



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“PROPUESTA DE ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN DEL TALENTO
HUMANO PARA DISMINUIR LA ROTACIÓN DEL PERSONAL EN
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BERNAL, AÑO 2016”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR

HERRERA LORO, ABNER LUIS ANDERSON

ASESOR

DR. CASTILLO PALACIOS, FREDDY WILLIAM

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PIURA – PERÚ

2017

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la Escuela Académico Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo – Piura, siendo las 5:00 pm del día VIERNES 22 de Diciembre del 2017.

El Jurado Evaluador de la Tesis denominada:

**“PROPUESTA DE ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN DEL
TALENTO HUMANO PARA DISMINUIR LA ROTACIÓN DEL
PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BERNAL,
AÑO 2016”**

Sustentada por:

HERRERA LORO, ABNER LUIS ANDERSON

(Apellidos)

(Nombres)

Bachiller en:

Administración.

ACUERDAN:

Aprobar la tesis

RECOMIENDAN

Presidente(a) del Jurado : Dr. Freddy Castillo Palacios
Nombres y Apellidos


Firma

Miembro del Jurado : Lic. Martín Lazo Sánchez
Nombres y Apellidos


Firma

Miembro del Jurado : Lic. Alfredo Seminario Venegas
Nombres y Apellidos


Firma

Dedicatoria

A Dios, por su influencia en mi persona, por su influencia para poder arribar a las conclusiones de la presente tesis, por otorgarme la salud necesaria para alcanzar esta primera meta, pues he podido sentir su bendición en mí.

Agradecimiento

A mis padres, por quienes he podido llegar a este punto de mi formación profesional, por su apoyo y orientación a lo largo de mi vida y por ser la inspiración para continuar con el logro de mis metas.

Declaración de Autenticidad

Yo, Abner Luis Anderson Herrera Loro, con DNI N° 71430648 de nacionalidad peruana a efectos de cumplir con las disposiciones vigentes considerada en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo facultad de ciencias empresariales, escuela Administración: Declaro bajo juramento que la documentación de acompañamiento es veraz y auténtica

Así mismo, declaro bajo juramento que los datos e información que se muestran en la presente tesis son verídicos.

Por lo tanto, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada y me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Piura, diciembre del 2016



Abner Luis Anderson Herrera Loro
DNI: 71430648

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Presento ante ustedes la Tesis titulada “Propuesta de estrategias de retención del talento humano para disminuir la rotación del personal en la Municipalidad Distrital de Bernal, año 2016”, a efecto de establecer de qué manera las estrategias de retención del talento humano pueden coadyuvar a reducir la rotación de trabajadores de dicha institución. La misma que consta de los siguientes capítulos:

En el Capítulo I: Introducción, describe la realidad problemática, los trabajos previos, teorías relacionadas al tema, el problema de investigación, la justificación así como los objetivos.

En el Capítulo II: Método, se presenta el diseño de la investigación, las variables y su operacionalización, la población y la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, los métodos de análisis de datos así como los aspectos éticos.

En el Capítulo III y IV: Se exponen los resultados obtenidos así como la discusión de los mismos considerando además los trabajos previos y las teorías relacionadas al tema. Asimismo se presenta la propuesta de estrategias de retención del talento humano en la Municipalidad Distrital de Bernal.

En el Capítulo V, VI, VII y VIII: Se presentan las conclusiones y recomendaciones y referencias bibliográficas que sirvieron de apoyo para el desarrollo de la presente investigación y los anexos utilizados, respectivamente.

Este trabajo de investigación se presenta ejecutando el protocolo de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo. Esperando satisfacer los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en Administración.

Abner Luis Anderson Herrera Loro

Índice

	Página
<i>Página del jurado</i>	<i>ii</i>
<i>Dedicatoria</i>	<i>iii</i>
<i>Agradecimiento</i>	<i>iv</i>
<i>Declaración de Autenticidad</i>	<i>v</i>
<i>Presentación</i>	<i>vi</i>
<i>Índice</i>	<i>vii</i>
<i>Resumen</i>	<i>ix</i>
<i>Abstract</i>	<i>x</i>
<i>I. Introducción</i>	<i>11</i>
1.1. Realidad problemática	11
1.2 Trabajos previos	13
1.3 Teorías relacionadas al tema	16
1.4 Formulación del problema	22
1.4.1 Pregunta General:.....	22
1.4.2 Preguntas específicas:	22
1.5 Justificación del estudio	22
1.6 Objetivos	23
1.6.1 Objetivo General	23
1.6.2 Objetivos Específicos	23
<i>II. Metodología</i>	<i>24</i>
2.1 Diseño de investigación	24
2.2 Variables, operacionalización	24
2.3 Población y Muestra	25
2.3.1 Población	25
2.3.2 Unidad de Muestra.....	25
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	25
2.5 Métodos de análisis de datos	26
2.6 Aspectos éticos	27
<i>III. Resultados</i>	<i>30</i>
3.1 Estrategias monetarias que permitirán retener al personal	30
3.2 Estrategias no monetarias en la Municipalidad	31

3.3 Factores internos que influyen en la rotación de personal.....	32
3.4 Conocimiento sobre filtros de reclutamiento de los servidores públicos para la asignación puestos.	34
3.5 Factores externos que influyen en la rotación de personal de la Municipalidad Distrital de Bernal.....	35
3.6 Informe de la guía de entrevista	36
IV. Discusión y Propuesta.....	38
4.1 Discusión.....	38
4.2 Propuesta.....	43
4.2.1. Objetivos de las estrategias propuestas	43
4.2.2. Análisis FODA	44
4.2.3. Mercado objetivo	44
4.2.4. Estrategias monetarias y no monetarias.....	46
4.2.5. Viabilidad	54
V. Conclusiones	55
VI. Recomendaciones.....	56
VII. REFERENCIAS.....	57
VIII. ANEXOS.....	59
Anexo N° 01: Cuestionario.	60
Anexo N° 02: Entrevista.....	65
Anexo N° 03: Validación.	68
Anexo N° 04: Confiabilidad.	84
Anexo N° 05: Resultados.....	88
Estrategias monetarias que permitirán retener al personal de la Municipalidad	88
Estrategias no monetarias que permitirán una retención del personal de la Municipalidad Distrital de Bernal.....	91
Factores internos que influyen en la rotación de personal de la Municipalidad Distrital de Bernal.....	103
Factores externos que influyen en la rotación de personal de la Municipalidad Distrital de Bernal.....	107
Anexo N° 06: Matriz de Consistencia	111
.....	113
Anexo N° 07: Organigrama de la Municipalidad.....	113
.....	114
Anexo N° 08: Declaración de Autoría	114

Resumen

La presente tesis tiene como objetivo proponer estrategias de retención del talento humano. La investigación es descriptiva, no experimental y transversal, asimismo se emplearon como técnicas de investigación la encuesta a los trabajadores y la entrevista al gerente de recursos humano. Se trabajó con una muestra censal de 70 colaboradores contratados bajo la modalidad de CAS y nombrados. Se concluyó que la mayor parte de servidores públicos no se encuentran identificados con los incentivos otorgados por la Municipalidad Distrital de Bernal. A ello se debe adicionar el pobre grado de pertenencia e identificación con la institución, lo que permite que estos se encuentren permanentemente a la expectativa de nuevas oportunidades que pueda brindar el entorno para dejar la institución. Se resalta entre las principales soluciones para superar las debilidades encontradas a la propuesta de estrategia de incentivos monetarios y no monetarios que podrían originar un efecto positivo al disminuir la rotación del personal.

Palabras Claves: Retención, talento humano, rotación de personal, estrategias.

Abstract

The objective of this thesis is to propose strategies to retain human talent. The research is descriptive, not experimental and cross-sectional, and the survey of workers and the interview with the human resources manager were also used as research techniques. We worked with a census sample of 70 employees hired under the CAS modality and appointed. It was concluded that the majority of public servants are not identified with the incentives granted by the District Municipality of Bernal. To this must be added the poor degree of belonging and identification with the institution, which allows them to be permanently in expectation of new opportunities that the institution may offer to leave the institution. It stands out among the main solutions to overcome the weaknesses found in the monetary and non-monetary incentive strategy proposal that could have a positive effect by reducing staff turnover.

Key words: Retention, human talent, staff turnover, strategies.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

En la actualidad la administración del talento humano es de envergadura y rigurosidad ya que es el talento humano quien realiza las acciones correspondientes para que una organización pueda desempeñarse en el ámbito competitivo, por ello es que un factor crucial es tratar de retener al talento humano en una organización sin embargo se puede percibir que muchas organizaciones no pueden controlar y se les escapa de las manos el tema de retener al personal ocasionando así una alta rotación del personal.

Según La Torre (2014) manifiesta que la retención del talento ya es una inquietud con horizonte general, de acuerdo a un sondeo aplicado por la consultoría de Price Water House Coopers a la categoría de directivos frecuentes, arrojó que el 63% de gerentes le dan suma importancia a la existencia de recursos claves y talentos esenciales que aseguren el futuro de sus organizaciones.

Moreno (2014) intenta argumentar las causas debido a las cuales el talento humano se retira de las organizaciones: motivos personales, por desear brindar más tiempo a su familia o muchas veces por decisiones donde esta última interviene.

Pero también están los motivos que dependen de la empresa entre los que se destaca la falta de motivación, escaso reconocimiento, carecer de herramientas para el mejor desarrollo de las tareas, limitadas chances para crecer profesionalmente, entre otras.

En el país, la Cámara de Comercio Peruano Americana ejecutó una investigación en 2010 en la que participaron 160 managers a quienes se les preguntó sobre qué asunto les demanda mayor atención ante lo cual las

respuestas más comunes fueron la captación y retención del talento. Los colaboradores son una inquietud por los gastos que cuesta integrar un colaborador a la empresa.

Según Castillo (2010) esto se transforma completamente en un eje transversal, del cual depende cómo los colaboradores desarrollan sus actividades por lo cual invertir en nuestro personal puede generar beneficios para la empresa. El departamento de recursos humanos se transforma en el pilar fundamental de los demás departamentos, porque sobre él recae la responsabilidad de mejorar el trabajo en equipo. El talento humano históricamente siempre fue visto como algo secundario ya que le daban mucha más importancia a otras áreas.

En la actualidad esto ha cambiado dándole el valor significativo al talento humano pero es apropiado mencionar que algunas organizaciones siguen sin darle el valor respectivo al talento humano lo cual justifica sus pérdidas y alta rotación de personal.

Por las razones expuestas, se ha decidido enfocar la investigación en la Municipalidad Distrital de Bernal por lo mismo que presenta problemas en los temas antes descritos esto se debe a que es una organización dedicada a brindar servicios a la población bernalense.

La alta rotación del personal es un factor que influye en la obtención de los objetivos trazados, ya que al estar en constante reclutamiento y adaptación de colaboradores no se está optimizando el tiempo como debería porque el personal que entra tiene un procedimiento de adaptación. En síntesis, el problema que enfrenta la Municipalidad Distrital de Bernal es la alta rotación de su personal, viéndose en la necesidad de convocar en reiteradas veces a colaboradores para cubrir puestos de la organización.

1.2 Trabajos previos

En el ámbito internacional se consideró a Galindo (2011) con la tesis “Diseño de un programa de retención para el personal operativo de la empresa Florícola Ecoroses S.A.”, Ecuador. El presente trabajo de investigación se enfocó en proyectar un esquema de retención para el personal operativo de la empresa Florícola Ecoroses S.A. en el año 2011. Se llegó a la conclusión que en varias ocasiones, es la misma ineficiencia en la gestión del personal de mando medio lo que origina el retiro de trabajadores, también que el trabajo en equipo, por ejemplo, promueve al recurso humano a involucrarse más y sentir mayor responsabilidad hacia sus labores.

También se considera a Núñez (2013) quien desarrolló la tesis “Planeación estratégica para disminuir los Índices de rotación de personal de tiendas OXXO”. En el Instituto Tecnológico de la Paz, México la presente tesis tuvo como objetivo primordial la elaboración de una propuesta de proyecto completo que se amolde a las necesidades de Cadena Comercial OXXO, S.A. de C.V. de tal manera que ayude a bajar la rotación del personal de tiendas, en el año 2013. Se empleó una investigación documental de diseño experimental.

Se concluye que los trabajadores consideran muy importante la inducción, desarrollo y reconocimiento del personal, por lo cual mejorar estas acciones podría disminuir la rotación de trabajadores. Asimismo es indispensable un plan de acción que coadyuve a lograr las metas.

Llingworth (2013) presentó la tesis denominada “Factores que pueden incidir en la rotación del talento humano operativo de una florícola de la ciudad de Cayambe” para obtener su titulación de la facultad de psicología, perteneciente a la universidad de las américas de Quito, Ecuador. Su objetivo general radicó en identificar los elementos que están incurriendo para causar la rotación del personal activo en la florícola. La investigación

fue de tipo exploratorio descriptivo desde el enfoque cualitativo, el muestreo fueron los líderes de área que han percibido entradas y desvinculaciones de personal en áreas específicas en un lapso de 1 año en la florícola y los trabajadores activos que han abandonado la sociedad. Se consume que los diligentes que se han marchado de la empresa lo han hecho por la aparición de nuevas oportunidades laborales y además por cuestiones personales y con sus líderes.

Por tanto el trabajador que ha abandonado la empresa concuerda que se debería de ejecutar cambios de ocupación para aquellos no empleados inicialmente, que se respalde más a los trabajadores y se aumenten los sueldos. Recomendando de tal manera que se brinden charlas de liderazgo, para instruir a los jefes de área en el trato oportuno hacia los colaboradores, igual manera deben no se debe transgredir el horario de los colaboradores, de tal manera que tengan su tiempo libre y días de descanso.

Dentro de los estudios previos peruanos se encontró a Llerena (2013) quienes realizaron una investigación titulada “Relación entre la rotación de personal y la productividad y rentabilidad de la empresa Cotton textil S.A.A. – planta Trujillo 2013”. El objetivo de la investigación fue establecer un vínculo sobre la rotación, productividad y rentabilidad del personal en la empresa Cotton Textil S.A.A. – Trujillo. Fue un estudio descriptivo analítico. La población fue 154 colaboradores de Cotton Textil S.A.A. El instrumento utilizado fue encuestas ya que esta herramienta utiliza los cuestionarios.

Otra de las investigaciones encontradas fue de Aguinaga (2013) con la tesis “Propuesta para reducir la rotación de personal en la distribuidora de productos Coca-Cola de la ciudad de Chiclayo” en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo – Chiclayo. El objetivo fue realizar propuestas que permitan bajar el nivel de rotación de personal en el intermediario de productos Coca-Cola.

El presente estudio tuvo el modelo de una investigación aplicada, el cual conto con una población de 152 trabajadores de la representante de Coca-Cola en Chiclayo. Por consiguiente se utilizaron instrumentos que fueron encuestas y entrevistas Lo cual le permitió llegar a la conclusión que la rotación de personal es debido a diversos componentes entre los que podemos resaltar están: un disgusto en horario de labores (49%), bajo sueldo (39%), insatisfacción laboral (36%), todos los componentes mencionados son los que contribuyen a obtener un alto índice de rotación (30%).

