



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

La gestión del talento humano y su relación en la rotación del personal de una municipalidad distrital de la provincia de Piura,
2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Ayala Tume, Mary Paula (orcid.org/0009-0004-3039-5717)

ASESOR:

Dr. Castillo Palacios, Freddy William (orcid.org/0000.0001-5815-6559)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2020

Dedicatoria

Este trabajo va dedicado a mis padres, por su amor, trabajo y sacrificios en todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy.

Agradecimiento

A Dios ya que sin la bendición y su amor nada hubiera sido posible, a mis asesores por la guía brindada y a todas aquellas personas que de alguna manera me brindaron su apoyo para poder culminar con éxito.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables, operacionalización	15
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimiento.....	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN.....	31
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES.....	40
VIII. PROPUESTA.....	42
REFERENCIAS	63
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Vínculo del equipo de trabajo de la institución pública	16
Tabla 2	Influencia entre la vinculación del equipo de trabajo en la rotación de los colaboradores	19
Tabla 3	Correlación entre la integración de personal y la rotación del personal	21
Tabla 4	Influencia entre la compensación del personal en la rotación del personal	21
Tabla 5	Correlación entre la compensación del personal y la rotación del personal	22
Tabla 6	Influencia del desarrollo del personal en la rotación del personal....	23
Tabla 7	Correlación entre la compensación del personal y la rotación del personal	24
Tabla 8	Influencia entre el mantenimiento del personal en la rotación del personal	25
Tabla 9	Correlación entre el mantenimiento del personal y la rotación del personal	26
Tabla 10	Influencia entre la evaluación del personal en la rotación del personal	27
Tabla 11	Correlación entre la evaluación del personal y la rotación del personal	28
Tabla 12	Influencia entre la gestión del talento humano en la rotación del personal	29
Tabla 13	Correlación entre la gestión del talento humano y la rotación del personal	30
Tabla 14	Resumen de costos y las estrategias.....	61

Resumen

La investigación planteó como objetivo general determinar la influencia de la gestión del talento humano y su relación en la rotación del personal de una municipalidad distrital de la provincia de Piura, 2020. Mediante la metodología de diseño no experimental y de tipo correlacional, la población estuvo conformada por un total de 48 colaboradores, entre las técnicas de recolección de datos se utilizó (01) encuesta al personal de la institución y (01) entrevista al gerente de recursos humanos, las cuales permitieron obtener los factores eficientes y deficientes que inciden en la gestión del talento humano y la rotación laboral. Entre las principales se determinó que la gestión del talento humano influye en la rotación del personal de la institución, siendo el valor de ($P = ,000b < 0.01$), demostrando que existe un inadecuado proceso de reclutamiento y selección laboral, así mismo no se realizan compensaciones ni se capacita frecuentemente al personal, sin embargo si se evidencia un adecuado higiene y seguridad en los ambientes físicos, así también se realiza regularmente una adecuada supervisión y control laboral, pero se evidencia un alto nivel de rotación respecto a las renuncias y despidos laborales que se realizan continuamente durante cada periodo anual.

Palabra clave: Gestión del talento humano, rotación laboral, reclutamiento y selección del personal.

Abstract

The central objective of the research was to determine the influence of human talent management and its relationship in the rotation of personnel of a district municipality in the province of Piura, 2020. I use an Applied, quantitative, non-experimental, cross-sectional and correlational methodology. The population and sample consisted of 271 collaborators from the management, administrative and operational areas of the company. Regarding the collection instruments, the questionnaire and interview guide were used. The results showed that 49% disagreed with ecological marketing and 41% undecided about environmental sustainability, because on the one hand the company does not transform the natural resource but generates the logistical and commercial tools for compliance with the export guidelines. However, it is necessary and essential to offer ecological actions that include activities, workshops and periodic events that allow the participation of staff, clients, suppliers, the community and local authorities to generate an environmental commitment, since there is a low level of dissemination and ecological promotion, in addition to promoting knowledge and conservation of the environment, since thanks to the climate, nature and fertility of the agricultural lands of the district. It was concluded that there is a significant relationship between ecological marketing and environmental sustainability, which reflected a factor of $Rho = 0.876$ and $sig. = 0.000b$.

Keywords: Marketing, sustainability, operation and ecological service

I. INTRODUCCIÓN

El crecimiento de la economía en el Perú gradualmente se ha determinado a través de un promedio del 2.6% durante el año 2017, por el contrario en el año 2018 un 3.5%, el cual pudo estimar el Ministerio de Economía y Finanzas; De igual manera la Cámara de Comercio de Lima, por una razón esencial, el cual se relaciona con la actividad de exportar de los sectores enormes industriales; entre ellas pesquera, minería y manufacturera, sumado a ello la actividad de recaudar el aspecto económico de las instituciones Municipales principales en el ámbito nacional, de otra parte, de igual manera esto ha contribuido a recuperar la demanda en el campo interno el cual se vincula por un desempeño mejor del consumo (GESTIÓN; 29 de Agosto de 2017).

El incremento económico en la población peruana, ha experimentado desaceleración en los lugares del norte, ya que de forma principal al impacto que ocasionó el fenómeno “El Niño Costero” que ocasionó que se inunden diferentes zonas nacionales, número de pérdidas materiales y sobre todo humanos en las regiones de Lambayeque, Tumbes, La Libertad, Huancavelica, Cajamarca, Ica y de manera principal en la región Piura, llegando a reportarse en dichas ciudades más de 1’129,013 personas afectadas y 143 perdieron la vida, consiguiendo colapsar por encima de de 25,700 viviendas y 23,280 se encuentran no habilitadas, y muchas enfermedades por diferentes causas, entre ellas, chikungunya, dengue y zika el cual permitió que las instituciones municipales puedan aumentar su gestión en las labores (OPS, 2017).

Pese al panorama favorable del crecimiento en la economía en los últimos tiempos, el fenómeno natural ha generado bastante repercusión, siendo necesario que las instituciones pública gestionen de forma adecuada sus recaudaciones y políticas, donde se tiene que fomentar un equipo de trabajo calificado, idóneo y que disponga de la totalidad de las capacidades profesionales en aras de que puedan desenvolverse con productividad en sus departamentos de labores, logrando cumplir con las actividades y tareas y designadas, considerando los parámetros de los diversos elementos naturales donde se intenta recuperar.

Cabe mencionar que la administración del talento humano es un factor vital, por dicha razón Sánchez (2014) afirma que abarca un aspecto estratégico que se encarga de dirigir, cuyo primordial objetivo es conseguir del equipo de trabajo, su creación máxima de valor mediante una diversidad de compromisos y capacidades que contribuyan a conseguir resultados ventajosos a un futuro, de igual manera que contribuya a una rotación laboral menor, ya que Chiavenato (2009) manifiesta que es la variación que experimenta el equipo de trabajo entre una empresa y su entorno, referente al volumen del equipo de trabajo que ingresa en una definida empresa y las que logran salir en un lapso de tiempo.

La municipalidad distrital en estudio es una institución de derecho en favor de la ciudadanía, la cual se dedica a las operaciones principales de recaudación del sector público y de otras responsabilidades políticas, comenzando su labor en el año de 1945 hasta el presente. En la actualidad cuenta con 106 empleados que están inscritos en la organización, 51 prestadores de servicios, 48 registrados en la planilla de la organización y 7 pensionistas.

La organización del sector público, ha conseguido presentar diversas deficiencias vinculados de forma principal acorde a la actividad de reclutar y seleccionar equipos de trabajo idóneos y calificados en los departamentos con bastante necesidad, de igual manera los sueldos, beneficios establecidos e incentivos no se llegan a cumplir de forma eficiente, de otra parte ciertas veces se llevan a cabo entrenamientos a los colaboradores en aras de fortalecer sus grados de aprendizaje, por otro lado no tiene acuerdos o pactos con centros de formación los cuales contribuyan al equipo de trabajo el desenvolvimiento de sus competencias y habilidades, por tal razón el factor seguridad laboral y factor higiene son elementos que con frecuencia son correctos en la organización, pese a ello no hay un correcto control laboral y supervisión.

Se consigue evidenciar que en la organización hay un nivel alto de rotación que genera dificultad para el cumplimiento de los objetivos de la empresa, de igual manera estos elementos están vinculados con la falta de comodidad que muestra el equipo de trabajo al momento de transferirlos a otros cargos, de igual manera en muchas ocasiones la organización no efectúa ascensos y tampoco aumento en las remuneraciones, en algunas oportunidades

los descensos en el campo laboral se debe de forma principal a la culminación del contrato de trabajo, incapacidad laboral o jubilación, así mismo, diversidad de ocasiones los despidos realizados son de forma arbitraria por la alta directiva, mientras la razones de las renuncias de los colaboradores se da de forma constante debido a factores vinculados con el desempeño familiar, profesional o personal, entre otros.

El problema general se ha determinado con la pregunta ¿De qué forma la administración del recurso humano con talento repercute en la rotación del equipo de trabajo de una municipalidad distrital de la provincia de Piura, 2020? Mientras que los problemas específicos son ¿Cómo la vinculación del equipo de trabajo repercute de manera significativa en la rotación del equipo de trabajo de la institución?; ¿Cómo la compensación del equipo de trabajo repercute de forma significativa en la rotación del equipo de trabajo de la institución?; ¿Cómo el desenvolvimiento del equipo de trabajo repercute de manera significativa en la rotación del equipo de trabajo de la institución?; ¿Cómo el mantenimiento del equipo de trabajo repercute de manera significativa en la rotación del equipo de trabajo de la institución?; ¿Cómo la evaluación del equipo de trabajo repercute de manera significativa en la rotación del equipo de trabajo de la institución?

El estudio se enfoca de manera principal en los factores más ineficientes vinculados con la administración del recurso humano con talento y la rotación del equipo de trabajo en la institución pública, que repercute de manera poco favorable a cumplir de manera fundamental los objetivos implantados en la actual administración, lográndose evidenciar resultados con falta de eficiencia, ya que a la escasa capacidad del recursos humano, de igual manera la falta de elementos que contribuyan a desarrollar y valorar el recurso humano con talento en aras de generar repercusión de manera eficiente en los servicios de la municipal que se le otorga a los clientes.

El estudio presenta justificación práctica, ya que presenta el propósito de la actividad de recolección de datos fundamentales que contribuyan a la fundamentación con dinamismo sobre los factores deficientes vinculados con la administración del recurso humano con talento y la rotación del equipo de trabajo, los cuales abarcan de manera principal los aspectos que logran involucrar los lineamientos de la empresa y principalmente el grado de despidos

del equipo de trabajo en los diversos departamentos donde se desenvuelven, mostrando un grado negativo que genera afectación de forma significativa a la organización, siendo necesario la respectiva mejora de forma práctica a un plazo largo a través de la responsabilidad de la alta directiva o representantes mientras dure la administración.

De igual forma el estudio tendrá justificación en un grado social, ya que la institución pública, se encuentra experimentando una batalla contra la actividad de reconstruir su ciudad y de forma principal al mejoramiento de las labores de su equipo de trabajo, logrando ser la investigación una contribución a la identificación de ciertos factores que repercuten de forma desfavorable en la organización, consiguiendo contribuir a su fortalecimiento de forma relativa, brindando las sugerencias correctas y en el momento oportuno, reduciendo la rotación del equipo de trabajo, de igual manera, tomando en consideración el ámbito social, sirviendo de contribución a los saberes científicos para investigaciones futuras, de otra parte contribuirá a brindar un enfoque que se adapte al contexto real en base a un equipo de trabajo capacitado de manera adecuada, el cual se logra identificar con la organización y laboren de forma conjunta para un solo objetivo y por ende meta.

El objetivo general es Determinar la repercusión de la administración del talento humano en la rotación de los colaboradores de una municipalidad distrital de la provincia de Piura, 2020. Mientras que los objetivos específicos son Establecer cómo repercute la vinculación del equipo de trabajo en la rotación de los colaboradores de la institución pública; Precisar cómo repercute la compensación del equipo de trabajo en la rotación de los colaboradores de la institución pública; Determinar cómo repercute el desenvolvimiento del equipo de trabajo en la rotación de los colaboradores de la institución pública; Precisar cómo repercute el mantenimiento del equipo de trabajo en la rotación del equipo de trabajo de la institución pública; Establecer cómo repercute la evaluación del equipo de trabajo en la rotación de los colaboradores de la institución pública.

Asimismo, la hipótesis general es la administración del talento humano repercute de forma significativa en la rotación del equipo de trabajo de una municipalidad distrital de la provincia de Piura, 2020. Y las hipótesis específicas son Hay una repercusión de grado significativo entre la vinculación del equipo de trabajo y la rotación de los colaboradores de la institución pública; La

compensación del equipo de trabajo repercute en grado significativo en la rotación de los colaboradores de la institución pública; Hay una repercusión de grado significativo entre el desarrollo del equipo de trabajo y la rotación de los colaboradores de la institución pública; El mantenimiento del equipo de trabajo repercute en grado significativo en la rotación del equipo de trabajo de la institución pública; Hay una repercusión de grado significativo entre la evaluación del equipo de trabajo y la rotación de los colaboradores de la institución pública.

II. MARCO TEÓRICO

En aras de desarrollar la investigación, resultó necesario tomar en cuenta antecedentes internacionales, nacionales y locales referente a las variables; administración del talento humano y rotación de los colaboradores. Se tomó en consideración a Razo (2015), en su estudio cuyo título es *Estrategias para reducir la rotación del equipo de trabajo en el departamento de cajas y autoservicio de papelería DABO S.A. de CV*, el cual tiene el objetivo de fomentar las técnicas con el propósito de evitar la rotación de los colaboradores.

Concerniente a los resultados se pudo percibir el porcentaje sobre el personal que rota, considerando a Manpower llegó a representar un 4,96%, por el contrario la Papelería Dabo S.A. de C.V. consiguió representar un 4%, de igual manera ciertas acciones que abarcan estrategias las cuales contribuirán a que a la organización reduzca que el personal rote y esto se relaciona con fomentar una capacitación o diálogo al equipo de trabajo en base el logro de los lineamientos que abarcan estrategias establecidas por la empresa, muy aparte de otorgar compensaciones que tiene que ver con las remuneraciones referente al aumento del sueldo y otorgar incentivos o reconocimientos que mejoren la economía en base al grado de desenvolvimiento de labores, de igual manera que los jefes intenten buscar una comunicación correcta con los colaboradores en aras de que haya un entorno más cómodo y cálido en la cual la información que se pueda transmitir en los departamentos logren eficiencia, llegando a concluir que en la organización para conservar el vínculo de retención de los colaboradores, es vital la puesta en práctica de las diversas estrategias referente a la forma de involucrarse de la totalidad de los integrantes de la empresa.

De acuerdo a Vera (2016), en su estudio *La administración por competencia y su repercusión en el desenvolvimiento de labores del talento del recurso humano del Banco Guayaquil Agencia Portoviejo*, con el fin realizar un análisis de la administración por competencias y su repercusión en el desenvolvimiento de labores.

Referente a los resultados se llegaron a obtener que el 68% afirma que llega a contribuir el empleo óptimo del recurso humano a través del patrón de administración de competencia, el 40% de empleados mencionan que la

organización pone en práctica la evaluación del desenvolvimiento, el 64% sostiene que la evaluación tiene como fundamento la actividad de analizar la conducta, desenvolvimiento y si consigue cumplir con la forma de llevar a cabo la interacción con los consumidores y el protocolo, el 40% consideran que el valor agregado sobresaliente es otorgar el patrón en el empleo del recurso humano fundamentado en productividad mayor y desenvolvimiento, el 88% afirma que el desarrollo de labores repercute en la administración por competencias, de igual manera el 44% siempre consigue fortalecer el desenvolvimiento de sus labores, por el contrario el 68% afirma que la actividad de evaluar el desenvolvimiento siempre consigue exigir amabilidad y dar una respuesta de forma propia a los consumidores, llegando a concluir que la administración por competencias adecuadas en el banco tiene como punto central un patrón de conducta en la cual la competencia se define a partir de los empleados con desempeño sobresaliente, consiguiendo identificar sus características o atributos ventajosos para la organización.

