



Universidad Nacional

**SAN LUIS GONZAGA**



### **[Atribución 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0)**

Esta licencia permite que otros distribuyan, mezclen, adapten y construyan sobre su trabajo, incluso comercialmente, siempre que le reconozcan la creación original. Esta es la licencia más complaciente que se ofrece. Recomendado para la máxima difusión y uso de materiales con licencia.

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

**UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA**  
**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN**

**Facultad de Administración**



**“Talento humano y rotación del personal de las empresas del sector  
manufacturero en Ica, 2025”**

**LINEA DE INVESTIGACIÓN**

Sociedad, desarrollo sostenible, políticas públicas y ambientales

**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN**

**AUTORA:**

Dra. MARTINEZ GARCIA, Rosa Felicita Elizabeth

**CÓDIGO ORCID** <https://orcid.org/0000-0002-2857-9558>

**CO AUTORES**

Dra. BRIZUELA POW SANG, Gladys Berenice

**CODIGO ORCID** <https://orcid.org/0000-0002-3991-0680>

Dra. BRIZUELA POW SANG, Nancy María

**CODIGO ORCID** <https://orcid.org/0000-0002-5727-7954>

Mg. QUISPE BRIZUELA, Tomas Eduardo

**CODIGO ORCID** <https://orcid.org/0009-0006-4220-5356>

**ICA- PERÚ**

**2025**

## **Dedicatoria**

A mi familia, por ser mi fuerza constante y el abrazo que me sostiene en cada paso.

A quienes creyeron en mí incluso cuando yo dudaba, gracias por acompañarme en este camino y darme motivos para seguir avanzando.

### **Agradecimiento**

A la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, por brindarme la oportunidad de realizar y difundir esta investigación, fortaleciendo mi formación académica y profesional.

## ÍNDICE

Índice de Tablas .....	v
Índice de Figuras .....	v
Resumen.....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCION .....	8
II. MATERIAL Y MÉTODO .....	9
III. RESULTADOS .....	9
IV. DISCUSIÓN .....	16
V. CONCLUSIONES .....	17
VI. REFERENCIAS.....	18
VII. ANEXOS .....	22

## Índice de Tablas

Tabla 1: Conformación de la Muestra de Investigación .....	03
Tabla 2: Prueba Chi Cuadrado Hipótesis Principal.....	04
Tabla 3: El diseño y funcionamiento del chatbots es el adecuado.....	07
Tabla 4: Recibe un saludo de bienvenida al ingresar.....	08
Tabla 5: Considera que puede formular todas las preguntas que requiera.....	08
Tabla 6: Le otorgan una rápida respuesta a las preguntas que formula. ....	09
Tabla 7: Considera que el servicio digital es mejor que el presencial.....	10
Tabla 8: Nivel de satisfacción que tiene para este sistema .....	11
Tabla 9: Promueve que las entidades utilicen estos sistemas.....	12

## Índice de Figuras

Figura 1: Contrastación Hipótesis específica 1 .....	05
Figura 2: Contrastación Hipótesis específica 2 .....	06

## Resumen

Este estudio tiene como finalidad determinar cómo Talento humano y rotación del personal de las empresas del sector manufacturero en Ica, 2025.

El cálculo se conformará por una población constituida por 2 088 empresas del sector manufacturero en Ica, con una muestra de 295 empresas del sector manufacturero en Ica. El estudio tendrá un tipo de investigación aplicada de nivel correlacional-transversal y de diseño no experimental. **Resultados:** La recolección de datos se llevó a cabo mediante la técnica de la encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario. Como resultado un coeficiente de Spearman de 0.577, siendo un indicador de una correlación positiva moderada. Asimismo, el valor de significancia fue de  $<0.001$ , esto manifiesta que, la correlación es significativa. De esta manera, se da por aceptada la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula, indicando que, si existe una correlación, queremos decir que si hay una relación entre las cosas que estamos estudiando. Para entender mejor lo que encontramos, organizamos los resultados en rangos o escalas de valor. Esto nos ayuda a entender las respuestas de las personas que preguntamos y nos permite hacer un análisis más detallado.

**Palabras claves:** Talento Humano, Rotación y Manufactura.

## **Abstract**

This study aims to determine how Human talent and personnel turnover in companies in the manufacturing sector in Ica, 2025.