Flores (2007) realizó una investigación titulada “Aplicación de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del clima organizacional el caso del laboratorio farmacéutico corporación Infarmasa S.A”, presentada en la Universidad Mayor de San Marcos – Lima, siendo el objetivo implementar incentivos que proporcionen un óptimo clima organizacional los cuales den como resultado un mejor rendimiento tanto a nivel de labores como de productividad en Infarmasa S.A. Se concluyó determinando una comunicación deficiente entre colaboradores con jefes que se interpreta como una riña entre jerarquías conllevando así a una pésima comunicación entre departamentos de Infarmasa.

Finalmente dentro de los antecedentes locales se cita a Jiménez (2014) con la tesis “Relación entre los factores laborales y personales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Marcavelica, provincia de Sullana – año 2014”, realizado en la Universidad César Vallejo – Piura. El objetivo fue determinar la relación entre los factores laborales y personales y la satisfacción laboral en la Municipalidad distrital de Marcavelica provincia de Sullana 2014; la investigación fue de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental correlacional.

La investigación concluyó que un 62% del total de los trabajadores que sienten insatisfacción o satisfacción regular por la labor que realizan. Lo cual es un factor negativo, para la buena gestión municipal, que no cuentan

con colaboradores comprometidos e identificados con la institución y por consiguiente no cumplen a cabalidad sus objetivos.

Vega (2009) realizó un trabajo de investigación titulada “Identificación de las causas del alto índice de rotación de personal de las services de telecomunicaciones”, el trabajo fue presentado en la Universidad César Vallejo – Piura. El objetivo fue “Determinar las causas del alto índice de rotación del personal de una service de telecomunicaciones”. Se trabajó con todos los colaboradores del área de ventas de las services de telecomunicaciones de la ciudad de Piura. La muestra fue de 50 trabajadores, con su instrumento el cuestionario.

Se concluye que las razones de la elevada rotación de personal se deben a que los colaboradores carecen de beneficios así como de una remuneración estable, por otro lado no existen políticas de ascenso, lo que origina que estos busquen diferentes alternativas laborales.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Estrategias de Retención del Talento Humano

1.3.1.1 Definición de Estrategia

Para Gonzales (2009, p.24) “la estrategia es una planificación de la visión y misión que se tiene para que tengan una acción colectiva dirigida a un horizonte común para alcanzar metas y/o objetos preestablecidos”.

1.3.1.2 Importancia de utilizar estrategias

Según Weinberger (2009) la importancia de utilizar estrategias radica en la guía, tener un horizonte hacia donde llegar, mediante las estrategias se rigen para alcanzar la visión que persigue la empresa. También se afirma que es una herramienta que ayuda al control de la

organización de tal manera que se logre identificar las fortalezas y las debilidades con las que se cuenta para poder tomar las decisiones respectivas que hagan a la empresa más competitiva.

1.3.1.3 Definición de retención del talento humano

Para Chiavenato (2009, p.48) es “el conjunto de herramientas necesarias para manejar una organización, este proceso va desde el reclutamiento hasta el desarrollo del trabajador, logrando un compromiso e identificación con la organización”.

Para Russo (2010, p. 48) significa “preocuparse por los mejores talentos de su empresa de tal manera que logren conseguir que estén contentos y que decidan quedarse en su corporación”.

1.3.1.4 Importancia de retención del talento humano

Dytchwald (2014) señala que es importante porque mantiene y desarrolla los activos de la organización con el objetivo de ubicar cada talento de la organización en el lugar que le corresponde donde y así lograr su mayor productividad ya que si un trabajador está en un lugar inadecuado donde no concuerdan con sus habilidades este tendrá una baja productividad.

1.3.1.5 Estrategias de retención del talento humano y actividades

Según Gonzales, (2009) se identificaron estrategias de retención de personal, los cuales se dividen en dos grupos: las estrategias monetarias y las estrategias no monetarias.

a) Estrategias monetarias

- **Beneficios económicos:** Aquí se trata de incluir tanto colaborador como sus familias dándoles diversas facilidades de créditos e inversión
- **Bonificaciones – incentivos:** incluye bonificaciones dadas a los trabajadores por el rendimiento, también comisiones o bonos especiales para los vendedores.
- **Políticas salariales:** Este punto es el sueldo de los colaboradores como estrategia de retención al ofrecerles un sueldo mayor al sueldo mínimo establecido por el gobierno.
- **Compensaciones variables:** En esta estrategia entran a tallar los salarios variables que va depender de cobrador y empresa.
- **Compensación flexible (desalarización):** Aquí es utilizado la distribución de su saldo tanto en efectivo como en otorgamiento de productos y servicios ofrecido por los dirigentes.

b) Estrategias no – monetarias

- **Formación:** incluye planes de formación y capacitación como becas por ejemplo.
- **Calidad de vida:** Se refiere a la tolerancia de realizar permisos especiales, convenios y facilitar espacios laborales adecuados.

- **Clima laboral:** Supervisión del clima organizacional hacer sentir bien al trabajador de tal manera se sienta parte de una familia.
- **Integración familiar:** Reunión con las familias a través de colaboraciones y becas prolongadas. También es necesario considerar las vacaciones recreativas.
- **Estabilidad laboral:** Establecer un lazo directo a un término consolidado o indefinido.
- **Plan de sucesión:** Lo que se busca es que los individuos hagan una carrera administrativa y logren ascender a altos cargos con el fin de buscar su mejora y el de la empresa.
- **Gestión del conocimiento:** Cuando la empresa busca compartir conocimientos y habilidades.
- **Contraprestación legal:** Comprende a las capacitaciones otorgadas a colaboradores por la prestación de sus servicios y permanencia con la empresa. En un tiempo establecido por ambas partes.

1.3.2 Rotación del personal

1.3.2.1 Definición

Según Chiavenato (2004, p.188) “es la alteración de personal entre una organización y su ambiente lo que significa ver cuántas personas ingresan y cuantas salen de la organización”. Robbins (2005, p.90) afirma que es “el retiro voluntario o involuntario de una organización esto debido a diversos factores por lo cual llega a la conclusión que los gerentes nunca podrán eliminar la rotación”.

1.3.2.2 Elementos de la rotación de personal

Según Flores, Abreu, y Badii (2008, p. 49) “en la rotación de personal no hay causas sino por el contrario es efecto de diversas situaciones que se crean tanto a nivel interno como externo de la organización”. Entre las cuales se tiene:

- **Insatisfacción laboral:** Es cuando el clima laboral no es ameno por tanto no satisface al colaborador.
- **La baja remuneración:** Es cuando el sueldo que percibe es inferior al valor que ameritan las actividades que realiza.
- **Selección incorrecta:** Es cuando no se toman las medidas e instrumentos necesarios para la identificación de habilidades y conocimientos para una correcta asignación de puestos.
- **Motivación:** se da cuando el colaborador percibe que sus aspiraciones personales no concuerdan con las que persigue la empresa.
- **Bajas por motivos laborales:** Depende de la organización.
- **Bajas biológicas:** Son aquellas salidas relacionadas con el término de la vida laboral de las personas también denominadas bajas inevitables.
- **Bajas socialmente necesarias:** Se da cuando la sociedad presiona a la empresa para efectuar un despido de personal.
- **Bajas por problemas familiares:** Son aquellas situaciones adversas presentadas en el núcleo familiar las que concluyen con una renuncia a su puesto de trabajo.

1.3.3 Marco legal sobre ley del Servicio Civil

El nuevo régimen del Servicio Civil aumentará los ingresos, a través de gratificaciones y CTS, a los servidores públicos de los decretos legislativos 276 y CAS (que representan más de 400 mil servidores). El nuevo Servicio Civil, brindará también una carrera real para el servicio público, y adicionalmente permitirá que los servidores CAS y todos aquellos que ingresen al nuevo régimen tengan estabilidad laboral.

1.3.3.1 Beneficios de la ley del servicio civil

- La Ley del Servicio Civil abarca las nuevas normas de juego para un Servicio Civil meritocrático. Establece los derechos y deberes de los servidores públicos, la regulación para las capacitaciones, evaluaciones, compensaciones, régimen disciplinario, entre otros.
- Ofrece una carrera real para el servidor público.
- Permitirá que los servidores CAS, y todos aquellos que ingresen al nuevo régimen, cuenten con estabilidad laboral y con un mejor horizonte laboral.
- Habrá concursos públicos para el acceso a cualquier puesto del Estado.
- Las evaluaciones de desempeño permitirán capacitar a aquellos trabajadores que salgan mal, así como mejorar los ingresos e incentivar los ascensos de aquellos que demuestren alto desempeño (a través de mejores resultados en evaluaciones).
- Mejora el sistema de remuneraciones. Al trabajo en puesto y condiciones similares le corresponderá similar compensación, reduciendo inequidades al interior del sector público.
- Se aumentará los ingresos de los servidores, vía dos gratificaciones al año (navidad y 28 de julio) y una CTS de un sueldo anual. Dicho beneficio se aplica a los servidores públicos de del D. Leg. 276 y los trabajadores CAS, que representan más de 400 mil servidores.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Pregunta General:

¿De qué manera una propuesta de estrategias de retención de Talento Humano permitirá disminuir la rotación del personal en la Municipalidad Distrital de Bernal, año 2016?

1.4.2 Preguntas específicas:

- a. ¿Qué estrategias monetarias para la retención del personal aplica la Municipalidad Distrital de Bernal, año 2016?
- b. ¿Cómo son las estrategias no monetarias para la retención del personal dentro de la Municipalidad Distrital de Bernal, año 2016?
- c. ¿Cuáles son los factores internos de rotación de personal que evidencia en su política de recursos humanos la Municipalidad Distrital de Bernal, año 2016?
- d. ¿Cuáles son los factores externos de rotación que afectan el servidor público de la Municipalidad Distrital de Bernal, año 2016?

1.5 Justificación del estudio

La exploración se argumenta porque estos temas están siendo cruciales que en diferentes ocasiones las organizaciones no hacen prevalecer, generando dificultades en estos campos de la gestión.

La investigación analiza asimismo dimensiones como: motivaciones, conocimientos, actitudes, habilidades. Con el propósito de determinar cuál de estos tiene una deficiencia y requiere mayor énfasis para su mejoramiento.

Finalmente, la investigación pretende generar conocimientos válidos y confiables, que sirvan a manera de referencia cuando se requiera información relacionada al tema.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo General

Proponer estrategias de retención de Talento Humano para disminuir la rotación del personal en la Municipalidad Distrital de Bernal, año 2016.

1.6.2 Objetivos Específicos

- a. Determinar cuáles son las estrategias monetarias que permitirán retener al personal en la Municipalidad distrital de Bernal, año 2016.
- b. Identificar que estrategias no monetarias permitirán una retención de personal en la Municipalidad distrital de Bernal, año 2016.
- c. Determinar cuáles son los factores internos de rotación de personal que evidencia en su política de recursos humanos la Municipalidad distrital de Bernal año 2016.
- d. Identificar los factores externos de rotación de personal que están influyendo en la Municipalidad distrital de Bernal, año 2016.

II. Metodología

2.1 Diseño de investigación

La tesis presenta un diseño no experimental, donde no se manipularon deliberadamente las variables de estudio. Es transversal, puesto que la recolección de datos se realizó un solo segmento de tiempo.

Asimismo, es un estudio descriptivo.

Finalmente, es un análisis cuantitativo, en el cual se realizaron análisis estadísticos con la ayuda del programa SPSS V. 22.

2.2 Variables, operacionalización

Variable: Retención del talento Humano

Definición conceptual:

Según Russo (2010, p. 48) “es preocuparse por los mejores talentos de su empresa de tal manera que logren conseguir que estén contentos y que decidan quedarse en su organización”.

Variable: Rotación de Personal

Definición conceptual:

Según Chiavenato (2004, p.188): “es la alteración de personal entre una organización y su ambiente lo que significa ver cuántas personas ingresan y cuántas salen de la organización”.

2.3 Población y Muestra

2.3.1 Población

La población fue constituida por los setenta trabajadores de la Municipalidad distrital de Bernal.

2.3.2 Unidad de Muestra

Se adaptó un padrón a toda la población, por tanto la muestra es igual a dicha población.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnicas

- Encuesta:

Se diseñaron interrogantes tomando en cuenta los indicadores de la matriz de operacionalización de variables, con el motivo de alcanzar los propósitos propuestos en el estudio.

- Entrevista:

Se elaboró un conjunto de preguntas en función a los principales indicadores, con la finalidad de servir de complemento a la técnica de la encuesta.

2.4.2 Instrumentos de recolección de datos

Se emplearon:

- **Cuestionario:**

Destinado a los setenta servidores de la Municipalidad Distrital de Bernal con el fin de obtener datos relacionados a la rotación de personal en dicha entidad de gobierno.

- **Guía:**

Dirigida al directivo de personal del Municipio, con el fin de complementar los datos recabados con el cuestionario.

2.4.3 Validez de los instrumentos

Se recurrió a la opinión de tres profesionales expertos en las áreas de estudio de la presente investigación, quienes verificaron la relación de cada pregunta con los objetivos e indicadores del estudio; con ello se constató la idoneidad del instrumento.

2.4.4 Confiabilidad de los instrumentos

Se hizo el cálculo del Alfa de Cronbach, con lo cual se verificó un índice de 0.922, lo cual indicó la alta confiabilidad del cuestionario.

2.5 Métodos de análisis de datos

Se empleó el programa estadístico SPSS versión 22 así como el Excel para Windows, haciendo uso de tablas que muestran los resultados según el orden de los objetivos de estudio.

2.6 Aspectos éticos

Se consideró el respeto de la propiedad intelectual en cada fuente incluida en el presente estudio, así como la confidencialidad de los datos obtenidos en el recojo de datos, finalmente se consideró la autenticidad y honestidad en el tratamiento de los datos, evitando cualquier tipo de manipulación de los mismos.

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
Retención del talento humano	Según Russo (2010, p. 48) “es preocuparse por los mejores talentos de su empresa de tal manera que logren conseguir que estén contentos y que decidan quedarse en su organización”.	Estrategias monetarias	Se medirán los beneficios económicos, bonificaciones-incentivos, políticas salariales, compensaciones variables y flexibles. A través de un cuestionario dirigido a los servidores públicos de la Municipalidad distrital de Bernal, año 2016. Además de la aplicación de entrevista al gerente de RR.HH.	<ul style="list-style-type: none"> • Beneficios económicos. • Bonificaciones – incentivos. • Políticas salariales. • Compensaciones variables. • Compensación flexible. 	Ordinal
		Estrategias no – monetarias	Se medirá la formación, calidad de vida, el plan de carrera, el proceso de ingreso, clima laboral, la integración familiar, estabilidad laboral, reconocimiento, el sentido de pertenencia, las tareas desafiantes, la gestión del conocimiento y también la contraprestación legal. Mediante un cuestionario dirigido a los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> • Formación. • Calidad de vida. • Plan de carrera. • Proceso de ingreso. • Clima laboral. • Integración familiar. • Estabilidad laboral. • Reconocimiento. • Sentido de pertenencia • Tareas desafiantes. • Gestión del conocimiento • Contraprestación legal. 	Ordinal

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
Rotación de personal	Según Chiavenato (2004, p.188): “es la alteración de personal entre una organización y su ambiente lo quien significa ver cuántas personas ingresan y cuantas salen de la organización”.	Factores Internos	Se medirán la insatisfacción laboral, baja remuneración, selección incorrecta, motivación, bajas por motivos laborales. A través de un cuestionario dirigido a los servidores públicos de la Municipalidad distrital de Bernal, año 2016. Además d la aplicación de una entrevista al gerente de RR.HH.	<ul style="list-style-type: none"> • Insatisfacción laboral. • Baja remuneración. • Déficit en filtros de reclutamiento. • Motivación. • Bajas por redundantes labores. 	Ordinal
		Factores Externos	Se medirán las bajas biológicas, bajas socialmente necesarias, bajas por motivos personales. A través de un cuestionario aplicado a los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> • Bajas biológicas. • Bajas socialmente necesarias. • Bajas por problemas familiares. 	Ordinal

III. Resultados

Los efectos de la averiguación, se ponen en manifiesto a través de esta división en el que se relacionaron estrechamente con los objetivos que persigue la investigación.

