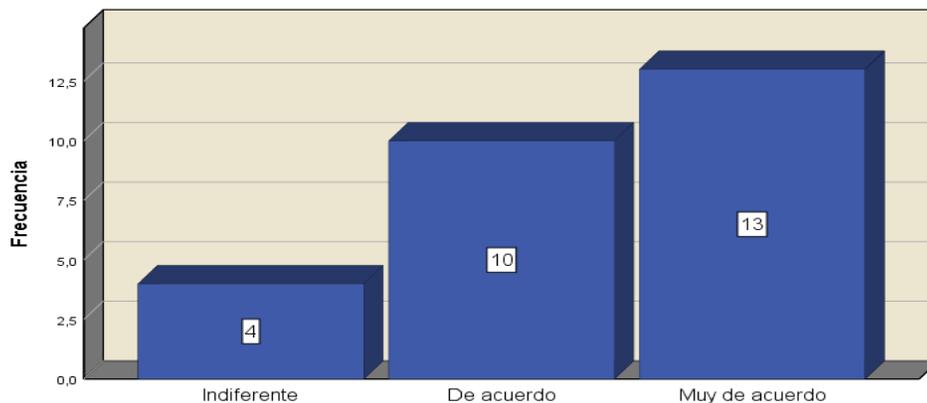
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	4	14,8	14,8	14,8
	De acuerdo	10	37,0	37,0	51,9
	Muy de acuerdo	13	48,1	48,1	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

Figura 18

Gráfico de barras pregunta 04 - variable Rotación de los trabajadores.

Pregunta 04. ¿Consideras que la empresa toma en cuenta sugerencias en recomendar a conocidos?



Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

Se interpreta en la tabla 23 y figura 18, de un total de 27 trabajadores encuestados, 13 estuvieron muy de acuerdo, 10 de acuerdo, 04 indiferentes con que consideran que la empresa toma en cuenta sugerencias en recomendar a conocidos. Se asevera que la percepción de los trabajadores en su mayoría fue positiva frente a la pregunta.

Tabla 24

Frecuencias para la pregunta 05 – variable Rotación de los trabajadores.

Pregunta 05. ¿Consideras que la empresa brinda oportunamente capacitaciones en técnicas de venta?

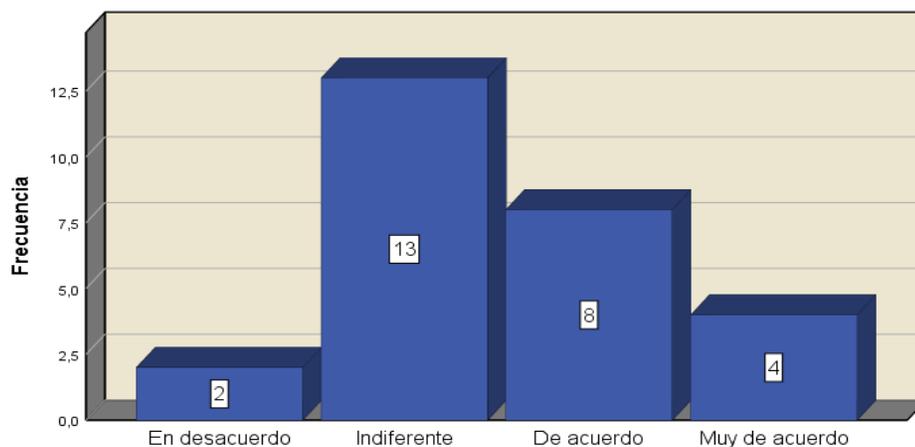
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	7,4	7,4	7,4
	Indiferente	13	48,1	48,1	55,6
	De acuerdo	8	29,6	29,6	85,2
	Muy de acuerdo	4	14,8	14,8	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

Figura 19

Gráfico de barras pregunta 05 - variable Rotación de los trabajadores.

Pregunta 05. ¿Consideras que la empresa brinda oportunamente capacitaciones en técnicas de venta?



Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

Se interpreta en la tabla 24 y figura 19, de un total de 27 trabajadores encuestados, 04 estuvieron muy de acuerdo, 08 de acuerdo, 13 indiferentes, 02 muy en desacuerdo con que consideran que la empresa brinda oportunamente capacitaciones en técnicas de ventas. Se asevera que la percepción de los trabajadores en su mayoría fue negativa frente a la pregunta.

Tabla 25

Frecuencias para la pregunta 06 – variable Rotación de los trabajadores.

Pregunta 06. ¿Consideras que la empresa realiza constantemente capacitaciones en atención al cliente?

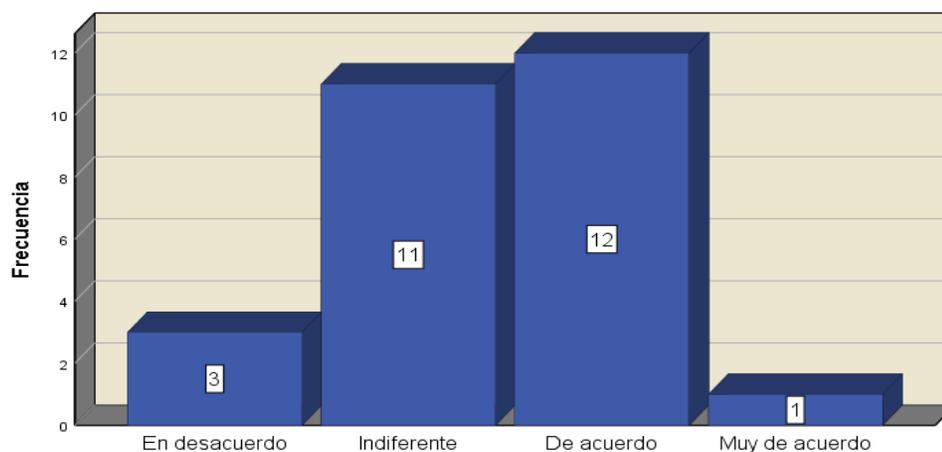
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	3	11,1	11,1	11,1
	Indiferente	11	40,7	40,7	51,9
	De acuerdo	12	44,4	44,4	96,3
	Muy de acuerdo	1	3,7	3,7	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia – SPSS – 26

Figura 20

Gráfico de barras pregunta 06 - variable Rotación de los trabajadores.

Pregunta 06. ¿Consideras que la empresa realiza constantemente capacitaciones en atención al cliente?



Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

Se interpreta en la tabla 25 y figura 20, de un total de 27 trabajadores encuestados, 01 estuvieron muy de acuerdo, 09 indiferentes, 12 de acuerdo, 11 indiferente, 03 en desacuerdo con que consideran que la empresa realiza constantemente capacitaciones en atención al cliente. Se asevera que la percepción de los trabajadores en su mayoría fue positiva frente a la pregunta.

Tabla 26

Frecuencias para la pregunta 07 – variable Rotación de los trabajadores.

Pregunta 07. ¿Consideras que los salarios que brinda la empresa van de acuerdo con las funciones de tu puesto de trabajo?

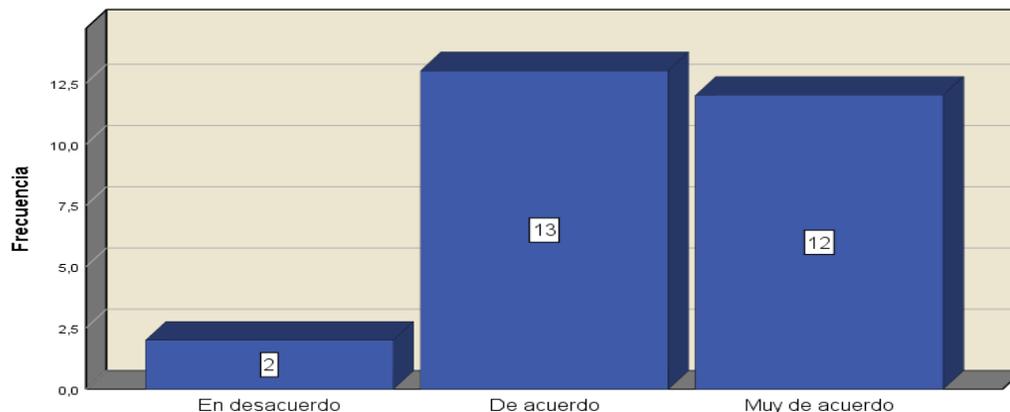
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	7,4	7,4	7,4
	De acuerdo	13	48,1	48,1	55,6
	Muy de acuerdo	12	44,4	44,4	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

Figura 21

Gráfico de barras pregunta 07 - variable Rotación de los trabajadores.