Villegas (2012), en su estudio *Causas de rotación del equipo de trabajo de receptores pagadores de la región I Metropolitana de una Organización Financiera*, Tiene el objetivo general; Definir las causas sobresalientes de rotación de los colaboradores.

Acorde a los resultados se llegó a obtener que el 50% del equipo de trabajo manifestó que hay 08 principales causas de rotación del equipo de trabajo, el cual se relaciona con el entorno laboral, oportunidades de trabajo y remuneraciones, familia, salud, viajes, incorrecta actitud en la atención, por tal razón la organización tiene que crear políticas para la actividad de contratar en aras de fortalecer las condiciones en el campo laboral en aras de reducir la rotación de colaboradores, de igual manera se llegó a identificar que el receptor pagador con más tiempo laborando llegó a presentar su renuncia, el cual abarca el escape de los empleados con elementos adicionales, entre ellas, capacitaciones, conocimientos, actitudes y experiencias, en donde se llega a evidenciar que en las políticas para la actividad de contratar se tienen que tomar en cuenta la retención de los empleados, pudiendo concluir que en la organización del campo financiero se tiene que instaurar políticas fundamentadas en la actividad de retener a los colaboradores y al fortalecimiento

de los elementos o causas que crean el despido y salida del equipo de trabajo de los diversos departamentos de la empresa.

En el ámbito nacional se tomó en consideración a Oscco (2015), en su estudio el cual se titula *Administración del talento humano y su vinculación con el desenvolvimiento de labores de los equipos de trabajo de la Municipalidad de Pacucha – Andahuaylas*. Tiene el objetivo general de Definir el vínculo que hay de la administración del talento humano y el desenvolvimiento de labores de los colaboradores.

Concerniente a los resultados se llegaron a conseguir que el 48,6% de los colaboradores se contrataron por la forma de locación de servicios, el 25,7% con la forma de contratación administrativa de servicios, el 37,1% de los colaboradores manifiestan que su estabilidad en la institución pública es de nivel bajo a un año, el 62,9% expresan cuentan con experiencia de labores con frecuencia por debajo de cuatro años, el 48,6% manifiesta que la institución si efectúa la actividad de planificar el equipo de trabajo, el 45,7% afirmó que en pocas ocasiones se llevan a cabo programas de entrenamiento o desenvolvimiento de colaboradores, por otro lado, el 34,3% afirma que raras veces se consideran pruebas que abarcan la actividad de seleccionar al equipo de trabajo, el 40% manifiesta que con frecuencia obtienes acompañamiento y soporte en su día 1ª de labores, el 51,4% afirma que la institución otorga estudios de diplomado, maestría o cursos para que se especialicen, llegando a concluir que la administración del talento humano se vincula positivamente, sin embargo, a un grado bajo con el desenvolvimiento de labores, de igual manera con la vinculación y desenvolvimiento del recurso humano talentoso.

Flores (2016), realizó su estudio cuyo título es *Rotación de colaboradores y su repercusión en la utilidad de caja municipal de ahorros y crédito Arequipa en el lapso 2011 – 2015*, con el objetivo general de dar a conocer que la elevada rotación de los colaboradores ayuda a la reducción de la utilidad en la empresa.

Acorde a los resultados se consiguieron que en los periodos 2011 a 2015 en la organización del campo financiero, logró disminuir la cantidad del equipo de trabajo años consecutivos, percibiendo en el 2011 la cantidad de enormes bajas, alcanzando una totalidad de 569 empleados, en el año 2014, llega a representar cantidad de bajas de 525 empleados, repercutiendo en las utilidades de la empresa, llegando a representar un promedio de 15,97% el cual rota el

producto de la falta de vinculación del equipo de trabajo, de igual manera bastante cantidad de empleados toman la decisión de retirarse de la empresa cuentan con conocimientos y experiencias por los años de servicio, de otra parte el personal nuevo el cual se recluta por el departamento de recursos humanos complica el desenvolvimiento de la organización, ya que disponen de escasa experiencia, consiguiendo complicar en la colación de productos financieros o créditos, llegando a concluir que en la organización del campo financiero hay un nivel alto de rotación que permitió reducir sus utilidades de forma anual, de igual manera que el nuevo equipo de trabajo no dispone de capacidades vitales para el cumplimiento adecuado de los objetivos y metas a corto lapso definidos.

Nolberto (2017), presenta su estudio el cual se titula *Administración del talento humano y el desenvolvimiento de labores de la Municipalidad de Pichanaqui, 2017*, con el fin de definir el vínculo que hay entre la administración del recurso humano con talento y el desenvolvimiento de labores.

Referente a los resultados se llegaron a conseguir que el 50,3% muestra estar de acuerdo que el currículum vitae es clave para la actividad de seleccionar colaboradores, el 58,6% manifiesta conformidad que la entrevista del equipo de trabajo sirve de soporte a la selección adecuada de los perfiles solicitados, por último el 60% expresa conformidad que en la municipalidad existe producción mayor mientras que actualmente se toman en cuenta equipos de labores, llegando a concluir que la administración del recurso humano con talento y el desenvolvimiento de labores en la institución hay un vínculo positivo, consiguiendo demostrar que se ejecuta una correcta administración del recurso humano con talento y se podrá apreciar un desempeño mejor.

Adrianzén y Mendoza (2017), quienes realizaron la tesis *Análisis de la rotación de los analistas de crédito y su vínculo con la productividad de la Caja Municipal de Piura, Chiclayo, Periodo 2015*, en aras de definir la consecuencia de la rotación de los colaboradores de la empresa.

Acorde a los resultados se llegaron a obtener que el 55% de los encargados de analizar los créditos que trabajan en un lapso de 4 a 6 meses, de igual manera el 50% de encargados de analizar los créditos disponen de una cartera de consumidores entre 31 a 60 personas, de otra parte referente a las causas de la rotación del equipo de trabajo, se logró identificar las prestaciones

incorrectas otorgadas a la organización, escasas oportunidades para ascender y niveles bajos en los sueldos, con respecto a este punto, el 41% consigue calificar de baja y bastante baja, referente a la actividad de cumplir con prestaciones, el 36% afirman que a veces logran cumplir, por el contrario el 27% manifiestan que escasas veces lo brindan, llegando a concluir que en la organización del campo financiero se consigue evidenciar una rotación alta del equipo de trabajo analista el cual repercute de forma significativa a la productividad del campo económico y utilitario de la empresa.

En el ámbito local se tomó en cuenta a Juárez y León (2014), quien presenta su estudio *Diseño e implementación del departamento de talento humano en la Clínica Santa Rosa S.A.C., de Sullana*, en aras de realizar un fortalecimiento de un patrón antropológico de la empresa, el cual contribuya a disponer de una correcta cultura a nivel de organización, personal competente, clima laboral, vínculos interpersonales con eficacia y políticas para dirigir al equipo de trabajo equilibrados que garanticen no únicamente la calidad de servicio otorgado, por el contrario, de igual manera la calidad de motivación de los colaboradores.

De acuerdo a los resultados se llegaron a obtener que entre las especificaciones del entorno externo e interno de la organización, se conserva en incremento, de igual manera logra ubicarse en un ámbito con mayor estabilidad, sin embargo, bastante competitivo y que dispone de una estructura a nivel de organización funcional con escaso nivel de formalidad, el 90% del equipo de trabajo de la empresa afirma que el desenvolvimiento del diseño presenta el propósito correcto y logro del departamento del recurso humano con talento en base al fortalecimiento de sus capacidades, llegando a concluir que el desenvolvimiento del diseño de administración del recurso humano con talento podrá permitir fortalecer de manera principal los diversos elementos vinculados con los procesos de reclutar y compensar al equipo de trabajo.

Agurto (2014), quien en su estudio *Sistema de administración de calidad del departamento de recursos humanos de la organización ADEN E.I.R.L.*, en aras de implantar un sistema de administración de calidad enfocado en el departamento de recursos humanos.

Acorde a los resultados se llegaron a obtener que hay un 65% de imperfecciones vinculados con el departamento de recursos humanos, de forma

principal a la falta de vinculación del equipo de trabajo, consiguiendo complicar su desenvolvimiento de la parte operativa, de otra parte referente al resto de procesos de reclutar se efectúan de forma organizada, de igual manera el SGC que se propuso pudo permitir una evaluación y corrección del panorama actual de la empresa, así mismo en el departamento de recursos humanos se consiguieron establecer indicadores los cuales podrán permitir ver la condición de cada sistema y servir de soporte en la actividad de decidir planes de fortalecimiento, llegando a concluir que en la organización hay ciertas deficiencias en el departamento de recursos humanos referente a los sistemas de reclutar y retener colaboradores, a través del SGC el cual permitió efectuar medidas correctivas.

En lo que corresponde a las teorías relacionadas al tema, Sánchez (2014), menciona que la gestión del talento humano abarca la gestión estratégica que permite dirigir, donde el objetivo principal es conseguir del equipo de trabajo de una definida empresa, su creación máxima de valor mediante una variedad de compromisos y capacidades que puedan permitir lograr resultados ventajosos futuros.

Chiavenato (2009), afirma que los individuos forman parte del activo principal de cualquier empresa logrando ser de enorme importancia y valor, su vínculo y atención frecuente, ya que las empresas consiguieron identificar y únicamente pueden lograr un crecimiento, prosperidad y conservarse en actividad de manera frecuente y al momento de lograr optimización en el rendimiento referente a las inversiones de la totalidad de sus stakeholders, principalmente de sus colaboradores, por dicha razón los objetivos de la administración del recurso humano son diversos; vale decir, servir de soporte a la eficacia a nivel de organización, donde se diferencian objetivos vitales. Entre ellos se encuentran apoyar a la empresa a cumplir los objetivos y desarrollar su misión; otorgar competitividad a la empresa; brindar a la empresa individuos bien entrenados y motivados; incrementar la satisfacción y la autoactualización de los individuos en las labores; mantener y desarrollar la calidad de vida en las labores; gestionar y fomentar el cambio y conservar comportamientos y políticas éticas con responsabilidad social (Amorós, 2007).

Chiavenato (2009), manifiesta que la administración del talento humano abarca el grupo integrado en sistemas interactivos y dinámicos, los cuales abarcan cinco procesos básicos. Seguidamente, se intentan describir: *Compensaciones del equipo de trabajo*: tiene que ver de forma principal con el aporte de una empresa referente a su equipo de trabajo, está vinculado con los sueldos, ciertos incentivos y beneficios que permitan al equipo de trabajo un mayor desenvolvimiento laboral y satisfacción. *Integración del personal*: son procesos que permiten la inclusión de nuevos individuos, está vinculado con la actividad de reclutar y seleccionar equipo de trabajo en una organización definida u organización, siendo un elemento principal para el cumplimiento de las metas implantadas. *Mantenimiento del equipo de trabajo*: tiene que ver con la seguridad laboral e higiene, de igual manera en los vínculos laborales que contribuyan de forma principal a los colaboradores de una organización otorgarle la estabilidad laboral. *Desenvolvimiento del equipo de trabajo*: abarcan actividades de capacitación e incremento del desarrollo de los colaboradores, que considera desarrollo del competencias y conocimiento, de igual manera de la actividad de aprender, sistema de cambio y línea de carrera en una organización determinada. *Evaluación de los colaboradores*: tiene que ver con el nivel de control y supervisión del equipo de trabajo de una organización referente a que puedan cumplir con las actividades designadas acorde a su cargo laboral (Cabrera, 2015).

En cuanto a la rotación del personal, Chiavenato (2009), determina de qué manera la variación del equipo de trabajo entre una empresa y su entorno, referente de forma fundamental por volumen del equipo de trabajo que logran ingresar al campo laboral en una definida empresa. El índice de rotación del equipo de trabajo se fundamenta en vínculo porcentual entre el volumen de salidas y entradas, y el recurso humano disponible en la empresa en un cierto lapso de tiempo, para calcular el grado de rotación, se emplea la ecuación (Downey et al., 2012).

De otra parte, en lo que corresponde al *diagnóstico de las causas de rotación*, Chiavenato (2009) afirma que como suele pasar en un sistema cualquiera, la empresa presenta uno o muchos objetivos por coseguir, el método demuestra eficacia en la forma que logre sus objetivos con una mínima cantidad

de herramientas, tiempo y esfuerzos, ya que la rotación del equipo de trabajo no representa causa, por el contrario efecto de algunos fenómenos que se producen de forma interna como externa de la empresa; se toman en cuenta los fenómenos de manera interna, dentro de lo que se pueden considerar la política de remuneraciones de la empresa; oportunidad de desarrollo profesional; política de ventajas sociales; comportamiento de la organización; tipo de supervisión desarrollada referente al equipo de trabajo; condiciones físicas del entorno de labores; ética y moral del equipo de trabajo de la empresa; política que abarca la disciplina en la empresa; nivel de equilibrio de la política de la empresa; criterios para valorar el desenvolvimiento de labores (Robbins, 2017).

Aparte de los fenómenos del entorno externo sobresalientes se toman en cuenta el contexto de la demanda y oferta del recurso humano en el mercado meta: el panorama económico de la zona y la oportunidad de trabajo en el mercado con mucha competitividad (Landolfi, 2010).

En cuanto a las *dimensiones de la rotación del personal*, Chiavenato (2009), manifiesta que hay diversos elementos fundamentales que contribuyen a la determinación o medición sobre la rotación del equipos de trabajo, en tal caso hay dos factores de enorme relevancia el cual contribuye a definir el nivel de rotación del equipo de trabajo en una empresa. Seguidamente se precisa *rotación en el ámbito interno*, el equipo de trabajo personal no se aleja de la organización, por el contrario logran cambiar de cargos en la misma, de los cuales se toman en consideración los siguientes indicadores: *Transferencias de cargos*, abarca el cambio permanente de un cargo a otro, donde no se considera aumento en la remuneración o jerarquía. *Ascensos de cargos*, abarca el cambio de cargo superior de un definido equipo de trabajo, referente a una remuneración de mayor relevancia. *Aumentos en las remuneraciones*, aumento de nivel, esto significa, un incremento de manera considerada de la remuneración, sin embargo, no existe un cambio de cargo. *Retiro del equipo de trabajo*, se llega a producir cuando la alta directiva decida finalizar un vínculo laboral con un trabajador por temas económicos o un ajuste entre la organización y el empleado. *Rotación externa*, se fundamenta en la salida y entrada del equipo de trabajo de una definida organización que esta vinculado con los indicadores siguientes; *Jubilación de la labores*, Tiene que ver con el acto en la parte administrativa por el que el equipo de trabajo de forma activa consigue pasar de un contexto pasivo

o de falta de actividad en las labores, una vez que se logró alcanzar la edad solicitada; *Falta de capacidad en las labores*, tiene que ver con el equipo de trabajo el cual no cuenta con la capacidad para ejecutar las funciones relacionadas a su cargo en las labores o que no se encuentra habilitado para el cumplimiento eficiente; *Despido de labores*, acto a través del cual la organización logra decidir unilateralmente disolver o extinguir el contrato de las labores; *Renuncia de labores*, tiene que ver con los elementos o motivos de un personal determinado que toma la decisión de manera independiente a la renuncia de sus labores por motivos diferentes, tanto por que no siente comodidad en su cargo laboral (Chiavenato, 2013; Tyson y Jackson, 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La metodología del estudio intentó centrarse de forma principal en la creación tipo de investigación, de igual manera en fundamento a las falencias, hipótesis u objetivos establecidos que podrán regir en la totalidad de la investigación, logrando dar un sustento coherente y lógico en el estudio. Seguidamente, se describe:

El estudio se ejecutó en fundamento a un diseño no experimental, vale decir, no se tomará en cuenta la actividad de manipular la variable independiente vinculadas a las intervenciones o influencias en efecto a la variable dependiente, únicamente con el método de la observación de los procesos y fenómenos que se desarrollan en un panorama natural (Hernández et al., 2014). De igual manera, Navas (2012), afirma que la investigación transversal se basa en la actividad de recoger información que se efectiarà en una sola ocasión, en el periodo o tiempo implantado, en vínculo al análisis de grupos y subgrupos de personas, indicadores u objetos establecidos.

El estudio fue de tipo correlacional, según Hernández et al. (2014), afirma que estas investigaciones se enfocan de manera principal en la medición del nivel de vínculo de dos o más en aras de implantar su repercusión y las especificaciones vinculadas en base a una falencia específica para su análisis correlativo posterior.

3.2. Variables, operacionalización

Gestión del talento humano:

Sánchez (2014), lo determina como una acción estratégica que se encarga de dirigir, en el cual el objetivo principal es conseguir del equipo de trabajo una determinada empresa, su creación máxima de valor mediante un grupo de compromisos y capacidades que contribuyan a lograr resultados ventajosos futuros

Relación en la rotación del personal:

Chiavenato (2009), determina la variación del equipo de trabajo entre una empresa y su entorno, referente de manera principal por volumen de colaboradores que consiguen ingresar al campo laboral en una definida empresa y de igual forma las que se retiran en un lapso de tiempo.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

La población del estudio se conformó por la totalidad del equipo de trabajo de la institución pública, logrando una totalidad de 48 empleados que abarca la población investigada. Seguidamente, se logra describir:

Tabla 1

Vínculo del equipo de trabajo de la institución pública

Descripción	Cant.
- Gerencia municipal y Secretaría general	02
- Departamento de presupuesto, planificación y tesorería, Departamento logístico (compras) y almacén	13
- Departamento de RR. HH, Departamento de recaudación y rentas	05
- Departamento de Asesoría legal, Departamento de archivo, Departamento de Registros civiles	07
- División de ejecución económica, infraestructura	07
- División de servicios sociales, servicios técnicos y comunicación	08
- Área de OMAPED, biblioteca y Demuna.	06
Total	48

Nota. Planilla de los colaboradores

Muestra:

Acorde a Hernández (el cual lo cita Castro, 2003), afirma que si la comunidad del estudio es < a 50 personas, la comunidad se iguala a la muestra. Se llevó a cabo un censo que abarca la actividad de recontar la totalidad del equipo de trabajo el cual se registra en la planilla de la institución pública.

Criterios de selección:

a) Criterio para inclusión: Se tomó en consideración a los colaboradores que se encuentran registrados en la planilla de la institución pública, la cual abarca edades entre 18 a 55 años.

b) Criterio para exclusión: Se intentó excluir al equipo de trabajo encargados de prestar servicios, los cuales no están registrados en la planilla de la institución pública, que abarcan las edades entre 18 a 55 años.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

Se utilizó la encuesta a todo el personal de la empresa

Encuesta: La técnica se conformó en base a las dimensiones con los respectivos indicadores que logra agrupar las variables administración del recurso humano con talento y rotación de colaboradores de la institución pública, en aras de brindar fundamento a la falencia del estudio.

3.4.2. Instrumentos

Se utilizó un cuestionario para todo el personal

Cuestionario: Instrumento de tipo cuantitativo el cual contribuyó a definir los diversos panoramas de la empresa, que se aplicará a la comunidad investigada que se constituye por 48 empleados registrados en la institución pública, de igual manera se compone de ítems referentes a las variables *administración del recurso humano con talento y rotación del equipo de trabajo*, los cuales se miden con escala de Likert que abarca (5) alternativas: 05= Totalmente de acuerdo; 04= De acuerdo; 03= Indeciso; 02= En desacuerdo; 01= En total desacuerdo.

3.5. Procedimiento

Se realizaron las solicitudes de autorización al jefe de personal de la municipalidad distrital, asimismo, se coordinó el lapso de horarios para aplicar el cuestionario. De esta manera, se llevó a cabo el recojo de datos sin mayor complicación, pidiendo el apoyo del caso a cada trabajador encuestado.

3.6. Método de análisis de datos

Para el empleo de la técnica de procesar y analizar información, se empleó el análisis correlacional, a través de cuadros empleados en el campo de la estadística que llegan a representar los resultados que se consiguieron mediante tablas de ponderación y frecuencia, posterior a la aplicación de la

encuesta a los colaboradores, relacionados a las variables; administración del recurso humano con talento y rotación de colaboradores en la institución pública, el cual se tendrá que medir mediante la escala de Likert, que toma en cuenta cinco opciones que parten de (1)= Totalmente en desacuerdo, (2)= En desacuerdo; (3)= Indeciso; (4)= De acuerdo; (5)= Totalmente de acuerdo; que se ejecutará a través del sistema estadístico SPSS V.21.0 en aras de determinar la confiabilidad y el programa Excel 2013 de Windows 10 – 64 bits.

3.7. Aspectos éticos

La ejecución del estudio se enfocó a través de las consideraciones éticas siguientes en vínculo con las variables administración del recurso humano con talento y rotación de colaboradores. Seguidamente se intenta describir: Mostrar respeto a las normas de la American Psychological Association (APA). Mostrar reconocimiento de la autoría de las teorías y cada fuente de datos, citadas de forma absoluta, las teorías y los antecedentes vinculados al tema del estudio. Proteger los equipos de estudio, manteniendo el aspecto confidencial de las fuentes secundarias y primarias de los encargados de investigar. Mostrar responsabilidad y respeto por las convicciones diversas económicas, administrativas y de ejecución al tratarse de una organización en el ámbito público sin motivos de lucro.

IV. Resultados

En este capítulo se consideran los hallazgos conseguidos en la puesta en práctica de los instrumentos empleados; como primer lugar el cuestionario al personal y una guía de entrevista al encargado del departamento de recursos humanos de la institución pública, en aras de brindar sustento a la investigación referente a la repercusión de las variables *gestión del recurso humano con talento y rotación de colaboradores*, de igual manera para la ejecución del instrumento primordial que es el cuestionario, se consideró la escala de Likert que abarcan cinco opciones: (5)= Totalmente de acuerdo, (4)= De acuerdo, (3)= Indeciso, (2)= En desacuerdo, (1)= Totalmente en desacuerdo y acorde al nivel que abarca, (3)= Eficiente, (2)= Regular y (1)= Deficiente, en base a los objetivos que se propusieron en la investigación. Seguidamente se consideran:

Objetivo específico N° 1: Establecer cómo influye la integración del personal en la rotación del personal de la municipalidad distrital

Tabla 2

Influencia entre la vinculación del equipo de trabajo en la rotación de los colaboradores.

D ₁ Integración del personal	V ₂ Rotación de personal							
	(1)		(2)		(3)		(Σ)	
	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
(01) Deficiente	15	62,50%	09	37,50%	00	00,00%	24	100,00%
(02) Regular	00	00,00%	03	25,00%	09	75,00%	12	100,00%
(03) Eficiente	00	00,00%	00	00,00%	12	100,00%	12	100,00%
(Σ) Total	15	31,25%	12	25,00%	21	43,75%	48	100,00%

Nota. Encuesta aplicada

Acorde a los resultados de la primera tabla, evidencian que el grado deficiente de la vinculación del equipo de trabajo en la institución pública (62,50%) consiguen reflejar quienes perciben la rotación de los colaboradores en un grado con falta de eficiencia (62,50%), de igual manera el grado intermedio de la vinculación del equipo de trabajo (75,00%) repercuten en quienes expresan

que la rotación de colaboradores en un grado con abarca eficiencia (75,00%), por el contrario que el grado q abarca eficiencia de la vinculación al equipo de trabajo (100,00%) repercuten en los que consideran a la rotación de los colaboradores en un grado con eficiencia (100,00%).

El panorama se justifica debido a que el equipo de trabajo de la institución pública, llegó a manifestar que la empresa no efectúa de manera adecuada procedimientos para reclutar colaboradores, consiguiendo ser deficientes, por otra parte, afirman que en el departamento de recursos humanos ha conseguido mejorar los procesos, sin embargo, no logran ser necesariamente correctos, de igual manera, afirman que en ciertas oportunidades no seleccionaron al equipo de trabajo correcto referente a los funciones necesarias acorde al perfil de puestos, consiguiendo reflejar una lentitud enorme en las labores rutinarias, de otra parte afirman que en el departamento de recursos humanos no seleccionaron de forma ética a los colaboradores que cumplan con las especificaciones vitales para una integración laboral mayor, ya que hay una diversidad de aspectos y factores que repercuten en la labor ineficiente por el departamento de recurso humanos.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS:

H₁ Existe una influencia significativa entre la integración del personal y la rotación personal. Los hallazgos conducen a **CONTRASTAR LA HIPÓTESIS**, debido a que el coeficiente de correlación $r = ,872 < 1$ y sig. (Bilateral) = ,000^b < 0.01, demostrando que la dimensión de integración del personal influye significativamente en la rotación del personal, por lo tanto, **SE ACEPTA** la hipótesis de investigación.

Tabla 3*Correlación integración de personal y rotación del personal.*

		V ₂ Rotación del personal	
D ₁ Integración del personal	_ Correlación de Pearson		,872**
	_ R cuadrado (R ²)		,698
	_ R cuadrado ajustado		,692
	_ Sig. (Bilateral)		,000 ^b
	_ N°		48

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (Bilateral)

Nota. Encuesta aplicada

Objetivo específico N° 2: Indicar cómo influye la compensación del personal en la rotación del personal de la municipalidad distrital

Tabla 4*Influencia de la compensación del equipo de trabajo en la rotación de los colaboradores*

D ₂ Compensación del personal	V ₂ Rotación de personal							
	(1)		(2)		(3)		(Σ)	
	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
(01) Deficiente	15	71,43%	06	28,57%	00	00,00%	21	100,00%
(02) Regular	00	00,00%	06	50,00%	06	50,00%	12	100,00%
(03) Eficiente	00	00,00%	00	00,00%	15	100,00%	15	100,00%
(Σ) Total	15	31,25%	12	25,00%	21	43,75%	48	100,00%

Nota. Encuesta aplicada

Según los resultados de la tabla, evidencian que el grado con falta de eficiencia de la compensación del equipo de trabajo de la institución pública (71,43%) repercuten en quienes afirman que la rotación del equipo de trabajo en un grado deficiente (71,43%), de igual manera el grado intermedio de la compensación del equipo de trabajo (50,00%) repercuten en quienes afirman que la rotación de los colaboradores en un grado intermedio y con eficiencia (50,00%), por otro lado, que el grado con eficiencia de la compensación del

equipo de trabajo(100,00%) repercuten en quienes consideran a la rotación del equipo de trabajo en un grado que abarca eficiencia (100,00%).

Esto se justifica debido a que el equipo de trabajo de la institución pública, llegó a manifestar que la empresa no llega a compensar con un sueldo adicional al equipo de trabajo con desarrollo mayor en las responsabilidades y/o labores que ejecutan, sin embargo, consideran vital que la organización otorgue dichos sueldos en vínculo al equipo de trabajo que puedan cumplir con los logros implantados a un plazo corto, de igual manera afirman que la empresa no otorga incentivos monetarios menos aún se consideran reconocimientos entre ellas diplomas o certificaciones para el equipo de trabajo con un desempeño mayor, de igual manera no se otorgan seguros sociales a la totalidad del equipo de trabajo que logra ingresar a trabajar y que conserva más de seis meses ejecutando sus funciones, considerándose de fundamental valor para que el equipo de trabajo sienta motivación, además afirman que los beneficios del campo laboral no se ejecutan de forma adecuada en los diversos departamentos de la empresa, reflejándose una falta de estabilidad en las labores..

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS:

H₂ La compensación del personal influye significativamente en la rotación del personal. Los hallazgos conducen a **CONTRASTAR LA HIPÓTESIS**, debido a que el coeficiente de correlación $r = ,887 < 1$ y sig. (Bilateral) = $,000^b < 0.01$, demostrando que la dimensión compensación del personal influye significativamente en la rotación del personal, por lo tanto, **SE ACEPTA** la hipótesis de investigación.

Tabla 5

Correlación entre la compensación del personal y la rotación del personal

		V ₂ Rotación del personal
D ₂ Compensación del personal	_ Correlación de Pearson	,887**
	_ R cuadrado (R ²)	,761
	_ R cuadrado ajustado	,756
	_ Sig. (Bilateral)	,000 ^b
	_ N°	48

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (Bilateral)

Nota. Encuesta aplicada

Objetivo específico N° 3: Establecer cómo influye el desarrollo del personal en la rotación del personal de la municipalidad distrital

Tabla 6

Influencia del desarrollo del personal en la rotación del personal

D ₃ Desarrollo del personal	V ₂ Rotación de personal							
	(1)		(2)		(3)		(Σ)	
	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
(01) Deficiente	15	62,50%	09	37,50%	00	00,00%	24	100,00%
(02) Regular	00	00,00%	03	20,00%	12	80,00%	15	100,00%
(03) Eficiente	00	00,00%	00	00,00%	09	100,00%	09	100,00%
(Σ) Total	15	31,25%	12	25,00%	21	43,75%	48	100,00%

Nota. Encuesta aplicada

Acorde a los resultados de la tabla, evidencian que el grado con falta de eficiencia del desenvolvimiento del equipo de trabajo en la institución pública de la (62,50%) repercuten en quienes manifiestan que la rotación del equipo de trabajo en un grado con falta de eficiencia (62,50%), de igual manera el grado intermedio del desenvolvimiento del equipo de trabajo (80,00%) llegan a reflejar en quienes perciben a la rotación del equipo de trabajo en un grado eficiente (80,00%), por otro lado que el grado eficiente del desenvolvimiento de los colaboradores (100,00%) repercuten en que perciben a la rotación del equipo de trabajo en un grado que abarca eficiencia (100,00%).

Esto se justifica debido a que el equipo de trabajo de la institución pública, consiguió manifestar que la organización no lleva a cabo capacitaciones en el campo laboral de forma periódica en aras de que pueda permitir su desenvolvimiento de labores de los diversos departamentos, de igual manera afirman que la organización no ha conseguido invertir en control de entrenamiento externo referente a la puesta en práctica de las competencias laborales y habilidades que contribuya al mejoramiento competitivo de las labores rutinarias que lleva a cabo el recurso humano, de otra parte, en algunas oportunidades únicamente se han otorgado instrumentos necesarios para que el

equipo de trabajo en la mayor parte consiga un conocimiento mayor y lograr aprender de sus funciones, de otra parte manifiestan que es fundamental que la organización pueda contribuir de forma notable en su formación técnica y crecimiento, logrando ser de enorme valor con el fin de conseguir el cumplimiento de las responsabilidades establecidas en cada administración municipal.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS:

H₃ Existe una influencia significativa entre el desarrollo del personal y la rotación del personal. Los hallazgos conducen a **CONTRASTAR LA HIPÓTESIS**, debido a que el coeficiente de correlación $r = ,866 < 1$ y sig. (bilateral) = $,000^b < 0.01$, demostrando que la dimensión desarrollo del personal influye significativamente en la rotación del personal, por lo tanto, **SE ACEPTA** la hipótesis de investigación.

Tabla 7

Correlación entre la compensación del personal y la rotación del personal

		V ₂ Rotación del personal
D ₃ Compensación del personal	_ Correlación de Pearson	,866**
	_ R cuadrado (R ²)	,671
	_ R cuadrado ajustado	,664
	_ Sig. (Bilateral)	,000 ^b
	_ N°	48

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (Bilateral)

Nota. Encuesta aplicada

Objetivo específico N° 4: Indicar cómo influye el mantenimiento del personal en la rotación del personal de la municipalidad distrital

Tabla 8

Influencia del mantenimiento del equipo de trabajo en la rotación de los colaboradores

D ₄ Mantenimiento del personal	V ₂ Rotación de personal							
	(1) Deficiente		(2) Regular		(3) Eficiente		(Σ) Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
(01) Deficiente	15	62,50%	09	37,50%	00	00,00%	24	100,00%
(02) Regular	00	00,00%	03	25,00%	09	75,00%	12	100,00%
(03) Eficiente	00	00,00%	00	00,00%	12	100,00%	12	100,00%
(Σ) Total	15	31,25%	12	25,00%	21	43,75%	48	100,00%

Nota. Encuesta aplicada

De acuerdo a los resultados de la tabla, precisan que el grado deficiente de la conservación del equipo de trabajo en la institución pública (62,50%) repercuten en quienes manifiestan que la rotación del equipo de trabajo en un grado con escasa eficiencia (62,50%), de igual manera el grado intermedio de la conservación del equipo de trabajo (75,00%) repercuten en quienes perciben que la rotación de los colaboradores en un grado con eficiencia (75,00%), de otra parte que el grado que abarca eficiencia de la conservación del equipo de trabajo (100,00%) repercuten en quienes consideran a la rotación de los colaboradores en un grado eficiente (100,00%).

Esto se justifica debido a que el equipo de trabajo de la institución pública, llegó a manifestar que en la empresa de forma regular logra evidenciar una correcta higiene en las áreas, ya que es un factor principal que repercute de forma fundamental en el desenvolvimiento con eficiencia y productividad de los colaboradores referente a sus labores que efectúan de manera diaria, de igual manera, dispone de sistemas de seguridad en factores vitales que otorgan confidencialidad y seguridad en las labores, sin embargo precisan que la empresa no consigue cumplir con los diversos elementos que se estipulan en

los contratos de trabajo, el cual es un elemento sobresaliente en aras de conservar un compromiso mayor con las diversos turnos de trabajo implantados, de otra parte perciben que hay ciertos factores vinculados con los trabajadores.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS:

H₄ El mantenimiento del personal influye significativamente en la rotación del personal. Los hallazgos conducen a **CONTRASTAR LA HIPÓTESIS**, debido a que el coeficiente de correlación $r = ,872 < 1$ y sig. (Bilateral) = $,000^b < 0.01$, demostrando que la dimensión mantenimiento del personal influye significativamente en la rotación del personal, por lo tanto, **SE ACEPTA** la hipótesis de investigación.

Tabla 9

Correlación entre el mantenimiento del personal y la rotación del personal.

		V ₂ Rotación del personal
D ₄ Mantenimiento del personal	_ Correlación de Pearson	,872**
	_ R cuadrado (R ²)	,698
	_ R cuadrado ajustado	,692
	_ Sig. (Bilateral)	,000 ^b
	_ N°	48

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (Bilateral)

Nota. Encuesta aplicada

Objetivo específico N° 5: Establecer cómo influye la evaluación del personal en la rotación del personal de la municipalidad distrital

Tabla 10

Influencia entre la evaluación del equipo de trabajo en la rotación de los colaboradores.

D ₅ Evaluación del personal	V ₂ Rotación de personal							
	(1)		(2)		(3)		(Σ)	
	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
(01) Deficiente	15	100,00%	00	00,00%	00	00,00%	15	100,00%
(02) Regular	00	00,00%	12	80,00%	03	20,00%	15	100,00%
(03) Eficiente	00	00,00%	00	00,00%	18	100,00%	18	100,00%
						%		
(Σ) Total	15	31,25%	12	25,00%	21	43,75%	48	100,00%

Nota. Encuesta aplicada

De acuerdo a los resultados de la tabla, evidencian que el grado con falta de eficiencia de la evaluación del equipo de trabajo de la institución pública (100,00%) repercuten en quienes toman en cuenta a la rotación de los colaboradores en un grado con escasa eficiencia (100,00%), de igual manera el grado intermedio de la evaluación del equipo de trabajo (80,00%) logran reflejar en quienes percibe que la rotación del equipo de trabajo en un nivel intermedio (80,00%), de otra parte que el grado eficiente de la evaluación de los colaboradores (100,00%) consiguen reflejar en quienes consideran a la rotación de los colaboradores en un grado con eficiencia (100,00%).

Esto se justifica debido a que el equipo de trabajo de la institución pública, logró manifestar que en oportunidades la empresa dispone de colaboradores dedicados a la actividad de supervisar de los diversos departamentos, logrando ser vital para asegurar el correcto desenvolvimiento del equipo de trabajo con cumplimiento mayor de sus labores, de otra parte, si muestran estar conformes con el control enfocado en el ingreso y salida de los colaboradores respectivos a los días y las horas de actividades que tiene que cumplirse, con el propósito vital de implantar un bajo grado de ausentismo en las labores, pero hay un control intermedio del equipo de trabajo centrado en el cumplimiento de los reglamentos

y normas establecidas y que logran regir en la totalidad de la empresa, siendo vital la evaluación del equipo de trabajo en las responsabilidades que tienen que acatar referente a los diversos perfiles de los departamentos que requieren un desarrollo mayor.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS:

H₅ Existe una influencia significativa entre la evaluación del personal y la rotación del personal. Los hallazgos conducen a **CONTRASTAR LA HIPÓTESIS**, debido a que el coeficiente de correlación $r = ,954 < 1$ y sig. (bilateral) = $,000^b < 0.01$, demostrando que la dimensión evaluación del personal influye significativamente en la rotación del personal, por lo tanto, **SE ACEPTA** la hipótesis de investigación.

Tabla 11

Correlación entre la evaluación del personal y la rotación del personal

		V ₂ Rotación del personal
D ₅ Evaluación del personal	_ Correlación de Pearson	,954**
	_ R cuadrado (R ²)	,920
	_ R cuadrado ajustado	,919
	_ Sig. (Bilateral)	,000 ^b
	_ N°	48

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (Bilateral)

Nota. Encuesta aplicada

Objetivo general: Determinar la influencia de la gestión del talento humano en la rotación del personal de la municipalidad distrital de la provincia de Piura, 2020

Tabla 12

Influencia entre la gestión del talento humano en la rotación del personal

V ₁ Gestión del talento humano	V ₂ Rotación de personal							
	(1)		(2)		(3)		(Σ)	
	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
(01) Deficiente	15	62,50%	09	37,50%	00	00,00%	24	100,00%
(02) Regular	00	00,00%	03	25,00%	09	75,00%	12	100,00%
(03) Eficiente	00	00,00%	00	00,00%	12	100,00%	12	100,00%
(Σ) Total	15	31,25%	12	25,00%	21	43,75%	48	100,00%

Nota. Encuesta aplicada

De acuerdo a los resultados de la tabla, evidencian que el grado con falta de eficiencia de la administración del recurso humano con talento de la institución pública (62,50%) logran reflejar en quienes manifiestan que la rotación del equipo de trabajo en un grado con falta de eficiencia (62,50%), de igual manera el grado intermedio de la administración del recurso humano con talento (75,00%) consiguen reflejar en quienes afirman que la rotación del equipo de trabajo en un grado eficiente (75,00%), de otra parte que el grado con eficiencia de la administración del recurso humano con talento (100,00%) logran reflejar en quienes consideran que la rotación del equipo de trabajo en un grado con eficiencia (100,00%).

Esto se justifica ya que el equipo de trabajo de la institución pública llegó a manifestar que hay ciertas imperfecciones vinculadas con la actividad de reclutar personal, seleccionar y requerimiento los perfiles de áreas de la empresa, de igual manera perciben que no se logran compensar de forma adecuada al equipo de trabajo con rendimiento laboral mayor, de otra parte, se toma en cuenta que la organización no consideró de forma eficiente, el cual contribuya a un desarrollo de los colaboradores en nivel mayor, así mismo manifiestan que no hay un correcto vínculo entre el equipo de trabajo superior referente al resto de integrantes miembros de la empresa.

Por otro lado, referente a la rotación del equipo de trabajo no se remunera con frecuencia al equipo de trabajo el cual es cambiado a un departamento superior y únicamente en oportunidades se efectúan ciertos ascensos que generalmente no logran ser los más precisos, tampoco se administra de manera adecuada el retiro del equipo de trabajo, ya que de forma frecuente se puede evidenciar un nivel alto de retiro del equipo de trabajo de los diversos departamentos, ya que el equipo de trabajo en ciertas oportunidades no consigue cumplir con las capacidades necesarias, otros por la razón que muestran una edad que supera lo aceptable para el desenvolvimiento con eficiencia de sus actividades, de igual manera por despidos de forma arbitraria consecuencia de la reducción de personal o despidos por medidas disciplinarias, de igual forma por los estancamientos en las remuneraciones y sumado a ello por la renuncia que en su mayor parte el equipo de trabajo llega a presentar..

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS:

H_g La gestión del talento humano influye significativamente en la rotación del personal. Los hallazgos conducen a **CONTRASTAR LA HIPÓTESIS**, debido a que el coeficiente de correlación $r = ,872 < 1$ y sig. (Bilateral) = $,000^b < 0.01$, demostrando que la variable gestión del talento humano influye significativamente en la rotación del personal, por lo tanto, **SE ACEPTA** la hipótesis de investigación.

Tabla 13

Correlación entre la gestión del talento humano y la rotación del personal

		V ₂ Rotación del personal
V ₁ Gestión del talento humano	_ Correlación de Pearson	,872**
	_ R cuadrado (R ²)	,698
	_ R cuadrado ajustado	,692
	_ Sig. (Bilateral)	,000 ^b
	_ N°	48

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (Bilateral)

Nota. Encuesta aplicada

V. Discusión

De acuerdo con el estudio se obtuvo como objetivo principal determinar la influencia de la gestión del talento humano en la rotación del personal de una municipalidad distrital de la provincia de Piura, 2020. Se llevó a cabo la actividad de recolectar información en las cuales se llegaron a aplicar, el cuestionario al equipo de trabajo operativo, se recabaron datos en vínculo a la administración del recurso humano con talento sobre el estudio y atención permanente del equipo de trabajo. Referente a la rotación del equipo de trabajo se llegó a recoger datos de algunos fenómenos que se llegaron a producir ya sea de forma interna como externa de la organización. Por otro lado, la guía de entrevista que se dirigió al gerente de recursos humanos de la empresa, en las cuales se evaluaron las condiciones de las labores Seguidamente, se pretenden discutir los hallazgos principales con los fundamentos teóricos y los antecedentes del estudio:

Respecto al primer objetivo específico, Chiavenato (2009), afirma referente a la vinculación del equipo de trabajo que son los sistemas para conseguir la inclusión de nuevos individuos, se intenta conocer como procesos que permitan abastecer, está vinculado con la actividad de reclutar y la seleccionar de equipos de trabajo en una definida empresa, logrando ser un elemento vital para el cumplimiento con las metas implantadas.

De acuerdo a los resultados conseguidos la investigación efectuada concuerda con los que se encontraron en el estudio de Nolberto (2017), que pudo concluir que en la institución se lleva a cabo una correcta actividad de reclutar y seleccionar colaboradores, ya que el 50.3% del equipo de trabajo muestran conformidad con la actividad de evaluar el currículum vitae y el 58.60% muestran conformidad con las etapas de entrevista con el fin de hacer la selección eficiente al equipo de trabajo correcto en base a los perfiles solicitados en cada función, ya que su aplicación adecuada contribuirá a un desenvolvimiento laboral mayor.

Realizando una análisis los resultados conseguidos, se cuenta como promedio que el grado con falta de eficiencia de la vinculación del equipo de trabajo en la institución pública es el 62,50%, precisa que no se efectúan los procesos fundamentales para la actividad de reclutar colaboradores, el grado regular de la vinculación del equipo de trabajo es el 75,00% logran reflejar en

quienes manifiestan que la rotación de colaboradores en un grado con eficiencia en el cual el recurso humano está dispuesto al fortalecimiento, sin embargo, no logran ser suficientes en aras de desarrollar una selección mejor del equipo de trabajo.

En consecuencia, esto se justifica debido a que el equipo de trabajo de la institución pública, llegó a mencionar que no con frecuencia se logra cumplir con el proceso de reclutar y seleccionar equipos de trabajo, ya que estos aspectos evidencian ciertas limitaciones vinculadas con la actividad de evaluar y elegir personal adecuado en base al perfil solicitado en los cargos, ya que la mayor parte del equipo de trabajo no dispone de cualidades vitales para la ejecución productiva de sus labores realizadas de forma diaria, llegando a mostrar un nivel menor de rendimiento en las labores.

Respecto al segundo objetivo específico, Chiavenato (2009), expresa que abarca de forma principal en la actividad de aportar a una empresa referente a sus colaboradores, está vinculado con los salarios, ciertos beneficios sociales e incentivos económicos que contribuya al equipo de trabajo a una satisfacción mayor y desenvolvimiento de labores.

De acuerdo a los resultados conseguidos acorde a la investigación realizada consiguen concordar con los que se encontraron en el estudio de Adrianzén y Mendoza (2017), que puedo concluir que, en la organización financiera, de manera principal no se valora al equipo de trabajo, ya que se otorgan niveles remunerativos bajos, debido a que el 41,00% logra calificar los sueldos como de nivel bajo, menor aún se suelen otorgar reconocimientos, el 68,00% llegó a manifestar que en pocas ocasiones se le otorga cierto nivel de motivación, de igual manera estos elementos repercuten de manera significativa en la productividad del campo económico y utilitario de la organización.

Al analizar los resultados conseguidos, se muestra que el grado de eficiencia de la manera de compensar al equipo de trabajo de la institución pública es de 71,43% logrando manifestarse que la organización no consigue compensar con un sueldo adicional al equipo de trabajo con desarrollo mayor en las responsabilidades y/o labores que llevan a cabo, de igual manera el grado intermedio de la compensación del equipo de trabajo 50,00% logran considerar

que la organización no otorga incentivos en el campo económico, menos aún se efectúan reconocimientos, entre ellas diplomas o certificaciones para el equipo de trabajo con un mayor desenvolvimiento.

De otra parte, se considera vital que la organización otorgue dicho sueldo en vinculación al equipo de trabajo que puedan cumplir con las metas establecidas a un corto periodo. En consecuencia, los trabajadores tienen que mostrar compromiso con su labor y ejecutar de forma eficiente sus labores, el cual puede conllevar a fortalecer el nivel productivo y así conseguir una rentabilidad mayor para la empresa y conseguir mayores ingresos para los colaboradores.

Para el tercer objetivo específico, Chiavenato (2009), expresa que el desenvolvimiento del equipo de trabajo es el sistema que abarca brindar capacitaciones e incremento del desarrollo del equipo de trabajo, que incluye el entrenamiento y el desenvolvimiento de los saberes y competencias, de otra parte la actividad de aprender, sistemas de cambio y el desenvolvimiento de cursos en una organización determinada.