3.1 Estrategias monetarias que permitirán retener al personal.

Las estrategias monetarias que permitirán retener al personal se identificaran a través de sus indicadores que son: beneficios económicos, bonificaciones e incentivos, políticas salariales, compensaciones variables, compensación flexible

Tabla 1. Percepción de beneficios monetarios por parte de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Bernal.

SERVIDORES PUBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BERNAL	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Indiferente		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Conformidad del sueldo considerando las funciones que realizan.	0	0%	12	17,10%	18	25,70%	25	35,70%	15	21,40%
Se le brindan bonificaciones por cumplimiento de metas de las áreas.	0	0%	6	8,60%	1	1,40%	14	20%	49	70%
El sueldo percibido es superior al de la canasta básica familiar.	0	0%	6	8,60%	1	1,40%	14	20%	49	70%

Fuente: Sondeo a servidores. .

De acuerdo con los efectos, la contestación de la mayor parte concuerda contrariamente en un 35.70% que está en desacuerdo con la conformidad de sus sueldos, por otro lado un 17.10% está de acuerdo con el sueldo que percibe.

Y en el caso de la percepción de un sueldo que superior la canasta familiar un 70% manifestó estar totalmente en desacuerdo con esta afirmación, mientras un 1.40% le es indiferente este tema. Por lo expuesto se visualiza un alto porcentaje de negatividad respecto a las afirmaciones planteadas sobre beneficios económicos lo cual es necesario implementarlas y mejorarlas para obtener más beneficios que colaboren con el desarrollo de la entidad. De tal modo se aprecia que existe ausencia de incentivos y beneficios económicos.

3.2 Estrategias no monetarias en la Municipalidad.

Las estrategias no monetarias generan un gran impacto en el lado humano de los servidores públicos. Estas se identificarán a través de los siguientes indicadores : formación, calidad de vida, plan de carrera, proceso de ingreso, clima laboral, integración familiar, estabilidad laboral, plan de sucesión, reconocimiento, sentido de pertenencia, tareas desafiantes, gestión de conocimiento y la contraprestación legal.

Tabla 2. Percepción por los incentivos no monetarios.

SERVIDORES PUBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BERNAL	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Indiferente		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
La Municipalidad Distrital de Bernal realiza capacitaciones a los servidores públicos.	7	10%	13	18,60%	50	71,40%	0	0,00%	0	0,00%
Concordancia de reconocimientos en público por los buenos desempeños.	43	61,40%	22	31,40%	3	4,30%	1	1,40%	1	1,40%
La Municipalidad Distrital de Bernal Promociona a sus servidores públicos para lograr ascensos.	0	0%	4	5,70%	9	12,90%	27	38,60%	30	42,90%

Fuente: interrogatorio a colaboradores

En la tabla 2 se obtuvo que un 71.40% es indiferente ante la realización de capacitaciones y un 10% está totalmente de acuerdo de la existencia de capacitaciones. Se puede apreciar también que un 61.40% está totalmente de acuerdo en el reconocimiento en público por los buenos desempeños mientras un 1.40% está en totalmente en desacuerdo con la implementación de este tipo de reconocimientos.

3.3 Factores internos que influyen en la rotación de personal.

Se analizaron a través de la insatisfacción laboral, la baja remuneración y las bajas por redundantes labores.

Tabla 3. Percepción los servidores públicos por los factores internos que influyen en la rotación.

SERVIDORES PUBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BERNAL	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Indiferente		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Satisfacción del puesto actual que desempeña en la Municipalidad Distrital de Bernal.	5	7,10%	7	10%	26	37,10%	28	40%	4	5,70%
Concordancia de aspiraciones personales con la misión y visión de la Municipalidad Distrital de Bernal.	3	4,30%	22	31,40%	25	35,70%	17	24,30%	3	4,30%
El incumplimiento del reglamento interno es motivo de desvinculación para los servidores públicos.	4	5,70%	13	18,60%	51	72,90%	2	2,90%	0	0,00%

Fuente: Preguntas a empleados.

Tal como se puede apreciar las percepciones de los factores internos contienen aspectos complementarios de tal manera que un 40% está en desacuerdo con el puesto que desempeña en la Municipalidad Distrital de Bernal, mientras un 5.70% está totalmente en desacuerdo con el puesto que desempeña. Al calcular el indicador de motivación un 31.40% están de acuerdo a la afirmación de concordancia de aspiraciones personales con la misión y visión de la MDB, mientras un 4.30% de los servidores públicos está completamente disconformes con la misión y visión de la MDB. Asimismo también se muestra que un 72.90% es indiferente ante la afirmación que el incumplimiento del reglamento interno es motivo de desvinculación y un 2.90% respondió estar en desacuerdo con esta afirmación. No obstante se genera un promedio negativo respecto a la calificación obtenida.

3.4 Conocimiento sobre filtros de reclutamiento de los servidores públicos para la asignación puestos.

El conocimiento del perfil de los servidores públicos juega un papel importante ya que ayuda a reconocer sus habilidades y por ende ubicarlo en un puesto acorde a sus habilidades y conocimientos. También se hace presente la implementación de instrumentos adecuados para el reclutamiento de personal de los cuales se alcanzaron:

Tabla 4. Percepción sobre el logro de la identificación de perfil para la asignación de sus puestos.

SERVIDORES PUBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BERNAL	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Indiferente		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Percibe que la Municipalidad Distrital de Bernal identifica el perfil de los servidores públicos para la asignación de puestos.	2	2,90%	8	11,40%	24	34,30%	31	44,30%	5	7,10%
Concuera que se deban mejorar los instrumentos de reclutamiento de personal.	19	27,10%	26	37,10%	18	25,70%	7	10%	0	0,00%

Fuente: Temario a subordinados.

En la tabla 4 se presentan las de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Bernal en cuanto a identificación del perfil para la correcta asignación de puestos. Del cual un 44.30% está en desacuerdo con la afirmación de que es correcta la identificación de los perfiles de los servidores públicos, por otro lado un 2.90% está totalmente de acuerdo generando así una positiva percepción mínima. Asimismo se aprecia un 37.10% que está de acuerdo con la mejora de los instrumentos de reclutamiento de personal, mientras un 10% está en desacuerdo apreciando así una calificación negativa baja.

3.5 Factores externos que influyen en la rotación de personal de la Municipalidad Distrital de Bernal

Tabla 5. Percepción de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Bernal sobre los factores externos que influyen en la rotación.

SERVIDORES PUBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BERNAL	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Indiferente		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Usted está próximo a terminar su vida laboral.	1	1,40%	1	1,40%	9	12,90%	28	40%	31	44,30%
Considera que la modernización del estado puede ser motivo de despidos para algunos.	3	4,30%	7	10%	56	80%	4	5,70%	0	0,00%
La existencia de problemas familiares afecta su desempeño laboral.	10	14,30%	15	21,40%	15	21,40%	18	25,70%	12	17,10%

Fuente: Consulta a empleadores.

Esto nos muestra las percepciones que cada servidor público al que se le aplicó el cuestionario. De tal manera se obtuvo que un 44.30% está totalmente en desacuerdo con la afirmación de su proximidad a terminar su vida laboral, mientras un 1.40% está totalmente de acuerdo con la afirmación. En cuanto a la modernización es motivo de posible despido un 80% es indiferente ante el impacto de este factor, mientras y un 4.30% está totalmente de acuerdo que la modernización puede ser un gran motivo de despido. También se obtiene una calificación de un 25.70% que está en desacuerdo que la existencia de problemas familiares afecte su desempeño laboral, mientras un 14.30% está totalmente de acuerdo en que si repercute en el desempeño laboral el cual puede ser posteriormente un fuerte motivo de despido o

retiración voluntaria dejando a vacancia su cargo con el fin de priorizar o darle solución a sus problemas familiares.

3.6 Informe de la guía de entrevista

La entrevista fue aplicada al gerente de personal de la Municipalidad Distrital de Bernal, en la que se pudo conocer la percepción del mencionado funcionario en relación a las acciones destinadas a la retención de personal en dicha entidad.

En general el citado profesional refiere una buena relación con los trabajadores de la entidad pública. Esto guarda contradicción en relación a la perspectiva que manifestaron los trabajadores. De otra parte, el gerente manifestó que existen algunas falencias en la municipalidad que se tratan de superar a través de acciones destinadas a mejorar la satisfacción de los trabajadores.

Complementariamente a lo anterior, el gerente indicó que en determinados casos se facilitan beneficios de tipo pecuniario a quienes logran metas planificadas. No obstante, esto origina un clima de trabajo poco favorable ya que beneficia a unos pocos y no a la amplia mayoría de empleados. Por este motivo sería conveniente una mayor equidad en la prestación de este tipo de beneficios.

El gerente también reconoce la flexibilidad de la Municipalidad en relación a aspectos relacionados con la familia del trabajador y temas de salud, lo que favorece de alguna manera a los servidores públicos.

Respecto a la capacitación que se brinda al recurso humano, estas son esporádicas, en casos específicos. Por esta razón los trabajadores no perciben un alto compromiso de la Municipalidad con ellos y su desarrollo personal.

En conclusión, lo recabado con este instrumento ha servido para conocer más falencias que se presentan en la Municipalidad Distrital de Bernal, entre ello se puede resaltar la exigencia de formular incentivos para regenerar las estrategias de retención del personal y lograr la disminución de la rotación de los trabajadores.

IV. Discusión y Propuesta

4.1 Discusión

En relación a la retención de talento humano para Russo (2010) es la preocupación por los mejores talentos de la empresa de tal manera que logren estar contentos y decidan quedarse en la organización.

Para Gonzales (2009) es aspecto clave ya que es la diferencia entre ganar o perder en las organizaciones.

Los resultados de la investigación muestran que los trabajadores no están conformes con el sueldo ni bonificaciones que se les brinda. Ya que al plantearles si están conformes con su sueldo considerando las funciones que realizan el 35.70% manifestaron estar en desacuerdo, asimismo de le pregunto si les brinda bonificaciones por el cumplimiento de metas de áreas y el 70% está en total desacuerdo con esta afirmación lo cual llevo a preguntarles si su sueldo es superior al de la canasta básica familiar el 70% manifiesta estar en total desacuerdo con la afirmación que su sueldo es superior al de la canasta básica familiar. Esto desfavorece a la Municipalidad Distrital de Bernal ya que los servidores públicos están disconformes con el sueldo e incentivos otorgados por la Municipalidad lo cual influye a que los colaboradores busquen nuevas oportunidades de trabajo mejor remuneradas.

En contraste con Aguinaga (2013) quien concluye que el personal se marcha debido a diversos componentes entre los que podemos resaltar están: el disgusto en horario de labores 49%, bajo sueldo 39%, insatisfacción laboral 36%. También Llerena (2013) confirma el vínculo estrecho entre personal y rentabilidad.

Esto plantea la necesidad de buscar las posibles soluciones para lograr retener al talento humano, de tal manera en concordancia con los resultados y

contrastes obtenidos anteriormente es evidente y necesario brindar mayor énfasis en el sueldo e incentivos para que los trabajadores se sientan satisfechos.

Por otro lado para retener al talento humano también se puede lograr a través de la dimensión de estrategias no monetarias. Según Gonzales (2009) esta estrategia contempla indicadores como formación, calidad de vida, plan de carrera, proceso de ingreso, clima laboral, integración familiar, estabilidad laboral, reconocimiento, sentido de pertenencia, tareas desafiantes, gestión del conocimiento y contraprestación legal. De los cuales el reconocimiento, formación y plan de carrera son los que tienen mayor incidencia.

Los resultados de la investigación muestran que el personal no está conforme con la afirmación de capacitaciones, reconocimientos en público por los buenos desempeños, la promoción para lograr ascensos. Debido que al preguntarles si estaban conformes con las capacitaciones que realiza la Municipalidad, para el 71.40% es indiferente su realización, también se les preguntó si estaban de acuerdo que se realicen reconocimientos en público por los buenos desempeños y el 61.40% se encuentran totalmente de acuerdo; asimismo se preguntó si la Municipalidad promociona a los trabajadores para su ascenso, un 42.90% están en total desacuerdo con esta afirmación ya que consideran no se fomenta ni se promociona a los colaboradores para obtener ascensos.

Asimismo Flores (2007) concluye que una riña entre jerarquías conlleva a una pésima comunicación y futura rotación del personal. De igual forma Vega (2009) concluye que la falta de políticas de ascenso lleva al colaborador a buscar nuevas alternativas de trabajo.

Del análisis de los resultados y contrastación con otras investigaciones es posible afirmar que los trabajadores son influenciados por aquellos reconocimientos simbólicos, aquel apoyo de formación, aquellas oportunidades para su crecimiento dentro de la entidad. Por ello es necesario reforzar estas falencias a fin de obtener mejores.

Para Flores, Abreu y Badii (2008, p.49) “la rotación de personal es efecto de diversas situaciones, dando lugar así a las dimensiones tales como los factores internos y factores externos de la organización”.

En la presente investigación los factores internos se encuentran compuestos por indicadores de insatisfacción laboral, baja remuneración, déficit en filtros de reclutamiento, motivación y bajas por redundantes labores. De los cuales la satisfacción es un eje primordial para la conformidad de los trabajadores.

Los desenlaces de la investigación evidencian que los asistentes públicos muestran que no están conformes con puesto que desempeñan. Ya que al preguntarles si estaban satisfechos con el puesto actual que desempeñan un 40% estaba en desacuerdo, asimismo se preguntó si sus aspiraciones concordaban con la misión y visión de la Municipalidad Distrital de Bernal lo cual un 35.70% está totalmente indiferente de la misión y visión de la organización. También se preguntó si el incumplimiento del reglamento interno es motivo de desvinculación para los servidores públicos y un 72.90% son indiferentes ante esta afirmación. Lo cual desfavorece a la Municipalidad Distrital de Bernal porque existe un ambiente de disconformidad e insatisfacción en el puesto que desempeñan.