Pregunta 07. ¿Consideras que los salarios que brinda la empresa van de acuerdo con las funciones de tu puesto de trabajo?



Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

Se interpreta en la tabla 26 y figura 21, de un total de 27 trabajadores encuestados, 12 estuvieron muy de acuerdo, 13 de acuerdo, 02 en desacuerdo con que consideran que los salarios que brinda la empresa van de acuerdo con las funciones de tu puesto de trabajo. Se asevera que la percepción de los trabajadores en su mayoría fue positiva frente a la pregunta.

Tabla 27

Frecuencias para la pregunta 08 – variable Rotación de los trabajadores.

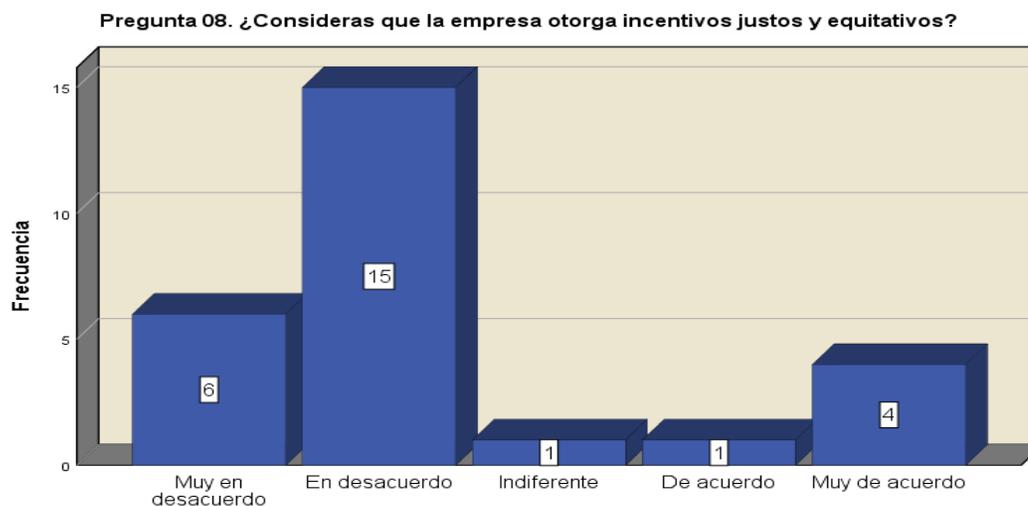
Pregunta 08. ¿Consideras que la empresa otorga incentivos justos y equitativos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	6	22,2	22,2	22,2
	En desacuerdo	15	55,6	55,6	77,8
	Indiferente	1	3,7	3,7	81,5
	De acuerdo	1	3,7	3,7	85,2
	Muy de acuerdo	4	14,8	14,8	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

Figura 22

Gráfico de barras pregunta 08 - variable Rotación de los trabajadores.



Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

Se interpreta en la tabla 27 y figura 22, de un total de 27 trabajadores encuestados, 04 estuvieron muy de acuerdo, 01 de acuerdo, 01 indiferentes, 15 en desacuerdo, 06 muy en desacuerdo con que consideran que la empresa otorga incentivos justos y equitativos. Se asevera que la percepción de los trabajadores en su mayoría fue negativa frente a la pregunta.

Tabla 28

Frecuencias para la pregunta 09 – variable Rotación de los trabajadores.

Pregunta 09. ¿Consideras que la empresa realiza evaluación por indicadores a cada uno de los trabajadores?

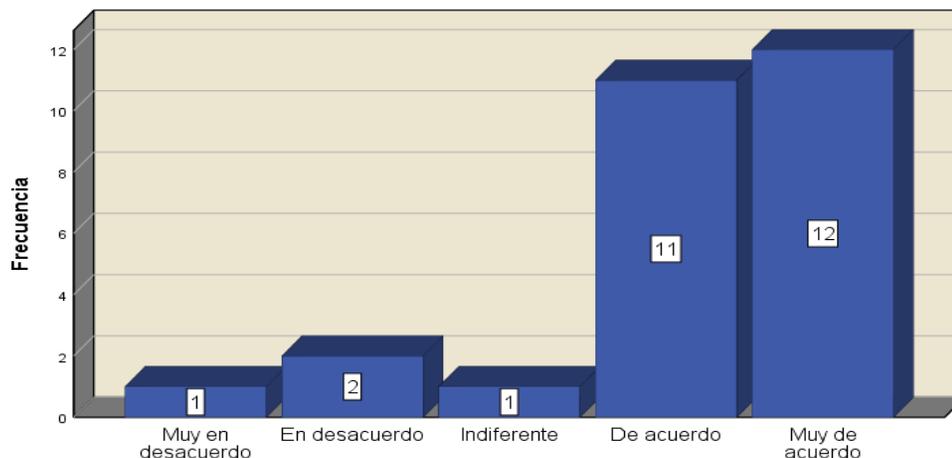
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	1	3,7	3,7	3,7
	En desacuerdo	2	7,4	7,4	11,1
	Indiferente	1	3,7	3,7	14,8
	De acuerdo	11	40,7	40,7	55,6
	Muy de acuerdo	12	44,4	44,4	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

Figura 23

Gráfico de barras pregunta 09 - variable Rotación de los trabajadores.

Pregunta 09. ¿Consideras que la empresa realiza evaluación por indicadores a cada uno de los trabajadores?



Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

Se interpreta en la tabla 28 y figura 23, de un total de 27 trabajadores encuestados, 12 estuvieron muy de acuerdo, 11 de acuerdo, 01 indiferentes, 02 en desacuerdo, 01 muy en desacuerdo con que consideran que la empresa realiza evaluación por indicadores a cada uno de los trabajadores. Se asevera que la percepción de los trabajadores en su positiva fue negativa frente a la pregunta.

Tabla 29

Frecuencias para la pregunta 10 – variable Rotación de los trabajadores.

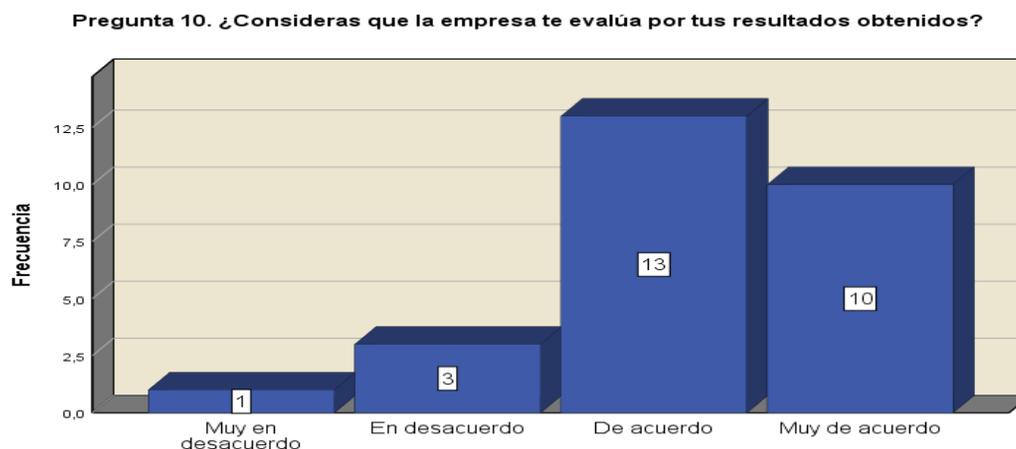
Pregunta 10. ¿Consideras que la empresa te evalúa por tus resultados obtenidos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	1	3,7	3,7	3,7
	En desacuerdo	3	11,1	11,1	14,8
	De acuerdo	13	48,1	48,1	63,0
	Muy de acuerdo	10	37,0	37,0	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

Figura 24

Gráfico de barras pregunta 10 - variable Rotación de los trabajadores.



Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

Se interpreta en la tabla 29 y figura 24, de un total de 27 trabajadores encuestados, 10 estuvieron muy de acuerdo, 13 de acuerdo, 03 en desacuerdo, 01 muy en desacuerdo con que consideran que la empresa te evalúa por tus resultados obtenidos. Se asevera que la percepción de los trabajadores en su mayoría fue positiva frente a la pregunta.

Tabla 30

Frecuencias para la pregunta 11 – variable Rotación de los trabajadores.

Pregunta 11. ¿Consideras que la empresa cuenta con herramientas adecuadas para realizar una evaluación por productividad y calidad?

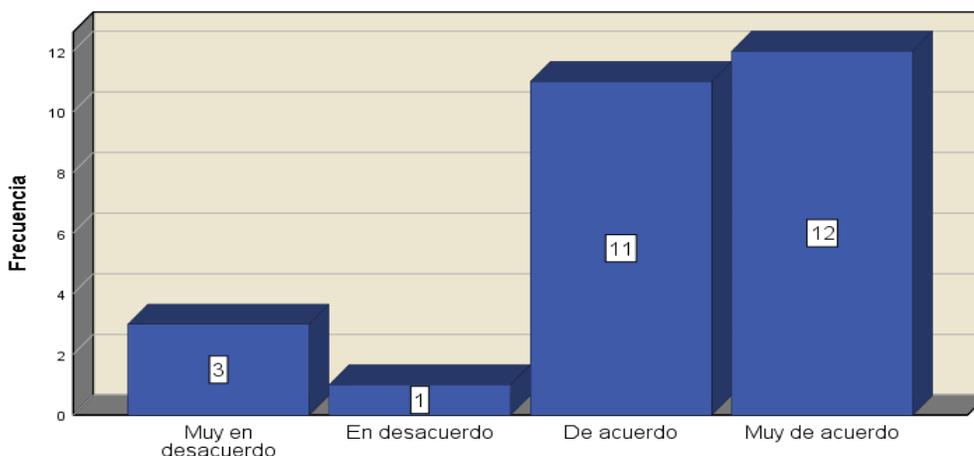
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	3	11,1	11,1	11,1
	En desacuerdo	1	3,7	3,7	14,8
	De acuerdo	11	40,7	40,7	55,6
	Muy de acuerdo	12	44,4	44,4	100,0
	Total	27	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

Figura 25

Gráfico de barras pregunta 11 - variable Rotación de los trabajadores.

Pregunta 11. ¿Consideras que la empresa cuenta con herramientas adecuadas para realizar una evaluación por productividad y calidad?



Fuente: elaboración propia – SPSS – 26.

Se interpreta en la tabla 30 y figura 25, de un total de 27 trabajadores encuestados, 12 estuvieron muy de acuerdo, 11 de acuerdo, 01 en desacuerdo, 03 muy en desacuerdo con que consideran que la empresa cuenta con herramientas adecuadas para realizar una evolución por producción y calidad. Se asevera que la percepción de los trabajadores en su mayoría fue positiva frente a la pregunta.

4.1.2 Resultados inferenciales

Prueba de Normalidad para las variables de estudio:

Antes de realizar la comprobación de hipótesis se realizó la **Prueba de Normalidad** de los datos para elegir una prueba estadística:

H_1 : Los datos de las variables presentan una distribución no Normal.

H_0 : Los datos de las variables presentan una distribución Normal.

Se estableció una significancia teórica del 0,05.

Se aplicó la prueba de Normalidad para la variable Gestión del talento humano y la variable Rotación de los trabajadores, y se obtuvo la siguiente tabla:

Tabla 31

Prueba de Normalidad para las variables Gestión del talento humano y Rotación de los trabajadores.

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,133	27	,115	,231	27	,120
Rotación de los trabajadores	,149	27	,110	,222	27	,117

Fuente: elaboración propia – SPSS 26

Se trabajó con una muestra de 27 trabajadores, se escogió la prueba Shapiro - Wilk, se observó que en la variable Gestión del talento humano; la sig. es 0,120 y es mayor al 0,05 establecido como significancia teórica para la prueba de Normalidad, y para la variable Rotación de los trabajadores el sig. es 0,117 y es mayor al 0,05 establecido como significancia teórica. Por lo tanto, se **ACEPTA** la hipótesis nula (H_0), y se asume con un 95% de confianza que los datos de las variables presentan una distribución Normal; en consecuencia, se trabaja con una prueba paramétrica denominada **la prueba de Correlación de Pearson**.

4.1.3. Comprobación de hipótesis

Comprobación de hipótesis general

H_1 : La gestión del talento humano se relaciona con la rotación de los trabajadores en el área de ventas de la empresa BRUMODA SAC, 2021.

H_0 : La gestión del talento humano no se relaciona con la rotación de los trabajadores en el área de ventas de la empresa BRUMODA SAC, 2021.

Se estableció la significancia del 0,05 para la comprobación de la hipótesis.

Se aplicó la prueba de Correlación de Pearson y se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 32

Prueba de Correlación de Pearson para las variables Gestión del talento humano y rotación de los trabajadores.

		Gestión del talento humano	Rotación de los trabajadores
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,667
	Sig. (bilateral)		,000
	N	27	27
Rotación de los trabajadores	Correlación de Pearson	,667	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	27	27

Fuente: elaboración propia – SPSS 26.

Se interpreta que la sig. bilateral es 0,000; y a su vez es < al 0,05 establecido como significancia teórica al comprobar esta hipótesis, lo cual hace que se rechace la Hipótesis Nula (H_0). **Conclusión;** con evidencia estadística basada en un 95% de confianza, se afirma que la gestión del talento humano se relaciona con la rotación de los trabajadores en el área de ventas de la empresa BRUMODA SAC, 2021. Se resalta que el coeficiente de correlación fue 0,667; quiere decir que existe una correlación moderada y directa de la variable gestión del talento humano y la variable rotación de los trabajadores.

Comprobación hipótesis específica 01

H_1 : La gestión del talento humano se relaciona con el reclutamiento y selección de los trabajadores en el área de ventas de la empresa BRUMODA SAC, 2021.

H_0 : La gestión del talento humano no se relaciona con el reclutamiento y selección de los trabajadores en el área de ventas de la empresa BRUMODA SAC, 2021.

Se estableció la significancia teórica del 0,05 para la comprobación de la hipótesis.

Se aplicó la prueba de Correlación de Pearson y se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 33

Prueba de Correlación de Pearson para gestión del talento humano y la dimensión reclutamiento y selección.

		Gestión del talento humano	Reclutamiento y selección
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,538
	Sig. (bilateral)		,000
	N	27	27
Reclutamiento y selección	Correlación de Pearson	,538	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	27	27

Fuente: elaboración propia – SPSS 26.

Se interpreta que la sig. bilateral es 0,000; y a su vez es < al 0,05 establecido como significancia teórica al comprobar esta hipótesis, lo cual hace que se rechace la Hipótesis Nula (H_0). **Conclusión;** con evidencia estadística basada en un 95% de confianza, se afirma que la gestión del talento humano se relaciona con el reclutamiento y selección de los trabajadores en el área de ventas de la empresa BRUMODA SAC, 2021. Se resalta que el coeficiente de correlación fue 0,538; quiere decir que existe una correlación moderada y directa de la variable gestión del talento humano y la dimensión reclutamiento y selección del personal.

Comprobación hipótesis específica 02

H_1 : La gestión del talento humano se relaciona con la capacitación de los trabajadores en el área de ventas de la empresa BRUMODA SAC, 2021.

H_0 : La gestión del talento humano no se relaciona con la capacitación de los trabajadores en el área de ventas de la empresa BRUMODA SAC, 2021.

Se estableció la significancia del 0,05 para la comprobación de la hipótesis.

Se aplicó la prueba de Correlación de Pearson y se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 34

Prueba de Correlación de Pearson para gestión del talento humano y la dimensión capacitación.

		Correlaciones	
		Gestión del talento humano	Capacitación
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,581
	Sig. (bilateral)		,000
	N	27	27
Capacitación	Correlación de Pearson	,581	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	27	27

Fuente: elaboración propia – SPSS 26.