The calculation will be made up of a population made up of 2,088 companies in the manufacturing sector in Ica, with a sample of 295 companies in the manufacturing sector in Ica. The study will have a correlational-cross-sectional applied research type and non-experimental design. **Resulted:** Data collection was carried out through the survey technique, using a questionnaire as an instrument. As a result, a Spearman coefficient of 0.577, being an indicator of a moderate positive correlation. Likewise, the significance value was  $<0.001$ , this shows that the correlation is significant. In this way, the alternative hypothesis is accepted, rejecting the null hypothesis, indicating that, if there is a correlation, we mean that there is a relationship between the things we are studying. To better understand what we found, we organized the results into ranges or value scales. This helps us understand the answers of the people we ask and allows us to do a more detailed analysis.

**Keywords:** Human Talent, Rotation and Manufacturing.

## I. INTRODUCCION

Fundamenta Reategui, K. & Insil, A. (2024) a nivel internacional, las organizaciones cambian continuamente y tienen que ajustarse a actuales esquemas jerárquicos en alcanzar un beneficio sobre sus adversarios. En esta singular circunstancia, es vital que la variable humana tenga a su cargo un pionero que pueda dirigirlos y espolearlos para lograr los objetivos marcados. En este sentido, la rotación de personal aporta como resultado a las organizaciones en la división de RRHH en costes y en el periodo se utiliza para completar el curso de elección de los compañeros que entran a sustituir al compañero que salió de la organización, así mismo el gasto y tiempo para ajustarse y lograr ser productivos en su trabajo.

Para Gutiérrez, M. (2024) en el Perú, se percibe que los elementos que más impactan en la rotación de personal son la inapropiada decisión de los colaboradores, así como una escasa compensación a las capacidades del representante, y una baja identificación con la compañía respecto a los trabajadores. Medidas que se están ejecutando para supervisar el talento humano a pesar de la presión laboral, una opción es el trabajo a distancia con horarios adaptables para abstenerse de ampliar los índices de rotación de representantes al tener la opción de invertir más energía con sus familias.

Indica Prudencio, J. (2023) a nivel regional, muestra quizás la mayor tasa relacionada con el abandono laboral, ya que su nivel de pivoteo genera un clima de inestabilidad, esto también se manifiesta por la falta de un perfil adecuado de la competencia que se busca y el escaso número de incentivos laborales que proporcionan, aunque al mismo tiempo se está formando un entorno altamente conectado, existen más oportunidades laborales como el modelo que se produce en la actualidad, que es la valoración en el lugar de trabajo y la compensación cercana a la vivienda.

En las empresas del sector manufacturero en Ica, los empleados no están motivados, los factores que han influenciado su inspiración están relacionados con la percepción de los representantes de estar insatisfechos con las decisiones de las compañías líderes y de tener que asumir responsabilidades adicionales. Además, la mayoría de los empleados se retiran de manera voluntaria debido a una falta de confianza en su superior, no a un rencor personal. Por otro lado, las causas de la rotación indican que se relacionan con la falta de un trayecto de vida, a la desafortunada similitud con la iniciativa, al temor hacia la autoridad y al estrés laboral.

Uscamayta, M. (2023) propone que la capacidad humana de los ejecutivos tiene un aspecto interior y otro exterior, a través de los cuales se completa la evaluación del candidato al puesto. Dentro del aspecto interior, se mide concerniente a las determinaciones duras y delicadas que el trabajador puede proponer a la empresa y que es razonable para el puesto de trabajo, aportando además nueva información que hace a la colaboración dentro de la organización.

Las empresas del sector manufacturero en Ica según, evalúan los estados del ser, no es nada

importante que tengan un grado de involucramiento satisfactorio o que sepan que los ejercicios a realizar dentro de la empresa son apropiados para el puesto de trabajo.

Por ello Gómez, A. (2023) la razón de este trabajo de análisis es distinguir el nivel de conexión que hay en la habilidad humana de la directiva y la rotación de sus trabajadores para que las organizaciones que experimenten una incidencia equiparable puedan disponer de una fuente de datos y aplicar disposiciones ajustadas a su existencia.

## **II. MATERIAL Y MÉTODO**

Esta investigación se desarrollo entre marzo y noviembre 2025, fue de tipo cuantitativo, aplicado, nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 2 088 empresas del sector manufacturero en Ica y el cálculo se basó por una muestra probabilística aleatoria compuesta por 295 empresas del sector manufacturero en Ica:

Se emplearon técnicas de investigación que permitió el análisis documental de las variables de estudio, a través de artículos publicados en revistas indexadas, así como investigaciones de pre y post grado; así mismo, se aplicó una encuesta con su respectivo instrumento ficha de contenido y cuestionario, con preguntas para obtener información sobre las variables, dimensiones e indicadores, se formularon de tipo abierto, cerrado, opción múltiple, entre otras, para fomentar la participación de los clientes. Para el procesamiento y clasificación de la información. se utilizaron tablas, cuadros y representaciones estadísticas, los cuales se analizaron e interpretaron a través de métodos estadísticos, ello permitió la formulación de las conclusiones del estudio y mencionar recomendaciones que mejoren el servicio empresarial.

## **III. RESULTADOS**

Para la demostración y aceptación de las Hipótesis planteadas, se emplearon los métodos de Estadística Inferencial de la prueba estadística Coeficiente de correlación Rho de

Spearman, a un nivel de confianza del 95% y el coeficiente de contingencia, usando el SPSS v. 25.

### Contrastación de la Hipótesis General.

#### Hipótesis nula

El talento humano no se relaciona con la rotación del personal de las empresas del sector manufacturero en Ica, 2025.

#### Hipótesis Alternante: Ha

El talento humano se relaciona con la rotación del personal de las empresas del sector manufacturero en Ica, 2025.

Los resultados posteriores a la aplicación de los métodos estadísticos del Chi Cuadrado; el coeficiente de contingencia, fueron los siguientes:

**Tabla 1** Coeficiente de correlación Rho de Spearman

			V1: Talento Humano	V2: Rotación del personal
Rho de Spearman	V1: Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,577**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	295	295
	V2: Rotación del personal	Coeficiente de correlación	,577**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	295	295

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

La comprobación de la hipótesis general dio como resultado un coeficiente de Spearman de 0.577, siendo un indicador de una correlación positiva moderada. Asimismo, el valor de significancia fue de <0.001, esto manifiesta que, la correlación es significativa. De esta manera, se da por aceptada la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula, indicando que si existe una correlación.

### Contrastación de la Hipótesis Específicas

#### Hipótesis Nula (Ho1)

**H<sub>01</sub>.** El talento humano no se relaciona con la rotación externa de las empresas del sector manufacturero en Ica, 2025.

**Hipótesis Específica (H<sub>a1</sub>)**

**H<sub>a1</sub>.** El talento humano se relaciona con la rotación externa de las empresas del sector manufacturero en Ica, 2025.

**Tabla 2** Contrastación Hipótesis Específica 1

			<b>Correlaciones</b>	
			V1: Talento Humano	DIM1: Rotación externa
Rho de Spearman	V1: Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,433**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	295	295
	DIM1: Rotación externa	Coeficiente de correlación	,433**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	295	295

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

La comprobación de la hipótesis específica 1 dio como resultado un coeficiente de Spearman de 0.433, siendo un indicador de una correlación positiva moderada. Asimismo, el valor de significancia fue de <0.001, esto manifiesta que, la correlación es significativa. De esta manera, se da por aceptada la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula, indicando que si existe una correlación.

**Hipótesis Nula (H<sub>02</sub>):**

**H<sub>02</sub>** El talento humano no se relaciona con la rotación interna de las empresas del sector manufacturero en Ica, 2025.

**Hipótesis Específica (H<sub>a2</sub>)**

**H<sub>a2</sub>.** El talento humano se relaciona con la rotación interna de las empresas del sector manufacturero en Ica, 2025.

**Tabla 3** Contrastación Hipótesis Específica 2

**Correlaciones**

			V1: Talento Humano	DIM2: Rotación interna
Rho de Spearman	V1: Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,436**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	295	295
	DIM2: Rotación interna	Coeficiente de correlación	,436**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	295	295

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

La comprobación de la hipótesis específica 2 dio como resultado un coeficiente de Spearman de 0.436, siendo un indicativo de una correlación positiva moderada. Asimismo, el valor de significancia fue de <0.001, esto indica que, la correlación es significativa. Asimismo, se da por aceptada la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula, indicando que si hay una correlación.

### Hipótesis Nula (H<sub>03</sub>):

**H<sub>03</sub>** El talento humano no se relaciona con la aspiración personal de las empresas del sector manufacturero en Ica, 2025.

### Hipótesis Especifica (H<sub>a3</sub>)

**H<sub>a3</sub>**. El talento humano se relaciona con la aspiración personal de las empresas del sector manufacturero en Ica, 2025.

**Tabla 4** Contrastación Hipótesis Específica 3

### Correlaciones

			V1: Talento Humano	DIM3: Aspiración personal
Rho de Spearman	V1: Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,344**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	295	295
	DIM3: Aspiración personal	Coeficiente de correlación	,344**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	295	295

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

La comprobación de la hipótesis específica 3 dio como resultado un coeficiente de Pearson de 0.344, siendo un indicativo de una correlación positiva baja. Además, el valor de significancia fue de  $<0.001$ , esto detalla que, la correlación es significativa. Asimismo, se da por aceptada la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula, indicando que si hay una correlación.

**Tabla 5**

La empresa instruye a sus colaboradores antes de que inicien su trabajo.

<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Siempre	107	36.27%
Casi siempre	167	56.61%
A veces	21	7.12%
Casi nunca	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Elaboración de la autora, noviembre 2025*

En la tabla estadística, se detalla que el 36.27% de las empresas del sector manufacturero en Ica, 2025, siempre la empresa instruye a sus colaboradores antes de que inicien su trabajo. Por otro lado, un 56.61% indican que casi siempre, un 7.12% a veces, un 0.00% casi nunca y nunca un 0.00%.

**Tabla 6**

La entidad brinda capacitaciones de preparación laboral para que el personal tenga un mejor desarrollo.

<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Siempre	244	82.71%
Casi siempre	28	9.49%
A veces	15	5.08%
Casi nunca	8	2.71%
Nunca	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>

*Fuente: Elaboración de la autora, noviembre 2025*

Se detalla que el 82.71% de las empresas del sector manufacturero en Ica, 2025, siempre la entidad brinda capacitaciones de preparación laboral para que el personal tenga un mejor desarrollo. Por otro lado, un 9.49% indican que casi siempre, un 5.08% a veces, un 2.71% casi nunca y nunca un 0.00%.

### Tabla 7

La entidad realiza reclutamiento de personal de forma pública.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	111	37.63%
Casi siempre	175	59.32%
A veces	9	3.05%
Casi nunca	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración de la autora, noviembre 2025

Se detalla que el 37.63% de las empresas del sector manufacturero en Ica, 2025, siempre la entidad realiza reclutamiento de personal de forma pública. Por otro lado, un 59.32% indican que casi siempre, un 3.05% a veces, un 0.00% casi nunca y nunca un 0.00%.

### Tabla 8

La entidad le hace saber a su personal como se está desempeñando.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	105	35.59%
Casi siempre	158	53.56%
A veces	32	10.85%
Casi nunca	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración de la autora, noviembre 2025

Se detalla que el 35.59% de las empresas del sector manufacturero en Ica, 2025, siempre la entidad le hace saber a su personal como se está desempeñando. Por otro lado, un 53.56% indican que casi siempre, un 10.85% a veces, un 0.00% casi nunca y nunca un 0.00%.

**Tabla 9**

La entidad considera que las capacitaciones están orientadas al desarrollo del rendimiento laboral.

<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Siempre	111	37.63%
Casi siempre	154	52.20%
A veces	30	10.17%
Casi nunca	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración de la autora, noviembre 2025

Se detalla que el 37.63% de las empresas del sector manufacturero en Ica, 2025, siempre la entidad considera que las capacitaciones están orientadas al desarrollo del rendimiento laboral. Por otro lado, un 52.20% indican que casi siempre, un 10.17% a veces, un 0.00% casi nunca y nunca un 0.00%.

**Tabla 10**

La entidad le hace saber cuáles son algunos pasos para no estropear el desarrollo del personal:

<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Siempre	101	34.24%
Casi siempre	162	54.92%
A veces	32	10.85%
Casi nunca	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración de la autora, noviembre 2025

Se detalla que el 34.24% de las empresas del sector manufacturero en Ica, 2025, siempre la entidad le hace saber cuáles son algunos pasos para no estropear el desarrollo del personal. Por otro lado, un 54.92% indican que casi siempre, un 10.85% a veces, un 0.00% casi nunca y nunca un 0.00%.

**Tabla 11**

La entidad considera que los capacitadores están preparados en los temas que tratan.

<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Siempre	95	32.20%
Casi siempre	162	54.92%
A veces	38	12.88%
Casi nunca	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>295</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración de la autora, noviembre 2025

Se detalla que el 32.20% de las empresas del sector manufacturero en Ica, 2025, siempre la entidad considera que los capacitadores están preparados en los temas que tratan. Por otro lado, un 54.92% indican que casi siempre, un 12.88% a veces, un 0.00% casi nunca y nunca un 0.00%.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Ochoa, A. & Estela, A. (2024), en su indagación trató de verificar cómo la gestión del talento humano se relaciona con la creatividad de las PYMES, De Loja–Ecuador. El talento humano y la rotación del personal de las empresas del sector manufacturero en Ica, 2025. La comprobación de la hipótesis general dio como resultado un coeficiente de Spearman de 0.577, siendo un indicador de una correlación positiva moderada. Asimismo, el valor de significancia fue de <0.001, esto manifiesta que, la correlación es significativa. De esta manera, se da por aceptada la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula, indicando que si existe una correlación.

Duque et al. (2024), como propósito fue decidir la conexión entre gestión del talento humano y la rotación del personal en una organización productora de mini rosas. De este modo, es fundamental fortalecer la fiabilidad del trabajo y la productividad funcional mediante impulsos relacionados con la calidad y el rendimiento del equipo. El talento humano se relaciona con la rotación externa de las empresas del sector manufacturero en Ica, 2025. La comprobación de la hipótesis específica 1 dio como resultado un coeficiente de Spearman de 0.433, siendo un indicador de una correlación positiva moderada. Asimismo, el valor de significancia fue de  $<0.001$ , esto manifiesta que, la correlación es significativa. De esta manera, se da por aceptada la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula, indicando que si existe una correlación.

Escobedo, E. (2024), el propósito de su estudio fue decidir cómo la gestión del talento humano está conectada con el rendimiento laboral de los colaboradores de la empresa Inkasberries SAC–Santa María-Huaura, 2023. El talento humano se relaciona con la rotación interna de las empresas del sector manufacturero en Ica, 2025. La comprobación de la hipótesis específica 2 dio como resultado un coeficiente de Spearman de 0.436, siendo un indicativo de una correlación positiva moderada. Asimismo, el valor de significancia fue de  $<0.001$ , esto indica que, la correlación es significativa. Asimismo, se da por aceptada la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula, indicando que si hay una correlación.

Gutiérrez, A. (2024), como propósito era probar el efecto de la planificación en la gestión del talento humano sobre los empleados de una PYME, Chimbote-2024. Las PYME, habitualmente sitúan sus propósitos hacia una administración planificada por resultados, completamente centrada en la productividad monetaria, dejando de lado la gestión de capacidad humana, lo que crea una oportunidad de desarrollo en el necesario giro organizacional. El talento humano se relaciona con la aspiración personal de las empresas del sector manufacturero en Ica, 2025. La comprobación de la hipótesis específica 3 dio como resultado un coeficiente de Pearson de 0.344, siendo un indicativo de una correlación positiva baja. Además, el valor de significancia fue de  $<0.001$ , esto detalla que, la correlación es significativa. Asimismo, se da por aceptada la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula, indicando que si hay una correlación.

## **V. CONCLUSIONES**

De acuerdo con el objetivo principal del estudio, determinar cómo el talento humano y la rotación del personal de las empresas del sector manufacturero en Ica, 2025. Los resultados obtenidos, reflejados en una correlación Rho de Spearman de 0.577, indican una correlación positiva moderada entre ambas variables y una significancia de  $p=<0.001$ .

De acuerdo con el objetivo específico 1, determinar cómo el talento humano se relaciona con la rotación externa de las empresas del sector manufacturero en Ica, 2025. Los resultados obtenidos, reflejados en una correlación Rho de Spearman de 0.433, indican una correlación positiva moderada entre ambas variables y una significancia de  $p < 0.001$ .

De acuerdo con el objetivo específico 2, determinar cómo el talento humano se relaciona con la rotación interna de las empresas del sector manufacturero en Ica, 2025. Los resultados obtenidos, reflejados en una correlación Rho de Spearman de 0.436, indican una correlación positiva moderada entre ambas variables y una significancia de  $p < 0.001$ .

De acuerdo con el objetivo específico 3, determinar cómo el talento humano se relaciona con la aspiración personal de las empresas del sector manufacturero en Ica, 2025. Los resultados obtenidos, reflejados en una correlación Rho de Spearman de 0.344, indican una correlación positiva moderada entre ambas variables y una significancia de  $p < 0.001$ .

## VI. REFERENCIAS

- Camarena, C. A. (2023). Gestión del talento humano y productividad laboral de los trabajadores de la Empresa Moraval Consultores, Lurín–2022 [Título profesional de Administración de Empresas, Universidad Autónoma del Perú].  
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/3337/Camarena%20Panta%2c%20C.%20A..pdf?sequence=1>
- Cano, C. F. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Representaciones DECO SAC, Santiago de Surco–2019 [Título profesional de Administración de Empresas, Universidad Autónoma del Perú].  
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1513/Cano%20Córdova%2c%20Carlos%20Fabián.pdf?sequence=1>
- Castro, S. O. M., & Sánchez, V. A. G. (2021). Rotación de personal y estrés laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Casma, 2021 [Título profesional de Administración, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91274/Castro\\_OS\\_M-Sanchez\\_AVG-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91274/Castro_OS_M-Sanchez_AVG-SD.pdf?sequence=1)
- Chirre, J. V. J. (2021). Gestión del talento humano y rotación de personal en una Empresa Outsourcing, Lima, año 2020 [Maestría en Administración de Negocios, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72733/Chirre\\_VJJ-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72733/Chirre_VJJ-SD.pdf?sequence=1)

- Chumioque, S. A. J. (2022). Gestión de talento humano y rotación de personal de la Empresa Administración de Grifos Lep SAC, San Martín de Porres 2022 [Título profesional de Administración, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/130664/Chumioque\\_ASJ-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/130664/Chumioque_ASJ-SD.pdf?sequence=1)
- Duque, J., Villalba, I., & Casas, C. (2024). Gestión de recursos humanos frente a la rotación de personal en una empresa productora de mini rosas. Revista E-docUR. <https://repository.urosario.edu.co/items/dbf13891-ae29-4e5a-b464-e19211e8b99e>
- Escobedo, E. (2024). La gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal operativo de Inkasberries SAC – Santa María – Huaura 2023 [Título profesional de Negocios Internacionales, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].  
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/9427/TESIS.pdf?sequence=5>
- Fernández, C. M., & Córdova, R. C. (2023). Gestión del talento humano y desarrollo organizacional de la empresa SUPEMSA, Chorrillos-2021 [Título profesional de Administración de Empresas, Universidad Autónoma del Perú].  
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/3127/Carlos%20Martin%20Fernandez%20Torres%20Y%20Roberto%20Carlos%20Cordova%20Gutierrez.pdf?sequence=1>
- Germany, V. G. A. E. (2022). Gestión del talento humano y rotación de personal en la Dirección Regional de Trabajo de Ucayali-2021 [Título profesional de Administración, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92877/Germany\\_GVAE-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92877/Germany_GVAE-SD.pdf?sequence=1)
- Gómez, A. G. (2023). Gestión del talento humano y rotación del personal en la empresa Trec Partnet, Santiago de Surco–2022 [Título profesional de Administración de Empresas, Universidad Autónoma del Perú].  
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2682/Gomez%20Ortiz%2c%20Alejandra%20Gissela.pdf?sequence=1>
- Gutiérrez, A. L. A. (2024). Impacto organizacional de la gestión del talento humano en colaboradores de una Pyme en la ciudad de Chimbote, 2024 [Maestría en Administración de Negocios, Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/155610/Gutierrez\\_LAG-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/155610/Gutierrez_LAG-SD.pdf?sequence=1)