En contraste con Jiménez (2014) quien concluye que el 62% de trabajadores se sienten insatisfechos con la labor que realizan.

Como parte de la investigación se puede afirmar que la satisfacción es un factor fundamental que está flaqueando y que debe ser manejado a la brevedad posible con el fin de fomentar un mayor compromiso y fidelización entre los servidores públicos con la finalidad de enfrentar la rotación.

Respecto a la dimensión de factores externos para disminuir la rotación de personal según Robbins (2005) manifiesta que la rotación de personal es el retiro voluntario o involuntario de una organización esto debido a diversos factores por lo cual llega a la conclusión que los gerentes nunca podrán eliminar la rotación de personal debido a que los factores externos no pueden ser manejados por la entidad.

Para Flores, Abreu y Badii (2008) se encuentran compuestos por indicadores tales como; bajas biológicas, bajas socialmente necesarias y bajas por problemas familiares. De los cuales la existencia de problemas familiares son los que tienen mayor incidencia en la rotación de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Bernal, año 2016.

Los resultados de la investigación evidencian que los trabajadores están propensos a la rotación debido a factores externos que se presentan de manera fortuita conllevando al abandono o retiro de su puesto de trabajo. Según los resultados de la encuesta un 1.40% está totalmente de acuerdo con la afirmación de estar próximo a terminar su vida laboral, esto demuestra que tendremos una rotación inevitable. Asimismo al afirmarles si la modernización del estado podría ser motivo de despido para algunos un 80% son indiferentes ante esta afirmación, demostrando que los trabajadores desconocen las modernizaciones del estado. También se les pregunto si la existencia de problemas familiares afectaba su desempeño laboral y un 21.40% se encontró de acuerdo con esta afirmación, demostrando una falta de profesionalismo y compromiso con su trabajo.

Esta capacidad también fue estimada por una entrevista en el cual el gerente de recursos humanos manifestó prestar cierta flexibilidad con los factores externos precisamente cuando se presentan situaciones adversas como problemas familiares. Pero hasta cierto límite ya que existe un MOF que debe ser cumplido por cada servidor público de la Municipalidad Distrital de Bernal.

En contraste con Llingworth (2013) quien concluye que los colaboradores que se han marchado de la empresa, fue debido a la aparición de nuevas oportunidades y además por cuestiones personales dentro de estas podemos encontrar la influencia de problemas familiares y compatibilidad de caracteres.

Por lo expresado anteriormente se puede afirmar que los problemas familiares son un motivo importante en la rotación ya que de una u otra forma siempre influyen en las actitudes y desempeño del colaborador por cual se verán

reflejados en los resultados que persigue para el desarrollo de sus labores correspondientes.

Respecto al finalidad absoluta de recomendar estrategias de retención se puede manifestar que es necesario tener en cuenta tanto estrategias monetarias como las no monetarias para ello debemos conocer los factores internos y factores externos que contempla cada una de ellas de tal manera que logren una inclusión para lograr el éxito de cada estrategia a tener en cuenta.

Además se contrasto con otras investigaciones relacionadas a retención y rotación del talento humano en el que la conclusión de cada una de ellas corrobora y abala los mismos factores y estrategias a tomar en cuenta.

Por otro lado se percibe el descontento con el sueldo otorgado por la Municipalidad Distrital de Bernal asignando un 35.70% de servidores públicos encuestados que están en desacuerdo por el sueldo percibido.

No obstante así como se pudo recoger información sobre la insatisfacción con el sueldo percibido por sus labores. También se recogió información acerca de posibles soluciones alternativas que ayudarían a rebajar la rotación de individuos y una de las más importantes de muestra a través de un 61.40% ser servidores públicos encuestados que concuerdan que se deberían realizar reconocimientos en público por los buenos desempeños de tal manera lograr que se sientan más involucrados y tomados en cuenta por la entidad que las actividades que realizan son tomadas en cuenta.

4.2 Propuesta

4.2.1. Objetivos de las estrategias propuestas

Objetivo General

Proponer estrategias monetarias y no monetarias en la Municipalidad Distrital de Bernal, año 2016.

Objetivos Específicos

1. Plantear estrategias para cambiar y mejorar los beneficios económicos e remuneraciones a través de las gratificaciones y CTS que brinda la Municipalidad Distrital de Bernal.
2. Formular estrategias para mejorar la formación de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Bernal a través de capacitaciones.
3. Diseñar estrategias que ayuden a mejorar el reconocimiento hacia los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Bernal.
4. Plantear estrategias que ayuden a mejorar la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Bernal.

4.2.2. Análisis FODA

F.O.D.A	Fortalezas	Debilidades
	F.1: Moderna maquinaria y equipos. F.2: Infraestructura adecuada. F.3: Orden institucional. F.4: Liderazgo del Alcalde con capacidad de gestión.	D.1: Ausencia de incentivos monetarios. D.2: Bajo nivel de satisfacción. D.3: No se reconoce el buen trabajo. D.4. Bajo nivel de compromiso con la institución.
Oportunidades	Estrategia FO	Estrategia DO
O1: El plan de Competitividad Regional. O2: Fondos concursables de proyectos de desarrollo. O3: Programas de inversión pública de los ministerios. O4: Programas de inclusión social.	Reconocer el buen trabajo y desempeño de los Servidores públicos.	Implementar de manera adecuada los incentivos monetarios para los servidores públicos.
Amenazas	Estrategias FA	Estrategias DA
A1: Crecimiento de la inseguridad ciudadana. A2: Problemas sociales. A3: Reducción de las transferencias del gobierno central.	Mejorar el compromiso a través de la formación de los servidores públicos.	Incrementar el nivel de satisfacción de los servidores públicos.

4.2.3. Mercado objetivo

Está constituido por los servidores públicos, indistintamente de su modalidad contractual.

OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	TÁCTICAS	CRONOGRAMA						RESPONSABLE	COSTO
			Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo		
Formular estrategias que permitan reconocer el buen trabajo y desempeño de los servidores públicos.	Reconocer el buen trabajo y desempeño de los servidores públicos	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de un listado de colaboradores que participaran en la elección del servidor público del mes y del año. • Monitorear el desempeño por áreas. 	X	X	X	X	X	X	Gerente de Recursos Humanos	S/. 410.00
Plantear estrategias de aumento en incentivos monetarios para los servidores públicos.	Implementar de manera adecuada los incentivos monetarios para los servidores públicos.	<ul style="list-style-type: none"> • Impulsar y fortalecer la participación de todos y cada uno de los servidores públicos. • Analizar y proponer bonos atractivos y manejables por la entidad 	X	X	X	X	X	X	Gerente de Recursos Humanos	S/. 4,730.00
Plantear un compromiso de formación hacia los servidores públicos.	Mejorar el compromiso a través de la formación de los servidores públicos.	<ul style="list-style-type: none"> • Registrar y realizar seguimiento a las actividades y objetivos alcanzados por áreas. • Ejecutar capacitaciones para los servidores públicos con el fin de contribuir a su formación y por ende mejor rendimiento dentro de la institución. 	X	X	X	X	X	X	Gerente de Recursos Humanos	S/. 2,080.00
Alcanzar la satisfacción de los trabajadores.	Incrementar el nivel de satisfacción de los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> • Mediante la observación se controlará el desempeño de los trabajadores. • Evolución y crecimiento a través del tiempo en la entidad. 	X	X	X	X	X	X	Gerente de Recursos Humanos	S/. 3,180.00

4.2.4. Estrategias monetarias y no monetarias

– Reconocer el buen trabajo y desempeño de los servidores públicos

a) Descripción de la estrategia

Para reconocer el buen trabajo y desempeño de los trabajadores de la Municipalidad, se les otorgará a los trabajadores reconocimientos en públicos, felicitaciones, asimismo se les hará merecedores de diplomas al mejor desempeño, a fin de que perciban que sus esfuerzos por mejorar su trabajo es adecuadamente valorado. Esta práctica puede llevarse a cabo cada fin de mes, instaurando la ceremonia de reconocimiento al trabajador del mes.

b) Tácticas

- Confeccionar una lista de trabajadores que participarán en la elección del servidor público del mes.
- Evaluar periódicamente el desempeño de cada área.

c) Programas estratégicos

- Se otorgaran diplomas para los servidores públicos ya esta es una forma muy representativa de obtener un reconocimiento porque no solo queda en palabras y es plasmado en una diploma de honor lo cual le sirve como una buena referencia ante el desempeño de sus actividades

d) Responsable

Gerente

e) Cronograma de actividades

RECONOCIMIENTO	DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
DIPLOMAS																								

f) Presupuesto

MATERIALES	COSTO TOTAL
Tríptico	S/. 30.00
Otros gastos	S/. 200.00
	S/. 230.00

HORARIOS	CANTIDAD	TIEMPO	SESIONES	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
ENTREGA DE DIPLOMAS	3	30 min	6	S/. 10.00	S/. 180.00
				TOTAL	S/. 180.00

INVERSIÓN	
Materiales	S/. 230.00
Horario	S/. 180.00
TOTAL	S/. 410.00

- **Implementar de manera adecuada los incentivos monetarios para los servidores públicos**

a) Descripción de la estrategia

Se otorga incentivos monetarios a través del pago por horas extras aquellos servidores públicos que cumplan con metas establecidas por el área a la que pertenecen como también a nivel institucional, se aplicará mediante aumento de sueldo, mayores ingresos vía gratificaciones y CTS según amerite la ocasión. Este cambio se desarrollará pues actualmente no se están brindando incentivos monetarios que motive e influya en los servidores públicos de la institución, accederán a estos incentivos siempre y cuando cumplan los requerimientos establecidos. Estas actividades se realizarán mensualmente.

b) Tácticas

- Promover la participación de todos los trabajadores.
- Analizar y proponer bonos atractivos y manejables por la entidad.

c) Programas estratégicos

- Se otorgarán bonos a los servidores públicos que alcancen metas planificadas, promoviendo la efectividad en el personal.
- Incremento de la remuneración según amerite la ocasión.

d) Responsable

Manager

e) Cronograma de actividades

INCENTIVOS MONETARIOS	DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
BONOS, HORAS EXTRAS																								

f) Presupuesto

MATERIALES	COSTO TOTAL
Tríptico	S/. 30.00
Otros gastos	S/. 200.00
	S/. 230.00

HORARIO	CANTIDAD	TIEMPO	SESIONES	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
ENTREGA DE BONOS , HORAS EXTRAS	3	15 min	6	S/. 250.00	S/. 4,500.00
				TOTAL	S/. 4,500.00

INVERSIÓN	
Materiales	S/. 230.00
Horario	S/. 4,500.00
TOTAL	S/. 4,730.00

– **Mejorar el compromiso a través de la formación de los servidores públicos**

a) Descripción de la estrategia

Se brindará a los servidores públicos para que puedan acceder a capacitaciones que ayuden a complementar su formación y conocimientos de tal manera que aprendan nuevas y mejores técnicas de desarrollar sus labores y sean puestas en práctica para un mejor resultado en el alcance de los objetivos.

Para concretar esta estrategia, se llevarán a cabo capacitaciones al personal en temas como liderazgo, equipos de trabajo y comunicación efectiva.

b) Tácticas

- Registrar y realizar seguimiento a las actividades y objetivos alcanzados por áreas.
- Ejecutar capacitaciones para los servidores públicos con el fin de contribuir a su formación y por ende mejor rendimiento dentro de la institución.

c) Programas estratégicos

- Programa de capacitación en liderazgo de calidad.
- Programa de capacitación en equipos de trabajo. .
- Programa de capacitación en comunicación efectiva.

d) Responsable

Directivo

e) Cronograma de actividades

CAPACITACIONES	DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Liderazgo																								
Trabajo en equipo																								
Comunicación																								

f) Presupuesto

MATERIALES	COSTO TOTAL
Papelería y útiles	S/. 200.00
Refrigerios	S/. 1,200.00
Otros gastos	S/. 200.00
	S/. 1,600.00

HORARIO	CANTIDAD	TIEMPO	SESIONES	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
CAPACITACIONES	2unid	2h	6D	S/. 20.00	S/. 480.00
				TOTAL	S/. 480.00

INVERSIÓN	
Materiales	S/. 1,600.00
Otros	S/. 480.00
TOTAL	S/. 2,080.00

– **Incrementar el nivel de satisfacción de los servidores públicos**

a) Descripción de la estrategia

Para enriquecer la satisfacción de los trabajadores, se les otorgará incentivos, a fin de que estos perciban que se valora su trabajo y capacidad de mejora. Esto podrá influir en la voluntad del personal para ejecutar de mejor forma sus labores. Estas actividades se ejecutarán mensualmente.

b) Tácticas

- Mediante la observación se controlará el descargo de los servidores.
- Evolución y crecimiento a través del tiempo en la entidad.

c) Programas estratégicos

- Se otorgarán regalos a los servidores públicos con el fin de hacerlos sentir que están siendo valorados y reconocidos por la entidad.
- Vacaciones con el fin que el servidor público se relaje y retome sus labores más motivadas.

d) Responsable

Directivos

e) Cronograma de actividades

INCENTIVOS	DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Satisfacción																								

f) Presupuesto

HORARIOS	CANTIDAD	TIEMPO	SESIONES	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Gerente de RR.HH	1	30 min	6D	S/. 30.00	S/. 180.00
TOTAL					S/. 180.00

INCENTIVOS	Unidad	Sesiones	Costo Unitario	Costo Total
Regalos	5	6	100	S/. 3,000.00
TOTAL				S/. 3,000.00

INVERSIÓN	
Horarios	S/. 180.00
Incentivos	S/. 3,000.00
TOTAL	S/. 3,180.00

Se observó que la Municipalidad Distrital de Bernal cuenta con modernos equipos como computadoras, impresoras, proyectores multimedia, etc. Equipo necesario para realizar cada una de las capacitaciones, por esa razón es que no

ha sido considerado en el presupuesto para la estrategia de formación de los servidores públicos.

Presupuesto Total

Nº	NOMBRE	TOTAL
1	Reconocer el buen trabajo y desempeño de los servidores públicos (diplomas).	S/. 410.00
2	Implementar incentivos monetarios para los servidores públicos	S/. 4,730.00
3	Mejorar el compromiso a través de la formación de los servidores públicos	S/. 2,080.00
4	Incrementar el nivel de satisfacción de los servidores públicos	S/. 3,180.00
TOTAL		S/. 10,400.00

Fuente: Elaboración propia.

4.2.5. Viabilidad

La propuesta efectuada es viable desde el punto de vista de los recursos humanos y económicos, ya que la Municipalidad cuenta con servidores públicos predispuestos, asimismo se cuenta con recursos directamente recaudados que pueden ser empleados en la implementación de estas actividades de interés general.