Se interpreta que la sig. bilateral es 0,000; y a su vez es $<$ al 0,05 establecido como significancia teórica al comprobar esta hipótesis, lo cual hace que se rechace la Hipótesis Nula (H_0). **Conclusión;** con evidencia estadística basada en un 95% de confianza, se afirma que la gestión del talento humano se relaciona con la capacitación de los trabajadores en el área de ventas de la empresa BRUMODA SAC, 2021. Se resalta en que el coeficiente de correlación fue 0,581; quiere decir que existe una correlación moderada y directa de la variable gestión del talento humano y la dimensión capacitación.

Comprobación hipótesis específica 03

H_1 : La gestión del talento humano se relaciona con la remuneración de los trabajadores en el área de ventas de la empresa BRUMODA SAC, 2021.

H_0 : La gestión del talento humano no se relaciona con la remuneración de los trabajadores en el área de ventas de la empresa BRUMODA SAC, 2021.

Se estableció la significancia del 0,05 para la comprobación de la hipótesis.

Se aplicó la prueba de Correlación de Pearson y se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 35

Prueba de Correlación de Pearson para gestión del talento humano y la dimensión remuneración.

		Gestión del talento humano	Remuneración
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,624
	Sig. (bilateral)		,000
	N	27	27
Remuneración	Correlación de Pearson	,624	1
	Sig. (bilateral)		,000
	N	27	27

Fuente: elaboración propia – SPSS 26.

Se interpreta que la sig. bilateral es 0,000; y a su vez es < al 0,05 establecido como significancia teórica al comprobar esta hipótesis, lo cual hace que se rechace la Hipótesis Nula (H₀). **Conclusión;** con evidencia estadística basada en un 95% de confianza, se afirma que la gestión del talento humano se relaciona con la remuneración de los trabajadores en el área de ventas de la empresa BRUMODA SAC, 2021. Se resalta en que el coeficiente de correlación fue 0,624; quiere decir que existe una correlación moderada y directa de la variable gestión del talento humano y la dimensión remuneración.

Comprobación hipótesis específica 04

H₁: La gestión del talento humano se relaciona con la evaluación de los trabajadores en el área de ventas de la empresa BRUMODA SAC, 2021.

H₀: La gestión del talento humano no se relaciona con la evaluación de los trabajadores en el área de ventas de la empresa BRUMODA SAC, 2021.

Se estableció la significancia del 0,05 para la comprobación de la hipótesis.

Se aplicó la prueba de Correlación de Pearson y se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 36

Prueba de Correlación de Pearson para gestión del talento humano y la dimensión evaluación.

		Gestión del talento humano	Evaluación
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,661
	Sig. (bilateral)		,000
	N	27	27
Evaluación	Correlación de Pearson	,661	1
	Sig. (bilateral)		,000
	N	27	27

Fuente: elaboración propia – SPSS 26.

Se interpreta que la sig. bilateral es 0,000; y a su vez es < al 0,05 establecido como significancia teórica al comprobar esta hipótesis, lo cual hace que se rechace la Hipótesis Nula (H_0). **Conclusión;** con evidencia estadística basada en un 95% de confianza, se afirma que la gestión del talento humano se relaciona con la evaluación de los trabajadores en el área de ventas de la empresa BRUMODA SAC, 2021. Se resalta que el coeficiente de correlación fue 0,661; quiere decir que existe una correlación moderada y directa de la variable gestión del talento humano y la dimensión evaluación.

Tabla 37

Valores para la interpretación los coeficientes de correlación de Pearson.

ESCALA	CATEGORÍA	
$r = 1$	Correlación perfecta	CORRELACIÓN POSITIVA O DIRECTA
$0,81 \leq r \leq 0,99$	Correlación muy alta	
$0,70 \leq r \leq 0,80$	Correlación alta	
$0,41 \leq r \leq 0,69$	Correlación moderada	
$0,21 \leq r \leq 0,40$	Correlación baja	
$0,01 \leq r \leq 0,20$	Correlación muy baja	
$r = 0$	No hay correlación	
ESCALA	CATEGORÍA	
$r = 0$	No hay correlación	CORRELACIÓN NEGATIVA O INVERSA
$-0,01 \leq r \leq -0,20$	Correlación muy baja	
$-0,21 \leq r \leq -0,40$	Correlación baja	
$-0,41 \leq r \leq -0,69$	Correlación moderada	
$-0,70 \leq r \leq -0,80$	Correlación alta	
$-0,81 \leq r \leq -0,99$	Correlación muy alta	
$r = -1$	Correlación perfecta	

Fuente: Valderrama (2018).

4.2. Discusión

En la presente tesis, se comprobó que la variable gestión del talento humano se relaciona significativamente con la variable rotación de los trabajadores en el área de ventas de la empresa BRUMODA SAC, 2021. Como resultado se obtuvo que el coeficiente de correlación de Pearson fue 0,667; quiere decir que existe una correlación moderada y directa de la variable gestión del talento humano y la variable rotación de los trabajadores. Este resultado quiere decir que la Gestión del talento humano se aplica de forma irregular y con algunas deficiencias, asimismo, en el proceso de reclutamiento y selección del personal no se realiza de manera adecuada puesto que no cuentan con filtros para obtener el perfil idóneo para el puesto de trabajo. También, no se brinda oportunidades de desarrollo personal y profesional y sin una motivación al personal de forma continua, ocasionando una alta rotación de trabajadores en el área de ventas. En sentido, la empresa BRUMODA SAC., debe aplicar estrategias de incentivos para lograr una motivación laboral y disminución de la rotación de los trabajadores. Del análisis precedente, coincide con los siguientes antecedentes:

- 1.- La investigación del tesista Torres (2020) tiene una semejanza con el presente estudio, debido a que también concluyó que la empresa ATM Centro Guayas EP., no cuenta con un programa a través del cual brinden incentivos a sus trabajadores, y así puedan sentirse motivados sus empleados, asimismo, se concluyó que el método utilizado para realizar las entrevistas a los trabajadores no fue la adecuada. Toda empresa debe preocuparse por sus trabajadores, en brindarles las mejores condiciones para que ellos se sientan cómodos y sobre todo motivados y así realizar sus labores de manera eficiente.
- 2.- La investigación del tesista Zeballos (2019) tiene una semejanza con el presente estudio, porque también, concluyó que la empresa INCERMAZ S.R.L. no cuenta con una unidad de

gestión del talento humano, y no cuenta con una estructura organizacional ideal, por lo tanto, no favorecen en una toma de decisiones en favor de la empresa y particularmente de sus trabajadores. Es por eso mismo que las empresas deben de invertir en que se realice una gestión adecuada para que así los trabajadores se sientan motivados.

3.- La investigación del tesista Merchán (2018) tiene una semejanza con el presente estudio, debido a que también concluyó que para las organizaciones es importante generar una estrategia que está ligada directamente a la retención de los trabajadores porque de eso depende la estabilidad y competitividad de la organización, asimismo, mencionan que antes de poder iniciar con dichas estrategias es poder realizar un proyecto de cultura organizacional. Toda empresa debe de contar con estrategias claras y concisas, para poder mantener al personal y así evitar la constante rotación.

4.- La investigación del tesista Yáñez y Martínez (2017) tiene una semejanza con el presente estudio, debido a que también concluyó que para ambas PyMEs es importante realizar un buen plan de gestión integral de recursos humanos a través del cual se brinde al colaborador desde la entrevista hasta su proceso de adaptación en la empresa. Para todas las empresas se encuentren en cualquier rubro lo primordial siempre será su personal, todos aquellos beneficios y motivación que se le brindaran a los mismos.

Conclusiones

1. Se concluye que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la rotación de los trabajadores en el área de ventas de la empresa BRUMODA SAC, 2021. Se resalta que el coeficiente de correlación fue 0,667; quiere decir que existe una correlación moderada y directa de la variable gestión del talento humano y la variable rotación de los trabajadores. Se refuerza el resultado con las respuestas de los encuestados cuando se les preguntó: ¿Consideras que el desempeño gerencial del área de recursos humanos es eficiente?; del 100% de trabajadores encuestados, el 70,3% manifestó una percepción negativa ante lo planteado en la pregunta; lo cual apoya una relación moderada y directa que se determinó entre la gestión del talento humano y la rotación de trabajadores.
2. Se concluye que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el reclutamiento y selección de los trabajadores en el área de ventas de la empresa BRUMODA SAC, 2021. Se resalta que el coeficiente de correlación fue 0,538; quiere decir que existe una correlación moderada y directa de la variable gestión del talento humano y la dimensión reclutamiento y selección del personal. Se refuerza el resultado con las respuestas de los encuestados cuando se les preguntó: ¿Consideras que la empresa realiza el reclutamiento de personal eficientemente?, del 100% de los trabajadores encuestados, 49,2% manifestó percepción negativa, y un 33% una percepción de incertidumbre ante lo planteado en la pregunta; lo cual apoya en parte la correlación moderada y directa entre la gestión del talento humano y la selección de los trabajadores.
3. Se concluye que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la capacitación de los trabajadores en el área de ventas de la empresa BRUMODA SAC,

2021. Se resalta que el coeficiente de correlación fue 0,581; quiere decir que existe una correlación moderada y directa de la variable gestión del talento humano y la dimensión capacitación. Se refuerza el resultado con las respuestas de los encuestados cuando se les preguntó: ¿Consideras que la empresa brinda oportunamente capacitaciones en técnicas de venta?, del 100% de los encuestados, 48,1% (casi la mitad) manifestó una actitud de indiferencia o duda ante lo plantado en la pregunta; lo cual refuerza que no es positiva la percepción de los trabajadores en la mayoría. Las respuestas contribuyen a ratificar una correlación moderada y directa entre la gestión del talento humano y la capacitación en los trabajadores.

4. Se concluye que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la remuneración de los trabajadores en el área de ventas de la empresa BRUMODA SAC, 2021. Se resalta que el coeficiente de correlación fue 0,624; quiere decir que existe una correlación moderada y directa de la variable gestión del talento humano y la dimensión remuneración. Se refuerza el resultado con las respuestas de los encuestados cuando se les preguntó: ¿Consideras que la empresa otorga incentivos justos y equitativos?, del 100% de los trabajadores encuestados, 77,8% manifestó una percepción negativa hacia los incentivos justos que otorga la empresa. En una amplia mayoría con estas respuestas y otros factores apoyan la correlación moderada y directa entre la gestión del talento humano y la remuneración.
5. Se concluye que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la evaluación de los trabajadores en el área de ventas de la empresa BRUMODA SAC, 2021. Se resalta que el coeficiente de correlación fue 0,661; quiere decir que existe una correlación moderada y directa de la variable gestión del talento humano y la dimensión evaluación. Se refuerza el resultado con las respuestas de los encuestados cuando se les preguntó: ¿Consideras que la empresa cuenta con herramientas

adecuadas para realizar una evaluación por productividad y calidad?, del 100% de los trabajadores encuestados, un 14,8% manifestó una percepción negativa ante lo planteado en la pregunta; la cifra apoya en parte la correlación moderada y directa entre la gestión del talento humano y la evaluación de los trabajadores; cabe añadir, que hubiese sido eficaz una percepción en su totalidad positiva ante la pregunta, pero no fue así.

Recomendaciones

1. Se recomienda a la empresa BRUMODA SAC., que invierta en el área de Recursos Humanos, para que se realice una gestión óptima y efectiva en el reclutamiento y selección de personal y así poder cumplir con los objetivos propuestos por la empresa.
2. Se recomienda a la empresa BRUMODA SAC., que realice constantes capacitaciones en el tema de atención al cliente y asimismo brindarles charlas motivacionales de desarrollo profesional y personal.
3. Se recomienda a la empresa BRUMODA SAC., enfocarse no solo en realizar su objetivo de manera económica, sino preocuparse en cómo se sienten los trabajadores o que clima laboral notan ellos.
4. Se recomienda a la empresa BRUMODA SAC., implementar estrategias claves para poder mantener a sus trabajadores y así reducir el índice de rotación de trabajadores ya sea por motivos personales, profesionales o clima laboral.
5. Se recomienda a la empresa BRUMODA SAC., que el área de recursos humanos cuente con la descripción exacta del perfil idóneo del personal que deseen contratar, asimismo captar todos aquellos aportes que brinden para poder cumplir con el objetivo de la empresa.

Referencia

- Bardales, R. (2019). *Gestión de recursos humanos en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa de transporte de personal JESSICA TOURS S.A.C. Lima 2017 en la ciudad de Lima*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Federico Villarreal]. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3875>
- Benavides, G, Manzano, M Y Aragón, V. (2017). *La importancia del desarrollo organizacional en las empresas familiares, en el caso particular de la empresa AVPSA en la ciudad de Puebla*. [Tesis de Licenciatura, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla]. <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/435517T.pdf>
- Bonilla, O. (2019). *Relación de la cultura organizacional de la empresa GHCOIN S.A.C. en el clima laboral del distrito de la Victoria, 2019, en la ciudad de Lima*. [Trabajo de investigación de Bachiller, Universidad Peruana de las Américas]. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/>
- Breitner, J y Rivera, J. (2014). *Evaluación y desempeño de la fuerza de venta aplicado a distribuidora y envasadora "La Milagrosa"*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana de las Américas]. <https://1library.co/title/relacion-cultura-organizacional-empresa-ghcoin-laboral-distrito-victoria>
- Casarotto, C. (2021). Plan de capacitación de ventas: conoce los pasos para capacitar a tus vendedores. *Rockcontent*. <https://rockcontent.com/es/blog/plan-de-capacitacion-de-ventas/>
- Cinque, C. (2020). *Análisis de las causas del alto índice de rotación voluntaria de empleados: Caso Packaging Flexart S.A en la ciudad de la Victoria*. [Tesis de maestría, Universidad de San Andrés]. <https://repositorio.udes.edu.ar/jspui/handle/10908/18384>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (3.^a ed.). Editores, S.A. DE C.V.

file:///C:/Users/USUARIO/Desktop/TITULACION/LIBROS%20DE%20TALENTO%20HUMANO/chiavena.pdf

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. (9.^a ed.). Editores, S.A. DE C.V.

file:///C:/Users/USUARIO/Desktop/TITULACION/LIBROS%20DE%20TALENTO%20HUMANO/LIBRO%20DE%20CHIAVENATO-2011.pdf

Da Silva, D. (2020). Capacitación de atención al cliente: 7 contenidos clave. *Blog de*

Zendesk. <https://www.zendesk.com.mx/blog/capacitacion-de-atencion-al-cliente/>

Díaz, S y Garrote, R. (2019). *Influencia del marketing digital y su nivel de recuperación en*

las estrategias empresariales de la empresa CURSOSTECH S.A.C. dedicada a la

venta de cursos online. [Trabajo de investigación de Bachiller, Universidad

Tecnológica del Perú].

file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Sthefanny%20Diaz_Ronal%20Garrote_Trabajo%20de%20Investigacion_Bachiller_2019.pdf

El Nuevo Siglo. (2021). Empresas aceleran desarrollo del talento humano.

<https://www.elnuevosiglo.com.co/articulos/11-25-2021-empresas-aceleran-desarrollo-del-talento-humano>

Escobar, L y Mendoza, A. (2016). *El rol gerencial y la dirección estratégica del personal*

administrativo en la dirección regional de transporte y comunicaciones Huancavelica

- 2015. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Huancavelica].

<https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1198/TP-UNH-ADMIN-00135.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ferrer, J. (2020). *Relación entre rotación de personal y rendimiento laboral en los auxiliares*

del almacén de APM TERMINALS en la ciudad de Lima 2020. [Tesis de Licenciatura,

Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/items/5972dd36-8720-43ce-b99d-0d25f8c858a2>

- Hernández, G. (2021). Tiempos de pandemia: los principales cambios que dejó la digitalización del trabajo. *El Economista*.
<https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Tiempos-de-pandemia-Los-principales-cambios-que-dejo-la-digitalizacion-del-trabajo-20211123-0124.html>
- Hernández, R y Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa y mixta. Mc Graw Hill.
- Honorio, Y. (2018). *Las prácticas de gestión en la retención del talento humano y su relación con el compromiso organizacional en empresas constructoras de lima, 2016 – 20117*. [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola].
file:///E:/TESIS%20I/TALENTO%20HUMANO/2018_Honorio-Hirache.pdf
- Liquidano, C. (2012). *Gestión del talento humano. De la fase administrativa a la de gestión del conocimiento*. (1.^a ed.). Editorial.
<file:///C:/Users/USUARIO/Desktop/TITULACION/LIBROS%20DE%20TALENTO%20HUMANO/librofinal-Liquidano.pdf>
- Macario, F. (2018). *Rotación de personal y Clima organizacional en la ciudad de Quetzaltenango*. [Tesis de Licenciatura, Rafael Landívar].
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjrkd/2018/05/43/Macario-Fredy.pdf>
- Manco, C. (2018). *Reclutamiento y selección del personal y el desempeño laboral en el departamento de patología Clínica y Anatomía Patológica 2016 en la ciudad de Lima*. [Tesis de Magister, Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16208>
- Martínez, R. (2011). *Las políticas de ventas y su incidencia en el proceso de crédito y cobranza de la empresa Automotores del Pacífico de la ciudad de Ambato*. [Tesis de

Licenciatura, Universidad Técnica de Ambato].

<https://es.slideshare.net/adrenalinambato/tesis-politicas-de-venta>

Matheus, C., Pérez, J. y Moreno, J. (2015). Gestión del talento humano. *Unknown*.

<http://thgestionth.blogspot.com/2015/10/dimensiones-de-la-gestion-del-talento.html>

Merchán, I. (2018). *Plan de Retención de Talentos en Gestión Global en la ciudad de Santiago*. [Tesis de maestría, Universidad de Chile].

<https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/173690>

Noguera-Hidalgo, A., Castro-Ríos, G. y Barboza-Ramírez, D. (2014). *Estrategia*

organizacional: Una propuesta de estudio. Estudios gerenciales. 30(2014). 153-161.

<https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.04.004>

Ocala, N. (2021). *Gestión de talento humano y su influencia en la productividad del personal administrativo de un hospital de Puerto Maldonado, 2021 en la ciudad de Lima*.

[Tesis de maestría, Universidad César Vallejos].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74685>

Pacheco, A y Siancas, J. (2015). Sistema para la gestión del desarrollo del talento humano.

Revista Universidad Nacional de Trujillo, 2(01), 45-53.

<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SSMM/article/view/1200>

Palacios, O y Sánchez, S. (2019). *La planificación tributaria y el cumplimiento de las*

obligaciones tributarias en le empresa de servicios DC TCH S.A.C. en el periodo

2018 en la ciudad de Lima. [Tesis de Licenciatura, Universidad Tecnológica del Perú]

<https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/3763>.

Palomino, P. (2017). *Influencia del clima laboral en la motivación de los empleados de la empresa global business en la provincia de Lima 2015*. [Tesis de Licenciatura,

Universidad Nacional de Trujillo]. <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/8433>

- Pérez, S. (2021). Cómo realizar una evaluación del desempeño por resultados. *Talent Management Latín América*.
- Pérez, J y Gardey, A. (2017). *Definición de Endógeno*. <https://definicion.de/endogeno/>
- Prieto, P. (2013). *Modelo de gestión del talento humano como estrategia para retención del personal en la ciudad de Medellín*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Medellín]. <https://repository.udem.edu.co>
- Quispe, C & Vera, E. (2018). *Gestión de talento humano y rotación de personal en la empresa Marose Contrtistas Generales S.A.C en la ciudad de Huancayo*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Centro del Perú]. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/5643>
- Reynoso, M. (2021). ¿Cómo fomentar la sensación de estabilidad en tiempos inciertos? El Economista. <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Como-fomentar-la-sensacion-de-estabilidad-en-tiempos-inciertos-20211119-0034.html>
- Rodríguez, M. (2004). Comportamiento ético gerencial. *Revista Cuatrimestral de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*. 64(02), 12 – 7377. <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/6484-Texto%20del%20art%C3%ADculo-14164-1-10-20160125.pdf>
- Rodríguez, M y Bustamante, U. (2008). Desarrollo de competencias para el comportamiento ético – gerencial: Un enfoque de responsabilidad. *Cuad. Adm*, 21(35), 205 - 228. <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/adminpujojs,+3976-14154-1-CE.pdf>
- Ruíz, N. (2021). *Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores del hospital LUIS HEYSEN INCHAUSTEGI – ESSALUD, Lambayeque – Perú, 2019 en la ciudad de Lima*. [Trabajo de Investigación para el grado de Magister, Universidad del Pacífico]. <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2912>

- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Rev. Digit. Invest. Docencia Univ.* 13(1).
<http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Simón, L, Ramón. V, y Randall. S. (2007). *La gestión de los recursos humanos*. (3.^a ed.). Editorial.
 file:///C:/Users/USUARIO/Desktop/TITULACION/LIBROS%20DE%20TALENTO%20HUMANO/GESTION_DE_RECURSOS_HUMANOS_DOLAN_MC_GRA%20(1).pdf
- Talavera, F. (2020). Fundamentos Metodológicos de la Investigación: El Génesis del Nuevo Conocimiento. *Revista Cientific.* 5 (16) 99-119.
<https://www.redalyc.org/journal/5636/563662985006/html/>
- Trelles, T. (2019). *Clima laboral y su relación con la rotación de personal del área de operaciones en call center del distrito del Agustino, 2018 en la ciudad de Lima*. [Tesis de licenciatura, Universidad San Martín de Porres].
<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/6420>
- Trenza, A. (2020). Misión, visión y valores de una empresa. *El blog de Ana Trenza*.
<https://anatreza.com/mision-vision-y-valores-de-una-empresa-definicion-y-ejemplos/>
- Torres, R. (2020). *Rotación del personal y su incidencia en el desempeño del talento humano en la ATM Centro Guayas - EP en la ciudad de Guayaquil*. [Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/51451>
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. La caracola Editores.
 file:///C:/Users/USUARIO/Desktop/TITULACION/LIBROS%20DE%20TALENTO%20HUMANO/gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano.pdf
- Valderrama, S. (2018). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Editorial San Marcos.

- Vara-Hora, A. (2015). *7 pasos para una tesis exitosa. Universidad San Martín de Porres.*
- Vidal, Y. (2017). *Rotación de personal y productividad laboral en la empresa ALGODONERA S.A., Ate Vitarte, 2017 en la ciudad de Lima.* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24113>
- Villar, H. (2020). La rotación de personal en las empresas peruanas: indicadores que se trastocan con el COVID-19. *Revista de la facultad de CC. AA Y RR. HH.*
<https://www.administracion.usmp.edu.pe/revista-digital/numero-4/la-rotacion-de-personal-en-las-empresas-peruanas-indicadores-que-se-trastocan-con-el-covid-19/>
- Yáñez, A y Martínez, M. (2017). *Mejora en la Gestión de Talento Humano: Estudios de caso de dos Empresas de Servicios en la Ciudad de Puebla.* [Tesis de maestría, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla].
[file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/681317T%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/681317T%20(1).pdf)
- Zeballos, R. (2019). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de industria de cerámicas Mattaz Zeballos Sociedad de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Sucre.* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar].
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/634/1/2019-018T-MBA-RIZS.pdf>

Apéndice

1. Matriz de consistencia.

Título: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA ROTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL ÁREA DE VENTAS DE LA EMPRESA BRUMODA S.A.C., 2021

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES Y DIMENSIONES	INDICADORES	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS, PROCESOS E INSTRUMENTOS
¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la rotación de los trabajadores en el área de ventas de la empresa BRUMODA S.A.C., 2021?	Identificar de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la rotación de los trabajadores en el área de ventas de la empresa BRUMODA S.A.C., 2021.	La gestión del talento humano se relaciona con el reclutamiento y selección de los trabajadores en el área de ventas de la empresa BRUMODA S.A.C., 2021.	VARIABLE 01: Gestión del talento humano DIMENSIONES: -Desarrollo de los trabajadores -Estrategias organizacionales -Comportamientos éticos	-Autorrealización. -Conocimientos. -Habilidades. -Misión y visión. -Objetivos. -Políticas. -Valores. -Desempeño gerencial. -Relaciones externas.	Población: Estuvo conformada 27 trabajadores quienes de desempeñan en el área de ventas. Muestra: No se consideró muestra probabilística debido a que se pudo abordar a la población total.	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Nivel: Correlacional Diseño: No experimental Técnica Encuesta. Instrumento: Cuestionario.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLES Y DIMENSIONES	INDICADORES		
¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con el reclutamiento y selección de los trabajadores en el área de ventas de la empresa BRUMODA S.A.C., 2021?	Identificar de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la capacitación de los trabajadores en el área de ventas de la empresa BRUMODA S.A.C., 2021.	La gestión del talento humano se relaciona con la capacitación de los trabajadores en el área de ventas de la empresa BRUMODA S.A.C., 2021.	VARIABLE 02: Rotación de trabajadores DIMENSIONES: -Reclutamiento y selección. -Capacitación.	-Reclutamiento de personal. -Selección interna. -Selección externa. -Selección mixta. -Capacitación en técnicas de ventas. -Capacitación en atención al cliente.	Se aplicó una encuesta a los trabajadores del área de ventas.	
¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la capacitación de los trabajadores en	Identificar de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la remuneración de los	La gestión del talento humano se relaciona con la remuneración de los trabajadores en el				

<p>el área de ventas de la empresa BRUMODA S.A.C., 2021?</p> <p>¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la remuneración de los trabajadores en el área de ventas de la empresa BRUMODA S.A.C., 2021?</p> <p>¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la evaluación de los trabajadores en el área de ventas de la empresa BRUMODA S.A.C., 2021?</p>	<p>trabajadores en el área de ventas de la empresa BRUMODA S.A.C., 2021.</p> <p>Identificar de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la evaluación de los trabajadores en el área de ventas de la empresa BRUMODA S.A.C., 2021.</p>	<p>área de ventas de la empresa BRUMODA S.A.C., 2021.</p> <p>La gestión del talento humano se relaciona con la evaluación de los trabajadores en el área de ventas de la empresa BRUMODA S.A.C., 2021.</p>	<p>-Remuneración.</p> <p>-Evaluación</p>	<p>-Salario.</p> <p>-Incentivos.</p> <p>-Evaluación indicadores. por</p> <p>-Evaluación resultados. por</p> <p>-Evaluación productividad y calidad. por</p>		
--	---	--	--	---	--	--

Apéndice 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS



Cuestionario de la variable: Gestión del talento humano

El presente cuestionario es para recolectar información acerca de la Gestión del talento humano de la empresa BRUMODA S.A.C. Te agradecemos por tomarte unos minutos para responder sinceramente nuestra encuesta.

Indicaciones:

Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (X) la alternativa que crea conveniente, la presente encuesta es de carácter estrictamente confidencial, de la veracidad de su respuesta depende el éxito de nuestra investigación.

Utilice la siguiente leyenda:

Muy De acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Muy en Desacuerdo
5	4	3	2	1

Nº	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Desarrollo de los trabajadores						
1	¿Consideras que la empresa promueve una autorrealización profesional?					
2	¿Consideras que la empresa toma en cuenta tus conocimientos para el desarrollo de tus labores?					
3	¿Consideras que la empresa te ofrece oportunidades para mejorar tus habilidades en el desarrollo de tus actividades?					
Dimensión: Estrategías organizacionales						
4	¿Consideras que la empresa cuenta con una misión y visión bien definida?					
5	¿Consideras que la empresa motiva para que cumplan sus objetivos propuestos por la empresa?					
6	¿Consideras que la empresa cuenta con políticas claras que ayuden a delegar y mantener una relación entre trabajadores?					
Dimensión: Comportamientos Éticos						
7	¿Consideras que la empresa se preocupa por inculcar valores para que haya una buena relación entre trabajadores?					
8	¿Consideras que el desempeño gerencial del área de recursos humanos es eficiente?					
9	¿Consideras que la empresa realiza relaciones externas que beneficien a la sociedad?					



Cuestionario de la variable: Rotación de los trabajadores

El presente cuestionario es para recolectar información acerca de la Rotación de los trabajadores de la empresa BRUMODA S.A.C. Te agradecemos por tomarte unos minutos para responder sinceramente nuestra encuesta

Indicaciones:

Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (X) la alternativa que crea conveniente, la presente encuesta es de carácter estrictamente confidencial, de la veracidad de su respuesta depende el éxito de nuestra investigación.

Utilice la siguiente leyenda:

Muy De acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Muy en desacuerdo
5	4	3	2	1

N°	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Reclutamiento y selección						
1	¿Consideras que la empresa realiza el reclutamiento de personal eficientemente?					
2	¿Consideras que la empresa realiza la selección interna para cubrir vacantes?					
3	¿Consideras que la empresa realiza una selección externa para cubrir vacantes?					
4	¿Consideras que la empresa toma en cuenta sugerencias en recomendar a conocidos?					
Dimensión: Capacitación						
05	.- ¿Consideras que la empresa brinda oportunamente capacitaciones en técnicas de venta?					
06	¿Consideras que la empresa realiza constantemente capacitaciones en atención al cliente?					
Dimensión: Remuneración						
07	¿Consideras que los salarios que brinda la empresa van de acuerdo con las funciones de tu puesto de trabajo?					
08	¿Consideras que la empresa otorga incentivos justos y equitativos?					
Dimensión: Evaluación						
09	¿Consideras que la empresa realiza evaluación por indicadores a cada uno de los trabajadores?					
10	¿Consideras que la empresa te evalúa por tus resultados obtenidos?					
11	¿Consideras que la empresa cuenta con herramientas adecuadas para realizar una evaluación por productividad y calidad?					

Apéndice 3. JUICIO DE EXPERTOS 1- Gestión del talento humano.**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN****I. DATOS GENERALES:**

1.1. Apellidos y nombres del validador: Zavala Zavala Rocío Maribel

1.2. Grado Académico: Licenciada

1.3. Institución donde labora: Municipalidad de Breña

1.3.1. Especialidad del validador:

1.3.2. Título de la investigación: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA ROTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL AREA DE VENTAS DE LA EMPRESA BRUMODA S.A.C., 2021**

1.3.3. Autor del Instrumento: **Bach. López Delgado, Yomira Elizabeth**

1.3.4 Instrumento:

ENCUESTA: GESTION DEL TALENTO HUMANO.

JUICIO DE EXPERTOS 1 – Gestión del talento humano

ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO: GESTION DEL TALENTO HUMANO.

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado, específico y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
5. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				X	

PUNTAJE TOTAL: 46 OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- () El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha Lima 28, Enero 2022


 Firma del Experto Informante.
 DNI. N° 4530939
 Teléfono N° 980037608

JUICIO DE EXPERTOS 1 – Rotación de los trabajadores

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

II. DATOS GENERALES:

1.4. Apellidos y nombres del validador: *Zavala Zavala Rocío Maribel*

1.5. Grado Académico: *Licenciada*

1.6. Institución donde labora: *Municipalidad de Breña*

1.6.1. Especialidad del validador: *Especialista en tributación municipal*

1.6.2. Título de la investigación: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA ROTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL AREA DE VENTAS DE LA EMPRESA BRUMODA S.A.C., 2021**

1.6.3. Autor del Instrumento: **Bach. López Delgado, Yomira Elizabeth**

1.6.4. Instrumento:

ENCUESTA: ROTACION DE LOS TRABAJADORES.

JUICIO DE EXPERTOS 1- Rotación de los trabajadores

ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO: ROTACION DE LOS TRABAJADORES.

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado, específico y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
5. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X

PUNTAJE TOTAL: 48... OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- () El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha... Lima, 28/01/2022...


 Firma del Experto Informante.

DNI. N° 75564301

Teléfono N° 980617668

JUICIO DE EXPERTOS 2- Gestión del talento humano

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del validador: *Queroz Felix Angel Omar*
- 1.2. Grado Académico: *Licenciado en Administración*
- 1.3. Institución donde labora: *Municipalidad de Breña*
- 1.3.1. Especialidad del validador: *Especialista en Tributación Municipal*
- 1.3.2. Título de la investigación: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA ROTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL AREA DE VENTAS DE LA EMPRESA BRUMODA S.A.C., 2021**
- 1.3.3. Autor del Instrumento: **Bach. López Delgado, Yomira Elizabeth**
- 1.3.4 Instrumento:
- ENCUESTA: GESTION DEL TALENTO HUMANO.**
-

JUICIO DE EXPERTOS 2- Gestión del talento humano

ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO: GESTION DEL TALENTO HUMANO.

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado, específico y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
5. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X

PUNTAJE TOTAL: 50 OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
 El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha Lima, 28/01/2022


 Firma del Experto Informante.
 DNI. N° 40811210
 Teléfono N° 968432723

JUICIO DE EXPERTOS 2 – Rotación de los trabajadores

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

II. DATOS GENERALES:

1.4. Apellidos y nombres del validador: *Quiroz Felix Angel Omar*

1.5. Grado Académico: *Licenciado en Administración*

1.6. Institución donde labora: *Municipalidad de Breña*

1.6.1. Especialidad del validador: *Especialista en Tributación Municipal*

1.6.2. Título de la investigación: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA ROTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL AREA DE VENTAS DE LA EMPRESA BRUMODA S.A.C., 2021**

1.6.3. Autor del instrumento: **Bach. López Delgado, Yomira Elizabeth**

1.6.4. Instrumento:

ENCUESTA: ROTACION DE LOS TRABAJADORES.

JUICIO DE EXPERTOS 2 - Rotación de los trabajadores

ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO: ROTACION DE LOS TRABAJADORES.

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado, específico y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
5. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X

PUNTAJE TOTAL: 50 OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
 El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha Lima, 28/01/2022


 Firma del Experto Informante.

DNI. N° 4081710

Teléfono N° 968432723

JUICIO DE EXPERTOS 3 – Gestión del talento humano

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del validador: *Ramirez Mirano Ana Iris*

1.2. Grado Académico: *Licenciada en Administración de Empresas*

1.3. Institución donde labora: *Municipalidad de Breña*

1.3.1. Especialidad del validador:

1.3.2. Título de la investigación: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA ROTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL AREA DE VENTAS DE LA EMPRESA BRUMODA S.A.C., 2021**

1.3.3. Autor del Instrumento: **Bach. López Delgado, Yomira Elizabeth**

1.3.4 Instrumento:

ENCUESTA: GESTION DEL TALENTO HUMANO.

JUICIO DE EXPERTOS 3 - Gestión del talento humano

ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO: GESTION DEL TALENTO HUMANO.

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado, específico y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
5. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X

PUNTAJE TOTAL: 47 OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- () El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Lima 28/01/22

Rambert

Firma del Experto Informante.
 DNI. N° 4709611
 Teléfono N° 946911626

JUICIO DE EXPERTOS 3 – Rotación de los trabajadores

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

II. DATOS GENERALES:

1.4. Apellidos y nombres del validador: Ramirez Miñano Dora Iris

1.5. Grado Académico: Licenciada en Administración de Empresas

1.6. Institución donde labora: Municipalidad de Gená

1.6.1. Especialidad del validador: Especialista en tributación municipal

1.6.2. Título de la investigación: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA ROTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL AREA DE VENTAS DE LA EMPRESA BRUMODA S.A.C., 2021**

1.6.3. Autor del Instrumento: **Bach. López Delgado, Yomira Elizabeth**

1.6.4. Instrumento:

ENCUESTA: ROTACION DE LOS TRABAJADORES.

JUICIO DE EXPETOS 3 - Rotación de los trabajadores

ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO: ROTACION DE LOS TRABAJADORES.

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado, específico y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
5. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias, los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					X

PUNTAJE TOTAL: 48 OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- () El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha Lima 28/01/2022

Ramirez

Firma del Experto Informante.

DNI. N° 4769611

Teléfono N° 946911626

Apéndice 4: Base de datos de la variable: Gestión del talento humano

	VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO								
	Desarrollo de los trabajadores			Estrategias organizacionales			Comportamientos éticos		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9
Vendedor 01	3	3	2	5	5	5	5	2	4
Vendedor 02	4	5	4	4	4	4	4	1	4
Vendedor 03	3	2	4	5	4	5	5	2	5
Vendedor 04	3	3	3	5	4	5	4	3	4
Vendedor 05	3	4	4	4	4	4	4	2	4
Vendedor 06	2	3	2	5	5	5	5	2	5
Vendedor 07	4	5	4	4	5	5	5	1	4
Vendedor 08	3	4	4	4	5	4	4	2	4
Vendedor 09	3	4	3	5	5	5	3	2	2
Vendedor 10	3	4	3	5	5	5	5	1	5
Vendedor 11	1	3	1	4	5	5	4	1	4
Vendedor 12	2	2	3	5	5	5	5	2	5
Vendedor 13	4	3	3	5	5	5	5	2	3
Vendedor 14	3	4	3	4	4	4	4	1	4
Vendedor 15	3	4	4	3	4	4	3	3	4
Vendedor 16	3	3	3	4	4	5	5	1	5
Vendedor 17	2	3	4	4	4	3	4	2	4
Vendedor 18	4	4	4	4	4	4	4	3	4
Vendedor 19	3	5	4	5	5	5	5	2	4
Vendedor 20	2	3	3	4	4	4	3	2	2
Vendedor 21	5	5	5	5	4	5	5	5	5
Vendedor 22	1	3	3	5	5	5	5	4	4
Vendedor 23	2	2	2	4	4	4	4	4	4
Vendedor 24	1	5	3	5	4	3	5	1	5
Vendedor 25	2	3	2	5	4	5	4	2	4
Vendedor 26	3	3	2	5	4	5	4	3	4
Vendedor 27	1	2	1	4	4	4	4	4	4

Apéndice 5: Base de datos de la variable: Rotación de los trabajadores

	VARIABLE ROTACIÓN DE LOS TRABAJADORES										
	Reclutamiento y selección				Capacitación		Remuneración		Evaluación		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11
Vendedor 01	2	2	3	5	3	3	5	2	5	5	5
Vendedor 02	2	1	2	4	4	4	4	1	4	5	4
Vendedor 03	1	1	1	5	3	3	5	2	4	4	5
Vendedor 04	3	1	2	4	5	4	5	2	5	4	5
Vendedor 05	2	1	1	4	4	3	4	2	4	4	4
Vendedor 06	5	4	2	5	4	3	5	2	5	5	5
Vendedor 07	1	1	2	3	4	3	4	3	5	4	4
Vendedor 08	3	2	1	5	5	4	2	2	5	5	4
Vendedor 09	5	3	2	5	3	3	4	1	4	4	5
Vendedor 10	2	2	2	5	4	3	4	5	5	5	4
Vendedor 11	3	1	2	4	3	3	5	2	4	4	4
Vendedor 12	2	1	2	5	2	4	5	2	5	5	5
Vendedor 13	2	2	2	3	4	4	5	2	5	5	5
Vendedor 14	3	2	1	4	3	3	4	1	4	4	4
Vendedor 15	3	2	2	3	3	4	4	2	5	4	4
Vendedor 16	3	3	2	4	4	4	4	1	4	4	5
Vendedor 17	2	3	1	3	3	3	4	1	3	2	1
Vendedor 18	2	2	2	4	2	2	4	2	4	4	4
Vendedor 19	2	2	2	5	3	4	5	5	1	2	2
Vendedor 20	1	1	1	4	3	3	4	4	2	2	1
Vendedor 21	3	2	3	5	3	4	5	5	4	4	5
Vendedor 22	2	2	2	5	3	2	5	2	5	5	5
Vendedor 23	2	4	1	4	4	4	4	2	4	5	4
Vendedor 24	3	2	2	5	3	2	5	1	4	4	5
Vendedor 25	1	2	5	4	5	5	5	2	5	4	5
Vendedor 26	3	4	2	5	5	4	4	5	5	5	4
Vendedor 27	1	1	2	5	3	4	2	2	2	1	1

Apéndice 6: CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LA EMPRESA BRUMODA S.A.C.

Lima, 09 de Abril del 2021

Sres.

Universidad Peruana de las Américas
Escuela de Administración y Gestión de Empresas

Atención:

MBA. Doris Farfán Valdivia
Jefe de Grados y Títulos

Por medio de la presente me dirijo a Ud. Yo **Mónica Elizabeth Mayorca Valdivia** con DNI. **08215917** representante legal de **BRUMODA SAC** con Ruc: **20512134590** con la finalidad de hacer de su conocimiento la autorización a la Srta. **Yomira Elizabeth López Delgado** para tomar el nombre de la empresa para el proyecto de tesis la cual lleva por título "Influencia de la Gestión del Talento Humano en la rotación de trabajadores en el área de ventas de la empresa Brumoda S.A.C"

BRUMODA S.A.C.
RUC: 20512134590

Mónica E. Mayorca Valdivia
OFRENTE GENERAL