Acorde a los resultados conseguidos, la investigación realizada concuerda con los que se encontraron en el estudio de Razo (2010), en su investigación precisa que el 4,00% de las labores estratégicas la cuales contribuyan a la empresa a minimizar la rotación de los colaboradores se vincula con el fomento de la comunicación o entrenamiento al equipo de trabajo en base al cumplimiento de las estrategias establecidas por la empresa.

Al analizar los resultados conseguidos, se tiene se percibe que existe un grado con falta de eficiencia del desenvolvimiento del equipo de trabajo de 62,50%, la razón es porque el equipo de trabajo de la institución, no efectúa capacitaciones en el campo laboral de forma constante con el fin de que pueda permitir su desenvolvimiento de labores de los diversos departamentos, de igual manera el grado intermedio del desenvolvimiento de los trabajadores es de 80,00% logran reflejar en quienes perciben a la rotación de los colaboradores en un grado con eficiencia que contribuya a mejorar la competitividad de las labores rutinarias.

En consecuencia, en la investigación se toma en cuenta fundamentalmente que la institución pública pueda contribuir de forma notable en su formación y crecimiento técnica logrando ser de enorme valor con el fin de lograr el cumplimiento con las reglas implantadas en cada administración municipal.

En el caso del cuarto objetivo específico Chiavenato (2009), expresa que el mantenimiento del equipo de trabajo, con elementos que se fundamentan en la seguridad laboral y la higiene, de igual manera en los vínculos laborales que contribuyan de forma principal de una organización, otorgarle la estabilidad en su departamento de labores.

Los resultados que se consiguieron acorde a la investigación realizada consigue concordar con los encontrados en el estudio de Villegas (2012), quien precisa que el 50,00% del equipo de trabajo logró manifestar que hay 08 principales causas de rotación de los colaboradores que está vinculado con el entorno de labores y otros elementos, para ello la organización tiene que establecer políticas para contratar y fortalecer las condiciones en el campo laboral con el fin de reducir la rotación de los colaboradores.

Al analizar los resultados conseguidos, se percibe que existe un grado de 62,50% que logran reflejar en quienes manifiestan que la rotación de los colaboradores en grado con falta de eficiencia en la organización de forma regular se consigue evidenciar una higiene adecuada en las áreas, de igual manera el grado intermedio del mantenimiento del equipo de trabajo 75,00% logran reflejar en quienes consideran a la rotación del equipo de trabajo en un grado eficiente ya que es un factor principal que repercute de manera fundamental en el desenvolvimiento eficiente y con productividad del equipo de trabajo referente a sus responsabilidades que efectúa de forma diaria, de igual manera se cuenta con sistemas de confiabilidad y seguridad en las labores.

En consecuencia, no hay correctos vínculos con el resto de los integrantes, logrando dificultar en la organización y cooperación de las responsabilidades que se puedan asignarle, sucede lo contrario, el departamento de recursos humanos logra jugar un papel fundamental que

genera afectación de forma significativa al momento de elegir un nuevo empleado, que pasa por la actividad de retener y el vínculo laboral.

Respecto al quinto objetivo específico Chiavenato (2009), afirma que la evaluación del equipo de trabajo es el grado de control y supervisión de los colaboradores de una organización referente a que puedan cumplir con las actividades designadas acorde a su cargo de labores en vinculación a los lineamientos implantados.

Los resultados conseguidos de acuerdo a la investigación realizada consigue concordar con los que se encontraron en el estudio de Juárez y León (2014), precisa que el 90,00% del equipo de trabajo de la organización de salud Sullana afirma que el departamento del recurso humano con talento tiene como fin aumentar el control y supervisión de los colaboradores en base a su dirección y cumplir con el fortalecimiento de las capacidades, ya que se refleja una diversidad de elementos con falta de eficiencia referente a la valoración del personal.

Al analizar los resultados conseguidos en la quinta tabla 5, se percibe que existe un grado intermedio de 80,00% esto significa, que por ciertos momentos la organización dispone de equipo de trabajo dedicado a la actividad de supervisar los diversos departamentos, siendo vital para asegurar el correcto desenvolvimiento del equipo de trabajo con cumplimiento mayor de sus labores, por otro lado, si muestran conformidad con la actividad de controlar de forma dedicada el ingreso y salida del equipo de trabajo que corresponde a los días y horas de trabajo que tienen que cumplir.

En consecuencia, es vital la actividad de evaluar el equipo de trabajo en la responsabilidades o funciones que tiene que asumir referente a los diversos perfiles de los departamentos que requieren un desarrollo mayor, llegando a concluir que la administración del recuso humano con talento y el desenvolvimiento de labores en la institución pública hay un vínculo positivo, llegando a demostrar que si se lleva a cabo una gestión correcta del talento humano y se podrá apreciar un desempeño mejor.

En cuanto al objetivo general, de acuerdo a Sánchez (2014), la administración del recurso humano con talento es una acción estratégica que dirige, y tiene el objetivo principal de conseguir del equipo de trabajo de una definida empresa, su creación máxima de valor mediante un grupo de compromisos y capacidades que puedan permitir lograr resultados ventajosos futuros, de otra parte Chiavenato (2009), referente a la rotación de los colaboradores es la variación del equipo de trabajo entre una empresa y su entorno, principalmente por volumen del equipo de trabajo que logran ingresar en el campo laboral en una definida empresa.

Los resultados conseguidos de acuerdo a la investigación efectuada llega a concordar con los que se encontraron en el estudio de Oscoco (2015), quién llega a concluir que en la institución pública, el 45,7% ciertas veces si llevan a cabo sistemas de formación, capacitación y desenvolvimiento de labores, de igual manera que el 34,3% escasas veces se llevan a cabo pruebas que permitan seleccionar a los colaboradores, de igual manera el 51,4% brinda estudios de diplomados, maestría o cursos de especialización.

Al analizar los resultados conseguidos, referente a la administración del recurso humano con talento en la rotación del equipo de trabajo de la institución pública, se logró percibir que existen ciertas imperfecciones vinculadas con la actividad de reclutar colaboradores, seleccionar y requerimientos de perfiles acorde a puestos o departamentos de la empresa, de igual manera precisan que no se llegan a compensar de forma adecuada al equipo de trabajo con rendimiento laboral mayor, se evidencia un 62,50% de falta de eficiencia, en la rotación del equipo de trabajo no se brinda remuneración a los que se transfieren a un departamento superior.

Por dicha razón, el departamento de reclutamiento debe definir correctamente el perfil del cargo que pretende contratar, en aras de que al realizar la captación de colaboradores pueda retener al recurso humano con talento que se adapte al perfil.

En consecuencia, la empresa tiene que establecer equilibrio en los diversos departamentos organizacionales con el fin de que pueda permitir al recurso humano con talento desenvolverse de la mejor manera en los cargos

designados y de esa forma otorgar oportunidades a los empleados y puedan llevar a cabo su trabajo con mayor compromiso.

VI. CONCLUSIONES

1. La vinculación del equipo de trabajo repercute en la rotación del equipo de trabajo de la empresa, logrando ser el valor de ($P = ,000^b < 0.01$), en el cual se concluye que no se realiza de forma adecuada los procedimientos que abarcan las actividades de reclutar personal, de igual manera en ciertos momentos no se selecciona al equipo de trabajo correcto referente a las responsabilidades y solicitudes de los cargos.
2. La compensación del equipo de trabajo repercute en la rotación de los colaboradores de la empresa, logrando ser el valor de ($P = ,000^b < 0.01$), en el cual se puede concluir que no se logra compensar con herramientas económicas adicionales al equipo de trabajo, de forma principal no se otorgan beneficios e incentivos en el campo laboral que contribuyan a que el personal mantenga un correcto desenvolvimiento en sus labores rutinarias.
3. El desenvolvimiento del equipo de trabajo repercute en la rotación del equipo de trabajo de la empresa, logrando ser el valor de ($P = ,000^b < 0.01$), en el cual se puede concluir que no se llevan a cabo capacitaciones en el campo laboral, menos aún se ha conseguido invertir en centros de entrenamiento de labores, de igual manera no se otorgan instrumentos necesarios para que el equipo de trabajo pueda mantener un aprendizaje laboral mayor.
4. El mantenimiento del equipo de trabajo repercute en la rotación de los colaboradores de la organización, logrando ser el valor de ($P = ,000^b < 0.01$), y concluyendo que se percibe un nivel intermedio de cumplimiento en la seguridad e higiene en los entornos físicos de la empresa, de igual manera no hay una relación adecuada comunicativa con el equipo de trabajo superior o de la alta directiva.
5. La evaluación del equipo de trabajo repercute en la rotación del equipo de trabajo de la organización, logrando ser el valor de ($P = ,000^b < 0.01$), el cual se concluye que en la empresa si se lleva a cabo de forma regular una supervisión y control de las laborales de los colaboradores de los diversos departamentos en base las horas de trabajo y al cumplimiento de sus actividades o tareas.

6. De forma general la administración del recurso humano con talento repercute en la rotación del equipo de trabajo de la empresa, logrando ser el valor de ($P = ,000^b < 0.01$), pudiendo concluir que no hay una correcta administración en los sistemas del recurso humano con talento, de igual manera se podrá evidenciar una rotación de labores mayor referente a las renuncias o despidos que de forma periódica se ejecuta.

VII. RECOMENDACIONES

1. A la empresa se le sugiere, a través del fortalecimiento de las actividades que abarcan reclutar y seleccionar equipos de trabajo, que tiene que efectuarse en tres primeros meses de cada lapso anual, en aras de lograr una selección de colaboradores idóneos que puedan cumplir con los requisitos y condiciones necesarios de los cargos en las labores.
2. Se recomienda a la institución, mediante la compensación de los colaboradores, efectuar acciones de incentivos en las labores, en aras de que el equipo de trabajo pueda mantener un compromiso mayor en el desenvolvimiento de sus actividades y tareas laborales y puedan sentir motivación para la contribución de lineamientos implantados en la empresa.
3. Se le sugiere a la institución, a través del entrenamiento en centros de orientación y capacitación en las labores en el lapso de dos meses de forma anual, en aras de que el equipo de trabajo pueda mantener una formación mayor y aprendizaje en las labores, que puedan contribuir al correcto desenvolvimiento de sus trabajos diarios en base a permitir un fortalecimiento de los resultados en las labores.
4. Se le recomienda a la institución, a través de la periódica puesta en práctica de la seguridad e higiene en los entornos de forma continua, ya que los entornos fiables y limpios, pueden contribuir al desenvolvimiento con eficiencia de los trabajos diarios del equipo de trabajo en los diversos departamentos, de igual manera su correcto desarrollo contribuye a un ambiente laboral mejor.
5. Se le recomienda a la institución, asegurar el cumplimiento adecuado de las jornadas laborales de forma periódica, en base a las actividades o tareas pendientes o con deficiencias mayores, con el fin de cumplir con la totalidad de actividades pendientes y conservar un desarrollo laboral mayor en base a los lineamientos implantados en sus departamentos.

6. De forma general a la institución se sugiere el desenvolvimiento correcto de las técnicas en base a los sistemas de la administración del recurso humano con talento, en donde el equipo de trabajo puede mantenerse en un nivel alto de involucramiento, de igual manera fomentar los ascensos en el campo laboral y efectuar una evaluación de forma constante en el último trimestre anual en aras de llevar a cabo acciones.

VIII. PROPUESTA

1. Introducción:

En los últimos lapsos de tiempo de forma anual, consecuencia del desarrollo de actividades económicas y aumento de la comunidad, su vida influenciada forma principal por el valor del recurso humano el cual abarca el eje fundamental de la totalidad de las labores, de igual manera este recurso va a depender del aumento de la productividad de las organizaciones, pero únicamente ciertas organizaciones han elegido por fortalecer tal contexto, que en la mayor parte son organizaciones del sector privado, mientras las empresas del sector público, de manera fundamental las municipalidades, no se consiguen adaptar a los cambios recientes del ámbito referente a la actividad de valorar del recurso humano con talento, llegando a demostrar un nivel mayor de rotación de los colaboradores que trabajan en la empresa.

Esto se justifica en las instituciones públicas, no logran cumplir de forma adecuada con los sistemas de vinculación al equipo de trabajo, menos aún otorgan una compensación correcta, consiguiendo demostrar un escaso compromiso del equipo de trabajo, logrando reflejar una falta de eficiencia, incorrecto desenvolvimiento de sus labores en los diversos departamentos, de igual manera razón de este panorama es que las empresas no se preocupan por el entrenamiento de los colaboradores y menos aún conserva una evaluación, ya que no consiguen implementar un correcto sistema fundamentado en la actividad de dirigir a los colaboradores y menos aún han podido tomar decisiones fundamentadas en la mejora del equipo de trabajo, esto al mismo tiempo suma a la rotación de los colaboradores referente a los factores vinculados con el escaso ascenso o aumento de remuneraciones o de forma frecuente por despidos de manera arbitraria.

Por otro lado, es vital precisar que hay burocracia en organizaciones como esta que logra impedir el campo ético en las funciones de la alta directiva que parte desde la administración en cierto lapso de tiempo, consiguiendo demostrar que la falta de eficiencia en las labores se vincula por estos factores que son

vitales en el desenvolvimiento de estas organizaciones, pero, es sobresaliente otorgar una participación mayor al equipo de trabajo, que contribuya a un mediano o corto periodo el fortalecimiento de los resultados conseguidos, ya que los servicios otorgados en estas empresas demuestran falta de eficiencia debido a que el nivel bajo de potencia de los servicios que brinda el sector público.

2. Objetivos:

2.1 Objetivo General:

Realizar el diseño de técnicas de administración del recurso humano con talento para fomentar la rotación de los colaboradores de la municipalidad distrital.

3. Justificación:

Los elementos que pueden permitir la justificación de la propuesta de la investigación, se sustentan en base a los elementos vinculados de manera principal con la administración del recurso humano con talento y rotación de los colaboradores de la organización pública, que llegan a mostrar un panorama inadecuado, ya que hay falta de eficiencia vinculados con el personal referente al sistema que abarca reclutar y seleccionar equipos de trabajo, de igual manera no se consideran beneficios o incentivos en el campo laboral, ya que tampoco se lleva a cabo un correcto entrenamiento y aprendizaje de las labores, de otra parte los espacios físicos muestran una correcta seguridad e higiene en sus departamentos, así mismo se consigue supervisar y controlar a los colaboradores durante sus jornadas de trabajo.

Por tal razón, la investigación presenta justificación en base a los elementos que se identificaron en la organización, ya que la administración del recurso humano con talento y rotación, son elementos vitales que contribuirán al desenvolvimiento productivo los trabajos diarios, el objetivo de la realización de la propuesta presente el propósito de diseñar estrategias que contribuyan al fortalecimiento y dirección de los factores que consiguen

complicar la ejecución con eficiencia del trabajo de los colaboradores de los diversos departamentos, así mismo, que el incremento correcto del entorno social que depende de las labores de administración del sector público en función a la empresa.

4. Análisis FODA:

		FORTALEZAS	DEBILIDADES
F. EXTERNOS	F. INTERNOS	F1. Espacios físicos correctos (0.40) F2. Entornos seguros y limpios (0.15) F3. Supervisión laboral de nivel Regular (0.40) F4. Correcto control de las labores (0.40) F5. Conocimiento regular de su trabajo (0.40)	D1. Falta de eficiencia las actividades de reclutar y seleccionar colaboradores (0.15) D2. Escasos beneficios laborales e incentivos (0.10) D3. Escaso entrenamiento y aprendizaje de las labores (0.10) D4. Vínculo laboral incorrecto (0.10) D5. Alto grado de rotación de los colaboradores(0.15)
OPORTUNIDADES		ESTRATEGIA (FO)	ESTRATEGIA (DO)
O1: Estabilidad en el campo económico del ambiente externo (0.30) O2: Incremento de los impuestos del sector público (0.60) O3: Nivel alto de recaudación del sector público (0.30) O4: Políticas de recaudación del sector público (0.30)		<ul style="list-style-type: none"> Mejorar el correcto cumplimiento de los periodos de trabajo. (O1, O2, O3, F3, F4, F5). 	<ul style="list-style-type: none"> Entrenamiento en centros de entrenamiento y dirección en las labores (O1, O2, O3, O4, D3, D4, D5).

O5: Políticas de inflación de nivel moderado (0.15)		
AMENAZAS	ESTRATEGIA (FA)	ESTRATEGIA (DA)
A1: Condiciones en el campo laboral (0.30) A2: Escasa ayuda de autoridades del sector público (0.45) A3: Burocracia de las instituciones públicas (0.45) A4: Falta de seguridad ciudadana (0.10) A5: Conflictos entre ciudadanos (0.10)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Efectuar una evaluación de las renunciaciones de trabajo y despidos. (O2, O3, O4, F3, F4, F5). 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fortalecer los sistemas de admisión en lo laboral. (A1, A2, A3, D1, D4, D5).

5. Matriz de evaluación de los factores internos y externos:

Con el fin de desarrollar la matriz de evaluación de los elementos que repercuten en la organización pública, es vital realizar una identificación de aquellos elementos ventajosos y poco favorables que se identificaron en los hallazgos de la investigación, con el fin de calificarse y valorarse a nivel porcentual. Seguidamente, se precisas tales elementos:

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE LOS FACTORES INTERNOS (EFI)			
<p>○ Instrucciones: Para analizar la matriz EFI, se intentó asignar un peso entre (0.0) = No importante, (1.0) = Absolutamente importante; de igual manera logró asignar una calificación entre (4) = Fuerza mayor, (3) = Fuerza menor, (2) = Debilidad menor y (1) = Debilidad mayor.</p>			
FACTORES INTERNOS (FI)	PESO (0 – 1)	CALIF. (1 – 4)	VALOR POND.
(F) Fortalezas			
F1. Zonas físicas adecuadas	0.10	4	0.40
F2. Entornos seguros y limpios	0.05	3	0.15
F3. Nivel regular en la supervisión de labores	0.10	4	0.40
F4. Correcto control de labores	0.10	4	0.40
F5. Nivel intermedio de conocimiento sobre el trabajo	0.10	4	0.40
(D) Debilidades			
D1. Falta de eficiencia en las actividades de reclutar y seleccionar equipos de trabajo.	0.15	1	0.15
D2. Escasos beneficios laborales e incentivos	0.10	1	0.10
D3. Escaso entrenamiento y aprendizaje de labores	0.10	1	0.10
D4. Vínculo laboral incorrecto	0.05	2	0.10
D5. Nivel alto de rotación de los colaboradores	0.15	1	0.15
	100	-	2.35

- La ponderación total de la Matriz EFI es 2.35, logrando demostrar que los aspectos que conforman las fortalezas es 1.75, de otra parte que los aspectos que conforman las debilidades llegan a representar una ponderación de 0.60 logrando demostrar que las fuerzas del campo interno identificados en la institución del sector público, son ventajosos, logrando ser de vital importancia de que en la organización del sector público consiga la toma de acciones referente a los elementos con falta de eficiencia que se identificaron en los aspectos negativos.

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE LOS FACTORES EXTERNOS (EFE)			
<p>○ Instrucciones: Para analizar la matriz EFE, se logró asignar un Peso entre (0.0) = No es importante, (1.0) = Muy importante, de igual manera se logró asignar calificaciones entre (4) = Una respuesta superior, (3) = Una respuesta superior a la media, (2) = Una respuesta media, y (1) = Una respuesta mala.</p>			
FACTORES EXTERNOS (FE)	PESO (0 – 1)	CALIF. (1 – 4)	VALOR POND.
(O) Oportunidades			
O ₁ : Estabilidad del campo económico en el ambiente	0.10	3	0.30
O ₂ : Incremento de los impuestos del sector público	0.15	4	0.60
O ₃ : Nivel alto de recaudación del sector público	0.10	3	0.30
O ₄ : Políticas de recaudación del sector público	0.10	3	0.30
O ₅ : Políticas de inflación de nivel moderado	0.05	3	0.15
(A) Amenazas			
A ₁ : Condiciones en el campo laboral	0.10	3	0.30
A ₂ : Escasa ayuda de autoridades del sector público	0.15	3	0.45
A ₃ : Burocracia en las organizaciones del sector público	0.15	3	0.45
A ₄ : Falta de seguridad ciudadana	0.05	2	0.10
A ₅ : Conflictos entre ciudadanos	0.05	2	0.10
	100	-	3.05

- La ponderación total de la Matriz EFE es 3.05, logrando demostrar que los factores que conforman las oportunidades es 1.65, de otra parte que los aspectos que conforman las amenazas llegan a representar una ponderación de 1.40, consiguiendo demostrar que las fuerzas del campo externo se llegaron a identificar en la organización pública, son favorables regularmente, por tal razón es vital que la empresa pueda tomar medidas referentes a los elementos con falta de eficiencia que se identificaron en las amenazas.

6. Desarrollo de la propuesta:

Para desarrollar las estrategias sobresalientes que se identificaron, posterior a la realización de las matrices, se consiguió la identificación de 04 técnicas vitales para que la organización pública, consiga la implementación y pueda guiar aquellos elementos vinculados con la administración del recurso humano con talento y rotación del equipo de trabajo. Seguidamente se intenta describir:

ESTRATEGIA FO: Mejorar el correcto cumplimiento de los periodos en el campo laboral.

<p>○ Descripción de la estrategia</p>	<p>- Se intenta buscar que los empleados de las diversas áreas puedan lograr el cumplimiento de forma eficiente con las actividades en las labores de forma correcta, en aras de conseguir el cumplimiento de los periodos en las labores implantadas en la organización, tomando como base las acciones estratégicas a un corto, mediano o largo periodo.</p>																																																																																																																						
<p>○ Tácticas</p>	<p>- Aprovechamiento de los lugares físicos - Cumplir con la actividad de supervisar y controlar las labores - Aprovechamiento del desenvolvimiento de labores - Mejorar el grado de recaudación del sector público</p>																																																																																																																						
<p>○ Programa estratégico</p>	<p>- El programa se ejecutará de enero hasta abril, con el responsable de recursos humanos de la empresa.</p>																																																																																																																						
<p>○ Responsable</p>	<p>- Jefatura de recursos humanos</p>																																																																																																																						
<p>○ Recursos</p>	<p>- Recursos del campo financiero. - Recurso humano. - Recursos bienes y materiales.</p>																																																																																																																						
<p>○ Cronograma de actividades</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">ACTIVIDADES \ PERIODOS</th> <th colspan="4">Enero</th> <th colspan="4">Febrero</th> <th colspan="4">Marzo</th> <th colspan="4">Abril</th> </tr> <tr> <th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th> <th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th> <th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th> <th>1</th><th>2</th><th>3</th><th>4</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Identificación de las actividades con falta de eficiencia.</td> <td>■</td><td>■</td><td></td><td></td> <td></td><td></td><td></td><td></td> <td></td><td></td><td></td><td></td> <td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>2. Selección de actividades con relevancia mayor</td> <td></td><td></td><td>■</td><td>■</td> <td></td><td></td><td></td><td></td> <td></td><td></td><td></td><td></td> <td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>3. Mejorar y realizar el cumplimiento de actividades.</td> <td></td><td></td><td></td><td></td> <td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td> <td>■</td><td>■</td><td>■</td><td>■</td> <td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>4. Controlar y supervisar su correcto desenvolvimiento.</td> <td></td><td></td><td></td><td></td> <td>■</td><td></td><td></td><td>■</td> <td></td><td></td><td>■</td><td></td> <td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>5. Efectuar una evaluación de resultados.</td> <td></td><td></td><td></td><td></td> <td></td><td></td><td></td><td></td> <td></td><td></td><td></td><td></td> <td>■</td><td>■</td><td></td><td></td> </tr> </tbody> </table>	ACTIVIDADES \ PERIODOS	Enero				Febrero				Marzo				Abril				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1. Identificación de las actividades con falta de eficiencia.	■	■															2. Selección de actividades con relevancia mayor			■	■													3. Mejorar y realizar el cumplimiento de actividades.					■	■	■	■	■	■	■	■					4. Controlar y supervisar su correcto desenvolvimiento.					■			■			■						5. Efectuar una evaluación de resultados.													■	■		
ACTIVIDADES \ PERIODOS	Enero				Febrero				Marzo				Abril																																																																																																										
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4																																																																																																							
1. Identificación de las actividades con falta de eficiencia.	■	■																																																																																																																					
2. Selección de actividades con relevancia mayor			■	■																																																																																																																			
3. Mejorar y realizar el cumplimiento de actividades.					■	■	■	■	■	■	■	■																																																																																																											
4. Controlar y supervisar su correcto desenvolvimiento.					■			■			■																																																																																																												
5. Efectuar una evaluación de resultados.													■	■																																																																																																									

○ Presupuest ○	Materiales						
	Descripción		Cantidad	Precio unitario	Costo total		
	• Hojas Dina A4		02 Millares	S/. 12.20	S/. 24.40		
	• Folder manila A4		02 Paquetes	S/. 3.40	S/. 6.80		
	• Lapiceros		02 Docenas	S/. 6.20	S/. 12.40		
	• Resaltador		02 Docenas	S/. 10.40	S/. 20.80		
					S/. 64.40		
	Cofeebreak						
	Descripción		Cantidad	Precio unitario	Costo total		
	• Néctar Pulp 145 ML.		05 Paquetes	S/. 6.20	S/. 31.00		
	• Galletas integrales		05 Paquetes	S/. 2.40	S/. 12.00		
					S/. 43.00		
	Honorarios						
	Descripción		Cant.	Horas	Sesiones	Costo unt.	Costo total
	• Jefe de RR.HH		01	1hra.	16	S/. 90.00	S/. 1,440.00
• Asistente de RR.HH		01	1hra.	16	S/. 45.00	S/. 720.00	
				S/. 2,160.00			

	- <i>Inversión total; S/. 2,267.40</i>
○ Viabilidad	- Diseñar la estrategia para el fortalecimiento correcto y cumplir las jornadas de las labores, es factible ya que los recursos humanos, materiales y económicos que se necesitan, se encuentran disponibles en la empresa.
○ Mecanismo de control	<ul style="list-style-type: none"> - Grado de conocimiento de sus actividades - Grado de control y supervisión de labores - Grado de estabilidad en la economía en el ambiente - Grado de impuestos del sector público

ESTRATEGIA FA: Efectuar una evaluación de las renunciaciones de trabajo y los despidos

○ Descripción de la estrategia	- Se intenta buscar que, la organización pública, realice la actividad de evaluar ciertos elementos que determinen la renuncia o despido de los empleados, en aras de tomar acciones que contribuyan de forma principal a la reducción de la rotación del recurso humano con talento.
○ Tácticas	- Mejorar el control de las labores Fomentar un desarrollo de labores mayor - Aprovechar la recaudación del sector público - Aprovechar la estabilidad de la economía en el ámbito externo
○ Programa estratégico	- Se ejecutará de julio hasta octubre, teniendo como responsable al jefe de recursos humanos de la organización.
○ Responsable	- Jefe de recursos humanos
○ Recursos	- Recursos del campo financiero. - Recurso humano. - Recursos bienes y materiales.

○ Cronog. de actividades	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="397 1186 906 1228" rowspan="2">ACTIVIDADES \ PERIODOS</th> <th colspan="4" data-bbox="906 1186 1055 1228">Julio</th> <th colspan="4" data-bbox="1055 1186 1205 1228">Agosto</th> <th colspan="4" data-bbox="1205 1186 1354 1228">Sep.</th> <th colspan="4" data-bbox="1354 1186 1515 1228">Oct.</th> </tr> <tr> <th data-bbox="906 1228 946 1291">1</th> <th data-bbox="946 1228 987 1291">2</th> <th data-bbox="987 1228 1027 1291">3</th> <th data-bbox="1027 1228 1068 1291">4</th> <th data-bbox="1068 1228 1109 1291">1</th> <th data-bbox="1109 1228 1149 1291">2</th> <th data-bbox="1149 1228 1190 1291">3</th> <th data-bbox="1190 1228 1230 1291">4</th> <th data-bbox="1230 1228 1271 1291">1</th> <th data-bbox="1271 1228 1312 1291">2</th> <th data-bbox="1312 1228 1352 1291">3</th> <th data-bbox="1352 1228 1393 1291">4</th> <th data-bbox="1393 1228 1433 1291">1</th> <th data-bbox="1433 1228 1474 1291">2</th> <th data-bbox="1474 1228 1515 1291">3</th> <th data-bbox="1515 1228 1555 1291">4</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="397 1291 906 1444">1. Identificación de la información de los empleados que se retiraron del trabajo.</td> <td colspan="2" style="background-color: #c4a33d;"></td> <td></td> </tr> <tr> <td data-bbox="397 1444 906 1549">2. Definir las causas de despidos o renunciaciones.</td> <td></td> <td></td> <td colspan="2" style="background-color: #c4a33d;"></td> <td></td> </tr> <tr> <td data-bbox="397 1549 906 1703">3. Toma de medidas en base a la minimización de renunciaciones o despidos.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td colspan="4" style="background-color: #c4a33d;"></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td data-bbox="397 1703 906 1808">4. Controlar la ejecución de las medidas de fortalecimiento.</td> <td></td> </tr> <tr> <td data-bbox="397 1808 906 1858">5. Evaluación de los resultados.</td> <td></td> <td colspan="2" style="background-color: #c4a33d;"></td> </tr> </tbody> </table>	ACTIVIDADES \ PERIODOS	Julio				Agosto				Sep.				Oct.				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1. Identificación de la información de los empleados que se retiraron del trabajo.																		2. Definir las causas de despidos o renunciaciones.																		3. Toma de medidas en base a la minimización de renunciaciones o despidos.																	4. Controlar la ejecución de las medidas de fortalecimiento.																		5. Evaluación de los resultados.																	
	ACTIVIDADES \ PERIODOS		Julio				Agosto				Sep.				Oct.																																																																																																												
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4																																																																																																										
	1. Identificación de la información de los empleados que se retiraron del trabajo.																																																																																																																										
	2. Definir las causas de despidos o renunciaciones.																																																																																																																										
	3. Toma de medidas en base a la minimización de renunciaciones o despidos.																																																																																																																										
	4. Controlar la ejecución de las medidas de fortalecimiento.																																																																																																																										
5. Evaluación de los resultados.																																																																																																																											

○ Presupuest o	Materiales						
	Descripción		Cantidad	Precio unitario		Costo total	
	• Hojas Dina A4		02 Millares	S/. 12.20		S/. 24.40	
	• Folder manila A4		02 Paquetes	S/. 3.40		S/. 6.80	
	• Lapiceros		01 Docena	S/. 6.20		S/. 6.20	
	• Resaltador		01 Docena	S/. 10.40		S/. 10.40	
						S/. 47.80	
	Cofeebreak						
	Descripción		Cantidad	Precio unitario		Costo total	
	• Néctar Pulp 145 ML.		05 Paquetes	S/. 6.20		S/. 31.00	
	• Galletas integrales		05 Paquetes	S/. 2.40		S/. 12.00	
						S/. 43.00	
	Honorarios						
	Descripción		Cant.	Horas	Sesiones	Costo unitario	Costo total
	• Jefe de RR.HH		01	1hra.	12	S/. 90.00	S/. 1,080.00
• Asistente de RR.HH		01	1hra.	12	S/. 45.00	S/. 540.00	
					S/. 1,620.00		

	- <i>Inversión total; S/. 1,710.80</i>
○ Viabilidad	- La implementación de la estrategia, es factible ya que los recursos humanos, materiales y económicos que se necesitan, se encuentran disponibles en la organización.
○ Mecanismo de control	<ul style="list-style-type: none"> - Grado de rotación en las labores - Grado de condiciones en las labores - Grado de burocracia de las organizaciones del estado - Grado de ausencia de ayuda de organizaciones políticas

ESTRATEGIA DO: Inducción en centros de orientación de labores y de capacitación

○ Descripción de la estrategia	- Se intenta buscar que los empleados de los diversos departamentos de la empresa puedan mantener una formación y aprendizaje de labores mediante acuerdos de centros donde se capacite.
○ Tácticas	<ul style="list-style-type: none"> - Mejorar el entrenamiento en las labores - Mejorar el aprendizaje en las labores - Fortalecer los vínculos comunicativos - Aprovechar la estabilidad de la economía en el ámbito externo
○ Programa estratégico	- Se ejecutará en enero hasta abril, teniendo como responsable al jefe de recursos humanos de la empresa.
○ Responsable	- Jefe de recursos humanos
○ Recursos	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos del campo financiero. - Recurso humano. - Recursos de bienes y materiales

○ Cronograma de actividades	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="391 1104 922 1157" rowspan="2">PERIODOS</th> <th colspan="4" data-bbox="922 1104 1073 1157">Enero</th> <th colspan="4" data-bbox="1073 1104 1224 1157">Febrero</th> <th colspan="4" data-bbox="1224 1104 1375 1157">Marzo</th> <th colspan="4" data-bbox="1375 1104 1526 1157">Abril</th> </tr> <tr> <th data-bbox="922 1157 959 1209">1</th> <th data-bbox="959 1157 997 1209">2</th> <th data-bbox="997 1157 1034 1209">3</th> <th data-bbox="1034 1157 1073 1209">4</th> <th data-bbox="1073 1157 1110 1209">1</th> <th data-bbox="1110 1157 1148 1209">2</th> <th data-bbox="1148 1157 1185 1209">3</th> <th data-bbox="1185 1157 1224 1209">4</th> <th data-bbox="1224 1157 1261 1209">1</th> <th data-bbox="1261 1157 1299 1209">2</th> <th data-bbox="1299 1157 1336 1209">3</th> <th data-bbox="1336 1157 1375 1209">4</th> <th data-bbox="1375 1157 1412 1209">1</th> <th data-bbox="1412 1157 1450 1209">2</th> <th data-bbox="1450 1157 1487 1209">3</th> <th data-bbox="1487 1157 1526 1209">4</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="391 1209 922 1381">1. Identificación de los principales centros de entrenamiento en las labores</td> <td style="background-color: #0070C0;"></td> <td style="background-color: #0070C0;"></td> <td></td> </tr> <tr> <td data-bbox="391 1381 922 1495">2. Seleccionar el centro de entrenamiento correcto</td> <td></td> <td></td> <td style="background-color: #0070C0;"></td> <td style="background-color: #0070C0;"></td> <td></td> </tr> <tr> <td data-bbox="391 1495 922 1608">3. Elección de las asignaturas de entrenamiento en las labores</td> <td></td> <td></td> <td style="background-color: #0070C0;"></td> <td style="background-color: #0070C0;"></td> <td></td> </tr> <tr> <td data-bbox="391 1608 922 1719">4. Comenzar con la formación en las labores</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="background-color: #0070C0;"></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td data-bbox="391 1719 922 1772">5. Evaluar los resultados</td> <td></td> <td style="background-color: #0070C0;"></td> <td style="background-color: #0070C0;"></td> <td style="background-color: #0070C0;"></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	PERIODOS	Enero				Febrero				Marzo				Abril				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1. Identificación de los principales centros de entrenamiento en las labores																		2. Seleccionar el centro de entrenamiento correcto																		3. Elección de las asignaturas de entrenamiento en las labores																		4. Comenzar con la formación en las labores																		5. Evaluar los resultados																	
	PERIODOS		Enero				Febrero				Marzo				Abril																																																																																																													
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4																																																																																																											
	1. Identificación de los principales centros de entrenamiento en las labores																																																																																																																											
	2. Seleccionar el centro de entrenamiento correcto																																																																																																																											
	3. Elección de las asignaturas de entrenamiento en las labores																																																																																																																											
	4. Comenzar con la formación en las labores																																																																																																																											
5. Evaluar los resultados																																																																																																																												

○ Presupuest ○	MATERIALES					
	Descripción		Cantidad	Precio unitario		Costo total
	• Hojas Dina A4		02 Millares	S/. 12.20		S/. 24.40
	• Folder manila A4		02 Paquetes	S/. 3.40		S/. 6.80
	• Lapiceros		01 Docena	S/. 6.20		S/. 6.20
	• Resaltador		01 Docena	S/. 10.40		S/. 10.40
						S/. 47.80
	COFEEBREAK					
	Descripción		Cantidad	Precio unitario		Costo total
	• Néctar Pulp 145 ML.		04 Paquetes	S/. 6.20		S/. 24.80
	• Galletas integrales		04 Paquetes	S/. 2.40		S/. 9.60
						S/. 34.40
	HONORARIOS					
	Descripción	Cant.	Horas	Sesiones	Costo unitario	Costo total
	• Jefe de RR.HH	01	1hra.	12	S/. 90.00	S/. 1,080.00
• Asistente de RR.HH	01	1hra.	12	S/. 45.00	S/. 540.00	
					S/. 1,620.00	

		SERVICIOS DE FORMACIÓN OFIMÁTICA		
		Descripción	Tiempo	Costo total
		CORLAD	2 meses	S/. 2,500.00
		- <i>Inversión total; S/. 4,202.20</i>		
○ Viabilidad	- Realizar la implementación de la estrategia de entrenamiento en centros de orientación laboral y capacitación, es factible ya que los recursos humanos, materiales y económicos que se necesitan, se encuentran disponibles por la empresa.			
○ Mecanismo de control	<ul style="list-style-type: none"> - Grado de conocimiento de su trabajo - Grado de capacitación en las labores - Grado de formación en las labores - Grado de recaudación del sector público. 			

ESTRATEGIA DA: Fortalecer los sistemas de admisión en las labores.

○ Descripción de la estrategia	- Se intenta buscar que los empleados de la organización puedan fortalecer los sistemas de admisión de labores referente a la actividad de reclutar y seleccionar los colaboradores o participantes.
○ Tácticas	<ul style="list-style-type: none"> - Fortalecer la evaluación de las labores - Fortalecer la elección de las labores - Fomentar una eficiencia mayor en la admisión de labores - Valorar la estabilidad del campo económico en el ámbito externo
○ Programa estratégico	- Se ejecutará de enero hasta marzo, teniendo como responsable al jefe de recursos humanos de la empresa.
○ Responsable	- Jefe de recursos humanos
○ Recursos	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos del campo financiero. - Recurso humano. - Recursos de bienes y materiales

○ Cronograma de actividades	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th data-bbox="402 1108 1047 1161" rowspan="2" style="text-align: right;">PERIODOS</th> <th colspan="4" data-bbox="1047 1108 1203 1161">Enero</th> <th colspan="4" data-bbox="1203 1108 1359 1161">Febrero</th> <th colspan="4" data-bbox="1359 1108 1498 1161">Marzo</th> </tr> <tr> <th data-bbox="1047 1161 1084 1213">1</th> <th data-bbox="1084 1161 1122 1213">2</th> <th data-bbox="1122 1161 1159 1213">3</th> <th data-bbox="1159 1161 1196 1213">4</th> <th data-bbox="1203 1161 1240 1213">1</th> <th data-bbox="1240 1161 1278 1213">2</th> <th data-bbox="1278 1161 1315 1213">3</th> <th data-bbox="1315 1161 1352 1213">4</th> <th data-bbox="1359 1161 1396 1213">1</th> <th data-bbox="1396 1161 1433 1213">2</th> <th data-bbox="1433 1161 1471 1213">3</th> <th data-bbox="1471 1161 1508 1213">4</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="402 1213 1047 1318">1. Identificación de los sistemas para reclutar y seleccionar de forma deficiente.</td> <td style="background-color: #4a69bd;"></td> <td style="background-color: #4a69bd;"></td> <td></td> </tr> <tr> <td data-bbox="402 1318 1047 1423">2. Evaluación de las deficiencias en la actividad de reclutar y seleccionar las labores.</td> <td></td> <td></td> <td style="background-color: #4a69bd;"></td> <td style="background-color: #4a69bd;"></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td data-bbox="402 1423 1047 1570">3. Implementación de medidas de fortalecimiento en los procesos para reclutar y seleccionar colaboradores.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="background-color: #4a69bd;"></td> <td style="background-color: #4a69bd;"></td> <td style="background-color: #4a69bd;"></td> <td style="background-color: #4a69bd;"></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td data-bbox="402 1570 1047 1728">4. Realización de documentación sobre el proceso nuevo para reclutar y seleccionar personal.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td style="background-color: #4a69bd;"></td> <td style="background-color: #4a69bd;"></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td data-bbox="402 1728 1047 1780">5. Evaluación de los resultados.</td> <td></td> <td style="background-color: #4a69bd;"></td> <td style="background-color: #4a69bd;"></td> </tr> </tbody> </table>	PERIODOS	Enero				Febrero				Marzo				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1. Identificación de los sistemas para reclutar y seleccionar de forma deficiente.														2. Evaluación de las deficiencias en la actividad de reclutar y seleccionar las labores.														3. Implementación de medidas de fortalecimiento en los procesos para reclutar y seleccionar colaboradores.														4. Realización de documentación sobre el proceso nuevo para reclutar y seleccionar personal.														5. Evaluación de los resultados.													
	PERIODOS		Enero				Febrero				Marzo																																																																																					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4																																																																																			
	1. Identificación de los sistemas para reclutar y seleccionar de forma deficiente.																																																																																															
	2. Evaluación de las deficiencias en la actividad de reclutar y seleccionar las labores.																																																																																															
	3. Implementación de medidas de fortalecimiento en los procesos para reclutar y seleccionar colaboradores.																																																																																															
	4. Realización de documentación sobre el proceso nuevo para reclutar y seleccionar personal.																																																																																															
5. Evaluación de los resultados.																																																																																																

○ Presupuest o	MATERIALES					
	Descripción		Cantidad		Precio unitario	Costo total
	• Hojas Dina A4		02 Millares		S/. 12.20	S/. 24.40
	• Folder manila A4		02 Paquetes		S/. 3.40	S/. 6.80
	• Lapiceros		01 Docena		S/. 6.20	S/. 6.20
	• Resaltador		01 Docena		S/. 10.40	S/. 10.40
						S/. 47.80
	COFEEBREAK					
	Descripción		Cantidad		Precio unitario	Costo total
	• Néctar Pulp 145 ML.		04 Paquetes		S/. 6.20	S/. 24.80
• Galletas integrales		04 Paquetes		S/. 2.40	S/. 09.60	
					S/. 34.40	
HONORARIOS						
Descripción		Cant.	Hora s	Sesion es	Costo unitario	Costo total
• Jefe de RR.HH		01	1hra.	12	S/. 90.00	S/ 1,080.00
• Asistente de RR.HH		01	1hra.	12	S/. 45.00	S/ 540.00
					S/ 1,620.00	
- Inversión total; S/. 1,702.20						

○ Viabilidad	- La implementación de la estrategia de fortalecer los sistemas de admisión de labores es factible ya que los recursos humanos, materiales y económicos que se necesitan, se encuentran disponibles en la empresa.
○ Mecanismo de control	<ul style="list-style-type: none"> - Grado de reclutamiento de labores - Grado de selección de labores - Grado de condiciones en las labores - Grado de burocracia en las organizaciones del estado

Tabla 14

Resumen de costos y las estrategias.

RESUMEN		
	ESTRATEGIAS A CONSIDERAR	COSTO
Estrategia FO	- Asegurar el correcto cumplimiento de los periodos laborales.	S/. 2,267.40
Estrategia DO	- Inducción en centros de orientación y formación.	S/. 4,202.20
Estrategia FA	- Efectuar una evaluación de las renunciaciones de trabajo y los despidos	S/. 1,710.80
Estrategia DA	- Fortalecer los sistemas de admisión de trabajo	S/. 1,702.20
COSTO TOTAL DE LAS ESTRATEGIAS		S/. 9,882.60

Fuente: Análisis FODA y cotizaciones de las labores a desarrollar para la implementación de técnicas.
Elaboración Propia

7. Evaluación *COSTO – EFECTIVIDAD:*

El desarrollo de la propuesta en base a técnicas de administración del recurso humano con talento y rotación de los empleados de la organización pública necesita una inversión total que logra ascender a S/.9,882.60, el cual se presupuestó en base a los costos implantados en las técnicas referente a mejorar y direccionar las falencias que presenta la organización.

Po tal razón, es vital la aceptación y aprobación del gerente de la institución pública en base al financiamiento de la totalidad de costro de la propuesta, de igual manera de llevar a cabo labores implantadas y los cronogramas definidos en aras de lograr el cumplimiento con su ejecución y más aún ejecutarlo en un mediano y largo periodo, con el propósito de conservar una orientación mejor de los empleados.

REFERENCIAS

- Adrianzén, Y., y Mendoza, Y. (2017). *Evaluación de la rotación de los analistas de crédito y su relación con la productividad de la Caja Municipal de Piura, Periodo 2015*. Chiclayo, Perú.
- Aguilar, H. (2015). *Implementación de una aplicación para mejorar la gestión del proceso de evaluación de desempeño del recurso humano de la Caja Municipal de Paíta*. Piura, Perú.
- Agurto, F. (2014). *Sistema de Gestión de Calidad del área de recursos humanos de la empresa ADEN E.I.R.L.* Piura, Perú.
- Alles, M. (2016). *Selección por competencia 2° Edicion*. Ediciones Granica.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional*. (Segunda Edición). Editorial Andrade.
- Cabrera (2015). *Comportamiento organizacional*. (Segunda Edición). Harper y Row.
- Casma, A. (2015). *Relación de la gestión del talento humano por competencias en el desempeño laboral de la empresa FerroSistemas*. Lima, Perú.
- Castillo, J. (2012). *Administración de personal; Un enfoque hacia la calidad (3° Ed.)*. Eco Ediciones.
- Cevallos, P., y Panchana, M. (2013). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, dirección provincial Agropecuaria de Santa Elena, Año 2013*. La Libertad, Ecuador.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humanos 5° Edición*. Editorial Nomos S.A.

- Chiavenato, I. (2001). *Administración; Proceso administrativo 3° Edición*. Colombia: McGrawHill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano 3° Edición* . McGrawHill Educación.
- Chiavenato, I. (2013). *Administración de Recursos Humanos: “El Capital Humano de las Organizaciones”*. (Octava Edición). McGraw-Hill.
- Downey, H., Hellriegel, D. y Slocum, J. R. (2012). *Congruence between individual needs, organizational climate, job satisfaction and performance*.
- Elias, F. (2015). *El clima laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores de la empresa Limones Piuranos S.A.C. - 2015*. Piura, Perú.
- Flores, G. (2016). *Rotación de empleados y su efecto en la utilidad de la caja municipal de ahorro y crédito Arequipa en el periodo 2011 - 2015*. Moquegua, Perú.
- Gestión. (29 de Agosto de 2017). *CCL proyecta crecimiento económico para el Perú de 2.6% en 2017 y 3.5% en el 2018* . <https://gestion.pe/economia/ccl-proyecta-crecimiento-economico-peru-26-2017-y-35-2018-2198845>
- Guerrero, C., y Luy, G. (2014). *Diseño de un sistema de gestión del desempeño basado en competencias, Univeridad de Piura*. Piura, Perú.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta Edición. McGraw-Hill.
- Juárez, J., y León, M. (2014). *Diseño e implementación del área de talento Humano en la Clínica Santa Rosa S.A.C*. Sullana, Perú.
- Landolfi, H. (2010). *La esencia del liderazgo. Claves para el ejercicio genuino y auténtico del liderazgo*. Editorial Dunken.

- Nolberto, C. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017*. Huanuco, Perú.
- OPS. (17 de Mayo de 2017). *Emergencia por impacto del Fenómeno “El Niño Costero” – Perú, Año 2017*. Obtenido de 2017.
- Oscoco, H. (2015). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha - Andahuaylas - Apurímac, 2014*. Andahuaylas, Perú.
- Razo, M. (2010). *Estrategias para disminuir la rotación del personal en el área de cajas y autoservicio de papelería DABO S.A. de CV*. México.
- Robbins, S. (2017). *Comportamiento Organizacional*. (Décima Edición). Pearson.
- Sánchez, M. (2014). *Apoyo administrativo a la gestión de recursos humanos*. Central: Editorial CEP .
- Sum, I. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. Quetzaltenango, México.
- Tyson, S. y Jackson, T. (2017). *La Esencia del Comportamiento Organizacional*. (Segunda Edición). Prentice Hall.
- Vera, P. (2016). *La gestión por competencia y sin incidencia en el desempeño laboral del talento humano del Banco Guayaquil, Agencia Portoviejo*. Manabí, Ecuador.
- Villegas, E. (2012). *Causas de la rotación de personal de receptores pagadores de la región I Metropolitana de una Institución Financiera*. Guatemala.

ANEXO 1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión del talento humano	Sánchez (2014), lo determina como una acción estratégica que se encarga de dirigir, en el cual el objetivo principal es conseguir del equipo de trabajo una determinada empresa, su creación máxima de valor mediante un grupo de compromisos y capacidades que contribuyan a lograr resultados ventajosos futuros	La gestión del talento humano se medirá a través de la integración del personal, compensación del personal, desarrollo del personal, mantenimiento del personal y evaluación del personal, para lo cual se aplicará un cuestionario y una guía de entrevista	Integración del personal	<ul style="list-style-type: none"> - Reclutamiento del personal - Selección del personal 	Ordinal
			Compensación del personal	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneraciones - Incentivos laborales - Beneficios laborales 	
			Desarrollo del personal	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación del personal - Formación del personal - Aprendizaje del personal 	
			Mantenimiento del personal	<ul style="list-style-type: none"> - Higiene laboral - Seguridad laboral - Relaciones laborales 	
			Evaluación del personal	<ul style="list-style-type: none"> - Supervisión laboral - Control laboral 	
Rotación del personal	Chiavenato (2009), determina la variación del equipo de trabajo entre una empresa y su entorno, referente de manera principal por volumen de colaboradores que consiguen ingresar al campo laboral en una definida empresa y de igual forma las que se retiran en un lapso de tiempo.	La rotación del personal se medirá a través de la rotación interna y la rotación externa, para lo cual se aplicará un cuestionario y una guía de entrevista	Rotación interna	<ul style="list-style-type: none"> - Transferencias de puestos - Ascensos de puestos - Incrementos de sueldos - Retiro de personal 	Ordinal
			Rotación externa	<ul style="list-style-type: none"> - Jubilación laboral - Incapacidad laboral - Despido laboral - Renuncia laboral 	

ANEXO 2
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN	MÉTODO
	PROBLEMA GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	OBJETIVO GENERAL	
La gestión del talento humano y su relación en la rotación del personal de una municipalidad distrital de la provincia de Piura, 2020	<input type="checkbox"/> ¿De qué forma la administración del recurso humano con talento repercute en la rotación del equipo de trabajo de una municipalidad distrital de la provincia de Piura, 2020?	<input type="checkbox"/> La administración del talento humano repercute de forma significativa en la rotación del equipo de trabajo de una municipalidad distrital de la provincia de Piura, 2020	<input type="checkbox"/> Determinar la repercusión de la administración del del talento humano en la rotación de los colaboradores de una municipalidad distrital de la provincia de Piura, 2020	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diseño de investigación <ul style="list-style-type: none"> - No experimental - Correlacional ▪ Enfoque <ul style="list-style-type: none"> - Cualitativo ▪ Población <ul style="list-style-type: none"> - Estuvo conformado por 48 colaboradores que conforma el capital humano de la municipalidad. ▪ Muestra <ul style="list-style-type: none"> - Censal ▪ Técnica <ul style="list-style-type: none"> - Encuesta
	PROBLEMA ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	
a) ¿Cómo la vinculación del equipo de trabajo repercute de manera significativa en la rotación del equipo de trabajo de la institución? b) ¿Cómo la compensación del equipo de trabajo repercute de forma significativa en la rotación del equipo de trabajo de la institución? c) ¿Cómo el desenvolvimiento del equipo de trabajo repercute de manera significativa en la rotación del equipo de trabajo de la institución? d) ¿Cómo el mantenimiento del equipo de trabajo repercute de manera significativa en la rotación del equipo de trabajo de la institución? e) ¿Cómo la evaluación del equipo de trabajo repercute de manera significativa en la rotación del equipo de trabajo de la institución?	a) Hay una repercusión de grado significativo entre la vinculación del equipo de trabajo y la rotación de los colaboradores de la institución pública b) La compensación del equipo de trabajo repercute en grado significativo en la rotación de los colaboradores de la institución pública c) Hay una repercusión de grado significativo entre el desarrollo del equipo de trabajo y la rotación de los colaboradores de la institución pública d) El mantenimiento del equipo de trabajo repercute en grado significativo en la rotación del equipo de trabajo de la institución pública e) Hay una repercusión de grado significativo entre la evaluación del equipo de trabajo y la rotación de los colaboradores de la institución pública.	a) Establecer cómo repercute la vinculación del equipo de trabajo en la rotación de los colaboradores de la institución pública b) Precisar cómo repercute la compensación del equipo de trabajo en la rotación de los colaboradores de la institución pública c) Determinar cómo repercute el desenvolvimiento del equipo de trabajo en la rotación de los colaboradores de la institución pública d) Precisar cómo repercute el mantenimiento del equipo de trabajo en la rotación del equipo de trabajo de la institución pública e) Establecer cómo repercute la evaluación del equipo de trabajo en la rotación de los colaboradores de la institución pública.		

				<ul style="list-style-type: none">▪ Instrumentos<ul style="list-style-type: none">- Cuestionario ▪ Método de análisis<ul style="list-style-type: none">- Análisis mediante SPSS V26,
--	--	--	--	---

ANEXO 3 CUESTIONARIO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

N° _____

Estimado personal reciba un cordial saludo, la presente encuesta es de carácter confidencial tiene como propósito recabar información necesaria que servirá de soporte a la investigación titulada *La gestión del talento humano y su relación en la rotación del personal de una municipalidad distrital de la provincia de Piura, 2020* Se le agradece de antemano su valiosa participación.

I. INSTRUCCIONES:

Lea cuidadosamente cada ítem y marque con una (X) la calificación que considera adecuada teniendo en cuenta la siguiente escala:

(5) Totalmente de acuerdo; (4) De acuerdo; (3) Indeciso; (2) En desacuerdo; (1) En total desacuerdo.

Fecha de aplicación: ____/____/____

N°	D ₁ : INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS	ESCALA DE MEDIDA				
		TOTALMENTE DE ACUERDO 5	DE ACUERDO 4	INDECISO 3	EN DESACUERDO 2	EN TOTAL DESACUERDO 1
1	En la municipalidad distrital, los procedimientos para el reclutamiento del personal son los más adecuados.					
2	El área de recursos humanos de la municipalidad distrital ha ido mejorando en los procesos de reclutamiento al personal.					
3	El área de recursos humanos de la municipalidad distrital ha seleccionado al personal idóneo en función al perfil que se requiere en cada área o cargo específicamente.					
4	El área de recursos humanos de la municipalidad distrital éticamente ha seleccionado al personal que cumple con las características requeridas.					
	D₂: COMPENSACIÓN DEL PERSONAL					
5	En la municipalidad distrital, se compensa con una remuneración adicional al personal con mayor desarrollo de sus tareas y/o actividades diarias.					
6	Es importante que la municipalidad distrital remunere eficientemente al personal en función a sus metas y/o logros desarrollados en la institución.					
7	En la municipalidad distrital, se ofrecen incentivos económicos al personal con mayor desempeño laboral en sus actividades asignadas en la institución.					
8	En la municipalidad distrital, se realizan reconocimientos al personal a través de certificación o diplomas cada cierto periodo mensual, para valorar su labor.					

9	En la municipalidad distrital, brinda seguros sociales a todo el personal que ingresa, con la finalidad de garantizar su bienestar.					
10	En la municipalidad distrital, se brinda productivamente beneficios laborales al personal de las diferentes áreas, para garantizar su estabilidad laboral.					
	D3: DESARROLLO DE LAS PERSONAS	TOTALMENTE DE ACUERDO 5	DE ACUERDO 4	INDECISO 3	EN DESACUERDO 2	EN TOTAL DESACUERDO 1
11	La municipalidad distrital, continuamente realiza capacitaciones al personal en relación a los aspectos que permitan el desarrollo de las áreas de la organización pública.					
12	La municipalidad distrital, ha invertido en centros de formación externa para el desarrollo de las habilidades y competencias del personal en las distintas áreas de la organización pública.					
13	La municipalidad distrital, brinda las herramientas suficientes para que el personal de las distintas áreas obtenga un mayor aprendizaje.					
14	Es importante que la municipalidad distrital, contribuya en el aprendizaje del personal de las distintas áreas de la organización.					
	D4: MANTENIMIENTO DEL PERSONAL					
15	En la municipalidad distrital, se evidencia que los diferentes ambientes cuentan con higiene adecuada, para el desempeño eficiente del personal de la institución					
16	En la municipalidad distrital, se cuenta con sistemas de seguridad que garantizan la fiabilidad del personal de las diferentes áreas de la institución.					
17	La municipalidad distrital, cumple con los distintos aspectos estipulados en los contratos laborales del personal de las diferentes áreas de la institución.					
18	En la municipalidad distrital, el personal superior mantiene relaciones laborales efectivas con los demás miembros de la organización.					
	D5: EVALUACIÓN DEL PERSONAL					
19	En la municipalidad distrital, se supervisa al inicio y término de las actividades realizadas por el personal de la institución, con la finalidad de alcanzar los objetivos establecidos.					
20	La municipalidad distrital, se cuenta con personal de supervisión en las diferentes áreas, con la finalidad de garantizar el adecuado desempeño del personal.					
21	En la municipalidad distrital, se controla el ingreso y salida del personal de las diferentes áreas, con el propósito de determinar el nivel de ausentismo laboral.					

22	En la municipalidad distrital, existe un control al personal enfocado al cumplimiento normativo de los reglamentos y normas establecidas por la institución.					
----	--	--	--	--	--	--

DATOS GENERALES

1. Sexo: a) M: ____ b) F: ____
2. Edad: a) 20 - 28 b) 29 – 36 c) 37 – 44 d) 45 a más.
3. Grado de instrucción: a) Post grado ____ b) Superior Universitario ____ c) Técnico ____ d) Secundaria ____
4. Nivel de ingresos: a) Menos de s/. 930 b) s/. 930 – 1800 c) s/. 1800 - 3500 d) s/. 3500 a más
5. Tiempo laborando: a) Menos de 01 año ____ b) Entre 01 a 02 años ____ c) Más de 02 años ____

ANEXO 6
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Freddy William Castillo Palacios con DNI N° 02842237, Dr. En Ciencias Administrativas con mención en Dirección en Empresas, N° ANR A 202528, de profesión Licenciado en Administración, desempeñándome actualmente como Docente a Tiempo Completo en UCV campus Piura.

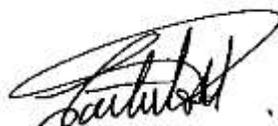
Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos: Cuestionario.

La gestión del talento humano y su relación en la rotación del personal de una municipalidad distrital de la provincia de Piura, 2020

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario al personal	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 16 días del mes de enero del dos mil veinte.



Dr. : Freddy William Castillo Palacios
DNI : 02842237
Especialidad : Administración
E-mail : fwcastillo@ucvirtual.edu.pe

“La gestión del talento humano y su relación en la rotación del personal de una municipalidad distrital de la provincia de Piura, 2020”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																		86			
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		86			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		86			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		86			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																		86			

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Nelida Rodríguez de Peña con DNI N° 02872139, Doctora en Administración, de profesión Licenciada en Ciencias Administrativas, desempeñándome actualmente como Docente a Tiempo Completo en UCV campus Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos: Cuestionario.

La gestión del talento humano y su relación en la rotación del personal de una municipalidad distrital de la provincia de Piura, 2020

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario al personal	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad					X
3. Actualidad				X	
4. Organización					X
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia				X	
8. Coherencia					X
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 16 días del mes de enero del dos mil veinte.



Lic. Adm. Nelida L. Rodríguez de Peña
REG. UNIC. DE CO. N° 5460

Dr. : Nelida Rodríguez de Peña
DNI : 02872139
Especialidad : Administración
E-mail : nelly-rodri@hotmail.com

“La gestión del talento humano y su relación en la rotación del personal de una municipalidad distrital de la provincia de Piura, 2020”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	84				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		86			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																	84				
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		86			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																	84				

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, José Martín Lazo Sánchez con DNI N° 02778943, Magister en Administración, de profesión Administrador, desempeñándome actualmente como Docente a Tiempo Completo en UCV campus Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos: Cuestionario.

La gestión del talento humano y su relación en la rotación del personal de una municipalidad distrital de la provincia de Piura, 2020

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario al personal	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad				X	
3. Actualidad					X
4. Organización				X	
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia					X
8. Coherencia				X	
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 16 días del mes de enero del dos mil veinte.



Mgtr. José Martín Lazo Sánchez
REG. UNIC. DE COLAB. N° 22792

Mgtr. : José Martín Lazo Sánchez
DNI : 02778943
Especialidad : Administración
E-mail : milazo@hotmail.com

“La gestión del talento humano y su relación en la rotación del personal de una municipalidad distrital de la provincia de Piura, 2020”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			91		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		86			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			91		
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		86			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			91		



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Freddy William Castillo Palacios, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo (Sede Piura), asesor del Trabajo de Investigación titulado: “La gestión del talento humano y su relación en la rotación del personal de una municipalidad distrital de la provincia de Piura, 2020”, de la autora Ayala Tume, Mary Paula, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender, el trabajo de investigación cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Piura, 13 de febrero del 2020.

Freddy William Castillo Palacios	
DNI: 02842237	 Dr. Freddy W. Castillo Palacios I.C.M. UNIC DE CULEG. 11° 843
ORCID: 0000-0001-5815-6559	