V. Conclusiones

1. Las estrategias monetarias que lleva a cabo la brinda la Municipalidad Distrital de Bernal no son las adecuadas para tener una satisfacción y conformidad con la entidad. ya que según la percepción de los trabajadores el sueldo no es el adecuado, no cubre la canasta básica familiar y no se brindan incentivos por el cumplimiento de metas.
2. Las estrategias no monetarias que existen para sus colaboradores son deficientes ya que se evidencia en la indiferencia cuando se les pregunto si la entidad realiza capacitaciones que contribuyan a su formación generando así despreocupación por el bien de cada uno de ellos, asimismo no se promociona a los servidores públicos para que logren ascensos y sientan que la entidad les da la oportunidad de crecer.
3. En cuanto a los factores internos que influyen en la rotación de personal, los empleados se encuentran insatisfechos con el puesto en el cual se desempeñan debido a una mala asignación de puestos, asimismo una alta proporción de trabajadores no concuerdan con la misión y visión que persigue la Municipalidad, originando la desintegración del recurso humano.
4. Respecto a los factores externos que influyen en la rotación de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Bernal se puede interpretar que los problemas familiares, el término de su vida laboral y el desconocimiento de modernizaciones en el estado son factores importantes en la rotación de personal. Si viene es cierto esto puede disminuir está claro que algunas cosas escapan de nuestras manos ya que hay temas en los que son inevitables y que ameritan la desintegración con la entidad.
5. La propuesta para la retención del talento humano se basa en estrategias monetarias y no monetarias orientadas a fortalecer aspectos salariales, de bonificación y reconocimiento a los trabajadores con el objeto de alcanzar la integración y satisfacción necesarias para el personal y la institución.

VI. Recomendaciones

1. Se recomienda brindar e incrementar los incentivos monetarios de los empleados de tal manera que se encuentren conformes. Esto se podría implementar a través del planteamiento de metas u objetivos específicos y si son cumplidos brindarles incentivos monetarios, lo cual podría bonificarse a través de horas extras, vía gratificaciones y CTS.
2. Se debe implementar actividades de capacitación al personal así como de reconocimiento de su buen desempeño, con iniciativas como el premio al mejor servidor público del mes. Otra posibilidad sería darles el espacio para ascender en la escala de la jerarquía institucional de la Municipalidad, reconociendo su mejor desempeño.
3. Con la finalidad de aminorar la rotación de servidores públicos es preciso celebrar el buen trabajo realizado por los trabajadores de la Municipalidad ya que es sumamente primordial reconocer y recompensar a los servidores que sobresalgan en la institución. No siempre el brindar un incentivo físico es lo que los servidores necesitan o esperan, por el contrario simplemente buscan que los jefes lo reconozcan.
4. Para que disminuya la rotación por factores externos en la Municipalidad Distrital de Bernal debería mantener una comunicación constante entre colaborador e institución de tal manera que sepan la situación actual de los servidores públicos reduciendo la aparición de problemas fortuitos que se puedan presentar, también se puede elaborar planes de contingencia para proveer dificultades que se pudieran presentar.
5. Implementar incentivos monetarios y no monetarios dentro del municipio donde se contemplen los bonos y salarios mejorados para la satisfacción de los servidores públicos. Además de capacitaciones al personal con el fin de contribuir con su formación de manera que puedan desarrollar sus actividades de manera más eficiente.

VII. REFERENCIAS

- Aguilar, J. F. (2012). Procesos de gestión de calidad en hotelería y turismo. HOTG0208. IC Editorial.
- Aguinaga, F. I. (07 de noviembre de 2013). Propuesta para reducir la rotación de personal en la distribuidora de productos cosa-cola de la ciudad de Chiclayo. Obtenido de http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/271/1/TL_Perez_Aguinaga_FranklinIvan.pdf
- Castillo, F. (2010). Gestión. Obtenido de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/2010/11/04/importancia-de-la-gestion-del-talento-humano/>
- Chiavenato, I. (2004). Administración de Recursos Humanos, Quinta Edición. Colombia: Lyly Solano Arévalo.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano.
- Dytchwald, K. (2014). Retención del talento. LID.
- Flores, R. J. (2008). Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas . 65-99.
- Fuchs, R. (2012). La retención del talento en el siglo XXI: Utopía o realidad. Obtenido de Saberes Compartidos: http://www.saberescompartidos.pe/wp-content/uploads/2012/03/la_retencion_del_talento_en_el_siglo_xxi_utopia_o_realidad.pdf
- Galindo, A. L. (2011). Diseño de un programa de retención para el personal operativo de la empresa florícola ECOROSSES S.A. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/4991/Disertaci%C3%B3n%20Andrea%20Maldonadox.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Gomez, M. C. (9 de noviembre de 2010). Recursos Humanos. Obtenido de Remuneraciones: <http://rrhhlarioja.blogspot.pe/2010/11/marco-teorico-compensaciones-aporte-de.html>
- Hernández, R. F. (2010). Metodología de la investigación . México: Mc Graw-Hill Companies, Inc.
- Horna, A. A. (2012). 7 Pasos para una tesis exitosa. Obtenido de http://www.administracion.usmp.edu.pe/wp-content/uploads/sites/9/2014/02/Manual_7pasos_aristidesvara1.pdf
- Jaime, J. F. (2007). Aplicación de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del clima organizacional dl caso del laboratorio farmaceutico corporación infarmasa S.A. Obtenido de

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2721/1/Flores_jj%282%29.pdf

Llerena, R. H. (2013). Relación entre la rotación y la productividad y la rentabilidad de la empresa COTTON TEXTIL S.A.A - planta Trujillo . Obtenido de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/205/1/DOMNGUEZ_RENZO_ROTACION%20DE%20PERSONAL_PRODUCTIVIDAD.pdf

Llingworth, D. C. (2013). Factores que pueden incidir en la rotacion del talento humano operativo en una florícola de la ciudad de Cayambe. Obtenido de <http://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/3476/1/UDLA-EC-TPO-2013-09%28S%29.pdf>

Massuh, C. (29 de Octubre de 2011). Alpha de Cronbach. Obtenido de SlideShare: <http://es.slideshare.net/cmssuh/alpha-de-cronbach>

Miranda, D. R. (2009). Estrategias de Retencion del Personal. Universidad EAFIT, 45-72.

Moreno, Y. P. (23 de 11 de 2014). gerencie.com. Obtenido de <http://www.gerencie.com/como-retener-el-personal-en-una-organizacion.html>

Núñez, N. S. (2013). Planeación estratégica para disminuir los índices de rotación de personal de tiendas oxxo. Obtenido de <http://posgrado.itlp.edu.mx/uploads/55f07e32f35f6.pdf>

Robbins, S. P. (2009). comportamiento organizacional. Obtenido de https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Roberto Hernández Sampieri, C. F.-C. (2006). Metodología de la investigación. En C. F.-C. Roberto Hernández Sampieri, Metodología de la investigación. Mexico: MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.

Russo, D. (2010). 17 reglas para atraer y retener al talento. Financial Times Press.

Serna, C. C. (2009). Nuevas tendencias en la retencion y mejora del talento profesional y directivo. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=Vy31Ph9gMX0C&pg=PA27&lpg=PA27&dq#v=onepage&q&f=false>


Torre, O. L. (21 de abril de 2014). ¿que estrategias debo seguir para mantener al personal de mi empresa? (D. gestión, Entrevistador)

Weinberger, k. (2009). estrategia para lograr y mantener la competitividad de la empresa.

<http://www.pcm.gob.pe/reformas/wp-content/uploads/2013/08/REFORMA-DEL-SERVICIO-CIVIL.pdf>

VIII. ANEXOS

Anexo N° 01: Cuestionario.

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN					
<p>Reciba mi cordial saludo a nombre Abner Luis Anderson Herrera Loro. Estudiante del X ciclo de la universidad César Vallejo – Piura. La presente guía de preguntas tiene por finalidad recoger información sobre los incentivos, valoración del talento humano en la Municipalidad distrital de Bernal, para cumplir con los objetivos de la investigación denominada propuesta de estrategias de retención del talento humano para disminuir la rotación del personal en la Municipalidad distrital de Bernal, año 2018. Por lo cual debe marcar con una aspa (X) en el recuadro que crea pertinente de ante mano le agradezco por su colaboración al desarrollo de esta investigación.</p>					
<p>T.A = Totalmente de acuerdo A = De acuerdo I = Indiferente D = En desacuerdo T.D = Totalmente en desacuerdo</p>					
RETENCIÓN DE PERSONAL					
ESTRATEGIAS MONETARIAS	T.A	A	I	D	T.D
Beneficios económicos	5	4	3	2	1
1. La Municipalidad distrital de Bernal brinda un sueldo adecuado a las funciones que realizan sus servidores.					
2. La Municipalidad distrital de Bernal mantiene convenios con entidades financieras que facilitan créditos.					
Bonificaciones e Incentivos	5	4	3	2	1
3. La Municipalidad distrital de Bernal brinda bonificaciones cuando las áreas cumplen con las metas planificadas.					
4. La Municipalidad distrital de Bernal cuenta con incentivos basados en los indicadores de desempeño del personal.					

	T.A	A	I	D	T.D
Políticas salariales	5	4	3	2	1
5. Los sueldos que brinda la Municipalidad distrital de Bernal está a la par con otras Municipalidades Distritales.					
6. Los sueldos guardan relación con la modalidad de contratación del personal.					
Compensaciones variables	5	4	3	2	1
7. Los sueldos deberían variar de acuerdo al desempeño de los servidores públicos.					
8. La Municipalidad distrital de Bernal aplica variaciones en los sueldos basándose a su desempeño.					
Compensación flexible	5	4	3	2	1
9. La Municipalidad brinda un sueldo superior a la canasta básica familiar.					
10. Son justas las nuevas bases salariales.					
ESTRATEGIA: NO - MONETARIA:3	T.A	A	I	D	T.D
Formación	5	4	3	2	1
11. La Municipalidad distrital de Bernal realiza capacitaciones a los servidores públicos.					
12. La Municipalidad distrital de Bernal brinda las facilidades para continuar con el desarrollo profesional de sus colaboradores.					
Calidad de vida	5	4	3	2	1
13. La Municipalidad distrital de Bernal mantiene convenios con instituciones que oferten programas de bienestar para los servidores públicos.					
14. La Municipalidad distrital de Bernal realiza reuniones de integración con su personal en fechas especiales.					
Plan de carrera	5	4	3	2	1
15. La Municipalidad distrital de Bernal brinda las condiciones para que sus colaboradores puedan crecer personal y profesionalmente.					
16. La Municipalidad distrital de Bernal promueve a sus servidores públicos para lograr ascensos.					
Proceso de ingreso	5	4	3	2	1
17. Es verdad que la Municipalidad distrital de Bernal brinda un proceso de inducción al momento de ingresar a la entidad.					

	T.A	A	I	D	T.D
18. La Municipalidad distrital de Bernal le brinda entrenamiento necesario para un buen desempeño.					
Clima laboral	5	4	3	2	1
19. Está satisfecho con el ambiente laboral que existe en la Municipalidad distrital de Bernal.					
20. Las relaciones interpersonales son gratas.					
Integración familiar	5	4	3	2	1
21. La Municipalidad distrital de Bernal otorga becas a los hijos de los colaboradores.					
22. La Municipalidad distrital de Bernal brinda actividades recreativas para los hijos de los servidores públicos.					
Estabilidad laboral	5	4	3	2	1
23. El vínculo laboral que mantiene con la Municipalidad distrital de Bernal le brinda una estabilidad laboral.					
24. Los tipos de vínculo laboral que existen en la Municipalidad distrital de Bernal son los adecuados.					
Plan de sucesión	5	4	3	2	1
25. En Municipalidad distrital de Bernal se aplica el plan de sucesión.					
26. Usted está en la capacidad de ejercer cargos altos en la Municipalidad distrital de Bernal.					
Reconocimiento	5	4	3	2	1
27. Concuenda que se realicen reconocimientos en público por los buenos desempeños.					
28. La Municipalidad distrital de Bernal debe mejorar el nivel de reconocimiento de sus servidores públicos.					
Sentido de pertenencia	5	4	3	2	1
29. Los servidores públicos han logrado identificarse con los objetivos de la Municipalidad distrital de Bernal.					
30. Concuenda que la Municipalidad distrital de Bernal realice actividades para mejorar el compromiso de sus servidores públicos.					
Tareas desafiantes	5	4	3	2	1
31. Considera que la Municipalidad distrital de Bernal asignan funciones que requieren de conocimientos y habilidades específicas.					

	T.A	A	I	D	T.D
32. La Municipalidad distrital de Bernal promueve en sus colaboradores la participación y aportes para la mejora en la gestión.					
Gestión del conocimiento	5	4	3	2	1
33. La Municipalidad distrital de Bernal gestiona capacitaciones para sus servidores públicos.					
34. Existe una retroalimentación de conocimientos por parte de los supervisores de la Municipalidad distrital de Bernal.					
Contraprestación legal	5	4	3	2	1
35. Las capacitaciones solo deben de brindarse a los trabajadores que lleven una permanencia considerada en la Municipalidad distrital de Bernal.					
36. Coincide que las capacitaciones que les brinda la Municipalidad distrital de Bernal son formas de retener y motivarlos a un mejor desempeño.					
ROTACIÓN DEL PERSONAL					
FACTORES INTERNOS	T.A	A	I	D	T.D
Inatisfacción laboral	5	4	3	2	1
37. El puesto que desempeña cubre las expectativas que tuvo al postular a su puesto					
38. Usted considera que un ambiente laboral óptimo permite una buena relación con sus compañeros de trabajo.					
Baja remuneración	5	4	3	2	1
39. La función que desempeña guarda relación con la remuneración que percibe.					
40. El sueldo que recibe le permite satisfacer sus necesidades y cubre sus expectativas.					
Déficit en filtros de reclutamiento	5	4	3	2	1
41. La Municipalidad distrital de Bernal logra identificar correctamente el perfil de cada colaborador para la asignación de sus puestos.					
42. La Municipalidad distrital de Bernal debería modificar los instrumentos de reclutamiento de personal.					

	T.A	A	I	D	T.D
Motivación	5	4	3	2	1
43. Las aspiraciones personales concuerdan con la misión y visión de la Municipalidad distrital de Bernal.					
44. La Municipalidad distrital de Bernal mantiene planes de motivación para los servidores públicos.					
Bajas por redundantes laborales	5	4	3	2	1
45. Son adecuados los criterios de la Municipalidad distrital de Bernal ante la disolución de un vínculo laboral.					
46. El incumplimiento del reglamento interno de la Municipalidad distrital de Bernal es motivo de desvinculación para los servidores públicos.					
FACTORES EXTERNOS	T.A	A	I	D	T.D
Bajas biológicas	5	4	3	2	1
47. Usted está próximo a terminar su vida laboral					
48. Usted cuenta con una enfermedad que puede ocasionar su cese laboral.					
Bajas socialmente necesarias	5	4	3	2	1
49. De acuerdo a la modernización del estado considera que algunos servidores públicos pueden ser despidos.					
50. Un mal desempeño de sus funciones pueden ser motivo de su despido en la Municipalidad de distrital de Bernal.					
Bajas por motivos problemas familiares	5	4	3	2	1
51. Tiene problemas familiares que afectan su desempeño laboral.					
52. Sus aspiraciones políticas concuerdan con la actual gestión.					