- Gutiérrez, M. A. (2024). Clima organizacional y rotación de personal en la empresa Solmatec SAC Ventanilla [Título profesional de Administración de Empresas, Universidad Autónoma del Perú].  
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/3029/Gutiérrez%20Díaz%2c%20Michel%20Antony.pdf?sequence=1>
- López, J., & Yee, E. (2024). Las 5E del endomarketing para reducir la rotación de personal en las Pymes. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración*.  
[https://repositorio.cidecuador.org/bitstream/123456789/3077/1/Articulo\\_4\\_Enfoques\\_N30V8.pdf](https://repositorio.cidecuador.org/bitstream/123456789/3077/1/Articulo_4_Enfoques_N30V8.pdf)
- Lozano, J. (2024). Influencia de la satisfacción laboral en la rotación de personal en una empresa de servicio de alimentación de la ciudad de Cajamarca – Primer trimestre 2023 [Título profesional de Administración, Universidad Nacional de Cajamarca].  
<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/7181/Tesis%20-%20Lozano%20Zafra%2C%20Jorch.pdf?sequence=1>
- Muchica, E. S. (2023). Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de Rural Alianza Empresa de Propiedad Social, Puno–2022 [Título profesional de Administración de Empresas, Universidad Autónoma del Perú].  
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2562/Muchica%20Huamantuma%2c%20Edwin%20Samuel.pdf?sequence=1>
- Napa, M. (2024). Análisis de la rotación de personal y su relación en la productividad en la empresa Menestras del Negro [Título profesional en Ciencias Administrativas y Económicas, Universidad Técnica de Cotopaxi].  
<https://repositorio.utc.edu.ec/server/api/core/bitstreams/90094ecf-b063-44ad-ad9e-f77737854484/content>
- Ñahui, J. C. (2024). Gestión del talento humano y la innovación en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huanta, 2023 [Título profesional de Administración y Negocios Internacionales, Universidad Peruana de Ciencias e Informática].

- <https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/1189/ÑAHUI%20QUINTO%20JULIO%20CESAR%20.pdf?sequence=1>
- Ochoa, A., & Estela, A. (2024). Gestión del talento humano y creatividad en pequeñas y medianas empresas, Provincia de Loja–Ecuador. *Revista Nova Rua*.  
<https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/NovaRua/article/view/5695>
- Panchillo, L. C. M., & Salcedo, T. E. (2022). Gestión del talento humano y la rotación del personal en la empresa Jemavil SAC, San Juan de Marcona, 2022 [Título profesional de Administración, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108685/Panchillo\\_CLM-Salcedo\\_ETE-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108685/Panchillo_CLM-Salcedo_ETE-SD.pdf?sequence=1)
- Pardo, R. M. (2023). Gestión del talento humano y rotación del personal en la notaría Tuccio del distrito de El Agustino en Lima, 2023 [Título profesional de Administración, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/153044/Pardo\\_MR-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/153044/Pardo_MR-SD.pdf?sequence=1)
- Reátegui, K., & Insil, A. (2024). La rotación de personal en los puestos operativos de una empresa del sector de tercerización laboral de Lima Metropolitana [Título profesional en Administración y Recursos Humanos, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas].  
[https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/682888/Insil\\_GA.pdf?sequence=10](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/682888/Insil_GA.pdf?sequence=10)
- Terrones, D. E. (2023). Gestión del talento humano y competitividad del Banco Pichincha, sede Miraflores-2021 [Título profesional de Administración de Empresas, Universidad Autónoma del Perú].  
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2809/Terrones%20Vega%2c%20Darian%20Elizabeth.pdf?sequence=1>
- Ugarte, G. J. E. (2023). Gestión del talento humano y calidad del servicio en los clientes de la empresa Salados y Dulces, San Isidro-2020 [Título profesional de Administración de Empresas, Universidad Autónoma del Perú].  
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2284/Ugarte%20Herrera%2c%20Grover%20Jesús%20Eduardo.pdf?sequence=1>
- Uscamayta, M. R. (2023). Estilos de liderazgo y rotación de personal en la empresa Maestro, Santiago de Surco-2022 [Título profesional de Administración de Empresas, Universidad Autónoma del Perú].

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2251/Uscamaya%20Flores%2c%20Masiel%20Rosalin.pdf?sequence=1>

## VII. ANEXOS

### ENCUESTA PARA MEDIR EL TALENTO HUMANO

Estimados participantes:

Con el objetivo de determinar cómo el talento humano se relaciona con la rotación del personal de las empresas del sector manufacturero en Ica, 2025, les agradecemos su participación en esta encuesta, la información que nos brinden será tratada de manera anónima.

**Indicaciones:** Debe marcarse una sola respuesta, según la escala de Likert utilizada las opciones son: NUNCA (1), CASI NUNCA (2), A VECES (3), CASI SIEMPRE (4) y SIEMPRE (5)

Variable X: Talento humano						
Ítem	Preguntas	Escala				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Proceso de desarrollo					
1	La empresa instruye a sus colaboradores antes de que inicien su trabajo.					
2	La entidad brinda capacitaciones de preparación laboral para que el personal tenga un mejor desarrollo.					
3	La entidad realiza reclutamiento de personal de forma pública.					
4	La entidad le hace saber a su personal como se está desempeñando.					
5	La entidad considera que las capacitaciones están orientadas al desarrollo del rendimiento laboral.					
6	La entidad le hace saber cuáles son algunos pasos para no estropear el desarrollo del personal.					
7	La entidad considera que los capacitadores están preparados en los temas que tratan.					
	Dimensión 2: Proceso de integración	1	2	3	4	5

8	La organización cuenta con un proceso adecuado en el reclutamiento de personal.					
9	La organización establece una convocatoria de manera pública.					
10	La organización reconoce a los nuevos talentos.					
11	La organización considera importante la evaluación de los currículos.					
12	La organización selecciona a la fuerza de trabajo entre el personal destacad.					
13	La organización considera significativa la evaluación de habilidades y conocimientos.					
14	La organización considera que la etapa de inducción brindada de la institución fue precisa.					
	Dimensión 3: Recompensas de personas	1	2	3	4	5
15	La organización concede premios por metas cumplidas o trabajos bien hechos.					
16	La organización deposita las remuneraciones en una cuenta bancaria del mismo banco que determino el personal.					
17	La organización ofrece asumir los gastos de transporte.					
18	La empresa cuenta con un plan de incentivos hacia el colaborador.					
19	La organización respeta el pago de las remuneraciones en la fecha prevista.					
20	La organización ofrece bonos como recompensa por el desempeño laboral de los trabajadores.					

### ENCUESTA PARA MEDIR EL TALENTO HUMANO

Variable Y: Rotación del personal						
Ítem	Preguntas	Escala				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Rotación externa					
1	La organización proporciona la tranquilidad deseada a sus empleados para que sigan en la organización.					

2	La empresa en el área de gestión de talento humano proporciona a sus empleados todo el apoyo post desvinculación laboral.					
3	La organización conserva a sus talentos a pesar de las ofertas de la competencia.					
4	La organización es transparente con la contratación de los colaboradores temporales.					
5	La organización respeta el correcto proceso de desvinculación involuntaria.					
6	La organización respeta las motivaciones de los colaboradores para la desvinculación laboral.					
7	La organización considera que la imagen corporativa es aceptada por los clientes.					
8	La organización considera que la presencia de varios regímenes laborales asegura una gran eficiencia en el trabajo.					
	Dimensión 2: Rotación interna	1	2	3	4	5
9	La organización refuerza y recompensa la capacidad de los trabajadores en áreas que mejoran su rendimiento.					
10	La entidad ofrece beneficios remunerativos relacionadas con los progresos de los trabajadores.					
11	La organización puede trasladar a los trabajadores a otras áreas donde puedan rendir mejor.					
12	La entidad cree que si existe un descenso laboral puede impactar de manera negativa en el rendimiento del personal.					
13	La organización propone un camino profesional permanente a su personal.					
14	La entidad cree el descenso laboral puede truncar la capacidad de superación del personal.					
	Dimensión 3: Aspiración personal	1	2	3	4	5
15	La entidad en su área de gestión de capacidad humana ofrece las herramientas fundamentales para el desempeño de los propósitos laborales.					
16	La entidad ofrece un desarrollo competente en función de las necesidades del personal.					

17	La entidad en su área de gestión de capacidad humana propone una planificación del negocio para mejorar los objetivos.					
18	La entidad considera que el salario cumple con la altura económica de los trabajadores.					
19	La entidad en el área de gestión de capacidad humana le ofrece beneficios que le aportan a su personal solidez financiera.					
20	La institución es competitiva en el mercado actual.					

