



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Retención del Talento Humano y la Demanda Ocupacional de los
Colaboradores de la Municipalidad del distrito de San Isidro, año 2018.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORA:

Keyla Maresa Chunque Oyola

ASESOR:

Dra. Teresa Narvaez Aranibar

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Organizaciones

Lima – Perú.

2018

PÁGINAS PRELIMINARES

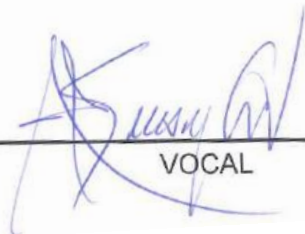
PÁGINA DEL JURADO



PRESIDENTE



SECRETARIA



VOCAL

DEDICATORIA

A Dios:

Por su misericordia y amor incomparable al darme las fuerzas y la capacidad de realizar esta investigación.

A mi Familia:

Por su incondicional dedicación, así como a quienes siempre me dan su apoyo para poder seguir adelante en el logro de mis objetivos y en mi superación profesional y personal.

AGRADECIMIENTO

Gracias al padre celestial por darme la oportunidad de realizar mis sueños dándome la capacidad de saber enfrentar grandes desafíos y muchas circunstancias difíciles. Dios siempre ha sido fiel. Gracias a mi madre porque a pesar de su salud ha demostrado fuerzas, su gran apoyo al cuidado de mis hijas durante los años del estudio de mi carrera me ha enseñado la perseverancia gracias a ella me impulsa a continuar hasta lograr mis objetivos. Gracias a mis hermanos por su gran apoyo, por entenderme a lo largo de estos años y estar siempre a mi lado. Gracias a mis hijas, muchas veces sacrifique ese tiempo con ellas para estudiar, son el motor y motivo de seguir adelante y cumplir de este gran logro. A todos mis maestros por su espíritu de superación, me permitió adquirir mayores conocimientos para aprender y han contribuido a mi formación profesional.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Chunque Oyola, Keyla Maresa, con DNI N° 43221830, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de CIENCIAS EMPRESARIALES, Escuela Académica Profesional de ADMINISTRACIÓN, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis denominado “RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA DEMANDA OCUPACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE SAN ISIDRO, 2017”, son auténticos y veraces.

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 de la Universidad César Vallejo.

Lima, 18 mayo del 2018.



FIRMA

Nombres y Apellidos: Chunque Oyola, Keyla Maresa.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

Ante ustedes presento la Tesis titulada: **RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA DEMANDA OCUPACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE SAN ISIDRO, 2018**. Con la finalidad de mejorar la Gestión del talento humano en la mencionada Municipalidad.

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Bachiller en Administración, presento esta tesis, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Licenciada en Administración.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.



FIRMA

KEYLA MARESA CHUNQUE OYOLA

ÍNDICE GENERAL

PÁGINAS PRELIMINARES	ii
PÁGINA DEL JURADO	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	vi
PRESENTACIÓN	vii
ÍNDICE GENERAL	viii
RESUMEN	xv
ABSTRACT	xvi
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	17
1.1. Realidad problemática	18
1.2. Trabajos previos	19
1.3. Teorías relacionadas al tema	25
1.4. Formulación del problema	28
1.5. Justificación del estudio	29
1.6. Hipótesis	30
1.7. Objetivos	31
CAPÍTULO II: MÉTODO	32
2.1 Diseño de la Investigación	33
2.2 Variables	34
2.3. Población y muestra	37
2.4 Técnicas e instrumentos para de recolección de datos validez y confiabilidad	38
2.5 Métodos de análisis de datos	43
2.6 Aspectos éticos	44
CAPÍTULO III: RESULTADOS	45
3.1. Análisis descriptivo	46

	ix
3.2. Tablas cruzadas	54
3.3. Prueba de normalidad	59
3.5. Contrastación de Hipótesis	60
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN	65
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES	69
CAPÍTULO VI: RECOMENDACIONES	71
CAPÍTULO VII: REFERENCIAS	73
ANEXOS	79
Anexo 1: Matriz de Consistencia	80
Anexo 2: Instrumento	81
Anexo 3: Validación de instrumentos	86
Anexo 5: Base de datos	95

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	35
<i>Variable: retención del talento humano.</i>	35
Tabla 2	36
<i>Variable: demanda ocupacional.</i>	36
Tabla 3	38
<i>Escala</i>	38
Tabla 4	38
<i>Validación del instrumento de la variable 1</i>	39
Tabla 5	39
<i>Validación del instrumento de la variable 2</i>	39
Tabla 6	41
<i>Resumen de procesamiento de casos de la variable 1</i>	41
Tabla 7	41
<i>Estadísticas de fiabilidad de la variable 1</i>	41
Tabla 8	42
<i>Resumen de procesamiento de casos de la variable 2</i>	42
Tabla 9	42
<i>Estadísticas de fiabilidad de la variable 1</i>	42
Tabla 10	46
<i>Retención del talento humano</i>	46
Tabla 11	47
<i>Promoción y rendimiento</i>	47
Tabla 12	48
<i>Integración</i>	48
Tabla 13	48
<i>Política retributiva</i>	49
Tabla 14	50
<i>Demanda ocupacional</i>	50

Tabla 15	51
<i>Expectativas del personal requerido</i>	51
Tabla 16	52
<i>Razones de contratación</i>	52
Tabla 17	53
<i>Experiencia laboral</i>	53
Tabla 18	54
<i>Tabla cruzada retención del talento humano*demanda ocupacional</i>	54
Tabla 19	55
<i>Tabla cruzada retención del talento humano*expectativas del personal requerido</i>	55
Tabla 20	56
<i>Tabla cruzada retención del talento humano*razones de contratación</i>	56
Tabla 21	58
<i>Tabla cruzada retención del talento humano*experiencia laboral</i>	58
Tabla 22	59
<i>Prueba de normalidad</i>	59
Tabla 23	60
<i>Prueba de hipótesis general</i>	60
Tabla 24	61
<i>Hipótesis específica 1</i>	61
Tabla 25	62
<i>Hipótesis específica 2</i>	62
Tabla 26	63
<i>Hipótesis específica 3</i>	63

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Retención del talento humano	46
Figura 2. Promoción y rendimiento	47
Figura 3. Integración	48
Figura 4. Política retributiva	49
Figura 5. Demanda ocupacional	50
Figura 6. Expectativas del personal requerido	51
Figura 7. Razones de contratación	52
Figura 8. Experiencia laboral	53
Figura 9. Tabla cruzada retención del talento humano*demanda ocupacional	54
Figura 10. Tabla cruzada retención del talento humano*expectativas del personal requerido	55
Figura 11. Tabla cruzada retención del talento humano*razones de contratación	57
Figura 12. Tabla cruzada retención del talento humano*experiencia laboral	58

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo determinar la relación entre la retención del talento humano y la demanda ocupacional de los colaboradores de la Municipalidad de San Isidro, 2018, donde se presentó la siguiente situación problemática. ¿Qué relación hay entre la retención del talento humano y la demanda ocupacional de los colaboradores de la Municipalidad de San Isidro, 2018?

Cabe mencionar para la presente investigación se contó con una población de 500 colaboradores de diferentes áreas que accedieron a un cargo en la Municipalidad de San Isidro y cubrir una demanda ocupacional, la muestra fue de 66 colaboradores que accedieron a un cargo, basándonos en el método estadístico de muestreo probabilístico aleatorio simple.

Las palabras claves son: Retención del talento humano como primera variable, con sus dimensiones, promoción, Integración, política retributiva. Y para la segunda variable tenemos la Demanda ocupacional con sus dimensiones, expectativas del personal requerido, razones de contratación y experiencia laboral.

Los resultados de esta presente investigación que la retención del talento humano tiene una relación significativa con la demanda ocupacional.

Palabras Clave: Retención, Talento Humano, demanda ocupacional

ABSTRACT

This work is aimed at determining the relationship between the retention of human talent and the occupational demand of San Isidro municipality workers, 2018 where the following situation was found: what is the relationship between the human talent and the occupational demand of San Isidro municipality workers, 2018?

It should be noted that this search had a population of 500 workers of different areas who had a position in San Isidro municipality and meet the occupational demand. We took a simple random sample of 66 workers based on a statistical method of sampling.

The Key words are: retention of human talent as the first variable. The dimensions are: promotion, integration, retributive politics. The second variable is: The occupational demand. The dimensions are: required personnel expectations, contracting reasons and work experience.

It was found that the retention of human talent has a significant relationship with the occupational demand.

Keywords: retention, human talent, occupational demand

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En gran mayoría de países europeos y americanos, han realizado sus investigaciones de la atención del talento humano y la demanda ocupacional que consistía estudiar individualmente cada una de estas, en este caso las variables que investiga siendo la retención del talento humano y la demanda ocupacional. Las empresas en estos países son cada vez más competitivas ya que realizan mecanismos de innovación en tecnologías a pesar de tal esfuerzo no es suficiente porque las personas que intervienen en estos procesos son las que generan las ventajas competitivas, generándose un ambiente global donde la escasez del talento humano es una regla que una excepción.

A nivel internacional la octava encuesta de investigación anual acerca de la escasez del talento humano se informó que el 35% de los colaboradores cuentan con dificultad en cubrir los puestos de trabajo.

En varios países de América Latina como en Brasil la falta de talento humano se presenta fuertemente, y tiene una escasez en la mano de obra especializada en la tecnología. En Chile para las carreras de ingeniería civil existe escasez de personal calificado. (Manpower Group 2013, p. 244).

Manpower Group, en el año 2015, encuestó en 42 países a más de 700 gerentes de recursos humanos para identificar la cantidad de empleadores que enfrentan dificultad para cubrir puestos de trabajo, alcanzando un 38% siendo el mayor en siete años. En Japón y China, los empleadores sólo el 11% de los empleadores en el país de Irlanda reportan dificultad para captar talento. En Singapur un 40%, Sudáfrica en 31%, Rumania 61%, en Grecia con un 59% y finalmente en comparación con los argentinos el número de empleadores disminuye con un 37%.

A nivel nacional en el Perú la falta de profesionales y técnicos como el de la minería, mecánica metalúrgica, industrias alimentarias, ambiental y entre otros. Las empresas e instituciones se están viendo afectadas por que la oferta de profesionales está desvinculada de la demanda, las personas que buscan un puesto laboral no cuentan con las capacidades necesarias que solicitan las empresas originándose una escasez de talento.

El presidente de la Comisión de Educación de la Cámara de comercio de Lima (CCL), indicó que las empresas e instituciones solicitan profesionales con alto nivel competitivo con experiencia y así puedan elevar la calidad de servicio o producción. Debido a la necesidad de contar con personal idóneo en el sector empresarial que los nuevos proyectos requerirán en un corto plazo de especialistas que gestionen las relaciones al interior de las empresas logrando que sus trabajadores demanden y entreguen servicios de excelencia y alta calidad y a su vez estos especialistas satisfagan las demandas.

En el ámbito local, unos de los problemas del mercado laboral es el desencuentro entre la demanda laboral y la oferta educativa, en desventaja con las necesidades de la demanda ocupacional. El 51.9% de los trabajadores con educación superior universitaria se encuentran laborando en puestos de trabajos que no están relacionados con la formación que han obtenido. De trabajadores que culminaron la educación superior no universitaria se encuentran ocupacionalmente inadecuados, en un 60.9% según los resultados de la encuesta nacional de hogares (ENAHG), 2014.

1.2. Trabajos previos

Nos respaldamos en los siguientes investigadores:

Internacionales

Facundo (2015), desarrolló la investigación titulada. Estrategias de atracción y retención del talento humano de los colaboradores del ayuntamiento de Zaragoza. Presentada en la Universidad Complutense de Madrid para optar el título de Licenciado en Administración y Negocios internacionales, se realizó un trabajo de revisión bibliográfica donde se analizaron algunos factores que pueden resultar determinantes para las organizaciones de dicho sector a la hora de atraer o retener el personal idóneo para determinado cargo. El estudio se realizó en tres etapas: consulta de fuentes secundarias, análisis de los factores que se dan en la empresa como agentes catalizadores de la retención de talentos y redacción de un artículo. Se encontró que las principales estrategias de retención de dicha entidad, se basan en compensaciones esencialmente de tipo monetario, complementadas con otras fundamentadas en reconocimientos por méritos y el establecimiento de condiciones de bienestar integral. Priorizan la selección de personal

oriundo de su área de influencia. La mayor movilidad se presenta entre personas que provienen de las regiones más alejadas a éstas. No es evidente la existencia de planes de carrera concretos que definan el procedimiento a seguir para actualizar el mapa de cargos, ajustado a los perfiles de los profesionales, y a los requerimientos de la estructura organizacional de la empresa. El autor llegó a las siguientes conclusiones: Se concluyó que las estrategias de retención del ayuntamiento de Zaragoza están basadas en compensaciones, esencialmente de tipo monetario, complementadas con otras fundamentadas en reconocimientos por méritos y el establecimiento de condiciones de bienestar integral o planes de beneficios dirigidos a mejorar la calidad de vida de sus trabajadores o la de los beneficiarios de éstos. Obteniéndose un nivel de significancia $p = 0.005$, lo cual es altamente significativo determinado con el estadígrafo inferencial Rho de Spearman.

Morello y Rodríguez (2014) presentaron la investigación titulada. “Incidencia de la retención del talento humano en la demanda ocupacional de los colaboradores del municipio Cabimas. “ Presentada en la Universidad Autónoma de México para optar el título de Licenciado en Administración. Se encuentra fundamentada literalmente en las contribuciones de Ivancevich entre otros. En relación a la metodología, esta fue de tipo aplicada con diseño cuasi experimental. En cuanto a los sujetos de la investigación, la población y muestra estuvo compuesta por 30 coordinadores del grupo experimental e igual número del grupo de control. La técnica empleada para recabar la información fue la encuesta y como instrumento un cuestionario diseñado por el autor en dos versiones. El autor llegó a las siguientes conclusiones: La información estadística fue procesada empleando un modelo cuantificado de tipo explicativo que permitió establecer que la retención del talento humano incide significativamente en la demanda ocupacional de los colaboradores del Municipio Cabimas. Obteniéndose un nivel de significancia $p = 0.004$, lo cual es altamente significativo determinado con el estadígrafo inferencial Rho de Spearman.

Barboza, Mejía y Torres (2013) desarrollaron la investigación denominada. “La retención del talento humano y su relación con la demanda ocupacional de los colaboradores de la municipalidad de Santiago.” Presentada en la Universidad Nacional de Chile para optar el título de Licenciado en Administración y Negocios internacionales, plantearon un análisis crítico de las variables. Este antecedente fue vital para justificar la investigación que se propone, toda vez que se demostró que la retención del talento humano es el capital activo intangible más valioso que se tiene en toda organización. Los autores, llegaron a la siguiente

conclusión: En la mencionada Municipalidad se demuestra que, la falta de recursos humanos impacto en la rentabilidad y el servicio al cliente. Obteniéndose un nivel de significancia $p = 0.003$, lo cual es altamente significativo determinado con el estadígrafo inferencial Rho de Spearman.

Pedroza (2010) presentó la investigación titulada. “Estrategias de retención del personal de los colaboradores de la municipalidad de Caracas: Una reflexión sobre su efectividad y alcances.” Presentada en la Universidad Central de Venezuela para optar el título de Licenciado en Administración y Negocios internacionales, el objetivo de esta investigación fue indagar por la efectividad y los alcances de las estrategias de retención de dichos colaboradores. Realizada bajo el enfoque de la metodología cualitativa, entre el 2008 y 2009, siendo de tipo básica, de nivel descriptivo y diseño no experimental longitudinal panel mixto. El investigador llegó a las siguientes conclusiones. Las estrategias de retención definidas por las organizaciones partícipes de esta investigación, se convierten en una serie de actividades que forman parte del sostenimiento de los diferentes procesos internos. Los resultados permitieron afirmar que no existen estrategias formales de retención de personal, cuestionando la efectividad y los alcances de su implementación, a la vez que vislumbra una nueva realidad laboral: una movilidad laboral constante e impredecible. Recomienda implementar una política de retención de empleados “claves” de acuerdo a la realidad particular de cada organización. Dicha política llevará los criterios clave de identificación del personal “clave” (con base en los dos puntos anteriores) y los procedimientos para su ejecución. Si bien los aspectos monetarios todavía prevalecen como estrategias de retención, es necesario considerar, en las políticas o en algún plan organizacional, aquellos aspectos no monetarios para la retención. Obteniéndose un nivel de significancia $p = 0.002$, lo cual es altamente significativo determinado con el estadígrafo inferencial Rho de Spearman.

Nacionales

Mendoza y Bermúdez (2015) realizaron la investigación titulada Retención del talento humano en la municipalidad de Huancayo: Políticas y prácticas aplicadas sobre el rol de los colaboradores en el trabajo en equipos, fue presentada en la Universidad Daniel Alcides Carrión, para obtener el título de Licenciado en Administración, obtuvo como objetivo determinar las políticas y prácticas de retención de los colaboradores para realizar el trabajo en equipo. Para llegar a este objetivo se abordaron dos caminos: primero fue averiguar cuáles

son los requerimientos y expectativas laborales que tuvo el equipo de jóvenes colaboradores de la municipalidad encuestados, luego el segundo fue averiguar las políticas y prácticas de retención que en el área de recursos humanos estuvo aplicando para retener el talento humano. En el enfoque de la investigación fue de tipo básico de nivel exploratorio, descriptivo y no experimental correlacional. En las técnicas e instrumentos utilizaron para la recolección de datos cualitativos y cuantitativos que fueron las entrevistas realizadas a un grupo de gerentes y encargados de las áreas de recursos humanos de la municipalidad en estudio. Así mismo se aplicó una encuesta diseñada como herramienta de obtención de información de un grupo de jóvenes colaboradores entre 28 a 28 años. Llegaron a las siguientes conclusiones: Las políticas y prácticas de retención de los colaboradores para realizar el trabajo en equipo y el hecho de brindarle una línea de carrera, se debe realizar una retroalimentación constante, capacitaciones rotación de tareas y flexibilidad en sus tareas generando en ellos la sensación de desarrollo personal y profesional, esta serie de estrategias lograron generar un factor intrínseco valorado por estos jóvenes, generando una gran satisfacción y motivación. Obteniéndose un nivel de significancia $p= 0.02$, lo cual es altamente significativo determinado con el estadígrafo inferencial Rho de Spearman.

Romero y Bautista (2015) presentaron la investigación titulada. Elaboración de una herramienta para la toma de decisiones en la retención del talento para colaboradores de la municipalidad de Lima. Presentada en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega para optar el título de Licenciados en Administración. El objetivo fue elaborar una herramienta para la toma de decisiones en la retención del talento para colaboradores de la municipalidad de Lima. Se pretendía capacitar y retener personas claves de la referida municipalidad en su óptimo estado de efectividad para las funciones asignadas y lograr las metas en un seguimiento real del retorno esperado por cada inversión realizada demostrando que en la municipalidad de Lima, la retención del talento no solo es tarea o responsabilidad de recursos humanos, sino también de todos los colaboradores y la razón de esto fue que los resultados de cada equipo de trabajo dependen de sus jefes o líderes, desde el proceso de reclutamiento hasta la formación de reemplazos. La investigación fue de tipo aplicada, de nivel explicativo y diseño pre experimental. Los autores llegaron la siguiente conclusión. La investigación demostró que el principal reto en la elaboración de la herramienta para la toma de decisiones en la retención del talento para colaboradores dispuestos a trabajos en equipo conociendo las necesidades y características del mercado laboral, dado que el modelo se basó en la gestión del talento humano, ante una demanda insatisfecha en los servicios de gestión de talento

ofrecidos por la municipalidad de lima, se obtuvo un nivel de significancia $p = 0.001$, lo cual es altamente significativo determinado con el estadígrafo inferencial Rho de Spearman.

Collazos (2015) presentó la investigación titulada: Uso de un modelo de motivación para la retención del talento humano de la Municipalidad de Oyon. La presentó en la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, para optar el título de Maestro en Gestión pública, el objetivo fue diseñar un modelo de motivación que contribuya a la retención del talento humano de la referida Municipalidad. El enfoque metodológico fue de tipo aplicado, de nivel explicativo y diseño cuasi experimental la muestra estuvo compuesta por 180 colaboradores. El autor llegó a la siguiente conclusión. A través de esta investigación se probó la influencia existente entre la motivación y la retención del talento humano, fue significativa siendo este último factor clave en la organización, por lo que mantenerlo motivado y comprometido, fue la atención principal de la municipalidad de Oyon. Es importante evaluar constantemente las opiniones de los colaboradores a través de instrumentos que permitan tomar decisiones de los colaboradores a través de instrumentos que permitan tomar decisiones asertivas para mejorar la gestión del talento humano y retener a los mejores talentos de la organización. Obteniéndose un nivel de significancia $p = 0.0045$, lo cual es altamente significativo determinado con el estadígrafo inferencial Rho de Spearman.

Espinoza (2015), presento la tesis titulada: Clima organizacional y demanda laboral en la municipalidad de Huancayo. Presentada en la Universidad Continental de Huancayo para optar el título de Licenciado en Administración, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y la demanda laboral. El estudio fue de tipo básico, de nivel descriptivo y diseño no experimental correlacional, se aplicó a una muestra de 180 colaboradores a quienes se les aplicó el instrumento del clima organizacional en escala de Likert, que fue validada a través de juicio de expertos por Pérez, Chupayo y Aliaga encontrando pertinencia. Así mismo se determinó la confiabilidad del instrumento Clima organizacional con el Alfa de Crombach fue de ($\alpha = 0.98$) indicando alta confiabilidad. La conclusión de la investigación fue: El clima organizacional tiene correlación con la demanda laboral determinada con el estadígrafo χ^2 ($x = 218.06$), obteniendo ($X = 143.01$) ambas se encuentran por encima del promedio ideal, se encontraron relaciones significativas entre las variables de estudio ($R = 0.13$, $p = 0.0060$) siendo altamente significativo.

Trujillo (2015), presento su tesis titulada: Clima organizacional y su relación con la retención del talento humano desde la perspectiva de los colaboradores de la Municipalidad de Lima, en la Pontificia Universidad Católica del Perú para optar el título de licenciado en Administración. Obtuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la retención del talento en la menciona Municipalidad. El enfoque metodológico responde a una investigación de tipo básico, de nivel descriptivo y diseño no experimental correlacional. Para la recolección de la información se utilizó la entrevista semiestructurada. Las personas encuestadas fueron seleccionadas de acuerdo al criterio de intencionalidad, adecuación y disponibilidad. La información fue codificada y categorizada para luego realizar el análisis de contenido. La conclusión de la investigación fue: El clima organizacional tiene una relación positiva con la demanda laboral determinado con el estadígrafo T- Student, el valor de significancia $p = 0.002$. Lo cual es altamente significativo.

Quintana (2014), en su tesis titulada: La retención del talento humano y su relación con las habilidades sociales en la municipalidad de Lima. Presentada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos para optar el título de Licenciado en Administración y Negocios internacionales, el enfoque de la tesis fue de tipo básico, el nivel fue descriptivo, el diseño de investigación fue no experimental correlacional, asimismo se aplicó la prueba BAR – ON., para medir las habilidades sociales. Las conclusiones a las que arribo el estudio fueron: Un 80% de los encuestados, se mostraron mayoritariamente favorables a hacer todos los esfuerzos para desarrollar las habilidades sociales en la Municipalidad en estudio. Los colaboradores presentaron niveles adecuados de habilidades sociales blandas, con mayor consistencia emocional fue la empatía, compromiso social, flexibilidad, manejo de estrés y control de impulsos. El componente con menor consistencia emocional es el interpersonal fue determinado con el estadígrafo inferencial Rho de Spearman obteniendo un valor de significancia $p = 0.003$, siendo esta altamente significativo.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Variable 1: Retención del talento humano:

Desde el enfoque de la teoría de recursos y capacidades en este enfoque para determinar “cómo el personal de la empresa podía construirse en fuente de ventaja competitiva” (Ulrich 1986, p.311).

Las características que hacen a un recurso estratégico y apto para hacer generar ventajas competitivas sostenibles que agreguen valor y que no exista un mercado para conseguirlos. La organización no solo se trata de atraer y retener si no también debe establecer mecanismos que ayuden a la mejora del valor agregado. (Barney, 1991, p. 27)

El talento humano es el recurso que la persona tenga ciertas capacidades, conocimientos, características personales que hacen que su persona sea escasa y genere valor. El talento es intangible, inimitable y uno de los ejes de las ventajas competitivas para la empresa. (Fernández, 2007, p. 166)

“Básicamente la retención del talento humano es el esfuerzo de un empleador por mantener a sus trabajadores más deseables para el cumplimiento de sus objetivos de negocios”. (Hatun, 2011, p. 45)

Retención del talento humano y sus dimensiones:

Es el subsistema de mantenimiento de personal, señalando a las remuneraciones y prestaciones sociales de las organizaciones para inducir que los empleados permanecen en ella y se pongan la camiseta. (Chiavenato, 2009, p. 166).

Indica que la variable retención del talento humano está dimensionado de la siguiente forma:

Promoción del talento humano:

La promoción se produce por dos razones conjuntas; reconocimiento a los resultados obtenidos en el pasado, y como esperanza en un prometedor futuro que debe basarse en la necesidad de ocupar un puesto de trabajo y al promocionado una mejora en su situación económica y social, que corresponda mayor salario, mayor autoridad y responsabilidad en un nivel más elevado en la organización. (Hom, Roberson y Ellis, 2016, p. 199)

Integración del talento humano:

Es el proceso mediante el cual las organizaciones resuelven sus necesidades de recursos humanos entre ellas la selección y reclutamiento de candidatos, la inducción de los empleados de nuevo ingreso, realizando de tal manera su pronóstico de rendimiento de sus necesidades futuras. (Kacmar, et al, 2016, p. 110)

Política retributiva:

Es el conjunto de orientaciones basadas en estudios y valoraciones con el fin de mejorar sus actuaciones en el campo de compensación, es una de las herramientas de gestión estratégica más importantes de la empresa, uno de los pilares indiscutibles, es el comportamiento ético de la empresa en el cual a veces no se cumplen lo suficiente cuando interpretan mal los criterios de rentabilidad, la política retributiva pretende fidelizar a los empleados en bases a principios claros y transparentes se trata de atraer el talento humano. (Michaels, Handfield, 2015, p. 98)

Son las personas, no los empleos los que hacen triunfar a la empresa y, la compensación es el aglutinante que une a las personas con las empresas. No obstante, cambiar o implantar un sistema retributivo, no es una tarea fácil, ya que como paso previo requiere un adecuado diagnóstico y análisis, lo cual en si es costoso y casi siempre difícil; lo cierto es, que muchas organizaciones por tratarse de una materia delicada, la dejan finalmente relegada con más frecuencia de la deseada. (Inqualitas, 2015, p. 133)

Demanda ocupacional:

“Un conjunto de empleos cuyas tareas presentan una gran similitud. Corresponde a las características principales del mercado laboral”. (Rhooades y Eisenberger, 2012, p. 188)

Determinaron las dimensiones de la demanda ocupacional siendo las siguientes:

Expectativas del personal requerido:

Los empleados necesitan de una descripción de sus tareas para saber de qué se trata su trabajo podría necesitar saber cuáles son las expectativas respecto a sus logros para concentrarse en ellos. Cada organización tiene su propio nivel de exigencia sobre el rendimiento de sus empleados para obtener el mejor labor de trabajo además requiere conocer sus puntos fuertes y realizar técnicas que lo motiven y sus gerentes deberán trabajar juntamente con ellos para que se sientan motivados.

“Las acciones se pueden desarrollar por las organizaciones para promover un compromiso asociado a la performance”. (Bohnenberger y meyer, 2012, p. 322)

Razones de contratación:

Es el rango de factores que pueden hacer que el trabajador o empleado inicie o abandone la organización o empresa, considerando la relación que existe entre las actitudes que mantienen al trabajador y la intención de abandonar la empresa.

Las percepciones que desarrolla el empleado referente a lo deseable que pueda resultar abandonar o de permanecer en la empresa, también se considera la posibilidad de que un trabajador que mantiene ciertas actitudes negativas intente modificar o eliminar aquellos aspectos de la situación del trabajo que provocan la disminución de dicha actitud. (Mobley, Horner y Hollingsworth, 2013, p. 144)

Experiencia Laboral:

Es un conjunto de conocimientos y aptitudes que un empleado o trabajador adquirió al momento de realizar alguna actividad profesional en algún tiempo determinado además es considerado como un elemento muy importante referente a la preparación profesional para un mejor desempeño laboral en la cual se puede medir a partir de los años que un empleado se ha dedicado a realizar alguna actividad específica.

“El empleado presta total atención al papel que cumple en la organización para la retención de empleados un planteamiento que se orienta al desarrollo de la organización para sentirse integrados en ella”. (Peterson 2015, p. 299)

1.4. Formulación del problema:**Problema general:**

¿Qué relación hay entre la retención del talento humano y la demanda ocupacional de los colaboradores de la Municipalidad de San Isidro, 2018?

Problemas específicos:

P1. ¿Qué relación hay entre la retención del talento humano con las expectativas del personal requerido en la demanda ocupacional de los colaboradores de la Municipalidad de San Isidro, 2018?

P2. ¿Qué relación hay entre la retención del talento humano con las razones de contratación de la demanda ocupacional de los colaboradores de la Municipalidad de San Isidro, 2018?

P3. ¿Qué relación hay entre la retención del talento humano con la experiencia laboral de la demanda ocupacional de los colaboradores de la Municipalidad de San Isidro, 2018?

1.5. Justificación del estudio

Justificación práctica:

El presente trabajo de investigación pretende aportar información útil a la Municipalidad de San Isidro basada en un análisis exploratorio que nos permitió mejorar las políticas de gestión del talento humano, en tal sentido se dio a conocer cuáles fueron las prácticas de retención del talento humano que más relación tuvieron con la demanda ocupacional en la decisión de cubrir los puestos de trabajo por nivel profesional entre los colaboradores.

Justificación teórica:

Teniendo en cuenta las Teorías principales de (Chiavenato, 2009, p. 166) y Rhoades y Eisenberger 2012, p. 288)

Se consideró un aporte para la comunidad empresarial dedicada a la actividad de retención del talento humano, ya que al tomar esta investigación como referente para las empresas que tengan la intención de implementar prácticas de retención del talento humano cuando se tiene una alta demanda de fuerza laboral en el campo de la administración. Para la comunidad académica, el estudio servirá para validar las teorías descritas en la literatura, sobre modelos de compromiso con la organización, y para determinar la adaptación de las mismas en el ámbito empresarial local.

Justificación metodológica:

Se pone a disposición de la comunidad científica – académica, una propuesta metodológica, correlacional descriptiva y transversal para evaluar la relación que hay entre la retención del talento humano y la demanda ocupacional de los colaboradores de la Municipalidad del distrito de San Isidro. Esta se basa en “el trinomio Empresa – Universidad - Profesional, tal como indicó” (Lazo, 2013, p. 77), siendo vital esta para toda organización.

Justificación Social:

Se consideró un aporte para la sociedad para tener conocimiento en que se puedan basar las empresas para retener el talento y ver la alta demanda de fuerza laboral concientizando a la mejora del profesionalismo social.

1.6. Hipótesis:**Hipótesis general**

La retención del talento humano tiene relación significativa con la demanda ocupacional de los colaboradores de la Municipalidad de San Isidro: 2018.

Hipótesis específicas

H1.La retención del talento humano tiene relación significativa con las expectativas del personal requerido en la demanda ocupacional de los colaboradores de la Municipalidad del distrito de San Isidro: 2018.

H2.La retención del talento humano tiene relación significativa con las razones de contratación de la demanda ocupacional de los colaboradores de la Municipalidad del distrito San Isidro: 2018.

H3.La retención del talento humano tiene relación significativa con la experiencia laboral de la demanda ocupacional de los colaboradores de la Municipalidad del distrito de San Isidro: 2018.

1.7. Objetivos:

Objetivo general:

Determinar la relación entre la retención del talento humano y la demanda ocupacional de los colaboradores de la Municipalidad de San Isidro, 2018.

Objetivos específicos.

O1. Establecer la relación entre la retención del talento humano con la demanda ocupacional de los profesionales de los colaboradores de la Municipalidad de San Isidro, 2018.

O2. Establecer la relación entre la retención del talento humano con las expectativas del personal requerido de la demanda ocupacional de profesionales de los colaboradores de la Municipalidad de San Isidro, 2018.

O3. Establecer la relación entre la retención del talento humano con la experiencia laboral de la demanda ocupacional de los profesionales de los colaboradores de la Municipalidad de San Isidro, 2018.

CAPÍTULO II: METODO

2.1 Diseño de la Investigación:

Tipo y nivel de investigación:

Tipo de Investigación:

La presente investigación es aplicada, según lo señalado por Carrasco (2009), debido a que “solo pretende ampliar los conocimientos científicos existentes sobre el tema” (p. 255).

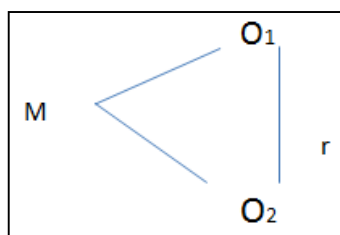
Nivel de Investigación:

Esta investigación es correlacional para evaluar el problema. También se trata de descripciones, pero no de variables individuales sino de sus relaciones, sean éstas netamente correlacionales o relaciones causales (Kessler y Greenberg, 1981, p. 204). En estos diseños lo que se mide es la relación entre variables en un tiempo determinado.

El diseño es no experimental de corte transversal, este tipo de diseños tienen como objetivo puntualizar relaciones entre dos o más variables en un tiempo y espacio determinado.

Esta investigación cuyo objetivo fue describir la información obtenida a través de encuestas, al respecto Hernández, R. (2014), define que “este diseño solo describe las relaciones que pudiera existir entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado” (p. 412).

El esquema del diseño correlacional es:



Donde:

M = Colaboradores de la Municipalidad de San Isidro

O_x = Retención del Talento Humano

O_y = Demanda ocupacional

r = Relación entre las variables

2.2 Variables:

Definición conceptual de las variables

Variable: Retención del Talento Humano

Chiavenato (2009) se refiere a la retención como el subsistema de mantenimiento de personal, señalando a las remuneraciones y prestaciones sociales como prestaciones de las organizaciones para inducir a que los empleados permanezcan en ella y se pongan la camiseta volcando sus conocimientos, experiencias, motivaciones, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, salud, etc. (p. 166).

Variable: Demanda ocupacional

Rhoades y Eisenberger (2012) definieron la demanda ocupacional como un conjunto de empleos cuyas tareas presentan una gran similitud. Corresponde a las características principales del mercado laboral. (p. 288).

Definición operacional de las variables

En este acápite, analizaremos cada una de las dimensiones definiéndola operacionalmente, de modo que esta será el sentido que tendrán en el estudio, en este sentido queda definido operacionalmente las variables e indicadores siguientes.

Tabla 1

Variable: Retención del talento humano.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Retención del Talento Humano	Se refiere a la retención como el subsistema de mantenimiento de personal, señalado a las remuneraciones y prestaciones sociales como prestaciones de las organizaciones para incluir a los empleados permanezcan en ella. (Chiavenato, 2009 p. 166)	Para definir operacionalmente la variable Retención del Talento Humano se estudiaron sus dimensiones e indicadores. Con ello se obtuvo la información a través del instrumento el cuestionario tipo Likert que permitirá medir el nivel de respuesta.	Promoción y Rendimiento	Las áreas de trabajo Dirección de cada trabajo.	1-24	Ordinal Casi nunca = 1 Nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
			Integración	Ambiente de Trabajo. Comunicación y Coordinación Condiciones Ambientales del trabajo.	25-36	
			Política Retributiva	Implicancias de mejoramiento	37-45	

Tabla 2 Variable: *Demanda Ocupacional*.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Demanda Ocupacional	Un conjunto de empleos cuyas tareas presentan una gran similitud. Corresponde a las características principales del mercado laboral. (Rhooades y Eisenberger, 2012 p. 188)	Para definir operacionalmente la variable Demanda Ocupacional se estudiaron sus dimensiones e indicadores. Con ello se obtuvo la información a través del instrumento tipo Likert que permitirá medir el nivel de respuesta.	Expectativas del Personal Requerido	Evaluación de Puestos	1-4	Ordinal Casi nunca = 1 Nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
			Razones de Contratación	Proceso de Contratación	5-10	
			Experiencia Laboral	Instrumentos de Evaluación Para la Contratación	11-21	

2.3. Población y muestra

Población

La población en la cual se va a realizar el presente trabajo, es en la Municipalidad de San Isidro, está conformada por 500 colaboradores.

Muestra

La muestra es probabilística y como se conoce el tamaño de la población 500 colaboradores de la referida Municipalidad, para determinar el tamaño de la muestra usamos el método estadístico para selección de muestras ajustadas en poblaciones finitas, calculando esta fue de 66 colaboradores, tal como demuestran los siguientes cálculos.

Se aplicó la siguiente fórmula, tomado de Pino (2015):

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q} \quad n = \frac{(3.84)(0.5)(0.5)(500)}{(0.05)^2 (499) + (3.84)(0.5)(0.5)} \approx 66$$

Dónde:

n : Tamaño de muestra = 66

N: Tamaño de la población = 500

Z : Nivel de confianza al 95% (Valor correspondiente a la distribución de Gauss) y tiene un valor = 1.96

e : Error de estimación permisible al 5% de error es = 0.05.

p : Prevalencia esperada del parámetro a evaluar (Proporción de la variable de estudio), se asume p = 0.5

q : probabilidad de error, q = 1- p = 0.5

2.4 Técnicas e instrumentos para de recolección de datos validez y confiabilidad.

Para el trabajo de investigación se utilizara la técnica de la encuesta y como instrumento para la recolección de datos utilizaremos el cuestionario tanto para la variable retención del talento humano como para la variable demanda ocupacional que nos brindará la información para esta investigación. El método para medir es la escala de Likert la cual consiste en una serie de ítems en donde se elige una de las cinco expresiones de la escala.

Según Namakforoosh (2013), indica que la escala de Likert es aditiva y con un nivel ordinal. Menciona que al Likert tenía dos preocupaciones, las cuales eran: garantizar que todos los ítems midieran por igual y tratar de eliminar los jueces que se requiere para analizar cada ítem; es por ello creó este método de construcción de escalas.

Tabla 3

Escala

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

Validación del instrumento

Hernández et al. (2014) indica que la validez de los cuestionarios tienen que medir el nivel de las variables y sus dimensiones que están definidas en teorías y/o antecedentes que se son utilizadas en una investigación científica.

Para la presente tesis se desarrolla dos encuestas que corresponde a cada variable y son evaluadas independientemente por dos expertos en metodología de la investigación y tres expertos temáticos propios de la carrera de la Universidad Cesar Vallejo.

La validación de instrumento de la retención del talento humano está dada por 45 ítems y la demanda ocupacional está dada por 21 ítems, los resultados de expertos se detallan en los cuadros siguientes:

Tabla 4

Validación del instrumento de la variable 1**Validación del instrumento de la variable Retención del talento humano**

Criterios	Exp.1	Exp.2	Exp.3	TOTAL
	Muy bueno	Muy bueno		
Claridad	72%	70%	75%	372%
Objetividad	74%	70%	75%	374%
Pertenencia	70%	70%	75%	370%
Actualidad	72%	70%	75%	372%
Organización	76%	70%	75%	376%
Suficiencia	74%	70%	75%	374%
Intencionalidad	76%	70%	75%	376%
Consistencia	74%	70%	75%	374%
Coherencia	70%	70%	75%	370%
Metodología	70%	70%	75%	370%
TOTAL PONDERACIÓN				3728%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación de la tabla 4:

Según ficha de validación de encuesta el rango de calificación que va de 61% al 80% corresponde a una calificación “muy bueno” para el desarrollo del instrumento. Los resultados de la validación obtenida de la variable retención del talento humano son de 75% por ende, se comprueba que los 45 ítems miden la variable demanda ocupacional.

Cálculo de la tabla 4:

$$\text{Promedio} = \frac{3728}{10 \times 3} \% = 75\%$$

Tabla 5**Validación del instrumento de la variable 2**

	Exp.1	Exp.2	Exp.3	
Criterios	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	TOTAL
Claridad	72%	70%	75%	348%
Objetividad	74%	70%	75%	350%
Pertenencia	70%	70%	75%	346%
Actualidad	70%	70%	75%	346%
Organización	72%	70%	75%	348%
Suficiencia	74%	70%	75%	350%
Intencionalidad	74%	70%	75%	350%
Consistencia	76%	70%	75%	352%
Coherencia	70%	70%	75%	346%
Metodología	70%	70%	75%	346%
TOTAL PONDERACIÓN				3482%

Interpretación de la tabla 5:

Teniendo en cuenta que según ficha de validación de encuesta el rango de calificación que va de 61% al 80% corresponde a una calificación “muy bueno” para el desarrollo del instrumento. El promedio de la variable es del 70% por ende, los 21 ítems sí miden la variable Demanda Ocupacional.

Cálculo de la tabla 5:

$$\text{Promedio} = \frac{3482}{10 \times 3} \% = 70\%$$

Confiabilidad del instrumento:

Para Hernández, Fernández y Batista, (2014) la medición de un instrumento a una determinada unidad de análisis y esté expuesta al mismo método los resultados siempre serán el mismo; para calcular la confiabilidad del instrumento se debe tener en cuenta que están de 0 a 1, todo resultado que esté cerca lo mayor posible a uno indica una elevada o perfecta confiabilidad; por otro lado, si el resultado está más cerca del cero esta será menos confiable.

Para la presente tesis se tiene en cuenta que todo resultado mayor a 0.70 es viable y aplicable para la investigación. Por ello, se utilizará el SPSS V.24 para determinar el coeficiente del alfa de Cronbach. A continuación se muestra el análisis de confiabilidad hallada:

Análisis de confiabilidad de la variable 1

Tabla 6.

Resumen de procesamiento de casos de la variable 1

		N	%
Casos	Válido	66	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	66	100,0

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

De la tabla 8 se puede observar que al realizar el procesamiento de casos, hubieron 66 casos válidos, y ningún excluido.

Tabla 7.

Estadísticas de fiabilidad de la variable 1

Alfa de Cronbach	N de elementos
,963	45

De la tabla 9 se pueden observar que al medir la fiabilidad del instrumento de la variable 1 mediante el coeficiente de alfa de cronbach, se tuvo como resultado 0.963 que indica que el instrumento tiene una excelente fiabilidad.

Análisis de confiabilidad de la variable 2

Tabla 8.

Resumen de procesamiento de casos de la variable 2

		N	%
Casos	Válido	66	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	66	100,0

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

De la tabla 10 se puede observar que al realizar el procesamiento de casos, hubieron 66 casos válidos, y ningún excluido.

Tabla 9.

Estadísticas de fiabilidad de la variable 1

Alfa de Cronbach	N de elementos
,909	21

De la tabla 11 se pueden observar que al medir la fiabilidad del instrumento de la variable 2 mediante el coeficiente de alfa de cronbach, se tuvo como resultado 0.909 que indica que el instrumento tiene una excelente fiabilidad.

2.5 Métodos de análisis de datos.

Método Hipotético Deductivo.

Esta investigación se fundamenta en una lógica deductiva, en la cual se explora y describe la información obtenida para luego analizarla y generar perspectivas teóricas. En opinión de (Hernández, Fernández & Baptista, 2006, p. 312) “En la mayoría de los estudios cuantitativos se prueban hipótesis, dado que éstas se generan durante el proceso y van refinándose conforme se recaban más datos o son un resultado del estudio

Plan de recolección y procesamiento de datos.

Para el proceso de recolección y tabulación de la información se requirió personal de apoyo quienes colaboraron en la digitación de la información utilizando el programa SPSS versión 24, diseñado para este tipo de investigaciones. Las preguntas de los instrumentos se encontraron debidamente calificadas con un valor numérico lo cual facilitó el registro de la información. Y principalmente nos permitió realizar un estudio más objetivo de la situación.

Una vez que se registró la información en la base de datos de las variables de estudio y sus respectivos puntajes se procedió al Análisis estadístico descriptivo de las variables retención del talento humano y demanda ocupacional, que fueron presentados en tablas y figuras donde se determinó la frecuencia, porcentajes.

Luego se realizó el Análisis estadístico inferencial de las variables de estudio.

El método de análisis utilizado fue el análisis inferencial. En este sentido usamos como estadígrafo inferencial el Coeficiente de correlación Rho de Spearmann.

De este modo, la presente investigación utilizará la correlación Rho de Spearmann para la prueba de las hipótesis, con la ayuda del software SPSS versión 24.

Cabe mencionar que se realizaron las pruebas con un nivel de significancia del 5% y confiabilidad del 95%.

2.6 Aspectos éticos

Este proyecto de investigación tendrá presente la veracidad de los resultados del instrumento respetando las propiedades intelectuales de los autores mencionados en esta investigación, por tal motivo este trabajo de investigación pasara por una prueba de similitud del software Turnitin donde otros trabajos fueron desarrollados para autenticar la calidad y ética del proyecto.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo

Tabla 10.

Retención del talento humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	11	16,7	16,7	16,7
	Regular	48	72,7	72,7	89,4
	Bueno	7	10,6	10,6	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

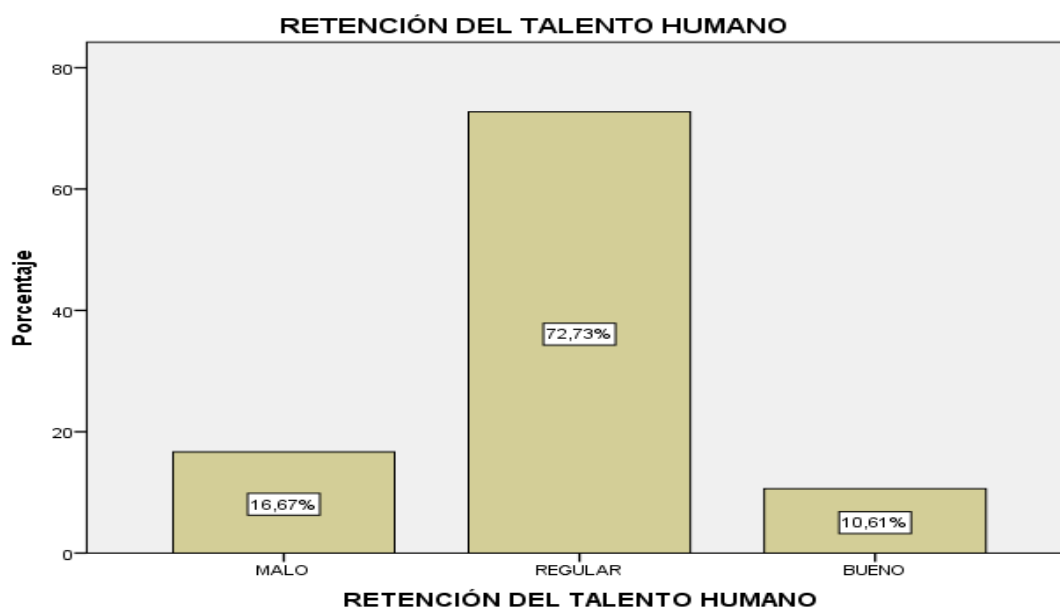


Figura 1. Retención del talento humano

De la figura 1 se puede observar que en relación a las estrategias que aplican para retener al talento humano, el 72.73% manifestó que es regular, el 16.67% manifestó que es mala y solo un 10.61% manifestó que es buena, es por ello que se llega a la conclusión que se necesita de aplicar estrategias motivacionales que ayuden a los trabajadores a que se sientan comprometidos con la empresa evitando así que exista fuga de talentos.

Tabla 11.*Promoción y rendimiento*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	12	18,2	18,2	18,2
	Regular	46	69,7	69,7	87,9
	Bueno	8	12,1	12,1	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

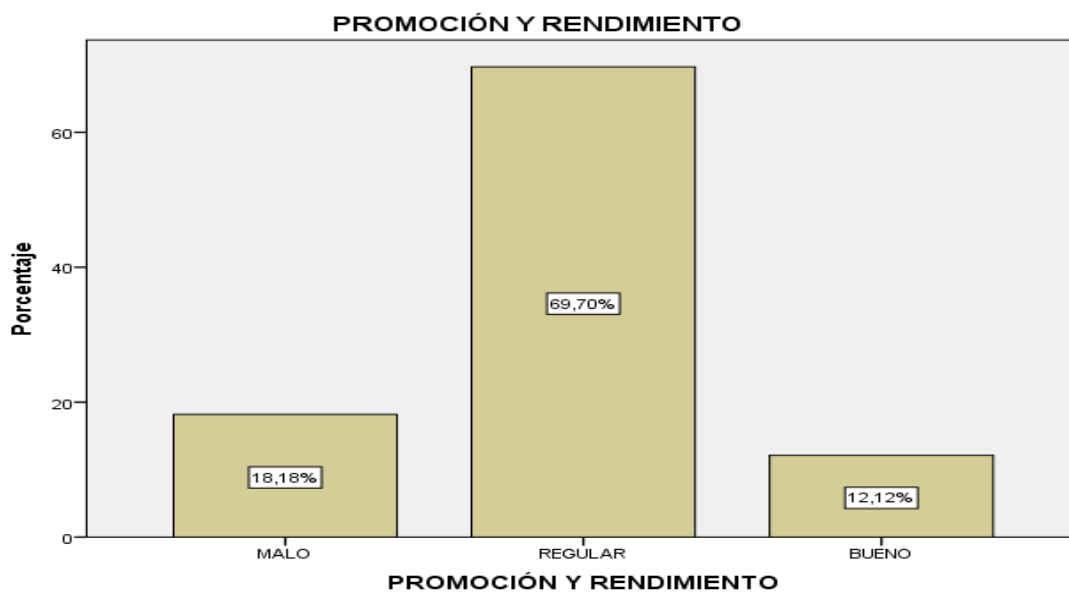


Figura 2. Promoción y rendimiento

De la figura 2 se puede observar que en relación a la promoción y rendimiento que se evalúa para retener al talento humano, el 69.7% manifestó que es regular, el 18.18% manifestó que es mala y solo un 12.12% manifestó que es buena.

Tabla 12.*Integración*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	8	12,1	12,1	12,1
	Regular	49	74,2	74,2	86,4
	Bueno	9	13,6	13,6	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

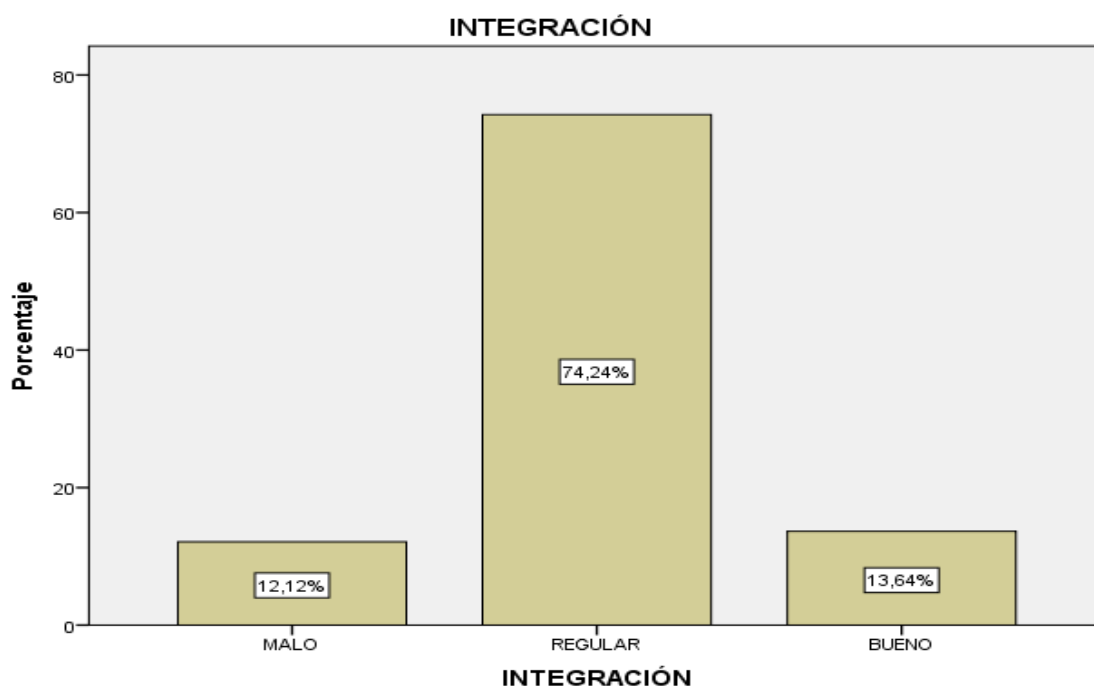


Figura 3. Integración

De la figura 3 se puede observar que en relación a las estrategias de integración que se aplica en la municipalidad para retener al talento humano, el 74.24% manifestó que es regular, el 12.12% manifestó que es mala y solo un 13.64% manifestó que es buena, esto debido a que las estrategias aplicadas no son las adecuadas.

Tabla 13.

Política retributiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	19	28,8	28,8	28,8
	Regular	39	59,1	59,1	87,9
	Bueno	8	12,1	12,1	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

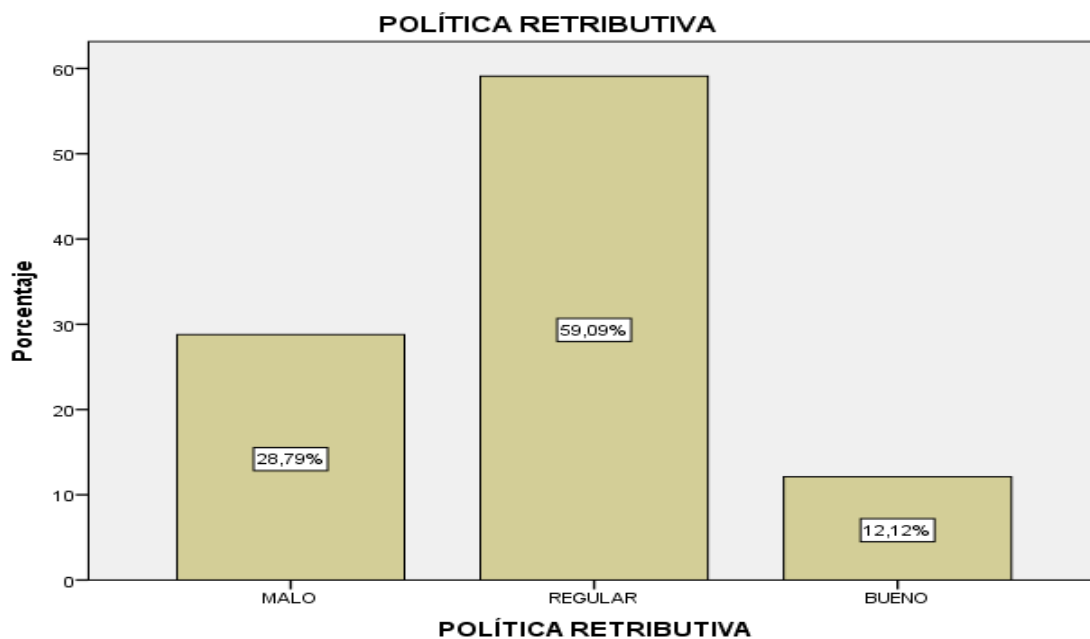


Figura 4. Política retributiva

De la figura 4 se puede observar que en relación a las políticas retributivas que se aplican en la municipalidad para retener al talento humano, el 59.09% manifestó que es regular, el 28.79% manifestó que es mala y solo un 12.12% manifestó que es buena, esto debido a que las políticas establecidas necesitan ser reformuladas.

Tabla 14.*Demanda ocupacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	4	6,1	6,1	6,1
	Regular	46	69,7	69,7	75,8
	Bueno	16	24,2	24,2	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

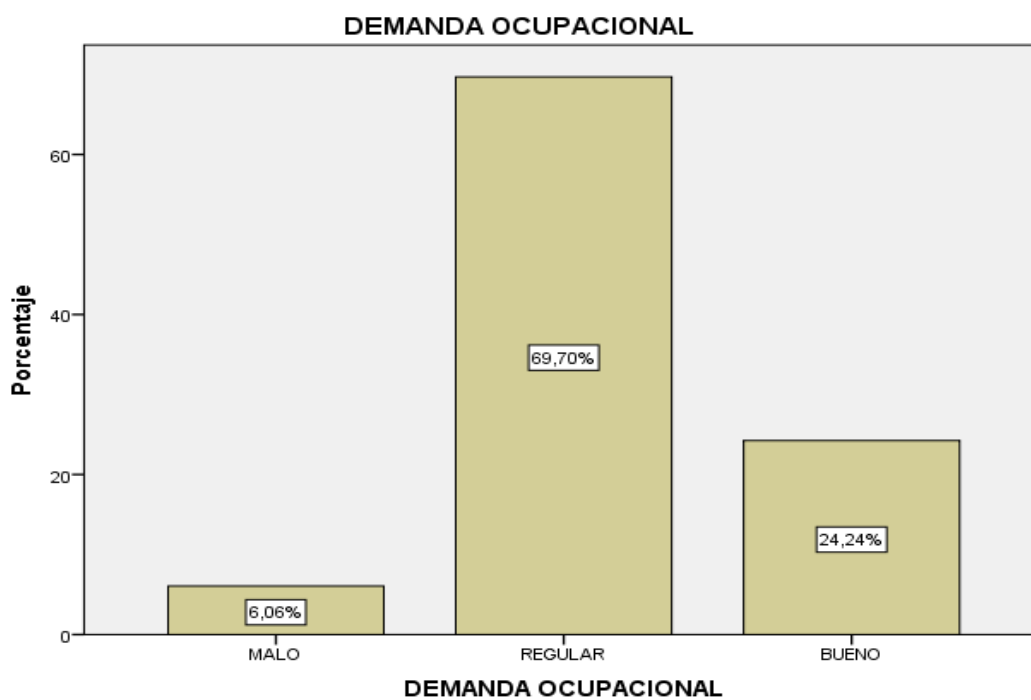


Figura 5. Demanda ocupacional

De la figura se puede observar que en relación a la demanda ocupacional que existe en la municipalidad, el 69.7% manifestó que es regular, el 24.24% manifestó que es buena y alta y solo un 6.06% manifestó que es mala o baja.

Tabla 15.*Expectativas del personal requerido*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	5	7,6	7,6	7,6
	Regular	52	78,8	78,8	86,4
	Bueno	9	13,6	13,6	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

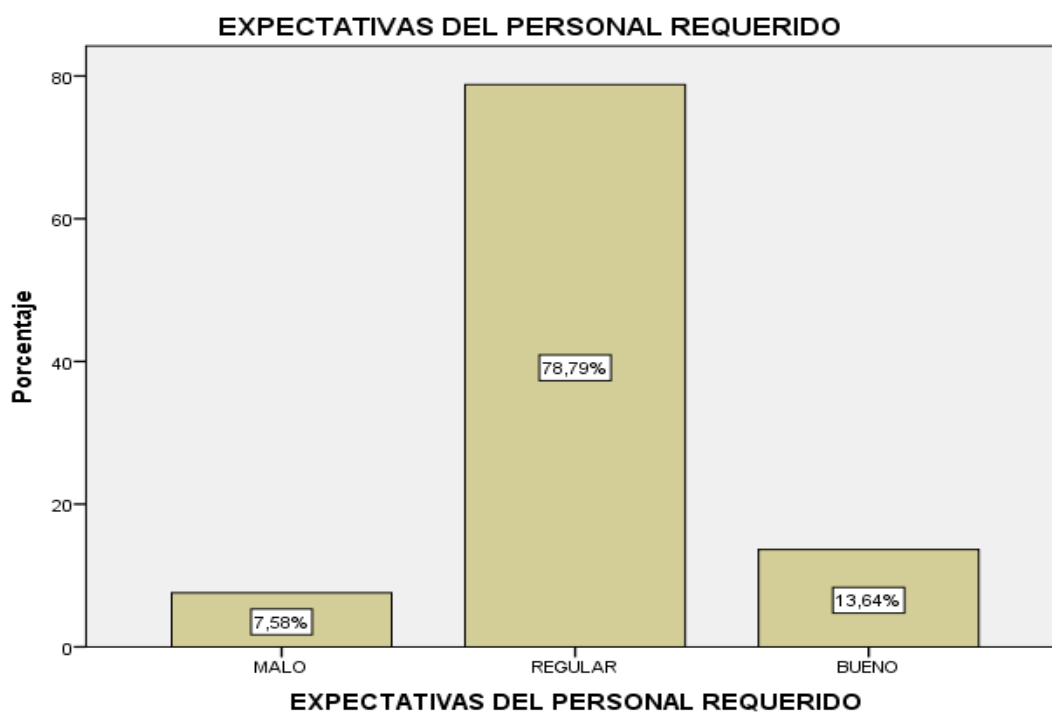


Figura 6. Expectativas del personal requerido

De la figura 6 se puede observar que en relación a las expectativas del personal requerido para la municipalidad, el 78.79% las cumple de forma regular, el 13.64% lo cumple de forma buena y solo un 7.58% manifestó que es mala.

Tabla 16.*Razones de contratación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	15	22,7	22,7	22,7
	Regular	26	39,4	39,4	62,1
	Bueno	25	37,9	37,9	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

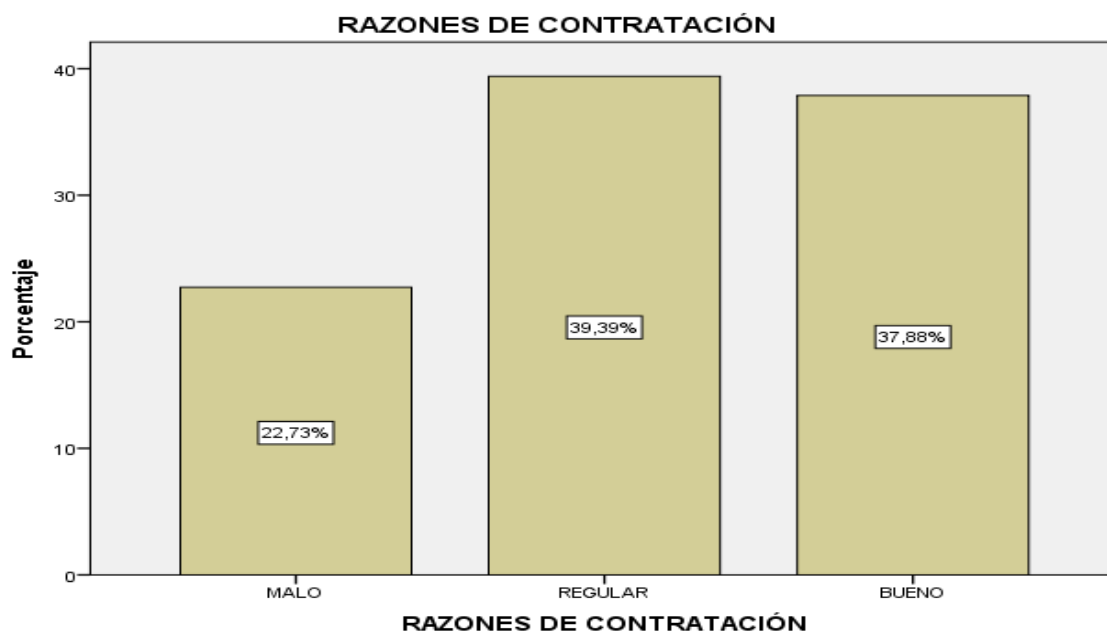


Figura 7. Razones de contratación

De la figura 7 se puede observar que en relación a las razones de contratación de personal para la municipalidad, el 39.39% manifestó que es regular, el 37.88% manifestó que es buena y solo el 22.73% manifestó que es mala.

Tabla 17.*Experiencia laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	3	4,5	4,5	4,5
	Regular	40	60,6	60,6	65,2
	Bueno	23	34,8	34,8	100,0
	Total	66	100,0	100,0	

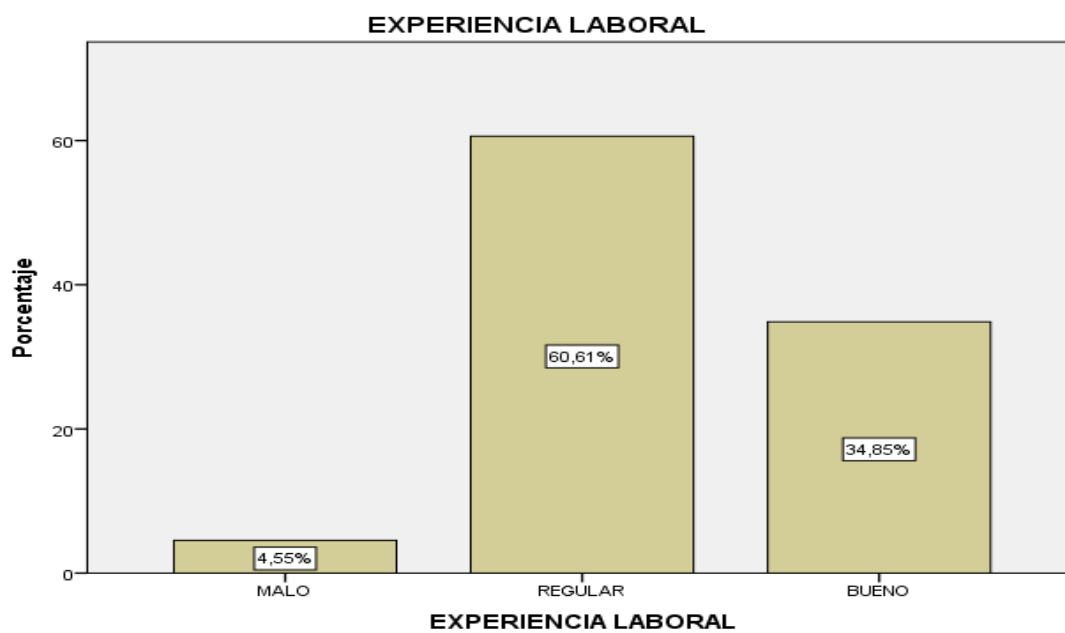


Figura 8. Experiencia laboral

De la figura 8 se puede observar que en relación a la experiencia laboral que deben de cumplir para trabajar en la municipalidad, el 60.691% manifestó que la tienen en forma regular, el 34.85% manifestó que es buena y solo el 4.55% manifestó que el personal postulante presenta una mala o baja experiencia laboral o casi no la presenta.

3.2. Tablas cruzadas

Tabla 18

*Tabla cruzada retención del talento humano*demanda ocupacional*

			Demanda ocupacional			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Retención del talento humano	Malo	Recuento	4	6	1	11
		% del total	6,1%	9,1%	1,5%	16,7%
	Regular	Recuento	0	39	9	48
		% del total	0,0%	59,1%	13,6%	72,7%
	Bueno	Recuento	0	1	6	7
		% del total	0,0%	1,5%	9,1%	10,6%
Total	Recuento	4	46	16	66	
	% del total	6,1%	69,7%	24,2%	100,0%	

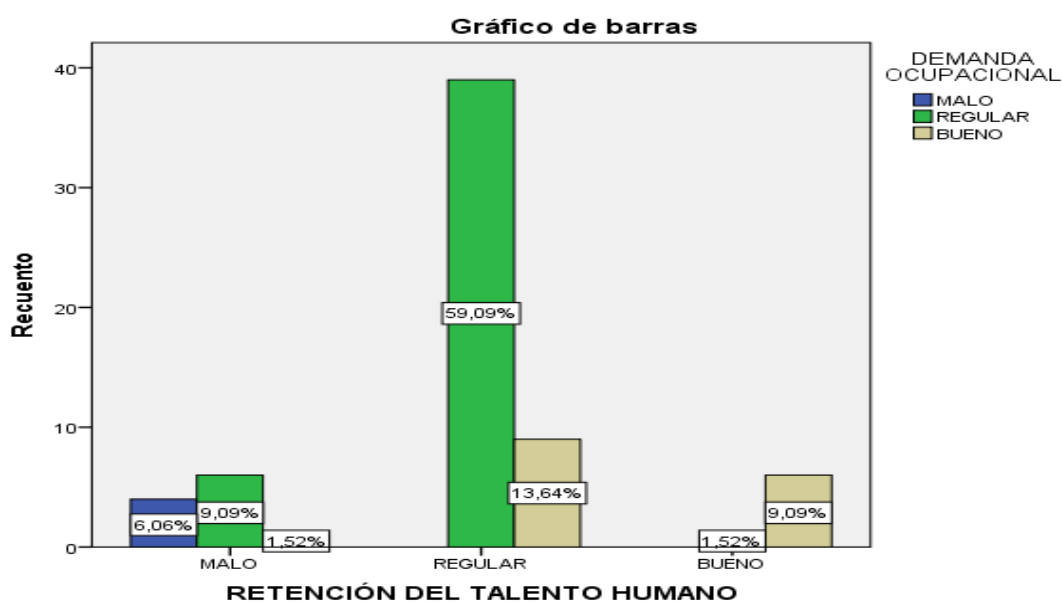


Figura 9. Tabla cruzada retención del talento humano*demanda ocupacional

De la tabla se puede observar que el 72.7% del total de encuestados, manifestó que la retención del talento humano se encuentran en un nivel regular, mientras que el 16.7% manifestó que realizan mal el proceso, siendo solo el 10.6% que manifestó que se encuentra

en un nivel bueno. Además se puede observar también, que respecto a la variable demanda ocupacional, se tiene que el 69.7% manifestó que es regular, el 24.2% manifestó que es bueno y solo el 6.1% manifestó que esta en malo. También se puede observar que el 59.1% manifestó que las estrategias que se aplican para la retención del talento humano es regular y la demanda ocupacional también es regular.

Tabla 19

*Tabla cruzada retención del talento humano*expectativas del personal requerido*

			Expectativas del personal requerido			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Retención del talento humano	Malo	Recuento	5	6	0	11
		% del total	7,6%	9,1%	0,0%	16,7%
	Regular	Recuento	0	43	5	48
		% del total	0,0%	65,2%	7,6%	72,7%
	Bueno	Recuento	0	3	4	7
		% del total	0,0%	4,5%	6,1%	10,6%
Total	Recuento	5	52	9	66	
	% del total	7,6%	78,8%	13,6%	100,0%	

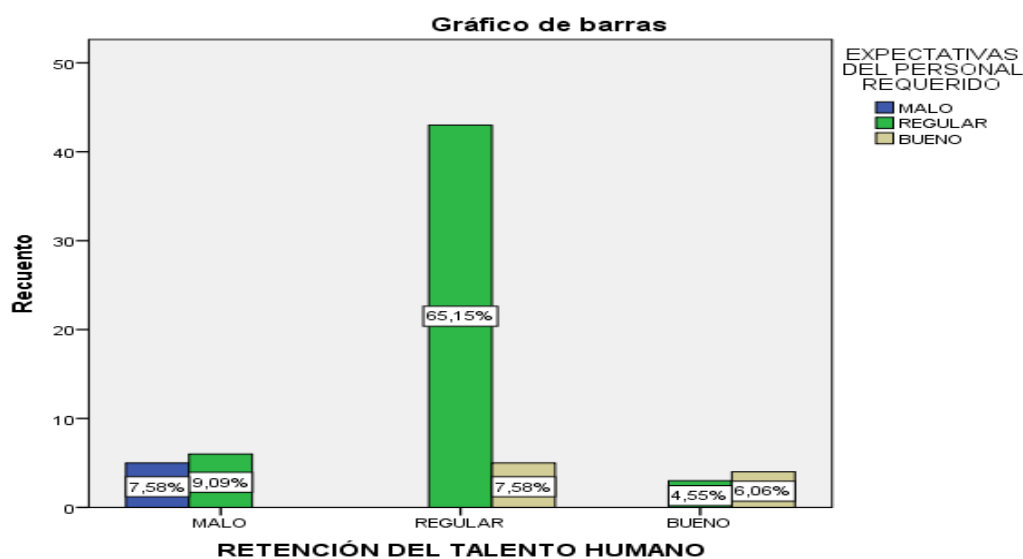


Figura 10. Tabla cruzada retención del talento humano*expectativas del personal requerido

De la tabla se puede observar que el 72.7% del total de encuestados, manifestó que la retención del talento humano se encuentran en un nivel regular, mientras que el 16.7% manifestó que realizan mal el proceso, siendo solo el 10.6% que manifestó que se encuentra en un nivel bueno. Además se puede observar también, que respecto a la dimensión expectativas del personal requerido, se tiene que el 78.8% manifestó que es regular, el 13.6% manifestó que es bueno y solo el 7.6% manifestó que esta en malo. También se puede observar que el 65.2% manifestó que las estrategias que se aplican para la retención del talento humano es regular y las expectativas del personal requerido es regular.

Tabla 20.

*Tabla cruzada retención del talento humano*razones de contratación*

		Razones de contratación			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Retención del talento humano	Malo	Recuento	7	2	2	11
		% del total	10,6%	3,0%	3,0%	16,7%
	Regular	Recuento	8	23	17	48
		% del total	12,1%	34,8%	25,8%	72,7%
	Bueno	Recuento	0	1	6	7
		% del total	0,0%	1,5%	9,1%	10,6%
Total	Recuento	15	26	25	66	
	% del total	22,7%	39,4%	37,9%	100,0%	

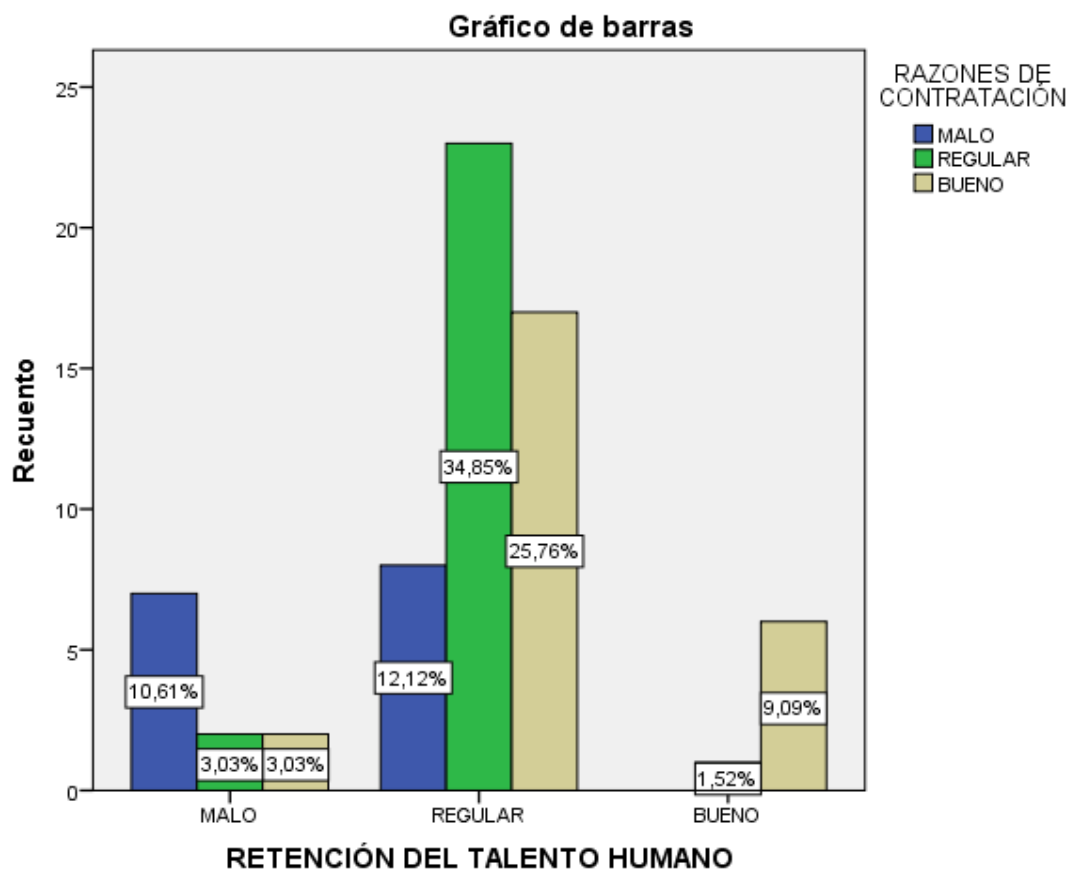


Figura 11. Tabla cruzada retención del talento humano*razones de contratación

De la tabla se puede observar que el 72.7% del total de encuestados, manifestó que la retención del talento humano se encuentran en un nivel regular, mientras que el 16.7% manifestó que realizan mal el proceso, siendo solo el 10.6% que manifestó que se encuentra en un nivel bueno. Además se puede observar también, que respecto a la dimensión razones de contratación, se tiene que el 39.4% manifestó que es regular, el 37.9% manifestó que es bueno y solo el 22.7% manifestó que esta en malo. También se puede observar que el 34.8% manifestó que las estrategias que se aplican para la retención del talento humano es regular y las razones de contratación también lo son.

Tabla 21

*Tabla cruzada retención del talento humano*experiencia laboral*

			Experiencia laboral			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Retención del talento humano	Malo	Recuento	3	8	0	11
		% del total	4,5%	12,1%	0,0%	16,7%
	Regular	Recuento	0	31	17	48
		% del total	0,0%	47,0%	25,8%	72,7%
	Bueno	Recuento	0	1	6	7
		% del total	0,0%	1,5%	9,1%	10,6%
Total	Recuento	3	40	23	66	
	% del total	4,5%	60,6%	34,8%	100,0%	

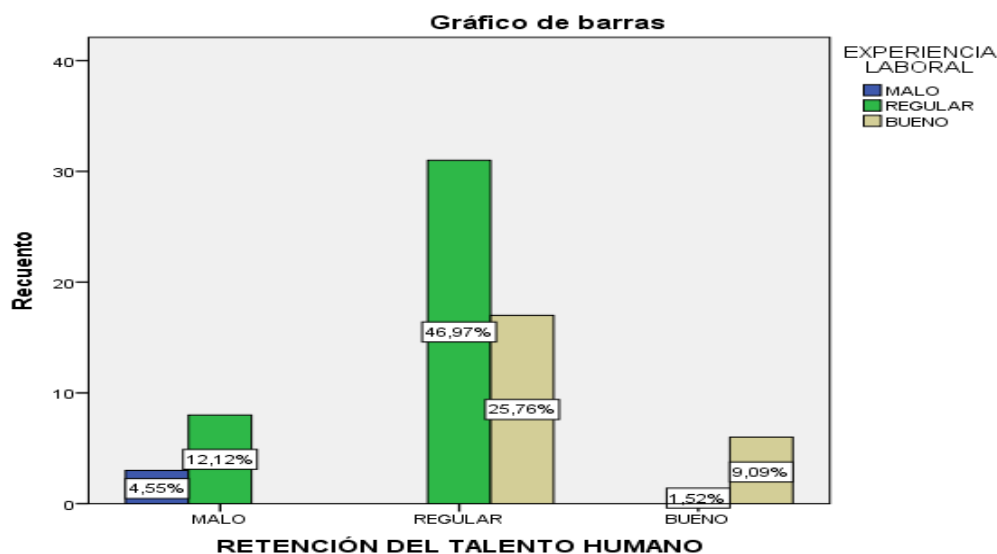


Figura 12. Tabla cruzada retención del talento humano*experiencia laboral

De la tabla se puede observar que el 72.7% del total de encuestados, manifestó que la retención del talento humano se encuentran en un nivel regular, mientras que el 16.7% manifestó que realizan mal el proceso, siendo solo el 10.6% que manifestó que se encuentra en un nivel bueno. Además se puede observar también, que respecto a la dimensión experiencia laboral, se tiene que el 60.6% lo tiene de forma regular, el 34.8% presenta buena experiencia laboral y solo el 4.5% no la tiene. También se puede observar que el 47%

manifestó que las estrategias que se aplican para la retención del talento humano es regular y la experiencia laboral que presentan las personas es regular.

3.3. Prueba de normalidad

Hipótesis de evaluación de la distribución de datos:

H0: Los datos de la muestra si provienen de una distribución normal.

H1: Los datos de la muestra no provienen de la distribución normal.

Nivel de significancia = 0.05

Estadístico de Prueba:

Sig < 0.05, se rechaza la H0

Sig > 0.05, se acepta la H0.

Tabla 22

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Retención del talento humano	,379	66	,000
Promoción y rendimiento	,362	66	,000
Integración	,375	66	,000
Política retributiva	,318	66	,000
Demanda ocupacional	,393	66	,000
Expectativas del personal requerido	,416	66	,000
Razones de contratación	,244	66	,000
Experiencia laboral	,359	66	,000

En base a los valores que se pueden observar en la tabla, el nivel de Sig = 0.000 < 0.05, por lo que se rechaza la H0 y se acepta que los datos de la muestra no provienen de una distribución normal, optando por usar técnicas no paramétrica.

3.5. Contrastación de Hipótesis

Prueba de hipótesis general

H1. La retención del talento humano tiene relación significativa con la demanda ocupacional de los colaboradores de la Municipalidad de San Isidro, 2018.

H0. La retención del talento humano no tiene relación significativa con la demanda ocupacional de los colaboradores de la Municipalidad de San Isidro, 2018.

Nivel de significancia: 0.05

Estadístico de Prueba:

Sig < 0.05, rechazar H0

Sig > 0.05, aceptar H0

Tabla 23

Prueba de hipótesis general

			Retención del talento humano	Demanda ocupacional
Rho de Spearman	Retención del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,528**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	Demanda ocupacional	Coeficiente de correlación	,528**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

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

Como el nivel de sig = 0.000 < 0.05, se rechaza la H0, y se acepta que la retención del talento humano tiene relación significativa con la demanda ocupacional de los

colaboradores de la Municipalidad de San Isidro, 2018. Además el $Rho = 0.528$, el cual indica que la relación es positiva moderada entre ambas.

Hipótesis específica 1

H1. La retención del talento humano tiene relación significativa con las expectativas del personal requerido de la demanda ocupacional de los colaboradores de la Municipalidad de San Isidro, 2018.

H0. La retención del talento humano no tiene relación significativa con las expectativas del personal requerido de la demanda ocupacional de los colaboradores de la Municipalidad de San Isidro, 2018.

Nivel de significancia: 0.05

Estadístico de Prueba:

Sig < 0.05, rechazar H0

Sig > 0.05, aceptar H0

Tabla 24

Hipótesis específica 1

			Retención del talento humano	Expectativas del personal requerido
Rho de Spearman	Retención del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,587**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	Expectativas del personal requerido	Coefficiente de correlación	,587**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

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

Como el nivel de sig = 0.000 < 0.05, se rechaza la H0, y se acepta que la retención del talento humano tiene relación significativa con las expectativas del personal requerido de la demanda ocupacional de los colaboradores de la Municipalidad de San Isidro, 2018. Además el Rho= 0.587, el cual indica que la relación es positiva moderada entre ambas.

Hipótesis específica 2

H1. La retención del talento humano tiene relación significativa con las razones de contratación de la demanda ocupacional de los colaboradores de la Municipalidad de San Isidro, 2018.

H0. La retención del talento humano no tiene relación significativa con las razones de contratación de la demanda ocupacional de los colaboradores de la Municipalidad de San Isidro, 2018.

Nivel de significancia: 0.05

Estadístico de Prueba:

Sig < 0.05, rechazar H0

Sig > 0.05, aceptar H0

Tabla 25.

Hipótesis específica 2

			Correlaciones	
			Retención del talento humano	Razones de contratación
Rho de Spearman	Retención del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,435**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	Razones de contratación	Coeficiente de correlación	,435**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

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

Como el nivel de sig = 0.000 < 0.05, se rechaza la H0, y se acepta que la retención del talento humano tiene relación significativa con las razones de contratación de la demanda ocupacional de los colaboradores de la Municipalidad de San Isidro, 2018. Además el Rho= 0.435, el cual indica que la relación es positiva moderada entre ambas.

Hipótesis específica 3

H1. La retención del talento humano tiene relación significativa con la experiencia laboral de la demanda ocupacional de los colaboradores de la Municipalidad de San Isidro, 2018.

H0. La retención del talento humano no tiene relación significativa con la experiencia laboral de la demanda ocupacional de los colaboradores de la Municipalidad de San Isidro, 2018.

Nivel de significancia: 0.05

Estadístico de Prueba:

Sig < 0.05, rechazar H0

Sig > 0.05, aceptar H0

Tabla 26

Hipótesis específica 3

			Retención del talento humano	Experiencia laboral
Rho de Spearman	Retención del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,525**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	66	66
	Experiencia laboral	Coeficiente de correlación	,525**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	66	66

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

Como el nivel de sig = $0.000 < 0.05$, se rechaza la H_0 , y se acepta que la retención del talento humano tiene relación significativa con la experiencia laboral de la demanda ocupacional de los colaboradores de la Municipalidad de San Isidro, 2018. Además el $Rho = 0.525$, el cual indica que la relación es positiva moderada entre ambas.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN

En relación al estudio realizado sobre “Retención del Talento Humano y la Demanda Ocupacional de los Colaboradores de la Municipalidad del distrito de san Isidro, año 2018”, se pudo evidenciar que el cuestionario aplicado a la población analizada cumplió con los criterios de objetividad, claridad, validez y fiabilidad, obteniéndose como resultado de la variable retención del talento humano un valor igual al 0.963, y para la variable demanda ocupacional se tuvo como resultado una fiabilidad igual a 0.909, los cuales indican que los instrumentos aplicados para ambas variables presentan una excelente fiabilidad.

En base a la validez externa podemos señalar, que el objetivo general busco Determinar la relación entre la retención del talento humano y la demanda ocupacional de los colaboradores de la Municipalidad de San Isidro, 2018. En base a ello se llegó a la conclusión que en relación a las estrategias que aplican para retener al talento humano, el 72.73% manifestó que es regular, el 16.67% manifestó que es mala y solo un 10.61% manifestó que es buena, es por ello que se llega a la conclusión que se necesita de aplicar estrategias motivacionales que ayuden a los trabajadores a que se sientan comprometidos con la empresa evitando así que exista fuga de talentos. Es decir, la empresa sí mantiene un estándar regular para la retención del talento humano hacia sus colaboradores competitivos. Respecto a la segunda variable se pudo determinar que el 69.7% de los colaboradores de la municipalidad de San Isidro manifestaron que es regular, el 24.24% manifestó que es buena y alta y solo un 6.06% manifestó que es mala o baja. Es decir, la empresa sí mantiene un estándar regular para demanda ocupacional. Por lo que coincidimos con Mendoza y Bermúdez (2015) quienes llegaron a las siguientes conclusiones: que la empresa no aplica políticas para la retención de los colaboradores inculcando a realizar el trabajo en equipo y brindarle una línea de carrera, retroalimentación constante, capacitaciones, rotación de tareas y flexibilidad generando en ellos la sensación de desarrollo personal y profesional, lo resaltante es que esta serie de estrategias lograron a generar un factor intrínseco que es altamente valorado por estos jóvenes, lo que les genero una gran satisfacción y motivación. Obteniéndose un nivel de significancia $p = 0.002$, lo cual es altamente significativo determinado con el estadígrafo inferencial Rho de Spearman. Así mismo coincidimos con Barboza, Mejía y Torres (2013) quienes llegaron a la siguiente conclusión: En la mencionada Municipalidad se demuestra que, la falta de recursos humanos impactó en la rentabilidad y el servicio al cliente. Obteniéndose un nivel de significancia $p = 0.003$, lo cual es altamente significativo determinado con el estadígrafo inferencial Rho de Spearman.

En base al objetivo específico 1 que busca Establecer la relación entre la retención del talento humano y las expectativas del personal requerido de la demanda ocupacional de profesionales de los colaboradores de la Municipalidad de San Isidro, 2018 se tuvo que en relación a las expectativas del personal requerido para la municipalidad, el 78.79% las cumple de forma regular, el 13.64% lo cumple de forma buena y solo un 7.58% manifestó que es mala. Es decir, la empresa mantiene un estándar regular en las expectativas del personal requerido. Es por ello que coincidimos con Collazos (2015) quien llegó a la conclusión que la motivación y la retención del talento humano guardan una relación significativa, es por ello que se considera que se debe aplicar estrategias motivaciones como un factor clave en la organización, para mantener comprometido al personal. Así mismo menciona que es importante evaluar constantemente las opiniones de los colaboradores a través de instrumentos que permitan tomar decisiones asertivas para mejorar la gestión del talento humano y retener a los mejores talentos de la organización.

En base al objetivo específico 2 que busca establecer la relación entre la retención del talento humano y las razones de contratación de los colaboradores de la Municipalidad de San Isidro, 2018 se tuvo que del total de encuestados el 39.39% indicó que a veces consideran las razones de contratación de la demanda ocupacional de los colaboradores de la municipalidad de San Isidro, el 22.73 % indicó que nunca se considera y solo el 22.73% indicó que casi siempre se considera y solo el 37.88% indicó que casi nunca se toma en cuenta. Es decir, la municipalidad mantiene un estándar deficiente en las razones que toma en consideración para la contratación de la demanda laboral. Es por ello que coincidimos con Facundo (2015) quien llegó a la conclusión que las principales estrategias de retención de personal, están basadas en brindar compensaciones esencialmente de tipo monetario, complementadas con otras fundamentadas en reconocimientos por méritos y el establecimiento de condiciones de bienestar integral. Obteniéndose un nivel de significancia $p = 0.005$, lo cual es altamente significativo determinado con el estadígrafo inferencial Rho de Spearman

En base al objetivo específico 3 que busca Establecer la relación entre la retención del talento humano y la experiencia laboral de la demanda ocupacional de los profesionales de los colaboradores de la Municipalidad de San Isidro, 2018 se tuvo que del total de encuestados, el 60.61% manifestó que los postulantes presentar un nivel regular de experiencia laboral, el 34.85% manifestó que la experiencia profesional que presentan es

buena y solo el 4.55% manifestó que es mala y deficiente. Es decir, los colaboradores mantienen un estándar regular en relación a la experiencia laboral de la demanda ocupacional. Es por ello que coincidimos con Quintana (2014) llegó a la conclusión que un 80% de los encuestados, se mostraron mayoritariamente favorables a hacer todos los esfuerzos para desarrollar sus habilidades sociales y profesionales en la Municipalidad en estudio.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES

Dados los resultados alcanzados en el estudio titulado Retención del Talento Humano y la Demanda Ocupacional de los Colaboradores de la Municipalidad del distrito de San Isidro, año 2018, se llegó a la conclusión que la retención del talento humano se relaciona significativamente con la demanda ocupacional de los colaboradores de la Municipalidad de San Isidro, 2018, debido a que se obtuvo un nivel de significancia igual a 0.000 menor que 0.05. Además el Rho de Spearman fue igual a 0.528, el cual indica que la relación es positiva moderada entre ambas.

También se pudo evidenciar que en base a la hipótesis específica 1, se tuvo como resultado que la retención del talento humano se relaciona significativamente con las expectativas del personal requerido de la demanda ocupacional de los colaboradores de la Municipalidad de San Isidro, 2018, esto producto de que se obtuvo un nivel de significancia igual a 0.000 menor que 0.05. Además el Rho de Spearman fue igual a 0.587, el cual indica que la relación es positiva moderada entre ambas.

Del mismo modo se pudo evidenciar que en base a la hipótesis específica 2, se tuvo como resultado que la retención del talento humano tiene relación significativa con las razones de contratación de la demanda ocupacional de los colaboradores de la Municipalidad de San Isidro, 2018, esto producto de que se obtuvo un nivel de significancia igual a 0.000 menor que 0.05. Además el Rho de Spearman fue igual a 0.435, el cual indica que la relación es positiva moderada entre ambas.

Y finalmente en base a la hipótesis específica 3, se pudo comprobar que la retención del talento humano tiene relación significativa con la experiencia laboral de la demanda ocupacional de los colaboradores de la Municipalidad de San Isidro, 2018, esto producto de que se obtuvo un nivel de significancia igual a 0.000 menor que 0.05. Además el Rho de Spearman fue igual a 0.525, el cual indica que la relación es positiva moderada entre ambas.

CAPÍTULO VI: RECOMENDACIONES

En base al objetivo general de la empresa referente a determinar la relación entre la retención del talento humano y la demanda ocupacional de los colaboradores de la Municipalidad de San Isidro, 2018 se recomienda implementar políticas que permitan identificar a los trabajadores fundamentales para el desarrollo de la organización, con la finalidad de retenerlos como talento clave. Del mismo modo se recomienda realizar incentivos monetarios y no monetarios como estrategia de retención.

En base al objetivo específico 1 que busca Establecer la relación entre la retención del talento humano y las expectativas del personal requerido de la demanda ocupacional de profesionales de los colaboradores de la Municipalidad de San Isidro, 2018 se recomienda analizar las expectativas del personal dentro de la organización con la finalidad de brindar posibilidades de mejora e incluso crear líneas de carrera que permitan mantener a los trabajadores satisfechos con su trabajo y así logren satisfacer sus necesidades laborales y profesionales.

En base al objetivo específico 2 que busca establecer la relación entre la retención del talento humano y las razones de contratación de los colaboradores de la Municipalidad de San Isidro, 2018 se recomienda analizar cada una de las funciones que realizan los trabajadores así como las ganas que ponen al realizar su labor, analizando los niveles de desempeño con el fin de conocer las habilidades y conocimientos del personal y analizar si el personal merece ser renovado nuevamente o no, a fin de tener personal productivo que ayude a lograr los objetivos de la empresa.

En base al objetivo específico 3 que busca Establecer la relación entre la retención del talento humano y la experiencia laboral de la demanda ocupacional de los profesionales de los colaboradores de la Municipalidad de San Isidro, 2018 se recomienda analizar a los trabajadores en base a la experiencia laboral con la que cuentan con el fin de mantenerlos en base a las características clave que estos presentan.

CAPÍTULO VII: REFERENCIAS

- Arthur, J.B. (1994) *Effects of Human Resource Systems on Manufacturing Performance and Turnover*, Academy Management Journal, Vol. 37, N° 3, pp. 670-687.
- Bardin, L. (1977) *Análisis de Contenido*. Madrid: Ed. AKAL.
- Barney, J. (1991) *Firm Resources and Sustained Competitive Advantage*. *Journal of Management*, Vol 17, No 1, pp 99-120. Recuperado de: <http://www3.uma.pt/filipejmsousa/ge/Barney,%201991.pdf>
- Bergman, M. E. (2006), *The relationship between affective and normative commitment: Review and research agenda*. *Journal of Organizational Behavior*, No. 27, pp. 645-663
- Blau, G.J. (1989), *Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism*, Vol 12, No. 2, pp. 288-300. Recuperado de: <http://www.jstor.org/stable/258536>
- Bohnenberger, M.C. (2005), *Marketing interno: la actuación conjunta entre recursos humanos y marketing en busca del compromiso organizacional*, (Tesis doctoral, universitat de les illes balears) Recuperado de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=7916&orden=241373&info=link&info=link>.
- Chiavenato, I. (1990), *Introducción a la Teoría General de la Administración de Recursos Humanos*. México, Ed. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009), *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones* Novena Edición. México, Ed. Mc Graw Hill.
- Córdova, G. (2014). *Uso de un modelo de motivación para la retención del talento humano de la empresa Thunderbird Hoteles Las Américas SA*. Lima: UNTELS.
- De Frutos, B., Ruiz A., & San Martín, R., (1998) *Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la organización Psicológica* Núm. 19, 345-366. Recuperado de <http://www.uv.es/psicologica/articulos3.98/frutos.pdf>.

- Fernández, I. (2007) *Una mirada personalizada de los talentos*. Revista Desafío, Núm. 75, pp 22-27.
- Figuerola, H. (2014). Estrategias de atracción y retención del talento humano en la industria minera Colombiana. *Dialnet*, 61-77.
- Frank, F.D. Finnegan, R.P. y Taylor, C.R. (2004). *The race for talent. Retaining and engaging workers in the first century*. Human Resource Planning 27(3): 12-25.
- García, A.M., Garcia, M.G. (2009) *Compromiso organizativo e intención de abandono del directivo multinacional: influencias culturales y de participación en el gobierno Cuaderno de Economía y Dirección de la Empresa*, Núm. 40, pp. 111-141. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80711788005>.
- González, D. (2010). Estrategias de retención del personal. Una reflexión sobre su efectividad y alcances. *Revista Universidad EAFIT*, Vol. 45, núm. 156, octubre-diciembre.
- Gonzales, D. R. (2009). *Estrategias de retención del personal: Una reflexión sobre su efectividad y alcances*. *Revista Universidad EAFIT*, vol. 45, núm. 156, pp. 45-72.
- Harvard Business Essentials. (2003). *Contratar y retener a los mejores empleados*. Barcelona: Deusto.
- Hatum, A. (2011) *El Futuro del talento: Gestión del Talento para Sobrevivir la Crisis*. Buenos Aires, Temas Grupo Editorial.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P., (1991), *Metodología de la investigación*, México Ed. Mc Graw Hill.
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Eberly, M. B. (2008). Chapter 5: *turnover and retention research: a glance at the past, a closer review of the present, and a venture into the future*. The Academy of Management Annals, 2(1), 231-274.

- Inqualitas. (1 de Noviembre de 2011). *Reflexiones sobre política retributiva*. Recuperado el 14 de Octubre de 2016, de <http://inqualitas.net/articulos/17088-reflexiones-sobre-politica-retributiva>
- López, A.; Valle, R. (2007) *Capital humano, prácticas de gestión y agilidad empresarial: ¿están relacionadas?*. Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa, vol. 17, núm. 2, pp. 155-178
- Martín, M., (2011), *Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas*. (Tesis doctoral, Universidad de Valladolid) Recuperado de <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/879>.
- Mejía-Giraldo, A., Bravo-Castillo, M., & Montoya-Serrano, A. (21 de Abril de 2013). El factor del talento humano en las organizaciones. *Revista Electrónica Scielo*, vol.34 no.1. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362013000100002
- Meyer, J. P.; Allen, N. J.; Smith, C. A. (1993). *Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization*. Journal of Applied Psychology, 78: 538-551
- Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1991), “*A three-component conceptualization of organizational commitment* *Human Resource Management Review*, vol 1,pp. 61-89.
- Meyer, J.P.; Allen, N.J. (1997), *Commitment in the workplace: Theory, Research and Application*. Thousand Oaks: Sage Publications. Recuperado de <http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=jn4VFpFJ2qQC&oi=fnd&pg=PR8&dq=MEYER,+John+P.%3B+ALLEN,+Natalie+J.+Commitment+in+the+workplace&ots=IWK1Z-poe4&sig=RPzejFM5e-vQVjToWZroqi025g#v=onepage&q=MEYER%2C%20John%20P.%3B%20ALLE N%2C%20Natalie%20J.%20Commitment%20in%20the%20workplace&f=false>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2016). *Demanda de Ocupaciones al 2016 - Encuesta de Demanda Ocupacional*. Lima: MINTRA.

- Mitta, D., & Carmen, D. (2015). *Retención del Talento Humano: Políticas y Prácticas aplicadas sobre jóvenes "Millennials" en un grupo de organizaciones*. Lima: PUCP.
- Moble W.H. (1982). *Employee Turnover. Causes, consequences and control*. Addison-Wesley Publishing Company.
- Ordiz Fuertes, M. & Avella Camarero, L. (2002), *Gestión estratégica de los recursos humanos: una síntesis teórica*, *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, Vol. 8, N° 3, 2002, pp. 59-78.
- Powell, D. & Meyer, J.P. (2003), *Side-bet Theory and three-component model of organizational commitment*, *Journal of Vocational Behavior*, N°65, (p.p 157–177).
Recuperado de <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879103000502#>
- Quispitúpac , M., & Mateo, S. (2014). *Elaboración de una herramienta para la toma de decisiones en gestión del talento para líderes*. Lima: UPC.
- Sallan, J. M.; Simo, P.; Fernández, V.; Enache, M. (2010), "*Estudio de la relación entre el compromiso organizativo y la intención de abandonar la organización: Modelo de dos componentes de compromiso de continuidad*"; Cuadernos de Gestión, Vol. 10. N° 2, pp. 15-28. Recuperado de https://addi.ehu.es/bitstream/10810/7717/1/CdG_1021.pdf.
- Samaniego, C. (1998). *Introducción a la psicología del trabajo y las organizaciones: absentismo, rotación y productividad*, Madrid, Ed. Ediciones Pirámide. Recuperado de http://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=8&ved=0CEwQFjAH&url=http%3A%2F%2Fwww.absentismo.egarsat.es%2Fcontent%2Fdownload%2F115%2F611%2Ffile%2FAbsentismo%2C%2520rotaci%25C3%2583%25C2%25B3n%2520y%2520productividad.pdf&ei=azl4VJqYKcurNrWphMgO&usg=AFQjCNESH0_CK1AV5gLc_TPZjELs234W6Q.

Steers, R.M. (1977) *Antecedents and outcomes of organizational commitment*, *Administrative Science Quarterly*, N° 22, 46-56

Taylor, S.J. y Bogdan, R (1992) *Introducción a los métodos Cualitativos de Investigación*.
Barcelona Ediciones Paidós Ibérica

Velando Rodríguez, M.E. (2004) *El Proceso de Abandono Voluntario: Revisión de las Principales Aportaciones Realizadas en la Literatura*. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa* Vol. 10, N° 3, 2004, pp. 157-169.

Velasco, H y Díaz de Rada, A (1997) *La lógica de la investigación Etnográfica: Un modelo de Trabajo para etnógrafos de la escuela*. Valladolid: Trotta.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título: Retención del talento humano y la demanda ocupacional de los colaboradores de la Municipalidad del distrito de San Isidro, 2018.

Autora: CHUNQUE OYOLA, Keyla. Lima, 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				INSTRUMENTO DE MEDICIÓN
			VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	
<p>Principal</p> <p>¿Qué relación hay entre la retención del talento humano y la demanda ocupacional de los colaboradores de la Municipalidad de San Isidro, 2018?</p> <p>Secundarios.</p> <p>1. ¿Qué relación hay entre La retención del talento humano con las expectativas del personal requerido en la demanda ocupacional de los colaboradores de la Municipalidad de San Isidro, 2018?</p> <p>2. ¿Qué relación hay entre La retención del talento humano con las razones de contratación de la demanda ocupacional de los colaboradores de la Municipalidad de San Isidro, 2018?</p> <p>3. ¿Qué relación hay entre la retención del talento humano con la experiencia laboral en la demanda ocupacional de los colaboradores de la Municipalidad de San Isidro, 2018?</p>	<p>General</p> <p>Determinar la relación entre la retención del talento humano y la demanda ocupacional de los colaboradores de la Municipalidad de San Isidro, 2018.</p> <p>Específicos</p> <p>1. Establecer la relación entre La retención del talento humano con las expectativas del personal requerido en la demanda ocupacional de los colaboradores de la Municipalidad de San Isidro, 2018.</p> <p>2. Establecer la relación entre La retención del talento humano con las razones de contratación de la demanda ocupacional de los colaboradores de la Municipalidad de San Isidro, 2018.</p> <p>3. Establecer la relación entre la retención del talento humano con la experiencia laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Isidro, 2018.</p>	<p>General</p> <p>La retención del talento humano tiene relación significativa con la demanda ocupacional de los colaboradores de la Municipalidad de San Isidro, 2018.</p> <p>Específicos.</p> <p>1. La retención del talento humano tiene relación significativa con las expectativas del personal requerido en la demanda ocupacional de los colaboradores de la Municipalidad de San Isidro, 2018.</p> <p>2. La retención del talento humano tiene relación significativa con las razones de contratación de la demanda ocupacional de los colaboradores de la Municipalidad de San Isidro, 2018.</p> <p>3. La retención del talento humano tiene relación significativa con la experiencia laboral de los colaboradores de la Municipalidad de San Isidro, 2018.</p>	<p>Retención del talento humano.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Promoción. Integración Política Retributiva 	<ul style="list-style-type: none"> Las áreas de trabajo Dirección de cada trabajo. Ambiente de Trabajo Comunicación y Coordinación Condiciones Ambientales del trabajo. Implicancias de mejoramiento Evaluación de puestos Proceso de Contratación Instrumentos de Evaluación Para la Contratación 	<p>1-24</p> <p>25-36</p> <p>37-45</p> <p>46-49</p> <p>50-54</p> <p>55-66</p>	<p>ENCUESTAS</p>

Anexo 2: Instrumento

Cuestionario 1 para evaluar la retención del talento humano

Edad: _____ Sexo: _____ Grado: _____ Área: _____ Fecha: _____
 Distrito: _____

Instrucciones: Marque con una x su nivel de satisfacción, al frente de cada pregunta.

Opciones de respuesta:

- CN** = Casi Nunca
N = Nunca
AV = Algunas Veces
CS = Casi Siempre
S = Siempre

N°	PREGUNTAS	CN	N	AV	CS	S
	VARIABLE: RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO					
	DIMENSIÓN 1: PROMOCIÓN Y RENDIMIENTO					
1	Se siente satisfecho trabajando en la Municipalidad.					
2	El trabajo en su área está bien organizado					
3	Sus funciones y responsabilidades están bien definidas					
4	Las funciones de trabajo están bien distribuidas.					
5	En su puesto de trabajo puede desarrollar al máximo sus habilidades.					
6	Tiene información de cómo desempeña su trabajo					
7	El responsable de su área demuestra conocimiento y dominio de sus funciones.					
8	El responsable soluciona los problemas de una manera eficaz.					
9	El responsable del área delega eficazmente funciones de responsabilidad.					

10	El responsable del área toma decisiones con la participación de la persona.					
11	El responsable me mantiene informado de los aspectos que afectan mi desempeño.					
12	Se relaciona con los compañeros de trabajo.					
13	Es habitual la colaboración para sacar adelante un trabajo.					
14	Se siente integrada como parte de un equipo.					
15	Le resulta fácil expresar sus opiniones en su grupo de trabajo.					
16	El ambiente de trabajo le produce stress.					
17	la comunicación entre sus compañeros y tu es eficaz.					
18	Existe relación entre la comunicación con mi equipo.					
19	Recibo la información necesaria para desarrollar correctamente mi trabajo					
20	Hay un buen nivel de conocimiento de los servicios que prestan las otras áreas de trabajo					
21	Tienes una adecuada coordinación con las otras áreas de trabajo					
22	La comunicación entre el personal de su área y los usuarios es eficiente.					
23	Las condiciones de trabajo de su área son seguras					
24	Las condiciones ambientales del área de trabajo facilitan las actividades diarias					
	DIMENSIÓN 2: INTEGRACIÓN					
25	Las instalaciones del área facilitan el trabajo y los servicios prestados.					
26	Las herramientas informáticas que utiliza están adaptadas a su trabajo.					
27	Recibe la capacitación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo.					
28	El plan de capacitación de la empresa es útil para usted.					
29	Sus necesidades con respecto a capacitación han sido atendidas.					

30	Cuando ha necesitado capacitación al margen del plan, se le han facilitado.					
31	Cuando implementa nueva capacitación el contenido es suficiente para su labor.					
32	Entre los objetivos de su área es prioritaria la calidad del servicio.					
33	El responsable de su área pone en marcha iniciativas de mejoría.					
34	La identidad de sus actividades diarias aspectos susceptibles de mejoría.					
35	En su área le consulta sobre iniciativas de mejoría en la calidad del servicio.					
36	Se siente coparticipe de los éxitos y fracasos de su área de trabajo.					
	DIMENSIÓN 3: POLÍTICA RETRIBUTIVA					
37	El último año ha percibido una tendencia a la mejoría en la calidad del servicio.					
38	Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla.					
39	Se reconoce adecuadamente las tareas que desarrolla.					
40	Le hacen un reconocimiento especial cuando hace una mejora en su trabajo.					
41	Las condiciones salariales para usted son buenas.					
42	La empresa le proporciona oportunidades para desarrollar su carrera.					
43	Se siente subutilizado en el cargo que ocupa actualmente.					
44	La empresa proporciona auxilios de educación, transporte, alimentación, vivienda.					
45	El nombre de la empresa y su prestigio donde trabaja son gratificantes para usted.					

¡Muchas gracias por sus aportes!

Cuestionario 2 para evaluar la demanda ocupacional

N°	PREGUNTAS	CN	N	AV	CS	S
	VARIABLE: DEMANDA OCUPACIONAL					
	DIMENSIÓN 1: EXPECTATIVAS DEL PERSONAL REQUERIDO					
1	El puesto laboral encontrado afianza sus expectativas laborales.					
2	El puesto laboral encontrado cubre sus aspiraciones salariales					
3	Encontrar su puesto de trabajo en la Municipalidad tiene sus satisfacciones.					
4	Se encuentra laborando en el puesto acorde con su especialidad.					
	DIMENSIÓN 2: RAZONES DE CONTRATACIÓN.					
5	Cumple las razones de mercado/incremento de la demanda, apertura de nuevos mercados.					
6	Se presentan nuevos proyectos de inversión.					
7	Se desarrollan proceso de reingeniería con su puesto de trabajo.					
8	Se presentan aspectos de innovación tecnológica.					
9	Son adecuadas las disposiciones legales.					
10	Cumple las razones de mercado/incremento de la demanda, apertura de nuevos mercados					
	DIMENSIÓN 3: EXPERIENCIA LABORAL					
11	Cumple su expectativas la remuneración asignada					
12	Cumple las expectativas de factores motivacionales como la capacitación.					
13	Va de acuerdo la remuneración con el nivel educativo.					
14	La experiencia laboral va de acuerdo con la ocupación solicitada.					
15	Toman en cuenta el nivel educativo.					
16	Para su contratación se ha tomado en cuenta la carrera técnica o profesional.					
17	Cómo calificaría la evaluación del CV presentado.					

18	Calificación de la entrevista realizada.					
19	Calificación del proceso de selección realizado.					
20	Evalúan las prácticas de empleo realizadas.					
21	Evalúan las competencias y habilidades laborales.					

¡Muchas gracias por sus aportes!

Anexo 3: Validación de instrumentos



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Demanda Laboral

N°	VARIABLE: DEMANDA OCUPACIONAL	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
DIMENSIÓN 1: EXPECTATIVAS DEL PERSONAL REQUERIDO											
1	El puesto laboral encontrado afianza sus expectativas laborales.				/			/			/
2	El puesto laboral encontrado cubre sus aspiraciones salariales				/			/			/
3	Encontrar su puesto de trabajo en la Municipalidad tiene sus satisfacciones.				/			/			/
4	Se encuentra laborando en el puesto acorde con su especialidad.				/			/			/
DIMENSIÓN 2: RAZONES DE CONTRATACIÓN.											
5	Cumple las razones de mercado/incremento de la demanda, apertura de nuevos mercados.				/			/			/
6	Se presentan nuevos proyectos de inversión.				/			/			/
7	Se desarrollan proceso de reingeniería con su puesto de trabajo.				/			/			/
8	Se presentan aspectos de innovación tecnológica.				/			/			/
9	Son adecuadas las disposiciones legales.				/			/			/
10	Cumple las razones de mercado/incremento de la demanda, apertura de nuevos mercados				/			/			/
DIMENSIÓN 3: EXPERIENCIA LABORAL											
11	Cumple su expectativas la remuneración asignada				/			/			/
12	Cumple las expectativas de factores motivacionales como la capacitación.				/			/			/
13	Va de acuerdo la remuneración con el nivel educativo.				/			/			/
14	La experiencia laboral va de acuerdo con la ocupación solicitada.				/			/			/
15	Toman en cuenta el nivel educativo.				/			/			/
16	Para su contratación se ha tomado en cuenta la carrera técnica o profesional.				/			/			/
17	Cómo calificaría la evaluación del CV presentado.				/			/			/
18	Calificación de la entrevista realizada.				/			/			/
19	Calificación del proceso de selección realizado.				/			/			/
20	Evalúan las prácticas de empleo realizadas.				/			/			/
21	Evalúan las competencias y habilidades laborales.				/			/			/

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Demanda Laboral

Nº	VARIABLE: DEMANDA OCUPACIONAL	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
DIMENSIÓN 1: EXPECTATIVAS DEL PERSONAL REQUERIDO											
1	El puesto laboral encontrado afianza sus expectativas laborales.			✓			✓			✓	
2	El puesto laboral encontrado cubre sus aspiraciones salariales			✓			✓			✓	
3	Encontrar su puesto de trabajo en la Municipalidad tiene sus satisfacciones.			✓			✓			✓	
4	Se encuentra laborando en el puesto acorde con su especialidad.			✓			✓			✓	
DIMENSIÓN 2: RAZONES DE CONTRATACIÓN.											
5	Cumple las razones de mercado/incremento de la demanda, apertura de nuevos mercados.			✓			✓			✓	
6	Se presentan nuevos proyectos de inversión.			✓			✓			✓	
7	Se desarrollan proceso de reingeniería con su puesto de trabajo.			✓			✓			✓	
8	Se presentan aspectos de innovación tecnológica.			✓			✓			✓	
9	Son adecuadas las disposiciones legales.			✓			✓			✓	
10	Cumple las razones de mercado/incremento de la demanda, apertura de nuevos mercados			✓			✓			✓	
DIMENSIÓN 3: EXPERIENCIA LABORAL											
11	Cumple su expectativas la remuneración asignada			✓			✓			✓	
12	Cumple las expectativas de factores motivacionales como la capacitación.			✓			✓			✓	
13	Va de acuerdo la remuneración con el nivel educativo.			✓			✓			✓	
14	La experiencia laboral va de acuerdo con la ocupación solicitada.			✓			✓			✓	
15	Toman en cuenta el nivel educativo.			✓			✓			✓	
16	Para su contratación se ha tomado en cuenta la carrera técnica o profesional.			✓			✓			✓	
17	Cómo calificaría la evaluación del CV presentado.			✓			✓			✓	
18	Calificación de la entrevista realizada.			✓			✓			✓	
19	Calificación del proceso de selección realizado.			✓			✓			✓	

Observaciones: _____

 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [V] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

 Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Federico Augusto Seminario Ugarte DNI: 09078477
 Especialidad del validador: _____

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Firma del Experto Informante.
 Especialidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Retención del Talento Humano

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	M	M	D	A	M	M	D	A	M	
DIMENSIÓN 1: PROMOCIÓN Y RENDIMIENTO														
1	Se siente satisfecho trabajando en la Municipalidad.				/				/				/	
2	El trabajo en su área está bien organizado				/				/				/	
3	Sus funciones y responsabilidades están bien definidas				/				/				/	
4	Las funciones de trabajo están bien distribuidas.				/				/				/	
5	En su puesto de trabajo puede desarrollar al máximo sus habilidades.				/				/				/	
6	Tiene información de cómo desempeña su trabajo				/				/				/	
7	El responsable de su área demuestra conocimiento y dominio de sus funciones.				/				/				/	
8	El responsable soluciona los problemas de una manera eficaz.				/				/				/	
9	El responsable del área delega eficazmente funciones de responsabilidad.				/				/				/	
10	El responsable del área toma decisiones con la participación de la persona.				/				/				/	
11	El responsable me mantiene informado de los aspectos que afectan mi desempeño.				/				/				/	
12	Se relaciona con los compañeros de trabajo.				/				/				/	
13	Es habitual la colaboración para sacar adelante un trabajo.				/				/				/	
14	Se siente integrada como parte de un equipo.				/				/				/	
15	Le resulta fácil expresar sus opiniones en su grupo de trabajo.				/				/				/	
16	El ambiente de trabajo le produce stress.				/				/				/	
17	la comunicación entre sus compañeros y tu es eficaz.				/				/				/	
18	Existe relación entre la comunicación con mi equipo.				/				/				/	
19	Recibo la información necesaria para desarrollar correctamente mi trabajo				/				/				/	
20	Hay un buen nivel de conocimiento de los servicios que prestan las otras áreas de trabajo				/				/				/	
21	Tienes una adecuada coordinación con las otras áreas de trabajo				/				/				/	
22	La comunicación entre el personal de su área y los usuarios es eficiente.				/				/				/	
23	Las condiciones de trabajo de su área son seguras				/				/				/	
24	Las condiciones ambientales del área de trabajo facilitan las actividades diarias				/				/				/	
DIMENSIÓN 2: INTEGRACIÓN														
25	Las instalaciones del área facilitan el trabajo y los servicios prestados.				/				/				/	
26	Las herramientas informáticas que utiliza están adaptadas a su trabajo.				/				/				/	
27	Recibe la capacitación necesaria para desempeñar correctamente su trabajo.				/				/				/	
28	El plan de capacitación de la empresa es útil para usted.				/				/				/	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

29	Sus necesidades con respecto a capacitación han sido atendidas.				/				/				/	
30	Cuando ha necesitado capacitación al margen del plan, se le han facilitado.				/				/				/	
31	Cuando implementa nueva capacitación el contenido es suficiente para su labor.				/				/				/	
32	Entre los objetivos de su área es prioritaria la calidad del servicio.				/				/				/	
33	El responsable de su área pone en marcha iniciativas de mejoría.				/				/				/	
34	La identidad de sus actividades diarias aspectos susceptibles de mejoría.				/				/				/	
35	En su área le consulta sobre iniciativas de mejoría en la calidad del servicio.				/				/				/	
36	Se siente copartícipe de los éxitos y fracasos de su área de trabajo.				/				/				/	
DIMENSIÓN 3: POLÍTICA RETRIBUTIVA														
37	El último año ha percibido una tendencia a la mejoría en la calidad del servicio.				/				/				/	
38	Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla.				/				/				/	
39	Se reconoce adecuadamente las tareas que desarrolla.				/				/				/	
40	Le hacen un reconocimiento especial cuando hace una mejora en su trabajo.				/				/				/	
41	Las condiciones salariales para usted son buenas.				/				/				/	
42	La empresa le proporciona oportunidades para desarrollar su carrera.				/				/				/	
43	Se siente subutilizado en el cargo que ocupa actualmente.				/				/				/	
44	La empresa proporciona auxilios de educación, transporte, alimentación, vivienda.				/				/				/	
45	El nombre de la empresa y su prestigio donde trabaja son gratificantes para usted.				/				/				/	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. y Mg: Candia Honor Marco A. DNI: 40020551

Especialidad del validador: Psicología de Tercer
 Psicología de Tercer

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

.....
 Firma del Experto Informante.
 Especialidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Retención del Talento Humano

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
DIMENSIÓN 1: PROMOCIÓN Y RENDIMIENTO											
1	Se siente satisfecho trabajando en la Municipalidad.			/			/			/	
2	El trabajo en su área está bien organizado.			/			/			/	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

30	Cuando ha necesitado capacitación al margen del plan, se le han facilitado.			/			/			/	
31	Cuando implementa nueva capacitación el contenido es suficiente para su labor.			/			/			/	
32	Entre los objetivos de su área es prioritaria la calidad del servicio.			/			/			/	
33	El responsable de su área pone en marcha iniciativas de mejora.			/			/			/	
34	La identidad de sus actividades diarias aspectos susceptibles de mejora.			/			/			/	
35	En su área le consulta sobre iniciativas de mejora en la calidad del servicio.			/			/			/	
36	Se siente copartícipe de los éxitos y fracasos de su área de trabajo.			/			/			/	
DIMENSIÓN 3: POLÍTICA RETRIBUTIVA											
37	El último año ha percibido una tendencia a la mejora en la calidad del servicio.			/			/			/	
38	Está motivado y le gusta el trabajo que desarrolla.			/			/			/	
39	Se reconoce adecuadamente las tareas que desarrolla.			/			/			/	
40	Le hacen un reconocimiento especial cuando hace una mejora en su trabajo.			/			/			/	
41	Las condiciones salariales para usted son buenas.			/			/			/	
42	La empresa le proporciona oportunidades para desarrollar su carrera.			/			/			/	
43	Se siente subutilizado en el cargo que ocupa actualmente.			/			/			/	
44	La empresa proporciona auxilios de educación, transporte, alimentación, vivienda.			/			/			/	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

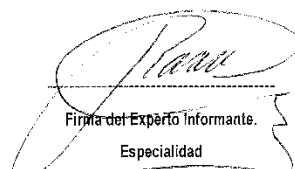
Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: DELEGADO ARENAS, RAÚL DNI: 10366442

Especialidad del validador: PHD EN METODOS DE INVESTIGACIÓN Y EVALUACIÓN

16 de 07 del 2018

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


 Firma del Experto Informante.
 Especialidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Demanda Laboral

N°	VARIABLE: DEMANDA OCUPACIONAL	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
DIMENSION 1: EXPECTATIVAS DEL PERSONAL REQUERIDO											
1	El puesto laboral encontrado afianza sus expectativas laborales.										
2	El puesto laboral encontrado cubre sus aspiraciones salariales.										
3	Encontrar su puesto de trabajo en la Municipalidad tiene sus satisfacciones.										
4	Se encuentra laborando en el puesto acorde con su especialidad.										
DIMENSION 2: RAZONES DE CONTRATACION											
5	Cumple las razones de mercado/incremento de la demanda, apertura de nuevos mercados.										
6	Se presentan nuevos proyectos de inversión.										
7	Se desarrollan procesos de reingeniería con su puesto de trabajo.										
8	Se presentan aspectos de innovación tecnológica.										
9	Son adecuadas las disposiciones legales.										
10	Cumple las razones de mercado/incremento de la demanda, apertura de nuevos mercados.										
DIMENSION 3: EXPERIENCIA LABORAL											
11	Cumple sus expectativas la remuneración asignada.										
12	Cumple las expectativas de factores motivacionales como la capacitación.										
13	Va de acuerdo la remuneración con el nivel educativo.										
14	La experiencia laboral va de acuerdo con la ocupación solicitada.										
15	Toman en cuenta el nivel educativo.										
16	Para su contratación se ha tomado en cuenta la carrera técnica o profesional.										
17	Cómo calificaría la evaluación del CV presentado.										
18	Calificación de la entrevista realizada.										
19	Calificación del proceso de selección realizado.										
20	Evalúan las prácticas de empleo realizadas.										
21	Evalúan las competencias y habilidades laborales.										



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

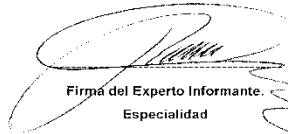
Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg.: DELBADO ARENAS, RAÚL DNI: 10366449Especialidad del validador: PHD EN METODOS DE INVESTIGACION Y EVALUACION16 de 07 del 2018

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


 Firma del Experto Informante.
 Especialidad

Anexo 4: Carta de Autorización

San Isidro, 13 junio del 2018

Dr. Rizieri Vonce Borno Lazo

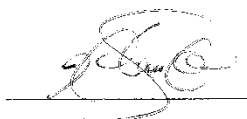
Municipalidad de San Isidro.

Asunto: Solicito autorización ejecución de Tesis.

Mediante la presente, recorro a su honorable despacho para solicitar de su valioso apoyo en la autorización para realizar las encuestas en mi trabajo de investigación, del proyecto de tesis titulada "Retención del talento humano y demanda ocupacional de los colaboradores de la municipalidad de San Isidro" Siendo alumna del x ciclo de la carrera de Administración de la Universidad Cesar Vallejo.

Agradezco su amable atención.

Atentamente,



KEYLA MARESA CHUNQUE OYOLA

DNI: 42321830

Adjunto: - carta de la autorización para su respectivo sello y firma.

0000706936

N° Folios : 0002

Municipalidad
de San Isidro
Subgerencia de Trámite Documentario y Archivo
Calle Lencer 5139090

Doc. Simple : 00 12541 18

Solicitante : KEYLA MARESA CHUNQUE OYOLA
Fecha Ingreso : 13/07/2018
Asunto : Pedido Vecinal, Ciudadano Y/O Institucional Solicita Autorización Para Ejecución De Tesis.

Señalado a : Recursos Humanos
Registrado por : JCHACONQ el 13/07/2018 a las 10:31 am

Para cualquier consulta, deberá referirse a: **Doc. Simple 001254118**

Trámite no sujeto a lo normado por la ley N° 29060

DEMANDA OCUPACIONAL																				
EXPECTATIVAS DEL PERSONAL REQUERIDO				RAZONES DE CONTRATACIÓN				EXPERIENCIA LABORAL												
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	3	1	3	1	1	2	1	1	1	2
3	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	5	1	3	2	2	3	2	1	1	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	4	2	2	3	2	2	2	2
5	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	5	2	4	2	2	4	3	2	2	2
3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	5	2	4	3	2	5	2	3	3	3
3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	5	3	3	5	2	3	3	3
3	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	5	3	5	4	3	5	3	4	3	3
5	5	5	1	3	2	3	3	3	5	5	5	3	5	3	4	4	5	5	1	3
4	2	1	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	3	5	5	2	1	2	5
5	2	2	5	2	3	4	4	4	4	4	4	1	5	4	5	4	2	2	5	5
4	3	3	5	2	3	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	3	3	5	5
5	3	4	1	3	3	2	2	2	3	3	5	3	5	2	3	4	3	4	1	3
3	1	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	4	2	3	5	1	4	2	3
5	1	5	4	2	2	2	2	2	5	5	5	3	4	2	4	5	1	5	4	4
5	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	5	3	3
4	2	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	2	5	3	5
5	2	5	1	3	3	3	3	3	5	5	4	2	5	3	3	5	2	5	1	3
2	2	1	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	5	2	4	5	2	1	2	4
4	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	5	3	5	5	2	5	3	5
4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	1	5	3	5	5	2	4	4	5
4	2	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	2	5	4	5	4	2	5	3	5

5	2	1	2	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	5	5	2	1	2	5
3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	2	1	2	3
5	2	5	3	3	3	3	3	3	4	2	4	5	4	3	3	5	2	5	3	3
4	3	1	2	5	5	5	5	5	3	2	5	5	4	5	4	4	3	1	2	4
5	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	2	2	3	5
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	3	5	5	2	2	3	5
3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	5	3	5	5	2	2	3	5
3	2	3	2	4	4	4	4	4	2	3	5	1	5	4	5	5	2	3	2	5
3	2	2	3	5	5	5	5	5	4	3	5	2	5	5	2	4	2	2	3	2
4	2	2	3	4	4	4	4	4	1	4	4	2	5	4	3	5	2	2	3	3
4	2	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	5	4	3	5	2	1	4	3
4	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	3	3	5	2	3	5	2	1	3	3
4	2	2	3	4	4	4	4	4	2	1	5	3	4	4	4	4	2	2	3	4
4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	4	3	3	5	2	2	3	3
5	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	4	2	5	3	5	5	2	5	3	5
5	2	1	4	2	2	2	2	3	3	2	5	1	5	3	5	5	2	4	4	5
4	2	1	3	3	3	3	3	3	1	2	5	2	5	4	5	4	2	5	3	5
5	2	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	5	3	3	5	5	2	1	2	5
5	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	5	2	1	2	3
5	2	2	3	2	2	2	2	4	3	3	4	5	4	3	3	5	2	5	3	3
2	2	1	4	3	3	3	3	5	3	3	5	5	4	5	4	4	3	1	2	4
3	2	1	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5	5	4	5	4	2	2	3	5
3	2	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	5	3	5	5	2	2	3	5
3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	5	3	5	5	2	2	3	5
3	2	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	2	3	3	5
3	2	3	3	5	5	5	5	5	3	4	5	3	5	5	5	5	2	3	3	5
4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	3	3	4	5

4	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	3	3	2	1	3	3
4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	3	2	3	5
4	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	2	2	3	5
5	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	5	5	2	1	3	5
5	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	2	1	4	5
4	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	1	3	4
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	5	2	5	5	2	2	2	5
4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	5	3	3	5	2	2	3	3
5	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	5	5	5	3	2	5	2	3	3	2
4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	5	2	5	4	3	5	3	3	3	3
4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	2	3	5	3	3	2	3
4	2	3	3	4	4	4	4	4	2	3	5	3	4	4	3	4	2	3	3	3
5	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	5	2	4	3	4
5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5

Feedback Studio - Google Chrome
Es seguro | https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?lang=es&u=1052415132&s=1&o=983735528

feedback studio | RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA DEMANDA OCUPACIONAL DE LOS COLABORADORES DEL DISTRITO DE SAN ISIDRO

12 de 13

Resumen de coincidencias

24 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias

1	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	1 %
2	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	1 %
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
4	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	1 %
5	www.scribd.com Fuente de Internet	1 %
6	repositorio.unheval.edu... Fuente de Internet	1 %

Página: 1 de 77 | Número de palabras: 12820 | Text-only Report | High Resolution | Activado

14:17 19/07/2018

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA DEMANDA OCUPACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE SAN ISIDRO, AÑO 2018.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:
KEYLA MARESA CHUNQUE OYOLA

ASESOR:
Mgtr. Alfredo Suasnabar Ugarte