¿Qué cargo desempeña: _____

Grado de Instrucción: Primaria () Secundaria () Superior no universitaria ()
 Universitaria ()

Tiempo en el cargo: Menos de 01 año () 01 - 03 años () 03 - 05 años ()
 Más de 5 años ()

Anexo N° 02: Entrevista.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

La presente guía de preguntas tiene por finalidad recoger información sobre las estrategias e incentivos que aplica la Municipalidad distrital de Bernal, para cumplir con los objetivos de la investigación denominada: Propuesta de estrategias de retención del talento humano para disminuir la rotación del personal en la Municipalidad distrital de Bernal, año 2016.

Entrevista

RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO

1. ¿Qué beneficios económicos brinda la Municipalidad distrital de Bernal a sus servidores públicos?
2. ¿Qué tipo de bonificaciones e incentivos brinda la Municipalidad distrital de Bernal a sus servidores públicos?
3. ¿Qué políticas salariales aplica la Municipalidad distrital de Bernal?
4. ¿Existe compensación variable dentro de la Municipalidad distrital de Bernal?
5. ¿Alguna vez la Municipalidad distrital de Bernal ha optado por realizar una compensación flexible?
6. ¿Se cuenta con planes para la formación, capacitación de los servidores públicos de la Municipalidad distrital de Bernal?
7. ¿De qué manera la Municipalidad distrital de Bernal se preocupa por la calidad de vida de sus servidores públicos?
8. ¿Existen planes de carrera o ascensos dentro de la Municipalidad distrital de Bernal?
9. ¿Se brindan procesos de inducciones y entrenamiento al personal nuevo, contratado por la Municipalidad distrital de Bernal?
10. ¿Considera que el ambiente laboral es el adecuado para que se desempeñen correctamente cada área de la Municipalidad distrital de Bernal?

11. ¿La Municipalidad distrital de Bernal realiza reuniones o actividades que integren la familia de sus servidores públicos?
12. ¿Considera que los servidores públicos de acuerdo al vínculo laboral perciben una estabilidad laboral?
13. ¿Las políticas de modernización del estado permiten que el servidor público pueda ejercer un plan de carrera?
14. ¿La oficina de recursos humanos o las distintas áreas reconocen públicamente el desempeño de los servidores públicos de la Municipalidad distrital de Bernal?
15. ¿Considera que todos los servidores públicos se identifican y mantienen un compromiso con la Municipalidad distrital de Bernal?
16. ¿De acuerdo a la capacidad, conocimientos del servidor público se le da la oportunidad de realizar funciones importantes?
17. ¿De qué manera la Municipalidad distrital de Bernal gestiona el conocimiento de los servidores públicos?
18. ¿Existe contraprestación legal por parte de la Municipalidad distrital de Bernal hacia los servidores públicos?

ROTACIÓN DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BERNAL

19. ¿Considera que sus servidores públicos se encuentran satisfechos laborando en la Municipalidad distrital de Bernal?
20. ¿Considera que el nivel de remuneraciones mantiene un criterio de acuerdo a las funciones realizadas por los servidores públicos?
21. ¿Considera que los procesos de selección de la Municipalidad distrital de Bernal son los adecuados? ¿Qué procesos realiza?
22. ¿De qué manera la Municipalidad distrital de Bernal motiva a los servidores públicos?
23. ¿Qué criterios consideran la Municipalidad distrital de Bernal para desvincular a un servidor público?

24. ¿Considera que existen servidores públicos que se acercan a procesos de jubilación?

25. ¿Cómo manejan la revocatoria de un alcalde?

26. ¿Si un servidor público presenta problema personales, familiares o de salud que conlleven a la renuncia del servidor cual es la posición que toma la Municipalidad distrital de Bernal?

Anexo N° 03: Validación.



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, MERCEDES R. PALACIOS DE BRIGÓN con DNI N° 02845588 Magister
 en GERENCIA DE EMPRESAS
 N° ANR/COP, de profesión ADMINISTRACIÓN
 desempeñándome actualmente como DOCENTE
 en UCV

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

Guía de Entrevista y Cuestionario

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

Guía de entrevista Para gerente de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Bernal	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				✓	
2. Objetividad				✓	
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

Cuestionario para Servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Bernal	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				✓	
2. Objetividad				✓	
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 14 días del mes de septiembre del Dos mil Dieciséis.

M. Palacio de Briceno

Mgtr. : Mercedes Palacio de Briceno
DNI : 02845588
Especialidad : administradora
E-mail : michedeb@yahoo.es

“PROPUESTA DE ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA DISMINUIR LA ROTACIÓN DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BERNAL, AÑO 2016”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO A LOS SERVIDORES PÚBLICOS

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

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, LOPEZ HERRERA, Oliver con DNI N° 18121059 Magister en.....
 N° ANR/COP, de profesión Lic en Administración
 desempeñándome actualmente como Docente
 en Universidad Cesar Vallejo

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

Guía de Entrevista y Cuestionario

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

Guía de entrevista Para entrevista al gerente de recursos humanos	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					✓
2. Objetividad					✓
3. Actualidad					✓
4. Organización				✓	
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

Cuestionario para Servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Bernal	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				✓	
2. Objetividad				✓	
3. Actualidad					✓
4. Organización					✓
5. Suficiencia					✓
6. Intencionalidad					✓
7. Consistencia					✓
8. Coherencia					✓
9. Metodología					✓

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 14 días del mes de septiembre del Dos mil Dieciséis.



Mgr. : LOPEZ HERBERA, Oliver
DNI : 78121059
Especialidad : Lic en Administración
E-mail : olopezh@UCVvirtual.edu.pe

“PROPUESTA DE ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA DISMINUIR LA ROTACIÓN DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BERNAL, AÑO 2016”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO A LOS SERVIDORES PÚBLICOS

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

“PROPUESTA DE ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA DISMINUIR LA ROTACIÓN DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BERNAL, AÑO 2016”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE ENTREVISTA

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	25	30	35	40	45	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96					
FACTORES DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100						
Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	85									
Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			90							
Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			88							
Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																80										
eficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				90						



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo Freddy Castillo Palacios con DNI N° 02842237 Doctor
 en Ciencias Administrativas
 N° ANR/COP, de profesión Lic. en Administración
 desempeñándome actualmente como Docente
 en D. C. V. Piura.

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

Guía de Entrevista y Cuestionario

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

Guía de entrevista Para gerente de recursos humanos de la Municipalidad distrital de Bernal	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					/
2. Objetividad					/
3. Actualidad					/
4. Organización					/
5. Suficiencia					/
6. Intencionalidad					/
7. Consistencia					/
8. Coherencia					/
9. Metodología					/


 ACADEMIA DE DOCTORES DEL PERU
 Dr. Freddy Castillo Palacios
 MIEMBRO TITULAR

Cuestionario para Servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Bernal	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					/
2. Objetividad					/
3. Actualidad					/
4. Organización					/
5. Suficiencia					/
6. Intencionalidad					/
7. Consistencia					/
8. Coherencia					/
9. Metodología					/

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 14 días del mes de septiembre del Dos mil Dieciséis.

Dr.
DNI
Especialidad :
E-mail


 ACADEMIA DE PROFESORES DEL PERU
 Dr. Freddy Castillo Palacios
 MIEMBRO TITULAR
 Freddy Castillo Palacios
 028 422371
 Administrador
 fcastilla1973@hotmail.com

“PROPUESTA DE ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA DISMINUIR LA ROTACIÓN DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BERNAL, AÑO 2016”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO A LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES
		0	6	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100					
VALIDACION		5																									
Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																						88				
Eficacia	Esta expresado en conductas observables																						88				
Calidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																						88				
Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																						88				
Relevancia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																						88				



ACADEMICOS DE CÉSAR VALLEJO
Dr. Freddy C. Villalón
MIEMBRO TITULAR

“PROPUESTA DE ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA DISMINUIR LA ROTACIÓN DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BERNAL, AÑO 2016”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE ENTREVISTA

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


 FRANCISCO C. HINOJOSA
 Dr. FRANCISCO C. Hinojosa
 NUMERO TITULAR

Anexo N° 04: Confiabilidad.

Confiabilidad: La confiabilidad fue evaluada mediante el método de Alfa de Cronbach, utilizando el programa estadístico SPSS versión 22, donde se ha obtenido una Alta confiabilidad de 92,2% con respecto a 52 preguntas del cuestionario.(ANEXO N° 01)

Tabla 6 ESTADISTICOS DEL ALFA DE CRONBACH

Preguntas	Media	Desviación Estándar	Coefficiente de correlación	Alfa de Cronbach si se elimina la pregunta
P01	2,5000	1,08012	,601	,919
VAR00002	1,3000	,48305	-,485	,925
VAR00003	1,7000	1,25167	,519	,920
VAR00004	2,0000	1,24722	,422	,921
VAR00005	3,0000	,94281	,806	,918
VAR00006	3,6000	,51640	,437	,921
VAR00007	4,4000	1,07497	-,918	,932
VAR00008	2,0000	1,24722	,422	,921
VAR00009	2,5000	1,08012	,601	,919
VAR00010	2,9000	,56765	,742	,920
VAR00011	3,9000	,73786	,551	,920
VAR00012	2,3000	1,15950	,551	,919
VAR00013	1,8000	,91894	,614	,919
VAR00014	3,2000	1,54919	,276	,923
VAR00015	2,2000	1,31656	,932	,915
VAR00016	2,0000	,94281	,806	,918
VAR00017	2,0000	,94281	,822	,918
VAR00018	2,0000	,81650	,832	,918
VAR00019	2,6000	1,17379	,919	,916
VAR00020	2,6000	1,17379	,919	,916
VAR00021	1,4000	,84327	-,457	,927
VAR00022	1,8000	,78881	-,120	,924
VAR00023	2,5000	1,77951	,487	,921
VAR00024	2,4000	1,34990	,755	,917
VAR00025	2,1000	1,10050	,877	,916
VAR00026	3,6000	,96609	,669	,919
VAR00027	4,9000	,31623	,176	,922

VAR00028	4,6000	,51640	-,555	,925
VAR00029	3,6000	,84327	,503	,920
VAR00030	4,1000	1,19722	,503	,920
VAR00031	3,5000	,52705	,488	,921
VAR00032	2,8000	1,22927	,577	,919
VAR00033	3,8000	,63246	,231	,922
VAR00034	3,8000	,63246	,728	,919
VAR00035	1,3000	,48305	,145	,922
VAR00036	4,1000	,73786	,469	,921
VAR00037	3,4000	1,26491	,644	,918
VAR00038	4,4000	,51640	,599	,920
VAR00039	2,9000	,73786	,677	,919
VAR00040	2,5000	1,08012	,601	,919
VAR00041	2,4000	,96609	,574	,919
VAR00042	3,7000	,82327	-,418	,926
VAR00043	2,7000	1,15950	,791	,917
VAR00044	1,9000	1,28668	,716	,918
VAR00045	3,2000	,42164	,485	,921
VAR00046	4,6000	,69921	,419	,921
VAR00047	1,9000	1,44914	,438	,921
VAR00048	1,5000	,97183	-,302	,926
VAR00049	3,4000	,69921	,609	,920
VAR00050	4,6000	,69921	,419	,921
VAR00051	2,6000	1,50555	-,555	,933
VAR00052	3,2000	1,31656	,422	,921

Estadístico de confiabilidad

Nº preguntas	Alfa de Cronbach
---------------------	-------------------------

52

0.922


I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE	:	ABNER LUIS ANDERSON HERRERA LOCO
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	"PROPUESTA DE ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA DISMINUIR LA ROTACIÓN DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BERNAL, AÑO 2016"
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	ADMINISTRACIÓN
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	CUESTIONARIO
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	KR-20 kuder Richardson ()
	:	Alfa de Cronbach. (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	22 Septiembre 2016
1.7. MUESTRA APLICADA	:	MUESTRA PILOTO: 10 Cuestionarios para los servidores Públicos de la Municipalidad distrital de Bernal, año 2016.

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	CUESTIONARIO: 0.922 → 92.2 %
------------------------------------	------------------------------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (ítemes iniciales, ítemes mejorados, eliminados, etc.)



Estudiante: ABNER LUIS ANDERSON HERRERA LOCO
DNI : 7143 0848

Docente :



Dr. COSME CORREA BECERRA
Lic. en Estadística
COESPE 502

“AÑO DE LA CONSOLIDACION DEL MAR DE GRAU”

Piura, 22 de Setiembre de 2016

Oficina de Investigación
Universidad “Cesar Vallejo” - Piura

De mi consideración

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. Para darle a conocer sobre la confiabilidad estadística del instrumento que se va a utilizar para la ejecución del proyecto de investigación titulado **“Propuesta de Estrategias de retención del talento humano para disminuir la rotación del personal en la Municipalidad distrital de Bernal, año 2016”**. Que presenta el alumno **HERRERA LORO, ABNER LUIS ANDERSON** de la Escuela Profesional de Administración de Empresas.

Con respecto a la confiabilidad estadística de los ítems se tiene:

Instrumento	Alfa de cronbach	N° ítems
Propuesta de Estrategias de retención del talento humano para disminuir la rotación del personal en la Municipalidad distrital de Bernal, año 2016	0.922	52

Se observa que el instrumento presenta alta confiabilidad.

Agradeciendo su confianza y atención al presente reiterando mis sentimientos de consideración y estima personal.


Dr. COSME CORREA BECERRA
Lic. en Estadística
COESPE 502

Anexo N° 05: Resultados.

Estrategias monetarias que permitirán retener al personal de la Municipalidad
Tabla 7. Percepción de beneficios monetarios por parte de los servidores.

SERVIDORES PUBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Indiferente		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
La Municipalidad Distrital de Bernal mantiene convenios con entidades financieras que facilitan créditos.	0	0%	0	0.00%	6	8.60%	15	21.40%	49	70.00%
Percepción de incentivos basados en los indicadores de desempeño del personal.	0	0%	6	8.60%	4	5.70%	14	20.00%	46	65.7%
Percepción sobre el sueldo a comparación de otras Municipalidades Distritales	2	2.9%	6	8.6%	4	5.7%	14	20.00%	46	65.7%
Percepción del sueldo con la modalidad de contratación de los servidores públicos.	3	4.3%	34	48.6%	33	47.1%	0	0.00%	0	0.00%
Afinidad de los servidores públicos por la variación del sueldo en relación al desempeño.	36	51.4%	20	28.6%	10	14.3%	2	2.9%	2	2.9%
La Municipalidad Distrital de Bernal aplica variaciones en los sueldos basándose a su desempeño.	0	0%	6	8.6%	4	5.7%	14	20%	46	65.7%
Conformidad con las nuevas bases salariales.	2	2.9%	6	8.6%	49	70%	12	17.1%	1	1.4%

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores.

De acuerdo con la tabla se visualiza que un 70% de los trabajadores está en total desacuerdo con esta afirmación lo cual refleja una respuesta negativa ante esta afirmación.

Por otro lado un 8.60% es indiferente ante la existencia de convenios con entidades financieras. Asimismo un 65.7% está en total desacuerdo con la afirmación de que perciben incentivos por su desempeño, mientras un 8.6% afirma percibir incentivos basados en su desempeño personal lo cual genera un ambiente negativo al asignar incentivos algunos colaboradores y otros no. También se obtuvo que un 65.7% está totalmente en desacuerdo con la afirmación que el sueldo está a la par con el de otras Municipalidades Distritales, mientras un 2.9% está totalmente de acuerdo con esta afirmación porque aseguran percibir una igualdad y estandarización entre Municipalidades. En cuanto al sueldo con la modalidad de contratación un 48.6% están de acuerdo con esta afirmación lo cual genera un aspecto positivo ya que la Municipalidad se está rigiendo al contrato de los servidores públicos, mientras un 4.3% está totalmente de acuerdo que se cumple a cabalidad el sueldo con la contratación de los servidores públicos.

Por otro lado un 51.4% manifiestan estar totalmente de acuerdo con la realización de variaciones de sueldo según su desempeño lo cual refleja que una estrategia a considerar para mayor satisfacción de los servidores públicos, mientras un 2.9% se encuentran totalmente en desacuerdo generando así una conformidad con su sueldo actual. Un 65.7% está totalmente en desacuerdo con la afirmación que la Municipalidad Distrital de Bernal aplica variaciones en el sueldo según su desempeño, mientras un 5.7% es indiferente ante esta situación lo cual confirma la carencia de variaciones en el sueldo según su desempeño. Finalmente un 70% es indiferente ante las nuevas bases salariales y un 1.4% se muestra totalmente en desacuerdo con las nuevas bases salariales.

Por tanto se puede afirmar que los servidores públicos esperan unas variaciones en su sueldo por su buen desempeño pero sin embargo desconocen

las nuevas bases salariales por lo que se recomienda informar y actualizar a los servidores públicos en cuanto a actualizaciones del estado e información afines.

Tabla 8. Percepción de un sueldo superior a la canasta básica familiar por parte de la Municipalidad distrital de Bernal.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	20	28,6
En desacuerdo	32	45,7
Indiferente	9	12,9
De acuerdo	7	10
Totalmente de acuerdo	2	2,9
Total	70	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores.

El 28,6% de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bernal, están totalmente en desacuerdo, el 45,7% están en desacuerdo, 12,9%% es indiferente, el 10% están de acuerdo y el 2,9% están en totalmente de acuerdo.

Tabla 9. Conformidad de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Bernal con las nuevas bases salariales.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	1,4
En desacuerdo	12	17,1
Indiferente	49	70
De acuerdo	6	8,6
Totalmente de acuerdo	2	2,9
Total	70	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores.

El 70% de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bernal, Son indiferentes, el 17,1% están en desacuerdo; el 8,57% están de acuerdo, el 1,4% están totalmente en desacuerdo y el 2,9% están totalmente de acuerdo.

Estrategias no monetarias que permitirán una retención del personal de la Municipalidad Distrital de Bernal.

Tabla 10. Conocimiento de capacitaciones por parte de la Municipalidad Distrital de Bernal a sus servidores públicos.

	Frecuencia	Porcentaje
Indiferente	50	71,4
De acuerdo	13	18,6
Totalmente de acuerdo	7	10
Total	70	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores. .

El 71,4% de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bernal, son indiferentes, el 18,6% están de acuerdo y el 10% están totalmente de acuerdo.

Tabla 11. Percepción de facilidades para continuar con el desarrollo profesional de los servidores públicos

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	28	40
En desacuerdo	21	30
Indiferente	10	14,3
De acuerdo	10	14,3
Totalmente de acuerdo	1	1,4
Total	70	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores.

El 40% de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bernal, están totalmente en desacuerdo, el 30% están en desacuerdo; el 14,3% son indiferente, el 14,3% están de acuerdo y el 1,4% están totalmente de acuerdo.

Tabla 12. Percepción de convenios entre la Municipalidad distrital de Bernal y programas de bienestar para los servidores públicos.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	47	67,1
En desacuerdo	14	20
Indiferente	9	12,9
Total	70	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores. .

El 67,1% de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bernal, están totalmente en desacuerdo, el 20% están en desacuerdo y el 12,9% son indiferentes.

Tabla 13. Percepción de reuniones de integración con los servidores públicos.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	34	48,6
En desacuerdo	10	14,3
Indiferente	1	1,4
De acuerdo	22	31,4
Totalmente de acuerdo	3	4,3
Total	70	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores.

El 48,6%% de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bernal, están totalmente en desacuerdo, el 14,3% están en desacuerdo, 1.4% son indiferentes, el 31,4% están de acuerdo y el 4,3% están totalmente de acuerdo.

Tabla 14. Percepción de facilidades que la Municipalidad distrital de Bernal brinda para el crecimiento profesional y personal de los servidores públicos.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	28	40
En desacuerdo	23	32,9
Indiferente	8	11,4
De acuerdo	9	12,9
Totalmente de acuerdo	2	2,9
Total	70	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores.

El 40% de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bernal, están totalmente en desacuerdo, el 32,9% están en desacuerdo, 11,4% son indiferentes, el 12,9% están de acuerdo y el 2,9% están totalmente de acuerdo.

Tabla 15. Percepción de impulsos para conseguir ascensos en la Municipalidad distrital de Bernal.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	30	42,9
En desacuerdo	27	38,6
Indiferente	9	12,9
De acuerdo	4	5,7
Total	70	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores.

El 42,9% de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bernal, están totalmente en desacuerdo, el 38,6% están en desacuerdo, 12,9% son indiferentes y el 5,7% están de acuerdo.

Tabla 16. Conformidad con el ofrecimiento de un proceso de inducción al personal que ingresa a trabajar con la Municipalidad distrital de Bernal.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	20	28,6
En desacuerdo	33	47,1
Indiferente	8	11,4
De acuerdo	8	11,4
Totalmente de acuerdo	1	1,4
Total	70	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores.

El 28,6% de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bernal, están totalmente en desacuerdo, el 47,14% están en desacuerdo, 11,4% son indiferentes, el 11,4% están de acuerdo y el 1,4% están totalmente de acuerdo.

Tabla 17. Percepción de entrenamiento por parte de la Municipalidad distrital de Bernal para el logro de un buen desempeño.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	27	38,6
En desacuerdo	25	35,7
Indiferente	8	11,4
De acuerdo	9	12,9
Totalmente de acuerdo	1	1,4
Total	70	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores.

El 38,5% de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bernal, están totalmente en desacuerdo, el 35,7% están en desacuerdo, 11,4% son indiferentes, el 12,9% están de acuerdo y el 1,4% están totalmente de acuerdo.

Tabla 18. Satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	7	10
En desacuerdo	38	54,3
Indiferente	19	27,1
De acuerdo	3	4,3
Totalmente de acuerdo	3	4,3
Total	70	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores.

El 10% de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bernal, están totalmente en desacuerdo, el 54,3% están en desacuerdo, 27,1% son indiferentes, el 4,3% están de acuerdo y el 4,3% están totalmente de acuerdo.

Tabla 19. Percepción de buenas relaciones interpersonales entre los servidores públicos.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	15	21,4
En desacuerdo	31	44,3
Indiferente	18	25,7
De acuerdo	3	4,3
Totalmente de acuerdo	3	4,3
Total	70	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores,

El 21,4% de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bernal, están totalmente en desacuerdo, el 44,3% están en desacuerdo, 25,7% son indiferentes, el 4,3% están de acuerdo y el 4,3% están totalmente de acuerdo.

Tabla 20. Percepción de becas otorgadas a hijos de los servidores públicos.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	31	44,3
En desacuerdo	11	15,7
Indiferente	28	40
Total	70	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores.

El 44,3% de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bernal, están totalmente en desacuerdo, el 15,7% están en desacuerdo y 40% son indiferentes.

Tabla 21. Percepción de actividades recreativas para hijos de los servidores públicos.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	32	45,7
En desacuerdo	29	41,4
Indiferente	9	12,9
Total	70	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores.

El 45,7% de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bernal, están totalmente en desacuerdo, el 41,4% están en desacuerdo y 12,9% son indiferentes.

Tabla 22. Conformidad con la estabilidad laboral brindada por la Municipalidad Distrital de Bernal.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	27	38,6
En desacuerdo	17	24,3
Indiferente	17	24,3
De acuerdo	5	7,1
Totalmente de acuerdo	4	5,7
Total	70	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores.

El 38,6% de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bernal, están totalmente en desacuerdo, el 24,3% están en desacuerdo, el 24,3% son indiferentes, el 7,1% están de acuerdo y el 5,7% están totalmente de acuerdo.

Tabla 23. Conformidad con los tipos de vínculo laboral existentes en la Municipalidad distrital de Bernal.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	19	27,1
En desacuerdo	29	41,4
Indiferente	15	21,4
De acuerdo	4	5,7
Totalmente de acuerdo	3	4,3
Total	70	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores.

El 27,1% de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bernal, están totalmente en desacuerdo, el 41,4% están en desacuerdo, el 21,4% son indiferentes, el 5,7% están de acuerdo y el 4,3% están totalmente de acuerdo.

Tabla 24. Percepción de un plan de sucesión en Municipalidad distrital de Bernal.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	8	11,4
En desacuerdo	31	44,3
Indiferente	21	30
De acuerdo	6	8,6
Totalmente de acuerdo	4	5,7
Total	70	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores.

El 11,4% de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bernal, están totalmente en desacuerdo, el 44,3% están en desacuerdo, el 30% son indiferentes, el 8,6% están de acuerdo y el 5,7% están totalmente de acuerdo.

Tabla 25. Percepción para desempeñar en cargos altos en la Municipalidad Distrital de Bernal.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	5,7
En desacuerdo	7	10
Indiferente	3	4,3
De acuerdo	39	55,7
Totalmente de acuerdo	17	24,3
Total	70	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores.

El 5,7% de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bernal, están totalmente en desacuerdo, el 10% están en desacuerdo, el 4,3% son indiferentes, el 55,7% están de acuerdo y el 24,3% están totalmente de acuerdo.

Tabla 26. Conformidad con la ejecución de reconocimientos en público por el buen desempeño de los servidores públicos.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	1,4
En desacuerdo	1	1,4
Indiferente	3	4,3
De acuerdo	22	31,4
Totalmente de acuerdo	43	61,4
Total	70	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores.

El 1,4% de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bernal, están totalmente en desacuerdo, el 1,4% están en desacuerdo, el 4,3% son indiferentes, el 31,4% están de acuerdo y el 61,4% están totalmente de acuerdo.

Tabla 27. Percepción del mejoramiento de reconocimientos a los servidores públicos de la Municipalidad distrital de Bernal.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	1,4
En desacuerdo	1	1,4
Indiferente	3	4,3
De acuerdo	30	42,9
Totalmente de acuerdo	35	50
Total	70	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores.

El 1,4% de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bernal, en la pregunta están totalmente en desacuerdo, el 1,4% están en desacuerdo, el 4,3% son indiferentes, el 42,9% están de acuerdo y el 50% están totalmente de acuerdo.

Tabla 28. Percepción de la identificación de los servidores públicos respecto a los objetivos de la Municipalidad distrital de Bernal.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	4,3
En desacuerdo	11	15,7
Indiferente	28	40
De acuerdo	25	35,7
Totalmente de acuerdo	3	4,3
Total	70	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores.

El 4,3% de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bernal, están totalmente en desacuerdo, el 15,7% están en desacuerdo, el 40% son indiferentes, el 35,7% están de acuerdo y el 4,3% están totalmente de acuerdo.

Tabla 29. Conformidad sobre la realización de actividades para fortalecer el compromiso de los servidores públicos.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	1	1,4
En desacuerdo	6	8,6
De acuerdo	31	44,3
Totalmente de acuerdo	32	45,7
Total	70	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores.

El 1,4% de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bernal, están totalmente en desacuerdo, el 8,6% están en desacuerdo, el 44,3% están de acuerdo y el 45,7% están totalmente de acuerdo.

Tabla 30. Conformidad en la asignación de funciones tomando en cuenta conocimientos y habilidades específicas.

	Frecuencia	Porcentaje
Indiferente	33	47,1
De acuerdo	28	40
Totalmente de acuerdo	9	12,9
Total	70	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores.

El 47,1% de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bernal, son indiferentes, el 40% están de acuerdo y el 12,9% están totalmente de acuerdo.

Tabla 31. Percepción sobre el impulso de participación de los servidores públicos de la Municipalidad.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	10	14,3
En desacuerdo	25	35,7
Indiferente	23	32,9
De acuerdo	9	12,9
Totalmente de acuerdo	3	4,3
Total	70	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores.

El 14,3% de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bernal, están totalmente en desacuerdo, el 35,7% están en desacuerdo, el 32,9% son indiferentes, el 12,9% están de acuerdo y el 4,3% están totalmente de acuerdo.

Tabla 32. Percepción de los servidores públicos respecto a la gestión de capacitaciones de la Municipalidad.

	Frecuencia	Porcentaje
Indiferente	50	71,4
De acuerdo	14	20
Totalmente de acuerdo	6	8,6
Total	70	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores.

El 71,4% de los trabajadores son indiferentes, el 20% están de acuerdo y el 8,6% están totalmente de acuerdo.

Tabla 33. Conformidad de la existencia de una retroalimentación de conocimientos por parte de los supervisores de la Municipalidad.

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	5	7,1
Indiferente	45	64,3
De acuerdo	12	17,1
Totalmente de acuerdo	8	11,4
Total	70	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores.

El 7,1% de los trabajadores están en desacuerdo, el 64,3% son indiferentes, el 17,1% están de acuerdo y el 11,4% están totalmente de acuerdo.

Tabla 34. Percepción de los servidores públicos sobre capacitaciones solo a los servidores públicos que lleven tiempo en la Municipalidad.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	39	55,7
En desacuerdo	31	44,3
Total	70	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores.

El 55,7% de los trabajadores están totalmente en desacuerdo, el 44,3% están en desacuerdo.

Tabla 35. Percepción que las capacitaciones acarreen una forma de retener y motivar a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Bernal.

	Frecuencia	Porcentaje
Indiferente	13	18,6
De acuerdo	34	48,6
Totalmente de acuerdo	23	32,9
Total	70	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores.

El 18,6% de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bernal, son indiferentes, el 48,6% están de acuerdo y el 32,9% están totalmente de acuerdo.

Factores internos que influyen en la rotación de personal de la Municipalidad Distrital de Bernal.

Tabla 36. Satisfacción del puesto actual que desempeña en la Municipalidad.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	5,7
En desacuerdo	28	40
Indiferente	26	37,1
De acuerdo	7	10
Totalmente de acuerdo	5	7,1
Total	70	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores.

El 5,7% de los trabajadores están totalmente en desacuerdo, el 40% están en desacuerdo, el 37,1% son indiferentes, el 10% están de acuerdo y el 7,1% están totalmente de acuerdo.

Tabla 37. Percepción de los servidores públicos respecto a que un ambiente laboral óptimo desarrolla el compañerismo en el trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	6	8,6
En desacuerdo	33	47,1
Indiferente	17	24,3
De acuerdo	8	11,4
Totalmente de acuerdo	6	8,6
Total	70	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores

El 8,6% de los trabajadores están totalmente en desacuerdo, el 47,1% están en desacuerdo, el 24,3% son indiferentes, el 11,4% están de acuerdo y el 8,6% están totalmente de acuerdo.

Tabla 38. Conformidad de los servidores públicos frente a las remuneraciones percibidas por sus funciones dentro de la Municipalidad.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	13	18,6
En desacuerdo	25	35,7
Indiferente	20	28,6
De acuerdo	12	17,1
Total	70	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores.

El 18,6% de los trabajadores están totalmente en desacuerdo, el 35,7% están en desacuerdo, el 28,6% son indiferentes y el 17,1% están de acuerdo.

Tabla 39. Percepción de los servidores públicos respecto al sueldo que reciben.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	6	8,6
En desacuerdo	28	40
Indiferente	26	37,1
De acuerdo	8	11,4
Totalmente de acuerdo	2	2,9
Total	70	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores.

El 8,6% de los trabajadores están totalmente en desacuerdo, el 40% están en desacuerdo, el 37,1% son indiferentes, el 11,4% están de acuerdo y el 2,9% están totalmente de acuerdo.

Tabla 40. Percepción de las aspiraciones de los servidores públicos con la misión y visión de la Municipalidad.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	4,3
En desacuerdo	17	24,3
Indiferente	25	35,7
De acuerdo	22	31,4
Totalmente de acuerdo	3	4,3
Total	70	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores. .

El 4,3% de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Bernal, están totalmente en desacuerdo, el 24,3% están en desacuerdo, el 35,7% son indiferentes, el 31,4% están de acuerdo y el 4,3% están totalmente de acuerdo.

Tabla 41. Percepción de planes de motivación por parte de los servidores públicos de la Municipalidad.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	47	67,1
En desacuerdo	13	18,6
Indiferente	4	5,7
De acuerdo	6	8,6
Total	70	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores.

El 67,1% de los trabajadores de la Municipalidad, están totalmente en desacuerdo, el 18,6% están en desacuerdo, el 5,7% son indiferentes y el 8,6% están de acuerdo.

Tabla 42. Conformidad con los criterios utilizados para la disolución de un vínculo laboral con la Municipalidad.

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	2	2,9
Indiferente	51	72,9
De acuerdo	13	18,6
Totalmente de acuerdo	4	5,7
Total	70	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores.

El 2,9% de los trabajadores están en desacuerdo, el 72,9% son indiferentes, el 18,6% están de acuerdo y el 5,7% están totalmente de acuerdo.

Tabla 43. Conformidad que el incumplimiento del reglamento interno de la Municipalidad distrital de Bernal es motivo de desvinculación para los servidores públicos.

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	1,4
Indiferente	13	18,6
De acuerdo	32	45,7
Totalmente de acuerdo	24	34,3
Total	70	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores.

El 1,4% de los trabajadores están en desacuerdo, el 18,6% son indiferentes, el 45,7% están de acuerdo y el 34,3% están totalmente de acuerdo.

Factores externos que influyen en la rotación de personal de la Municipalidad Distrital de Bernal

Tabla 44. Conocimiento sobre el tiempo restante para el término de su vida laboral.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	31	44,3
En desacuerdo	28	40
Indiferente	9	12,9
De acuerdo	1	1,4
Totalmente de acuerdo	1	1,4
Total	70	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores.

El 44,3% de los trabajadores están totalmente en desacuerdo, el 40% están en desacuerdo, el 12,9% son indiferentes, el 1,4% están de acuerdo y el 1,4% están totalmente de acuerdo.

Tabla 45. Existencia de enfermedades que puedan provocar el cese laboral.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	35	50
En desacuerdo	22	31,4
Indiferente	9	12,9
De acuerdo	4	5,7
Total	70	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores.

El 50% de los trabajadores de la Municipalidad, están totalmente en desacuerdo, el 31,4% están en desacuerdo, el 12,9% son indiferentes y el 5,7% están de acuerdo.

Tabla 46. Percepción de los servidores públicos en cuanto a despidos por la modernización del estado.

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	4	5,7
Indiferente	56	80
De acuerdo	7	10
Totalmente de acuerdo	3	4,3
Total	70	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores.

El 5,7% de los trabajadores de la Municipalidad, están en desacuerdo, el 80% son indiferentes, el 10% están de acuerdo y 4,3 están totalmente de acuerdo.

Tabla 47. Percepción respecto a que un mal desempeño de sus funciones puede ser motivo de su despido en la Municipalidad de distrital de Bernal.

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	1,4
Indiferente	13	18,6
De acuerdo	32	45,7
Totalmente de acuerdo	24	34,3
Total	70	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores.

El 1,4% de los trabajadores están en desacuerdo, el 18,6% son indiferentes, el 45,7% están de acuerdo y 34,3% están totalmente de acuerdo.

Tabla 48. Existencia de problemas familiares que afectan su desempeño laboral.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	12	17,1
En desacuerdo	18	25,7
Indiferente	15	21,4
De acuerdo	15	21,4
Totalmente de acuerdo	10	14,3
Total	70	100

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores.

El 17,1% de los trabajadores están totalmente en desacuerdo, el 25,7% están en desacuerdo, el 21,4% son indiferentes, el 21,4% están de acuerdo y el 14,3% están totalmente de acuerdo.

Tabla 48. Nivel de concordancia entre aspiraciones políticas con los de la actual gestión.

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	4,3
En desacuerdo	15	21,4
Indiferente	25	35,7
De acuerdo	23	32,9
Totalmente de acuerdo	4	5,7
Total	70	100

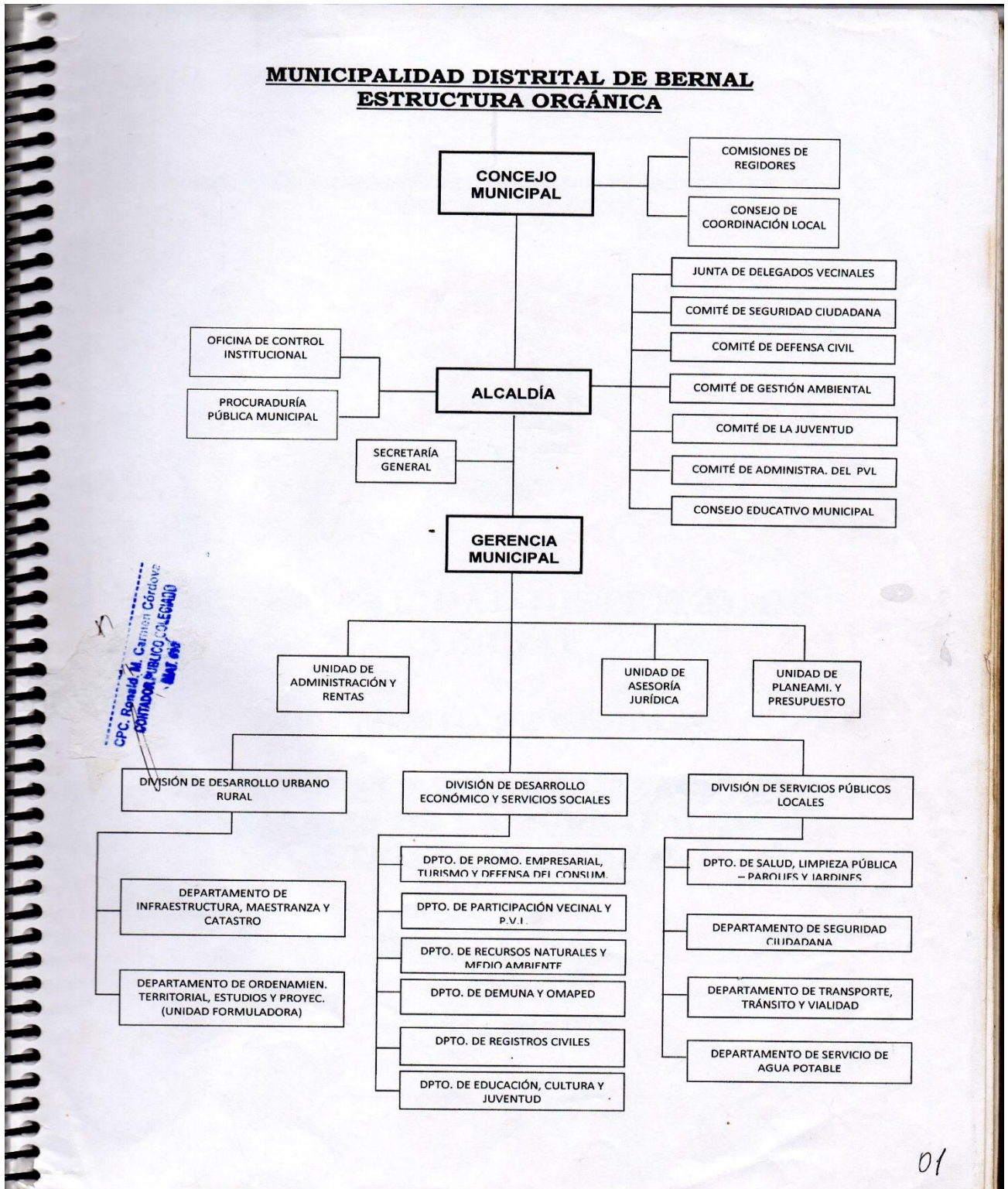
Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores.

El 4,3% de los trabajadores están totalmente en desacuerdo, el 21,4% están en desacuerdo, el 35,7% son indiferentes, el 32,9% están de acuerdo y el 5,7% están totalmente de acuerdo.

Anexo N° 06: Matriz de Consistencia

Título	Problema General	Objetivo General	Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Definición operacional	Indicadores	Técnicas / Instrumentos
Propuesta de estrategias de retención del talento humano para disminuir la rotación del personal en la Municipalidad distrital de Bernal, año 2016	De qué manera una propuesta de estrategias de retención de Talento Humano permitirá disminuir la rotación del personal en la Municipalidad Distrital de Bernal, año 2016	Proponer estrategias de retención de Talento Humano para disminuir la rotación del personal en la Municipalidad Distrital de Bernal, año 2016.	Retención del Talento Humano	Según Russo (2010) la retención del talento humano es preocuparse por los mejores talentos de su empresa de tal manera que logren conseguir que estén contentos y que decidan quedarse en su organización. Los mejores talentos son los que le dan a la empresa los mayores beneficios por tanto es necesario identificarlos y darles la importancia necesaria ya que si no hacen nada para integrar cada vez a más al colaborador, este se ira a la primera oportunidad que se le presente.	Estrategias monetarias	Se medirán los beneficios económicos, bonificaciones-incentivos, políticas salariales, compensaciones variables y flexibles. A través de un cuestionario dirigido a los servidores públicos de la municipalidad distrital de Bernal, año 2016. Además de la aplicación de entrevista al gerente de RR.HH.	-Beneficios económicos. -Bonificaciones e incentivos. -Políticas salariales. -Compensaciones variables. -Compensación flexible.	Encuesta Entrevista Cuestionario Guía de entrevista
					Estrategias no monetarias	Se medirá la formación, calidad de vida, el plan de carrera, el proceso de ingreso, clima laboral, la integración familiar, estabilidad laboral, reconocimiento, el sentido de pertenencia, las tareas desafiantes, la gestión del conocimiento y también la contraprestación legal. Mediante un cuestionario dirigido a los servidores públicos de la municipalidad distrital de Bernal, año 2016.	-formación -calidad de vida -plan de carrera -Proceso de ingreso -Clima laboral -Integración familiar -estabilidad laboral -reconocimiento -sentido de pertenencia -Tareas desafiantes -gestión del conocimiento -contraprestación legal	Encuesta Entrevista Cuestionario Guía de entrevista

Anexo N° 07: Organigrama de la Municipalidad



Anexo N° 08: Declaración de Autoría



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DECLARATORIA DE AUTORÍA

Yo, Abner Luis Anderson Herrera Loro, estudiante de la Escuela Profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo, sede Piura, declaro que el trabajo académico titulado: **“PROPUESTA DE ESTRATEGIAS DE RETENCION DEL TALENTO HUMANO PARA DISMINUIR LA ROTACION DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BERNAL, AÑO 2016”**, presentada en 119 folios para la obtención del título profesional de LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda la cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Piura, 02 de diciembre del 2016

Firma

DNI° 71430648

Fecha de entrega: 22-sep-2019 10:21a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1177429220

Nombre del archivo: HERRERA_LORO_ABNER_LUIS_ANDERSON_TESIS_-_TURNITIN.docx (143.91K)

Total de palabras: 9131

Total de caracteres: 50260



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"PROPUESTA DE ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA DISMINUIR LA ROTACIÓN DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BERNAL, AÑO 2016"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR

HERRERA LORO, ABNER LUIS ANDERSON

ASESOR

Dr. CASTILLO PALACIOS, FREDDY WILLIAM

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PIURA - PERÚ

2017



Tesis

REPORTE DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	16%
2	www.pcm.gob.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad EAFIT Trabajo del estudiante	1%
5	dspace.utpl.edu.ec Fuente de Internet	1%
6	biblioteca.usac.edu.gt Fuente de Internet	<1%
7	docslide.us Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1%

Yo Freddy Wiliam Castillo Palacios docente de la Facultad Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor de la tesis titulada:

“PROPUESTA DE ESTRATEGIAS DE RETENCIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA DISMINUIR LA ROTACIÓN DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BERNAL, AÑO 2016”

Del estudiante **HERRERA LORO ABNER LUIS ANDERSON** constato que la investigación tiene un índice de similitud de 27% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura 22 de setiembre del 2019



 Dr. Freddy W. Castillo Palacios
 REG. UNIC. DE COLEG. N° 847

Dr. Freddy Wiliam Castillo Palacios
 DNI: 02842237

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: HERRERA LORO, ABNER LUIS ANDERSON
D.N.I. : 71430648
Domicilio : Calle San Martin 1707 Distrito Bernal.
Teléfono : Fijo : Móvil 923292597.
E-mail : herreraloro@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:
[X] Tesis de Pregrado
Facultad : Ciencias Empresariales
Escuela : Administración
Carrera : Administración
Título : Licenciado en Administración
[] Tesis de Post Grado
[] Maestría [] Doctorado
Grado :
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres: HERRERA LORO, ABNER LUIS ANDERSON
Título de la tesis: "Propuesta de estrategias de retención del talento humano para disminuir la rotación de del personal en la municipalidad distrital de Bernal, año 2016"
Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,
Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis. [X]
No autorizo a publicar en texto completo mi tesis. []

Firma : [Handwritten Signature]

Fecha :27/06/2019

[Handwritten Signature]
Dr. Freddy W. Castillo Palacios
N.º G. UNIC DE COL. 11º 843



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

HERRERA LORO ABNER LUIS ANDERSON

INFORME TÍTULADO:

"PROPUESTA DE ESTRATEGIAS DE RETENCION DEL TALENTO HUMANO PARA DISMINUIR LA ROTACION DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BERNAL, AÑO 2016"

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACION

SUSTENTADO EN FECHA: 22/12/2017

NOTA O MENCIÓN: Aprobado



UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Nelida Rodríguez de Peña
Dra. NELIDA RODRIGUEZ DE PEÑA
Directora de la Escuela de Administración

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN