



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela Profesional de Administración

Gestión de talento humano y retención de personal de la Municipalidad Provincial de
Huaura 2022

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor

José Carlos Vergiu Canto

Asesor

Dr. Jesus Jacobo Coronado Espinoza

Huacho - Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.

UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

INFORMACIÓN

| DATOS DEL AUTOR (ES): | | |
|---|------------|------------------------------|
| NOMBRES Y APELLIDOS | DNI | FECHA DE SUSTENTACIÓN |
| José Carlos Vergiu Canto | 25706664 | 28/12/2023 |
| DATOS DEL ASESOR: | | |
| NOMBRES Y APELLIDOS | DNI | CÓDIGO ORCID |
| Dr. Jesús Jacobo Coronado Espinoza | 15591398 | 0009-0008-7555-0409 |
| DATOS DE LOS MIEMROS DE JURADOS MAESTRÍA | | |
| NOMBRES Y APELLIDOS | DNI | CODIGO ORCID |
| Dr. Timoteo Solano Armas | 15605375 | 0000-0003-4380-4909 |
| Dr. Santiago Ernesto Ramos y Yovera | 15697556 | 0000-0003-3674-0302 |
| Dr. Guillermo Percy Aliaga Lopez | 15590569 | 0000-0003-3081-2205 |

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y RETENCIÓN DE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

4%

★ repositorio.upao.edu.pe

Fuente de Internet

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Apagado

Dedicatoria

Esta tesis va dirigida a mis padres por hacerme quien soy; Te debo muchos de mis logros, por los cuales estoy agradecido. ser mi motivo y orgullo. Me enseñaron reglas y ciertas libertades, pero al final me empujaron constantemente a lograr mis objetivos. Quiero además dedicar esta tesis a Mi hermano, por estar siempre en mi crecimiento académico y profesional, y por todo el amor y apoyo

José Carlos Vergiu Canto

Agradecimiento

Primero que nada, mi agradecimiento a mis padres por siempre apoyarme Lograr totalmente mis objetivos como persona y académicamente. Ellos Perpetuamente me infunden a conseguir mis fines con su ternura y en la vida desistir de ellos Cuando nos enfrentamos a la adversidad. También de manera especial, al Dr. Jesús Coronado Espinoza, asesor de mi tesis.

José Carlos Vergiu Canto

ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| Dedicatoria | v |
| Agradecimiento | vi |
| Indice | vii |
| Indice de tablas | vii |
| Indice de figuras | viii |
| Resumen | ix |
| Abstrac | x |
| Introduccion | xi |
| CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 12 |
| 1.1. Descripción de la realidad problemática | 12 |
| 1.2. Formulación del problema | 14 |
| 1.2.1. Problema general | 14 |
| 1.2.2. Problemas especificas | 14 |
| 1.3. Objetivos de la investigación | 15 |
| 1.3.1. Objetivo general | 15 |
| 1.3.2. Objetivos específicos | 15 |
| 1.4. Justificación de la investigación | 15 |
| 1.5. Delimitación del estudio | 16 |
| 1.6. Viabilidad del estudio | 17 |
| CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO | 18 |
| 2.1. Antecedentes de la investigación | 18 |
| 2.1.1. Investigaciones internacionales | 18 |
| 2.1.2. Investigaciones nacionales | 20 |
| 2.2. Bases teóricas | 22 |
| 2.2.1 Gestión del Talento humano | 22 |

| | |
|---|-----------|
| 2.2.2 Retención de personal | 36 |
| 2.3. Definición de términos básicos | 46 |
| 2.4. Hipótesis de la investigación | 49 |
| 2.4.1. Hipótesis general | 49 |
| 2.4.2. Hipótesis específicas | 49 |
| 2.5. Operacionalización de las variables | 50 |
| CAPÍTULO III. METODOLOGÍA | 51 |
| 3.1. Diseño metodológico | 51 |
| 3.2. Población y muestra | 52 |
| 3.2.1. Población | 52 |
| 3.2.2. Muestra | 52 |
| 3.3. Técnicas de recolección de datos | 53 |
| 3.4. Técnicas para el procesamiento de la información | 53 |
| 3.5. Matriz de consistencia | 54 |
| CAPÍTULO IV. RESULTADOS | 56 |
| 4.1. Análisis de resultados | 56 |
| 4.2. Contrastación de hipótesis | 69 |
| CAPÍTULO V. DISCUSION | 77 |
| 5.1 Discusión de resultados | 77 |
| CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 79 |
| 6.1 Conclusiones | 79 |
| 6.2 Recomendaciones | 80 |
| CAPITULO VII REFERENCIAS | 81 |
| 7.1 Fuentes bibliográficas | 81 |
| 7.2 Fuentes electrónicas | 82 |
| ANEXOS | 83 |

Índice de Tablas

| Nº | Nombre | Página |
|----|--|--------|
| 01 | Análisis de gestión de talento humano | 56 |
| 02 | Selección del talento humano | 57 |
| 03 | Capacitación del talento humano | 58 |
| 04 | Incentivos de talento humano | 59 |
| 05 | Análisis de Retención de personal | 60 |
| 06 | Clima de apreciación y estímulo | 61 |
| 07 | Presión del trabajo | 62 |
| 08 | Habilidad de liderazgo organizacional | 63 |
| 09 | Tabla cruzada de gestión de talento humano y retención de personal | 64 |
| 10 | Tabla cruzada de selección de personal y retención de personal | 65 |
| 11 | Tabla cruzada de capacitación y retención de personal | 66 |
| 12 | Tabla cruzada de incentivo y retención de personal | 67 |

Índice de figuras

| Nº | Nombre | Página |
|----|---|--------|
| 01 | Análisis de gestión de talento humano | 56 |
| 02 | Selección del talento humano | 57 |
| 03 | Capacitación del talento humano | 58 |
| 04 | Incentivos de talento humano | 59 |
| 05 | Análisis de Retención de personal | 60 |
| 06 | Clima de apreciación y estímulo | 61 |
| 07 | Presión del trabajo | 62 |
| 08 | Habilidad de liderazgo organizacional | 63 |
| 09 | Figura cruzada de gestión de talento humano y retención de personal | 64 |
| 10 | Figura cruzada de selección de personal y retención de personal | 65 |
| 11 | Figura cruzada de capacitación y retención de personal | 66 |
| 12 | Figura cruzada de incentivo y retención de personal | 67 |

Resumen

Es usual que los investigadores necesariamente al hacer trabajos de investigación deben tener y establecer su **objetivo**, en el presente caso es de Establecer La relación entre la gestión del talento y la retención de empleados de la municipalidad provincial de Huaura 2022, donde se empleó como **Metodología** el Diseño cuantitativo, no experimental, correlacional, sin manipulación ni prueba de variables de investigación, transversal porque las variables se utilizan en el mismo espacio y tiempo. la población conformada por 655 y una muestra de 243 colaboradores de la municipalidad provincial de Huaura, agrupado la información se aplicó Pruebas necesarias con 20 incógnitas para cada variable de investigación utilizando métodos apropiados, por ejemplo, el alfa de Crombach con un cuestionario en escala Likert de 20 preguntas, la tabla de resultados 13 muestra un nivel de significancia asintótica pequeño (0,000) mayor que el nivel de significancia (0,05); Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Esto significa que la gestión del talento está en gran medida involucrada. la retención del personal en la municipalidad provincial de Huaura, asimismo, la correlación Rho de Spearman es 0,627 y según la escala de Biskerre esta correlación es positiva y alta. Concluir. La significancia asintótica (0,000) es menor que el nivel de significancia (0,05); Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir, la gestión de personal, se relaciona significativamente con la retención del personal. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0.615 y de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y alta

Palabras claves: Gestión, talento humano y retención del personal

Abstrac

It is usual that researchers necessarily when doing research work must have and establish their objective, in this case it is to Establish the relationship between talent management and employee retention of the provincial municipality of Huaura 2022, where it was used as a Methodology The quantitative, non-experimental, correlational design, without manipulation or testing of research variables, is transversal because the variables are used in the same space and time. the population made up of 655 and a sample of 243 collaborators from the provincial municipality of Huaura, the information was grouped together. Necessary tests were applied with 20 unknowns for each research variable using appropriate methods, for example, Crombach's alpha with a questionnaire on a Likert scale. of 20 questions, results table 13 shows a small asymptotic significance level (0.000) greater than the significance level (0.05); The null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted. This means that talent management is largely involved. personnel retention in the provincial municipality of Huaura, likewise, Spearman's Rho correlation is 0.627 and according to the Biskerre scale this correlation is positive and high. Conclude. The asymptotic significance (0.000) is less than the significance level (0.05); The null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted. That is, personnel management is significantly related to personnel retention. Furthermore, Spearman's Rho correlation is 0.615 and according to the Bisquerra scale, this correlation is positive and high.

Keywords: Human talent management and staff retention

Introducción

Mundialmente las organizaciones públicas se encuentran instituidas con intenciones de prestar cada vez mejores servicios a la ciudadanía de su jurisdicción, a partir de su visión de desarrollo previamente establecidas, en esa línea tienen especial atención a la ciudadanía como público objetivo, para ello es necesario contar con personal altamente capacitado, identificado y comprometido con la municipalidad donde laboran, si no ponemos en práctica una adecuada gestión del talento humano, será remoto cumplir con la misión y visión organizacional, generando de manera progresiva mayor rotación y fuga de talentos, por lo que urge implementar técnicas y/o herramientas donde la municipalidad provincial de Huaura, con participación de sus trabajadores genere respuestas deseadas para con los ciudadanos que contribuyen con sus tributos, en esta investigación nos enfocamos en la gestión del talento humano, de la municipalidad provincial de Huaura, que es un gobierno local que representa a su vecindario, para promover adecuada prestación de servicios públicos y el desarrollo integral, sostenible en el ámbito de su circunscripción.

Al desarrollar una investigación, se han considerado los aspectos necesarios de los términos publicados por la moneda José Faustino Sánchez, estructurado en seis capítulos: el Capítulo I se entiende como un hecho que tiene un problema común y específico, además de un Objetivo común y específico, así como el argumento, su diferencia entre el estudio y la vitalidad correspondiente, en el Capítulo II, la estructura teórica, la base del estudio, sus teorías correspondientes de variables, definiciones de términos y fórmulas de hipótesis generales, en el método del capítulo III, diseño, tipo de investigación, nivel, su método, personas, personas el número y su muestreo, introducción de variables, indicadores, métodos y herramientas para procesar datos, en los resultados del Capítulo IV, los gráficos correspondientes, Gráficos y explicaciones, también, también en la discusión del Capítulo V sobre los resultados, el Capítulo VI concluye y recomendaciones entre los enlaces al Capítulo VII, incluidas las fuentes: carpeta, homografía, documental y aplicación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En el Perú Las comunas provinciales y distritales son gobiernos establecidos según la voluntad del pueblo, con personería jurídica e independencia política, financiera y administradora en cuestiones de sus competencias; Desempeñan las funciones y atribuciones señaladas en la Constitución y Ley de Ordenación Urbana N° 27972, bajo esa línea Las agencias gubernamentales deben entender que la gestión del talento, en estos tiempos se encuentran en constante indagación para lograr involucrar su capital humano con los que participan en la organización, situación que hará posible alcanzar el éxito y desarrollo para mejorar los servicios en favor de sus contribuyentes, principalmente orientándose a implantar mecanismos para la satisfacción de los colaboradores de la institución, teniendo en cuenta que el conocimiento está en constante evolución en la gestión del talento humano, responsabilidad ineludible Dirigir la gestión en toda la organización y convertirte en una situación de la gestión de recursos humanos nos inspiró a realizar esta investigación y proponer recomendaciones que nos permitan mejorar la gestión del talento.

Talento: “Es el conjunto de principios y experiencias necesarias para gestionar puestos directivos relacionados con personas o capital humano; implementar procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensa y evaluación del desempeño” (Chiavenato, 2009).

La retención de personal es la narración a “medidas administrativas encaminadas a ‘no despedir’ a personas que ocupan puestos clave en la empresa” (González, 2009, p.

A nivel internacional, se necesitan empleo especializado en determinadas dependencias tras centenas de CV y portafolio examinados y por tiempo determinado invertidas en entrevistas durante el acto de seleccionar al personal, se encontró a un profesional con el perfil requerido. Sí, es un hecho que los recursos humanos contribuyen al crecimiento de una empresa para aumentar la productividad y los beneficios, pero para ello la empresa debe contar con un modelo de mandato que asegure atraer a los expertos más adecuados y alinearlos con el negocio. objetivo. Sin embargo, muchas empresas todavía tienen una estructura jerárquica de toma de decisión. el capital humano debería sustituirlos por un compromiso considerable más dinámico y flexible que tenga Considere comentarios e ideas. de los empleados. (Santa 2022)

A nivel nacional, existen serios problemas identificados por los directivos que buscan optimismo en el sector público que emplea a más personas., Según ManpowerGroup, la falta de expertos calificados y asuma las disponibles requeridas convertido en uno de los principales obstáculos. Esto se refleja en que el 35% de las compañías de la localidad poseen dificultad en su incorporación de personas idóneo con ordenamientos; en tanto que mundialmente, la tasa de insolvencia de mano de obra aumentó a 69%, la más alta en 15 años y repetida en los últimos dos trimestres de 2021, a pesar de los empleadores en Perú y otros 43 países. perspectiva laboral desde el inicio de la pandemia; El 80% de quienes planean contratar empleados tienen dificultades para encontrar talento con el software y las habilidades tecnologías suficientes. Según ManpowerGroup, los empleadores se han centrado a alicientes clave e incorporar mejores talentos: aprendizaje, lenidad y honorarios más altos. El 41% de los emprendedores brinda adiestramiento, progreso de destrezas y tutoría. Además, debido a la escasez de registros, 7 de cada 10 patrones aceleraron sus presentaciones de capacitación internos por no más de 42 días. Además, el 39% de los patrones ofrecen a los aspirantes programas de trabajo más elásticos, enfatizando la modalidad de trabajo remoto. Al mismo tiempo, el 31% de los encuestados sugirió un aumento salarial para atraer y retener a nuevos profesionales. (Diario Gestión octubre 2021)

El municipio provincial de Huaura, Esta es una agencia del gobierno local que muestra su voluntad. del pueblo, con personalidad legal pública, independencia manejo, financiera y administradora en las materias de su capacidad; practican las ocupaciones y facultades previstas en la ley general nacional y en la legislación municipal. N° 27972, en esta agencia encontramos que existen problemas como: no hay proceso de reclutamiento, falta de políticas de incentivos para los colaboradores, inexistencia de planes de adiestramiento e imposible poner de hecho, afectará el compromiso de los empleados para lograr las metas, resolviendo aún más estos problemas. no facilita la retención de personal, contexto que perturbara notablemente a imagen de la fundación y pérdida del poder comunitario huachana.

en esa línea proponemos determinar la relación de la gestión del talento humano y retención del personal en la municipalidad provincial de Huaura y formulando el problema siguiente.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera la gestión del talento humano, se relaciona con la retención del personal de la municipalidad provincial de Huaura 2022?

1.2.2 Problemas específicos

- a) ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la selección del talento humano y retención de personal de la municipalidad provincial de Huaura 2022?
- b) ¿Cuál es el nivel de relación entre la capacitación del talento humano y retención de personal de la municipalidad provincial de Huaura 2022?
- c) ¿Cómo se relaciona los incentivos del talento humano y retención de personal de la municipalidad provincial de Huaura 2022?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación de la gestión del talento humano y retención de personal de la municipalidad provincial de Huaura 2022

1.3.2 Objetivos específicos

- a) Establecer la relación que existe entre la selección del talento humano y la retención de personal de la municipalidad provincial de Huaura 2022
- b) Comparar de qué manera se relaciona la capacitación del talento humano con la retención de personal de la municipalidad provincial de Huaura 2022
- c) Demostrar la relaciona de los incentivos del talento humano y retención de personal de la municipalidad provincial de Huaura 2022

1.4 Justificación de la investigación

En muchos estudios revisados por pares, encontramos indicaciones de varios autores de que la justificación del estudio dicta la justificación del estudio, por lo que comprometemos exponer que el estudio es menester e transcendental, y cuando las mejores intenciones tienen una contribución que mejorará el trabajo, y entre las contribuciones escribimos:

Este componente demuestra la importancia de la investigación, explicando por qué y cómo mejorará el conocimiento, mejorará la pericia educativa o uno y otro., (Mendoza & Valderrama, 2010)

1.4.1 Justificación Teórica.

Para elaborar la presente investigación, en lo teórico servirá como sustento para respaldar y tomado en cuenta los resultados en reformular e incrementar para las diligencias en temas de gestión de talento humano, además servirá como antecedentes para las futuras investigaciones que realicen en cuestiones relacionadas con los colaboradores en las organizaciones públicas, asimismo las explicaciones o representaciones en diversas empresas o instituciones interesados en el tema.

1.4.2 Justificación práctica

Relacionando con la justificación práctica, tiene como función en establecer la correspondencia con variables de misión de la competitividad humana y retención de personal de la municipalidad provincial de Huaura, los que se pondrán en práctica en las organizaciones públicas, los resultados de la investigación permitirán iniciar otras investigaciones en las organizaciones para lograr objetivos organizacionales.

1.5 Delimitaciones del estudio

La mejora de la exploración para una mejora clarificativa y ejecución se determinará de acuerdo con el modelo en el que se encuadre. En nuestro caso, operamos según un modelo cualitativo y en base a él creamos material informativo para conocer a los interesados, observar sus técnicas metodológicas, perfilar nuestras oportunas estereotipadas metafísicas, psíquicas y sociológicamente. Señalamos más.

1.5.1 Delimitación espacial

La investigación se llevará a cabo en el ámbito de la municipalidad provincial de Huaura, procurando obtener las indagaciones sobre la misión del personal durante el periodo sindicado, de nosotros informantes serán los colaboradores del

municipio en tesis, quienes advierten encuestas coherentes de nosotros sobre la indagación.

1.5.2 Delimitación social

La exploración estará orientado a acopiar la información de parte del personal municipal provincial de Huaura, para diferenciar como nos proporciona instrumentos en la retención de personal de la municipalidad, en el periodo de indagación.

1.6 Viabilidad del estudio

Para el desarrollo del publicación se considera de viabilidad, en tanto nos facilitara la informacion de los personales del municipio provincial de Huaura, a quienes cononemos de cerca, Además, obtendremos la autorización correspondiente del gobierno de la ciudad para obtener los fondos necesarios para recopilar la información necesaria, siendo el financiamiento de la investigación financiado en su totalidad con nuestros propios recursos.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

Curiel (2022) en su trabajo de investigación, titulada “Gestión De Talento Humano en el desempeño laboral de los centros de desarrollo infantiles del instituto colombiano de bienestar familiar de Riohacha DETC “fundamentalmente centra su analizar la gestión del talento humano en el trabajo de los centros de desarrollo infantil del distrito de Riohacha. A partir de la recopilación de información sobre estructuras asociadas a variables, permitiendo el desarrollo de bases teóricas y teóricas, sirviendo como insumos de referencia. El estudio es aplicado, interpretado y transversal, con métodos cuantitativos, recolectando información en un periodo de tiempo determinado, en el cual la población es de 529 personas, distribuidas en diferentes centros de desarrollo infantil de la región Riohacha, se conformó una muestra probabilística de 224 colaboradores que utilizaron las variables estudiadas. Los métodos y herramientas para la recolección de datos se basan en un cuestionario tipo Likert de 22 ítems (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca, nunca). El cuestionario brinda información completa sobre las variables de investigación con sus tamaños y resultados, verificados por expertos en la materia, lo que lleva a una confiabilidad alfa de Cronbach de 0.96%. El uso de la herramienta sobre una muestra seleccionada permite publicar las opiniones de los trabajadores encuestados, lo que permite analizar métodos de desarrollo, factores que inciden en el desempeño laboral y formular recomendaciones para la mejora continua de los Centros de Desarrollo Infantil de Riohacha.

Gonzales (2021) en el trabajo de investigación denominada “La gestión del talento humano para la innovación en las MiPyMes de la ciudad de Durango, México,” centro su objetivo en establecer la correspondencia que existe entre la gestión del talento humano y la innovación, percibido por los gerentes de las MiPyMes industriales de la ciudad de Durango México. Este estudio es no empírico, transversal y correlacionado. El estudio se realizó en 337 gerentes de las industrias de las empresas encuestadas, utilizando métodos de análisis estadístico de regresión lineal múltiple. El modelo propuesto es importante más allá del hecho de que se adhiere a los supuestos de linealidad, independencia, normalidad y covarianza. Se ha demostrado que la gestión del talento tiene cierta relación con la innovación en las empresas encuestadas. Por lo tanto, se considera que la innovación empresarial es un elemento sin el cual las organizaciones estarán en desventaja frente a sus competidores, esta es una parte importante de su ventaja competitiva, pero no puede surgir sin la integralidad. gestión del talento humano.

Martínez K. y Peralta M. (2018) en su investigación denominada “*Estrategias de retención de personal para la organización Explora valle sagrado*” tuvo por objetivo, recomienda estrategias de retención que ayudarán a reducir la rotación de empleados en la organización Explora Valle Sagrado. Es una empresa de turismo: un hotel diseñado como base para explorar Cusco, Machu Picchu y el Valle Sagrado. Sus programas incluyen alojamiento, traslados, comida y bebida, y una selección de 30 estudios. Aplicación de modelos lógicos para mantener segmentos de elementos y mercados fundados por Parasuraman, Zeithaml y Berry (1990) y cadenas de servicios-beneficios construidas cubiertas sobre las bases de la investigación de Heskett, Jones, Loveman, Sasser y Schlesinger (1994). Se espera que la organización pueda implementar estrategias para aumentar las tasas de retención, lograr altas ganancias y aumentar la cartera de clientes, lo que ayudará a la empresa a sobrevivir a largo plazo en el mercado de viajes peruano. Para lograr los objetivos, se ha realizado una entrevista para los gerentes de la compañía en la entrevista, opiniones sobre opiniones y renunciar a lo que el autor determina la causa del incidente. Alta transferencia

de empleados y, por lo tanto, creó estrategias que le permiten disminuir. Los resultados se determinan de la siguiente manera: (a) la falta de claridad al determinar los registros de trabajo que causan la liberación de la fuerza laboral de sus empleados, debido al resultado, crea la destrucción en él; . (c) diferencias culturales y falta de evaluaciones relacionadas con el personal que causan otras opciones de trabajo en este campo; (D) Los medios internos restringidos conducen al hecho de que los empleados no son conocidos por la cultura de la organización, recibiendo muy poca participación en la empresa; (e) la existencia de una alta propuesta de trabajo en la región de Cuzco contribuye a la migración de los empleados a otras organizaciones en el campo del turismo; y (f) la falta de reconocimiento de Demotiv para los empleados y la creación de conflictos internos, lo que lleva a un ambiente de trabajo ocupado. Estos hallazgos llevaron al desarrollo de estrategias de retención de empleados en Explora Valle Sagrado. de la comunicación interna y la gestión de recursos humanos

2.1.2. Investigaciones nacionales

Donayre (2022) en su investigación denominada “La Gestión del talento humano y el proceso administrativo en los gobiernos locales: caso municipalidad de Santiago de Surco, 2018-2020.” Considero de interés como objetivo Descripción de la gestión del talento humano relacionado con los procedimientos administrativos en los direcciones específicos: el caso de Santiago de Surco Commune, 2018-2020, ha trabajado con un método cuantitativo, la investigación es un método falso teoría principal, volumen de correlación y trascendencia de las diligencias, así como el El trascendencia de las diligencias, así como el trascendencia de las diligencias, así como el trascendencia de las diligencias, así como el alcance de la operación y el alcance de la operación, el alcance y el alcance de la operación también son el alcance de las actividades, así como el alcance de la operación como así como el alcance de las actividades, así como el alcance de las actividades, así como el alcance de la operación, así como el alcance de la operación y el alcance de la operación y el alcance de la operación y el alcance del alcance de la acción y el campo de correlación y el proyecto son una

entrega de precios de correlación sin diseño. La población a cuadros incluye a 110 personas, de las cuales 30 son funcionarios y 80 personas administrativas, y todas de Santiago -de -una opción, una opción usada, hay una investigación. La población incluye a toda la población inspeccionada. Lo que es necesario para conocer los criterios de todos los participantes, observación y entrevistas, y las herramientas utilizadas son una pregunta de estilo Likert con cinco respuestas. La conclusión se ha concluido: se propone que la gerencia de la ciudad de Surco realice talentos humanos mediante el uso de seminarios, conferencias, cursos, incluidos los talentos humanos para administrar y seleccionar relaciones seleccionadas, capacitar y planificar en la comuna, para aumentar el equipo de notificaciones y desarrollo y práctica, Este control y consolidación de herramientas de control para evitar deficiencias en el trabajo real. Actualmente sus procesos, causando el uso inadecuado de sus recursos, el uso de baja eficiencia y la falta de herramientas administrativas. Por lo tanto, los libros de texto sobre herramientas y funciones técnicas contribuirán a la efectividad de la gestión del talento humano y evaluarán las posiciones que el personal perfecto puede contratar con el perfil. Esencial para lograr las metas estratégicas propuestas de laMunicipio del Distrito de Surco

Alanya, Collantes y Chambi. (2021) En la publicación del artículo científico sobre “Gestión del talento humano y desempeño de docentes del Perú, considero fundamental como objetivo, determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño docente en la institución educativa N° 7259, Pachacamac, 2021. Tipo de investigación fundamental y cuantitativa que se realiza mediante inferencia hipotética, descriptiva, correlación no empírica y diseño cruzado. Utilizado en una institución educativa designada entre 84 docentes, utilizando el método de investigación de encuestas y como herramienta de cuestionario, verificado oportunamente por expertos altamente confiables. Los resultados de la investigación muestran que existe una relación directa entre ambas variables de este estudio, mientras que el coeficiente Rho de Spearman refleja una correlación muy alta de 0.851. Se acepta la hipótesis alternativa original y se rechaza la hipótesis nula, quedando: La gestión del talento humano se relaciona con el desempeño docente en la institución educativa N° 7259, Pachacamac, 2021

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Gestión de talento humano

2.2.1.1 Definición

El entorno global que se enfrentan las organizaciones actualmente como las denominadas de fragilidad, ansioso, no lineal y de incompreensión, por los escenarios constantemente cambiantes, principalmente porque las comercializaciones necesariamente se realizan cruzando las fronteras de los países, situación que nos ilustran infinidades de nuevos conocimientos, progresos tecnológicos, competidores entre sí y en el mundo, clientes con mucho mas necesidades y gustos, es decir, la humanidad ha tenido unos vuelcos de 360° con relación a las que teníamos acostumbrado en realizar actividades. De acuerdo a estos acontecimientos los investigadores nos ponen sus puntos de vista referente a gestión, dentro de ello tenemos a:

El estudioso, Chiavenato (2002) citado por Miranda (2019) determina con relación a gestión de talento humano:

La gestión del talento humano Un paradigma que se inclina hacia la individuación que ve a los contribuyentes como individuos con habilidades e inteligencia donde las empresas dependen para provocar los bienes y servicios, servir a las consumidoras, pugnar en el mercado y lograr metas ordinarios y importantes en los que confían las organizaciones. las metas que se han propuesto para lograr desarrollo humano. (p.186).

Marina (2003) en el trabajo investigativo relacionado a talento humano, estableció:

En un entorno global que cambia rápidamente, la acomodo a los clientes, la invención y el amaestramiento serán continuos e importantes, y la perspicacia corporativa es esencial. Saben utilizar unas las competencias de su gente, todas las capacidades de su organización y toda la creatividad que surge del trabajo conjunto. No se trata de contratar gente talentosa, se trata de hacer que todo funcione de manera inteligente. expresar en un proverbio (p.264)

Para Vásquez, (2008). Frecuentar el argumento de gestión es: “la gestión del talento humano Es una diligencia salvo dependiente de grados, disposiciones y delegaciones” (p. 86)

La referencia a la gestión del talento depende de tomar órdenes de los gerentes para completar todo lo planificado, completar el conjunto de órdenes y planificar su ejecución. con acciones programadas todas basadas en los intereses del usuario.

En la misma manera para, Mora (2012) definir la gestión:

La gestión del talento humano indudablemente es considerada como las herramientas estratégicas, Es importante responder a los nuevos desafíos ambientales. Este es un enfoque para lograr un horizonte de perfección en todas las capacidades, poseyendo en enumeración las escaseces operantes, que garantice el progreso del permisible humano, lo que "sabe" o puede. (p.146).

Poseyendo en recuento las definiciones sobre gestión del talento humano por autores citados, se perfecciona que son materiales transcendentales que accede, Cristianizar Para varios miembros de la organización, desde empleados, proveedores, clientes e incluso competidores, significa tratar de localizar una orientación de "socio" para ser parte de la visión estratégica de la operación, para enfrentar nuevos desafíos, para administrar bien, suficiente y adecuado . , cuyo resultado permite con cierta eficiencia o no producir más para atender y satisfacer con mayor eficacia a los usuarios, pero necesita aunar colaboradores en puestos clave en función de su formación y ciertos conocimientos.

2.2.1.2 Importancia de Gestión de talento humano

Es incuestionable mostrarse conforme que, el mecanismo más apreciable para que todas las organizaciones marchen adecuadamente, es significativo la apariencia de las personas, la necesidad de realizar gestiones para captar este recurso se fundamenten las empresas en la existencia de un área dedicada a la gestión de este recurso. Desde este espacio, Como disciplina responsable del estudio de las personas, su gestión y su contribución al valor de la empresa y la competitividad sostenible, ha habido entusiasmo por implementar un enfoque de gestión estratégica para la gestión del talento.

Para el autor Chiavenato, (2009) la importancia radica en:

Las habilidades y competencias serán la base principal de la nueva organización. A medida que la antigua gestión de recursos humanos está siendo reemplazada por nuevos métodos, como la gestión de recursos humanos. Con este nuevo concepto, las personas ya no son solo recursos organizacionales (humanos), sino que son vistas como seres con inteligencia, personalidad, conocimiento, habilidades, capacidades, ambiciones y percepciones únicas. Son nuevos compañeros en la organización. La cultura organizacional está fuertemente influenciada por el mundo exterior y ahora es propicia para el cambio y la innovación, centrándose en el futuro y el destino de la organización. Estos cambios ocurren rápidamente, sin la continuidad del pasado, y crean un entorno ambiental lleno de turbulencia e imprevisibilidad. Las personas deben estar preparadas para enfrentar nuevos desafíos y ayudar a las organizaciones a superarlos. (p.39)

La Gestión del talento humano Es un campo interdisciplinario que consta de un conjunto dinámico de pruebas psicométricas y una aplicación basada en entrevistas que refina y enriquece el contenido de una manera amigable con la organización para capturar lo que es mejor para el trabajo, además de diseñar, organizar y al mismo tiempo. tiempo. orden de satisfacción laboral Comentarios sobre tecnología de aprendizaje, alimentación, prestaciones sociales, planes de vida y carrera, teniendo en cuenta ausentismo, salarios y gastos, sociales, de mercado, accidentes y otros hechos, disciplina y actitud, interpretación de las reglas del mercado laboral, Eficiencia y eficiencia, estadísticas que lo complementan, transporte de personal,

rendición de cuentas a nivel de supervisión, auditoría y un sinnúmero de temas más. De esta manera, la gestión humanizada se ha convertido en muchas actividades que las organizaciones necesitan planificar e implementar, incluida la gestión de las actividades laborales, el fortalecimiento de la cultura organizacional, la creación de un buen ambiente de trabajo y la comodidad de los empleados. (p.86)

El autor Martínez (2012) establece que:

Las personas y el desempeño son los dos pilares principales que una organización debe considerar, ya que la gestión tiende a maximizar la eficiencia y la productividad de las personas, también se enfocan en sus propias necesidades. Encuentra el deseo de triunfar y los intereses personales y comerciales deben alinearse. Si la empresa necesita otros empleados en diferentes niveles, considere el trabajo que realizan y trate de combinar los objetivos de la empresa con los objetivos personales de los socios individuales. (p.142).

2.2. 1.3. Dimensiones de gestión del talento humano

1. Selección del talento humano

Con el propósito de contar con personal adecuado en las organizaciones previo a la selección de personal es necesario realizar el reclutamiento de personal, que viene hacer el proceso de comunicación u oferta de plazas al mercado laboral

Según el autor García (2008) establece que “solicitar y reclutar implica definir el perfil requerido o crear uno adecuado a partir del cual identificar o identificar candidatos potenciales para cubrir vacantes en la organización” (p.56)

Asimismo, para Chiavenato (2009) El reclutamiento:

Es un conjunto de métodos y procedimientos destinados a atraer candidatos calificados para puestos dentro de una organización. Es esencialmente un sistema de información a través del cual una organización descubre y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende alcanzar, así como el proceso de implementación. por el cual atrae un grupo de candidatos internos, externos o externos. Una composición de uno y otro. las organizaciones deben averiguar aspirantes internamente, externamente o ambos. (p.117)

Por otra parte, Chiavenato (2009), tratándose selección de personal sostiene:

El punto de partida de cualesquiera procesos de seleccionar los antecedentes y la información proporcionados por el análisis y las especificaciones del puesto. El proceso de selección se basa en los requisitos del pliego de cargos, ya que tiene como objetivo dotar de mayor objetividad y precisión a las vacantes mencionadas en la contratación. Por un lado, hemos analizado y categorizado los lugares antes mencionados e indicado los requisitos básicos que deben tener sus futuros habitantes, por otro lado, tenemos candidatos con profundas diferencias para el mismo trabajo. (pag.169)

Pereda y otros (2008) afirma:

El reclutamiento es una comparación entre las características de cada candidato y los requisitos del puesto, comparándose la selección entre los candidatos; hasta entonces, es necesaria la aplicación de técnicas de reclutamiento, que veremos en las siguientes etapas. Sí, varios candidatos se postularán para el puesto, y la empresa contratará al que mejor le parezca (p. 146)

Según la propuesta del autor, a la hora de desarrollar una estrategia de reclutamiento se debe tener en cuenta el perfil requerido para el puesto, y en la selección se deben seguir los pasos recomendados, que son las etapas que hemos mencionado. Por lo tanto, el reclutamiento es un proceso de pronóstico que tiene como objetivo predecir qué candidatos tendrán éxito si son contratados; es una

comparación y una elección al mismo tiempo. Para que sea académico, debe basarse en los requisitos establecidos para su futuro puesto vacante (es decir, requisitos de descripción del puesto o del puesto). Por lo tanto, al seleccionar talento, primero debe comprender los requisitos del puesto que está solicitando. (comentario personal)

Del mismo modo Chiavenato (2009) considera a la Selección:

como un Proceso de toma de decisiones Cuando se comparan los requisitos del puesto con los de los candidatos, puede haber situaciones en las que algunos candidatos presenten aproximadamente los mismos requisitos al departamento pidiéndoles que anuncien la vacante. Departamento de selección (personal) no obligará al departamento a aceptar a los candidatos que hayan pasado el proceso de selección. Todo lo que puede hacer es brindar asesoramiento profesional, Usar métodos de selección para sugerir a los candidatos que considere más adecuados para el puesto. La decisión final de aceptar o rechazar a un candidato es siempre responsabilidad del departamento solicitante. Por lo tanto, la elección es siempre responsabilidad de la línea (cada gerente) y la función del personal (provee los servicios del departamento profesional). (pág. 171)

Como proceso de toma de decisiones, el reclutamiento reconoce tres patrones de comportamiento:

a) Colocar el modelo si no se incluye la categoría de rechazo. En este modelo, existe un solo candidato y una vacante a ser cubierta por el respectivo candidato. En otras palabras, los autosolicitantes deben ser aceptados sin rechazo.

b) Patrón de selección en caso de múltiples Es necesario cubrir candidatos y vacantes. Cada candidato se compara con los requisitos del puesto. y tiene las siguientes opciones: Aprobar o Rechazar. Si eres rechazado, serás eliminado del proceso porque hay más postulantes para el puesto.

c) Modelos de clasificación. Este es un enfoque situacional más amplio con múltiples candidatos por vacante y múltiples vacantes por candidato. Cada candidato es comparado con los requisitos de cada puesto. Los candidatos tienen dos opciones para cada posición: Aprobar o Rechazar.

En caso de ser rechazado, se compara con los requisitos de otros puestos a cubrir hasta agotar la vacante, de ahí el modelo de clasificación del título. Cada vacante es disputada por múltiples candidatos y, si se aprueba, solo un candidato puede llenar la vacante. (pag.174)

Sistemáticas para las selecciones

contando con las informaciones sobre las desocupadas, el siguiente movimiento es preferir las sistemáticas de selección adecuadas para seleccionar a los aspirantes convenientes. Los métodos de elección se consiguen dividir:

| | |
|---|--|
| 1.- Entrevistas para seleccionar | Dirigidas No dirigidas |
| 2.- Pruebas de conocimientos O prácticas | Frecuentes { De cultural De lingüístico concretas { De profesionalismo De discernimiento hábiles |
| 3.- Análisis psíquicos | De capacidades { Frecuentes especiales |
| 4.- Exámenes de personalidad | Expresivos { PMK Proyectivos { De arbol Roschsmch TAT Inventarios { De estimulación De naufragio De utilidades |
| 5.- Técnicas de simulación | Psicodrama Dramatización |

2.- Capacitación del talento humano

Para Chiavenato (2009) sobre el tema de capacitación:

Desde el nacimiento hasta la muerte, los humanos viven en constante interacción con su entorno, lo que incluye recibir e influir en las relaciones con el entorno. La educación se refiere a todo lo que una persona recibe del medio social durante su existencia, cuyo significado se adapta a las normas y valores sociales existentes y aceptados. Por tanto, las personas aceptan estas influencias, asimilándolas según sus gustos e inclinaciones, y enriqueciendo o modificando su comportamiento según sus patrones personales. (pag.385)

El autor Alba (2008) definió a la capacitación:

Una formación es culta con una serie de diligencias encaminadas a la preparación, continuación y planificación, inversiones destinadas por una organización a mejorar las competencias de sus empleados, permitiéndoles prepararlos para desempeñar una función específica en la entidad. (p.86)

La capacitación en las organizaciones y para las personas, Es un instrumento esencial para la gestión de personas y son procesos planificados encaminado a cambiar, mejorando y ampliando instrucciones, pericias y cualidades. de los empleados nuevos o existentes. El progreso del fundamento humano que son procesos que todas las organizaciones deben emprender para capacitar a todos sus empleados en los conocimientos necesarios para trabajar con eficacia y en las habilidades que deben adquirir para desempeñar sus funciones de acuerdo con sus condiciones. Lo consiguió a base de entrenamiento y preparación. (comentario personal)

a) Objetivos de la formación

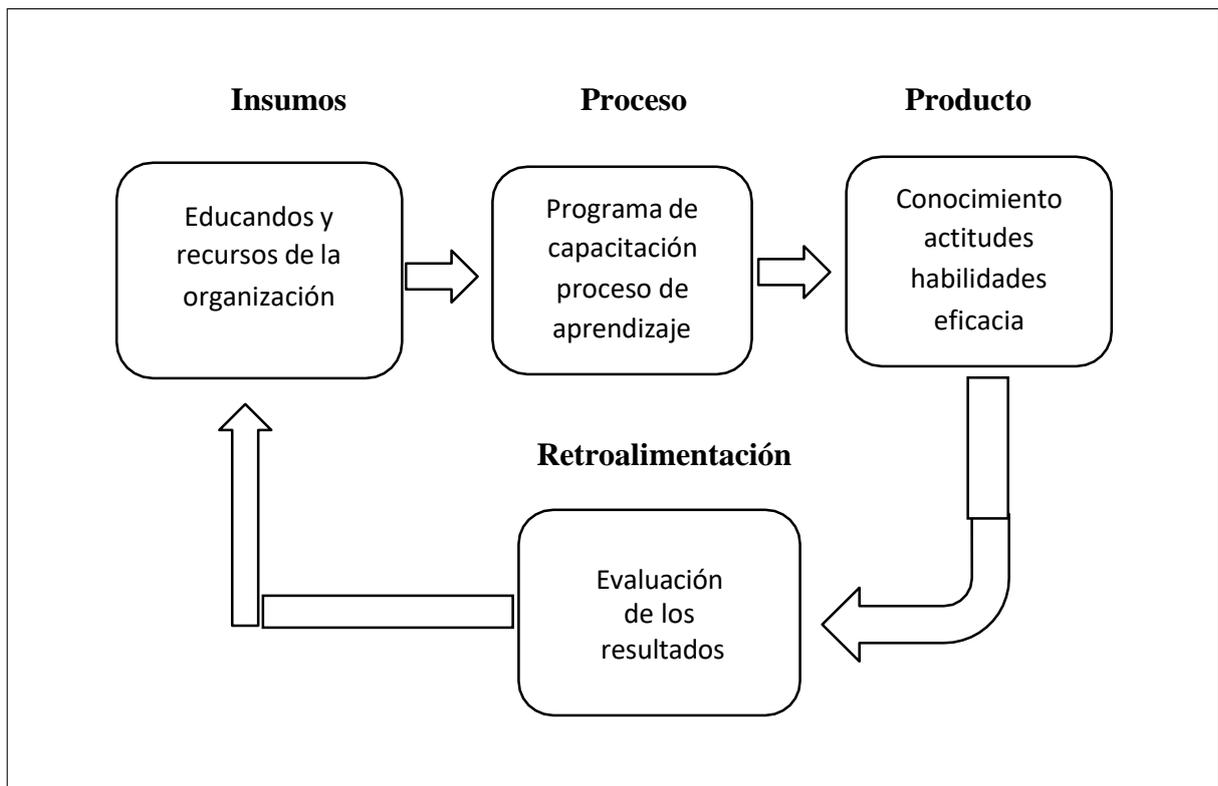
El objetivo principal de la educación es:

1. Esté listo para realizar una variedad de tareas laborales de inmediato.
2. Crear oportunidades para un crecimiento personal continuo no sólo en el puesto actual, sino también en otras funciones más complejas y superiores.
2. Desarrollo de habilidades. El primero son las competencias, Habilidades y conocimientos directamente relacionados con la implementación. los puestos características actuales o posibles futuras. Son ejercicios destinados a realizar tareas y operaciones.
3. Desarrollo o cambio de actitudes: a menudo se intenta cambiar las actitudes negativas de los colaboradores, cambiándolas por otras más favorables, por ejemplo, aumentar la motivación o desarrollar la sensibilidad hacia la gerencia y los supervisores hacia las emociones y reacciones de las personas. Esto puede incluir la adopción de nuevos hábitos y actitudes, especialmente en el trato con clientes o usuarios. (por ejemplo, formación de vendedor, cajero, etc.) o métodos de venta.
4. Desarrollos y nociones. El objetivo de quizás entrenando ser mejorar la capacidad de abstraer y conceptualizar ideas y filosofías para promover la aplicación de conceptos en la práctica gerencial, o mejorar capacitar de manera holística y amplia. perspectiva. ciclo de entrenamiento

La formación es una actividad deliberada que proporciona los medios para el aprendizaje, y el aprendizaje es el resultado del esfuerzo individual. El amaestramiento es una permuta en la actuación que ocurre todos los días. Compañía Pei. Por lo tanto, el entrenamiento cubre una secuencia programada de eventos que se puede visualizar como un proceso continuo cuyo bucle se actualiza cada vez que se repite. El proceso educativo se asemeja a un modelo de sistema abierto, cuyos componentes incluyen:

1. Entrada (entrada o entradas) tales como estudiantes, recursos organizacionales, información, conocimiento, etc.

2. Procesos o actividades (output), tales como procesos de aprendizaje, aprendizaje individual, programas de formación, etc.
3. Productos (resultados o productos) como personas capacitadas, conocimientos, habilidades, triunfo o actividad organizacional.
4. La retroalimentación, como la evaluación de los procesos y resultados del aprendizaje, se proporciona a través de medios informales o procesos sistemáticos.



Chiavenato (2009)

3.- Incentivos al talento humano.

Para los autores Werther y Davis (2008) sostienen que incentivos:

Históricamente, los planes de compensación han brindado incentivos especiales para los ejecutivos y gerentes que realizan un trabajo importante en la organización. La mayoría de las empresas siguen actualmente la práctica de vincular estos incentivos a las ganancias anuales de la organización en el caso de incentivos a corto plazo. En algunas empresas, tales prácticas de compensación pueden conducir a un deterioro relativamente a corto plazo de la calidad de la producción y el presupuesto en departamentos que no pueden lograr resultados a corto plazo debido a la naturaleza de su trabajo, como las agencias de

investigación y desarrollo, publicidad y transformación y otros. proyectos a largo plazo y otras áreas.

Una conclusión alarmante de una gran consultora:

Hay varias maneras diferentes de aumentar su rendimiento financiero a corto plazo. Sin embargo, algunos de ellos pueden ser peligrosos para la salud de la empresa porque no contemplan la estrategia de crecimiento a mediano y largo plazo de la empresa. Para reducir el enfoque en el desempeño a corto plazo, la mayoría de las empresas pueden hacer lo siguiente:

- Reducir la cantidad de incentivos a corto plazo o reducir la medida en que los incentivos corresponden a cambios en las ganancias a corto plazo.
- Mayores programas de incentivos a largo plazo, en algunos casos incluso introduciendo programas completamente nuevos.

Los incentivos, especialmente para los gerentes, deben equilibrar los resultados a corto plazo con las metas a largo plazo. Al mismo tiempo, los incentivos deben satisfacer las necesidades de los empleados de alto nivel. Los gerentes jóvenes pueden preferir incentivos en efectivo para satisfacer las necesidades de una carrera, una nueva familia o la compra de una primera casa. Los gerentes mayores tienden a pensar en su próxima jubilación y posponen los incentivos en efectivo.

En algunos casos, las leyes de algunos países aligeran la carga fiscal de las personas mayores, por lo que algunos directivos prefieren esperar a que alcancen un determinado grupo de edad para poder ser recompensados con esquemas especiales de compensación. En algunos casos, los empleados senior pueden optar por comprar acciones en la organización, lo que equivale a derechos de primera comparación. Por esta razón, los gerentes tienen buenas razones para buscar el mejor desempeño de sus organizaciones. Existen otros tipos de incentivos, incluidos aquellos que permiten a los ejecutivos crear sus propios paquetes de compensación. Sin embargo, la mayoría de los paquetes de compensación están relacionados con el desempeño organizacional. Si estos sistemas no vinculan la compensación al desempeño organizacional, dejan de ser verdaderos programas de incentivos. Muchos han sido duramente criticados por el hecho de que a veces se esperan pagos en ellos, a pesar de que la organización entra en una fase de

recesión o el valor de las acciones de la empresa en el mercado disminuye. (página 379)

2.2.2. Retención de personal

2.2.2.1. Definiciones

Las empresas tienen problemas para retener al personal, es necesario observar sus índices de rotación y retención de personal. La retención de personal es el número de colaboradores que permanecen en su organización durante un periodo de tiempo, pues se hace necesario conocer los índices de rotación y retención, para garantizar el normal funcionamiento con miras a lograr los objetivos, los resultados serán producto de la gestión de talento humano, que tiene en práctica.

De acuerdo con la definición de Gonzales (2009), es, “retención del talento es el conjunto de acciones cuyo objetivo fundamental es, provocar que los colaboradores, permanezcan trabajando en sus puestos de trabajo”.

Para Prieto (2013) el tema pasa por señalar que:

Retener el talento en toda la organización asegurando equipos de trabajo efectivos y cohesivos retiene el talento, lo que a su vez hace que otros talentos perciban la organización como un lugar atractivo para trabajar.

Barragán, Castillo y Guerra (2009) afirman:

Las grandes empresas se están dando cuenta cada vez más de que la retención de empleados significa que las ventas y el marketing pueden necesitar el mismo cuidado, y se dan cuenta de que los empleados deben estar satisfechos cuando trabajan de manera productiva, eficiente y centrada en el cliente, lo que tiene un impacto directo en el resultado final porque es el principal factor. en la implementación de la misión y visión de la organización.

Velasco (2010) afirma:

Para desarrollar un plan de retención para su empresa, es importante hacerse algunas preguntas, como por qué y qué desea retener, ya

que esto lo ayudará a desarrollar mejores estrategias, pautas y herramientas para retener la visión de sus empleados. tu compañía. . pero recuerda que todas estas estrategias deben ser estables y evolucionar con las necesidades de la organización. Así que este proyecto funciona.

De las definiciones anteceditas consideramos que la retención del personal en las organizaciones está centrada en un conjunto de acciones, generare ambientes agradables con planes de actividades familiares y accesibles que les permita alcanzar la satisfacción para seguir trabajando y fidelizar, comentario personal sobre retención de personal.

2.2.2.2 Importancia de retención de personal

Los entendidos en la gestión de Recursos humanos, entienden El talento se caracteriza por personas cuyas capacidades contribuyen a la mejora de la organización. Por lo tanto, los profesionales calificados son empleados comprometidos que ponen en práctica sus habilidades y logran mejores resultados en la organización. Por tanto, la competencia laboral, el compromiso con la empresa y la acción son los tres pilares que componen el talento. El éxito de una empresa depende de la productividad de sus empleados, por lo que es muy importante que las organizaciones se enfoquen adecuadamente en las necesidades de sus empleados y atraigan nuevo talento. Pero muchas empresas ignoran esto y eventualmente los mejores empleados se van para competir. Fernández (2022)

Se ha comprobado que cuando un empleado tiene un problema personal sin resolver, es menos efectivo en el trabajo, lo que se traduce en una menor productividad. Si se acuerda trabajar hacia las metas, se le puede dar al empleado la oportunidad de completar el caso personal, entonces se puede considerar que se ha logrado. la organización está comprometida con este objetivo y debe implementar una estrategia de retención de talento en la que se destaque la planificación de carrera y las estrategias de compensación. La retención de talento dará como resultado que una organización se beneficie de una fuerza laboral talentosa y comprometida que le permitirá tener éxito en un entorno cada vez más global y responder al cambio

constante con una visión abierta y flexible. (Chan, McBey, Basset, O'Donnell & Winter 2004).

2.2.2.3 Claves para retención de personal

Es muy importante que toda empresa cuente con un plan permanente para atraer y retener el talento, ya que estos factores no se pueden manejar de manera aislada y en el momento oportuno, ya que son el pilar de su éxito, crecimiento y diferenciación de la competencia, especialmente en un mundo como esto. competitivo y con muchos cambios. Para evitar que las mejores personas se vayan de su empresa y así atraer a las mejores personas a su empresa, es necesario desarrollar un plan que defina estrategias para su implementación y adopción continua, no en acciones individuales y puntuales.

- a) Lo primero a tener en cuenta a la hora de seleccionar nuevos empleados es buscar personas que compartan los valores de la organización. Además, considere sus talentos individuales para el puesto que desea asumir, así como su potencial para asumir nuevos desafíos.
- b) Cuando su empresa tiene un nuevo empleado que comparte los valores de la empresa y tiene potencial, es necesario diseñar, planificar y promover un buen ambiente de trabajo, porque los primeros días del empleado en la empresa serán muy importantes para su futuro. desarrollo. Preste atención a su puesto en la empresa y utilice esta información para que la empresa sea más cómoda tanto para los nuevos empleados como para los que llevan mucho tiempo en la empresa.
- c) Al mismo tiempo, para mantener un buen clima laboral en la empresa, es necesario establecer un plan para armonizar el trabajo con la vida personal, esta es la segunda razón que obliga a los empleados a renunciar debido a las condiciones económicas.

Por tanto, prestar atención a este criterio supondrá una ventaja competitiva frente a los competidores. Por ejemplo, para los empleados con hijos menores de 3 años, las pruebas preescolares pueden ser un buen compromiso.

2.2.2.4 Dimensiones de retención de personal

La mayor de nuestras vidas los pasamos en el trabajo. Sin exagerar esta afirmación, en promedio aproximado del cincuenta por ciento de nuestras vivencias es el ámbito laboral. En consecuencia, los colaboradores son quienes poseen los incentivos claros por su preocupación para fomentar un entorno agradable, situación que es forzado para las empresas.

a) Clima de apreciación y estimación

Las apreciaciones del clima laboral responden principalmente la pregunta ¿cómo te sientes en tu empresa? Los diferentes modelos de respuesta a esta pregunta tienen como objetivo comprender cómo se percibe a los empleados en la organización, sus motivaciones y sus relaciones con los demás que forman parte de la organización. las empresas, por las experiencias en su condición de director de Reclutamiento y Reclutamiento Corporativo de personal Belcorp. Mauricio Bock. (2022)

Para el Instituto Great Place to Work Perú, una empresa con un buen clima laboral es aquella donde los empleados tienen confianza en sus jefes y gerentes, y se enorgullecen de su trabajo. el trabajo específico que hacen. Los colaboradores de una empresa consideran que, es un lugar donde el trabajador la pasa bien con sus compañeros de trabajo. Estos tres elementos son esenciales para las empresas. Ana María Gubbins. (2022)

La apreciación personal, interrogantes en estos casos permiten hacer Descubra cómo los empleados se tratan entre sí dentro de la empresa. Esto le permite ver las capacidades importantes que tienen. Algunas preguntas a considerar:

¿Cómo califica su trabajo en los últimos meses? ¿Qué tan satisfecho está con su rol en esta organización? ¿Tu forma de hacer las cosas se basa en los objetivos de tu región o de la empresa en su conjunto? Se puede aplicar utilizando una escala de calificación, con respuestas de opción múltiple o como una respuesta abierta.

b) Presión del trabajo

La presión laboral es un conjunto de tareas y responsabilidades a las que se enfrenta cada persona en un entorno laboral. Incluye tiempos de entrega, requerimientos de los supervisores o gerentes de línea, funciones en el puesto, expectativas laborales y todas las circunstancias que te permitan cumplir con el rol que cumples dentro de la empresa. . La importancia de la presión laboral es clave para proporcionar la motivación, la productividad y el enfoque que necesitan los grupos de trabajo. Si no hay suficiente presión en el trabajo, las personas pierden fácilmente la orientación, el enfoque y el sentido de apego, lo que afecta negativamente la eficiencia del trabajo. Por lo tanto, crear una presión laboral positiva es un requisito clave en cualquier empresa exitosa.

Dentro de las practicas presión laboral se reflejan en:

- Trabajar en horarios extraordinarios durante determinado tiempo para cumplir con actividades de urgencia o el lanzamiento de un producto.
- Cubrir las funciones de otros compañeros de trabajo por descanso médico durante los días necesarios mientras dure la licencia por salud u otros motivos donde el ausente no tenga previsto el reemplazo.
- Tener que cumplir con los ciertos objetivos urgentes considerados por la empresa en un determinado plazo.
- Participar en reuniones semanales de manera activa, que demanda tiempo considerable con relación al cumplimiento de sus propias funciones en el puesto laboral.
- Tener que preparar entregas de informes de rendimiento cada trimestre del año.
- Procurar lograr los objetivos de mejora continua de manera anual diseñados por las empresas.

c) Habilidades de liderazgo organizacional

El liderazgo debe registrar acciones orientados Mauricio Boc dice: “Otro aspecto importante a evaluar es la comunicación, ya que no siempre es abordada satisfactoriamente por las empresas a pesar de su impacto. Su importancia, como explica Mauricio Boc, radica en que es a través de ella que se configuran las relaciones dentro de la organización. El titular de Belcorp enfatizó:

“La comunicación interdisciplinaria que llega a todos los niveles genera mucha confianza, transparencia y respeto. Pero no todas las variables son importantes. porque su parte destaca que hay factores que la empresa puede optar por no explorar en detalle, como los salarios y la infraestructura, ya que la empresa puede no tener los recursos para cambiar esos puntos, esto si los resultados lo ameritan. Sato Tamashiro (2022)

d) Habilidades de un buen líder

1. Comunicación

Esta es una de las habilidades de liderazgo más importantes. La capacidad de escuchar instrucciones y la capacidad de comunicar información con claridad y precisión es importante.

De esta manera, el gerente involucrará a más empleados y evitará posibles conflictos. Por tanto, un líder debe ser capaz de crear una relación de confianza entre él y su equipo a través del diálogo y la comunicación.

2. Creatividad

Esta habilidad es clave para desarrollar cualquier proyecto de una manera única y exitosa. Es más fácil para una persona creativa encontrar soluciones creativas a cualquier obstáculo que pueda surgir. En otras palabras, la creatividad es una de esas habilidades de liderazgo que nos permite mantener la mente abierta y prepararnos para el cambio.

3. Inteligencia emocional y empatía

Es importante poder ponerse en el lugar de la otra persona y comprender sus necesidades y preocupaciones. Esto te permitirá evaluar con mayor precisión el trabajo de tus empleados, así como desarrollar planes de carrera que tomen en cuenta a cada uno de ellos.

4. Compromiso

El líder debe confiar y creer en el equipo y sentirse comprometido no solo con los objetivos de la empresa sino también con las personas que forman parte de ella. Si los empleados son conscientes de este compromiso, su compromiso con la empresa también aumentará y, por tanto, también aumentará su lealtad.

5. Trabajar en equipo

La colaboración y colaboración entre profesionales impulsa la productividad, el crecimiento y la innovación. El trabajo en equipo es una de las habilidades de liderazgo que ayudan a los líderes a lograr los mejores resultados.

Además, evita problemas como la duplicidad de tareas, la pérdida de motivación o los conflictos internos entre los empleados, porque todo el equipo comparte la misma visión y valores.

2.3 Definición de términos básicos

1. Capacitación

Se entiende un conjunto de diligencias de preparativo e inversión planeadas y continuas que las organizaciones dedican a optimar las capacidades de sus empleados, proponer las oportunidades de tomar medidas para desempeñar una explícita ocupación en el Alba. (2008) (p.86)

2. Clima Organizacional

Se define como las características o atributos del próximo de trabajo que son descubiertos o acostumbrados por los órganos de la ordenación además los impactos directos en los comportamientos del personal. Chiavenato I. (2000)

3. Comunicación

Viene ser los procesos a través de los mismos los emisores y receptores instauran un vínculo en un instante y ambiente determinado y poder transferir, intercambian o compartirán opiniones, informaciones o considerados que son perceptibles para uno y otro. Thompson I. (2008)

4. Trabajo en equipo

vienen a ser entre los números reducidos de personas con portes incrementadas, comprometidos con sus propósitos, en determinados objetivos de encargo y una proyección común. Katzenbach S. (2004)

5. Retención de personal

Es aquellas prácticas administrativas orientadas a ‘no dejar ir’ a individuos ubicados en cargos claves dentro de la empresa” (Gonzáles, 2009, p.

2.4 Hipótesis de investigación

2.4.1. Hipótesis general

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la retención de personal de la municipalidad provincial de Huaura 2022.

2.4.2 Hipótesis específicas

- a) La selección del talento humano se relaciona de manera significativa con la con la retención de personal de la municipalidad provincial de Huaura 2022.
- b) La capacitación del talento humano se relaciona muy significativamente con la retención de personal de la municipalidad provincial de Huaura 2022.
- c) Los incentivos del talento humano se relaciona significativamente con la retención de personal de la municipalidad provincial de Huaura 2022.

2.5 Operacionalización de variables

2.5.1 Definición conceptual

Las operacionalizaciones de variables constituyen el conjunto de ordenamientos que describen las diligencias que un concurrente debe realizar para recibir las impresiones sensoriales, los indica más o menos la existencia de un concepto teórico, basado en la definición conceptual y el funcionamiento de una variable en un proceso amplio, descargable desde un centro de recursos en línea. Al construir un instrumento, tiene más sentido pasar de una variable a sus medidas o componentes, luego a indicadores y finalmente a elementos o reactivos y sus categorías. (Baptista, 2014, pág. 120)

De acuerdo a la recomendación del autor formulamos la operacionalización de las variables en el cuadro siguiente

| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | INTEMS |
|----------------------------|---------------------------------------|--|---------|
| GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | Selección del talento humano | Planeamiento del talento humano | 1,2 |
| | | Reclutamiento y selección | 3,4,5 |
| | Capacitación del talento humano | Capacitation | 6,7,8 |
| | | Normas y procedimientos | 9,10,11 |
| | Incentivos al talento humano | Reconocimiento a los logros alcanzados | 12,13 |
| | | Promociones periódicas | 14,15 |
| RETENCION DE PERSONAL | Clima de apreciación y estimulación | Innova | 1,2,3 |
| | | Apoya | 4,5 |
| | | cohesiona | 6,7 |
| | Presión del trabajo | Bajo presion | 8,9,10 |
| | | Factores de afrontamiento | 11,12 |
| | | Manifestaciones | 13,14 |
| | Habilidad de liderazgo Organizacional | Comunicación | 15,16 |
| | | Trabajo en equipo | 17,18 |
| | | Capacidades | 19,20 |

Elaboración propia

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

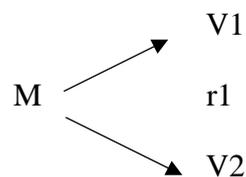
3.1. Diseño metodológico

Con el propósito de nuestra investigación se apeló a contenidos afines con nuestro argumento donde el diseño metodológico que corresponde “al plan o estrategia concebida para obtener la información necesaria que se desea obtener con el fin de responder al planeamiento del problema” (Hernández y Batistas 2014 pág. 128)

El diseño de nuestra investigación está demostrado en el siguiente gráfico.

3.1.1 Diseño

Es el no experimental, transversal y correlacional



3.1.2 Tipo

El trabajo investigativo es de tipo básica, porque se da a conocer en el ámbito de las ciencias humanas y porque se realiza aplicado en hechos concretos y específicos con instrumentos de medición, el mismo que nos hará posible conocer el problema y objeto de investigación obteniendo resultados valederos de la aplicación. (Sánchez & Reyes 2006)

3.1.3 Enfoque

conforme a la sustentación de Tamayo, 1986) el enfoque sobre el que se realiza el estudio es de enfoque cuantitativo, en la medida en que los datos recogidos fueron analizados con técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales.

3.1.4 Nivel

La investigación corresponde al nivel descriptivo correlacional, en tanto que se describirán las teorías y de las percepciones que provienen de los mismos sujetos, pues no es común que se correlacionen mediciones de una variable hechas en ciertas personas, con mediciones de otra variable realizada en personas distintas.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 235), “una población es el conjunto de todos los casos que se ajustan a un conjunto de especificaciones [...] Las poblaciones deben estar claramente separadas según sus características: contenido, ubicación y tiempo”.

La población para nuestra investigación estuvo conformada por 655 trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Huaura, de este total de población se extraerá la respectiva muestra para el objeto de estudio

3.2.2 Muestra

La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población con las mismas características de la población. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 175). Atendiendo la definición para determinar la muestra se empleó la siguiente fórmula

$$n = \frac{1.962 \times 0.5 \times 0.5 \times 655}{0.052 \times 654 + 1.962 \times 0.5 \times 0.5} = 243$$

La muestra fue constituida por los 243 colaboradores de la municipalidad distrital provincial de Huaura 2022.

3.3. Técnicas de recolección de datos

La técnica propuesta es la de encuestas. El instrumento propuesto serán cuestionarios, el mismo que permitirá las variables, Gestión del talento humano y retención de personal. Los cuestionarios serán respondidos por los colaboradores de la municipalidad provincial de Huaura.

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

Se utilizará la prueba de normalidad de Shapiro Wilk. Para el estadístico de prueba se utilizará el Rho de Spearman.

El software a emplear será el Statical Package for the Social Sciences - SPSS. Los resultados serán presentados en tablas y figuras.

En nuestro caso, se elaborará un cuestionario de 20 preguntas por cada variable considerando sus dimensiones, justamente para recoger la información de los colaboradores de la municipalidad provincial de Huaura. Nuestro objetivo es recoger la información, a través de las interrogantes referente a la gestión del talento humano y retención de personal. Se utilizará una encuesta elaborada en la medida escala Likert, conformado de 3 valores para la primera y segunda variable, tal como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla Escala Likert

| | | |
|----|---------|---|
| S | Siempre | 3 |
| AV | A veces | 2 |
| S | Nunca | 1 |

3.5 Matriz de consistencia

GESTION DEL TALENTO HUMANO Y RETENCION DE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL HUAURA 2022.

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES Y DIMENSIONES | METODOLOGÍA |
|---|--|--|--|--|
| <p>Problema Principal</p> <p>¿De qué manera la gestión del talento humano, se relaciona con la retención del personal de la municipalidad provincial de Huaura 2022?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>a) ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la selección del talento humano y retención de personal de la municipalidad provincial de Huaura 2022?</p> <p>b) ¿Cuál es el nivel de relación entre la capacitación del talento humano y retención de personal de la municipalidad provincial de Huaura 2022?</p> | <p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación de la gestión del talento humano y retención de personal de la municipalidad provincial de Huaura 2022</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>a) Establecer la relación que existe entre la selección del talento humano y la retención de personal de la municipalidad provincial de Huaura 2022</p> <p>b) Comparar de qué manera se relaciona la capacitación del talento humano con la retención de personal de la municipalidad provincial de Huaura 2022</p> | <p>Hipótesis General</p> <p>La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la retención de personal de la municipalidad provincial de Huaura 2022.</p> <p>Hipótesis Específicos</p> <p>a) La selección del talento humano se relaciona de manera significativa con la con la retención de personal de la municipalidad provincial de Huaura 2022.</p> <p>b) La capacitación del talento humano se relaciona muy significativamente con la retención de personal de la municipalidad provincial de Huaura 2022</p> | <p>Variable Independiente:</p> <p>GESTION DEL TALENTO HUMANO</p> <p>Selección del talento humano</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planeamiento del talento humano - Reclutamiento y selección <p>Capacitación del talento humano</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacitación - Normas y procedimientos <p>Incentivos de talento humano</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento a logros alcanzados - Promociones periódicas <p>Variable Dependiente:</p> <p>RETENCIÓN DE PERSONAL</p> <p>Clima de apreciación y estimulación</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Innova 2. Apoya 3. Cohesiona | <p>Tipo De Investigación:</p> <p>Básica</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Descriptivo Correlacional.</p> <p>DISEÑO:</p> <p>No experimental.</p> <p>ENFOQUE:</p> <p>Cuantitativa.</p> <p>POBLACIÓN:</p> <p>Conformado por 655 colaboradores de la municipalidad provincial de Huaura</p> <p>MUESTRA:</p> <p>Consta de 243 extraídos de la población.</p> |

| | | | | |
|---|---|---|---|--|
| <p>c) ¿Cómo se relaciona los incentivos del talento humano y retención de personal de la municipalidad provincial de Huaura 2022?</p> | <p>c) Demostrar la relaciona de los incentivos del talento humano y retención de personal de la municipalidad provincial de Huaura 2022</p> | <p>c) Los incentivos del talento humano se relaciona significativamente con la rotación de personal de la municipalidad provincial de Huaura 2022</p> | <p>Presión del trabajo</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bajo presión 2. Factores de afrontamiento 3. manifestaciones <p>Habilidades de liderazgo organizacional</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Comunicacion 2. Trabajo en equipo 3. Capacidades | |
|---|---|---|---|--|

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

4.1.1 Análisis descriptivo de la primera variable y sus dimensiones

Tabla 1

Gestión del talento humano

| NIVELES | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------|------------|------------|
| BUENO | 54 | 22% |
| DEFICIENTE | 131 | 54% |
| REGULAR | 58 | 24% |
| TOTAL | 243 | 100% |

Nota: Test aplicado a colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaura.

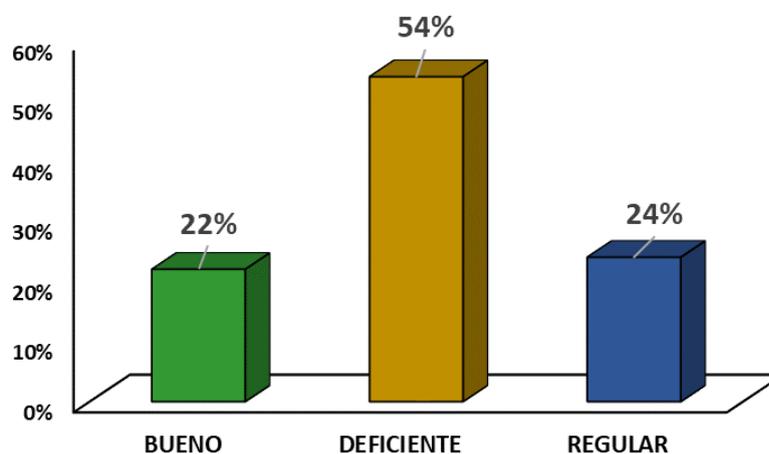


Figura 1. Gestión del talento humano

El 54% revela que la Municipalidad Provincial de Huaura dispone de una deficiente gestión del talento humano, es decir, en dicha institución no se llegan a realizar efectivos procesos de selección de personal, no se logra integrar un continuo programa de capacitación, y no se llegan a brindar adecuados incentivos de trabajo. Por su parte, el 24% revela regular gestión del talento humano en el municipio antes señalado, y solo el 22% revela que se dispone de buena gestión del talento humano.

Tabla 2
Selección del talento humano

| <u>NIVELES</u> | <u>FRECUENCIA</u> | <u>PORCENTAJE</u> |
|----------------|-------------------|-------------------|
| BUENO | 46 | 19% |
| DEFICIENTE | 137 | 56% |
| REGULAR | 60 | 25% |
| TOTAL | 243 | 100% |

Nota: Test aplicado a colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaura.

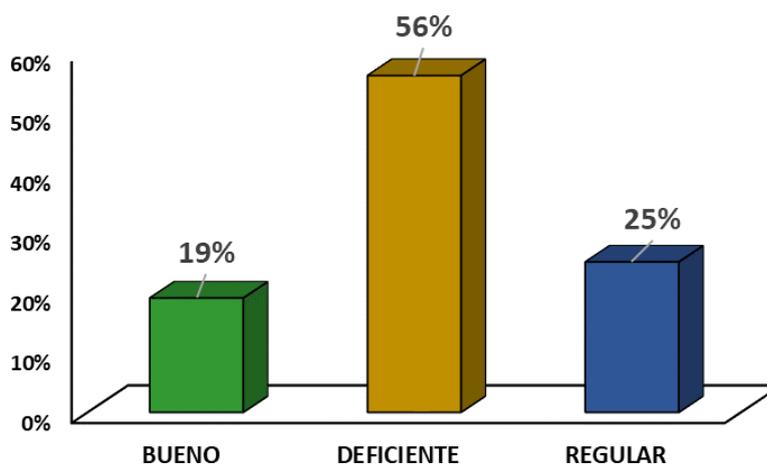


Figura 2. Selección del talento humano

El 56% revela que la Municipalidad Provincial de Huaura dispone de una deficiente selección del talento humano, es decir, en esta entidad se cuenta con un insuficiente planeamiento de recursos humanos, y aplicación inadecuada en los procesos de reclutamiento y selección de trabajadores. Por su parte, el 25% revela regular selección del talento humano en el municipio antes señalado, y solo el 19% revela que se dispone de buena selección del talento humano.

Tabla 3
Capacitación del talento humano

| <u>NIVELES</u> | <u>FRECUENCIA</u> | <u>PORCENTAJE</u> |
|----------------|-------------------|-------------------|
| BUENO | 48 | 20% |
| DEFICIENTE | 134 | 55% |
| REGULAR | 61 | 25% |
| TOTAL | 243 | 100% |

Nota: Test aplicado a colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaura.

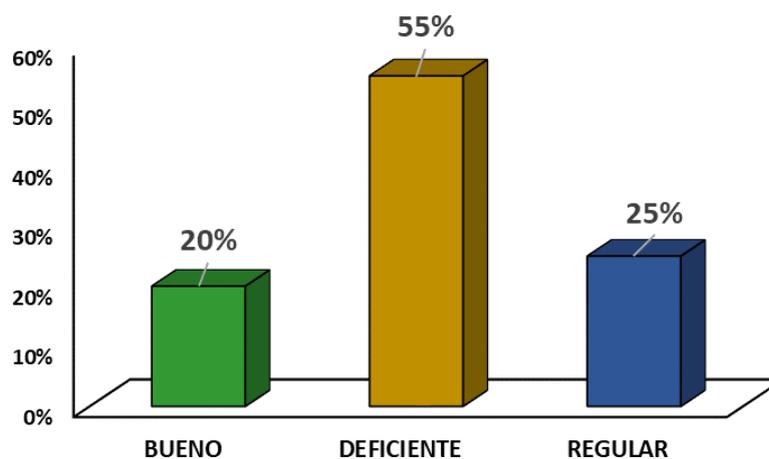


Figura 3. Capacitación del talento humano

El 55% revela que la Municipalidad Provincial de Huaura dispone de una deficiente capacitación del talento humano, es decir, en esta entidad no se llegan a brindar capacitaciones continuas orientadas a las necesidades del personal, y los procedimientos de trabajo no están sujetos en la normatividad y requerimientos de la institución. Por su parte, el 25% revela regular capacitación del talento humano en el municipio antes señalado, y solo el 20% revela que se dispone de buena capacitación del talento humano.

Tabla 4
Incentivos al talento humano

| <u>NIVELES</u> | <u>FRECUENCIA</u> | <u>PORCENTAJE</u> |
|----------------|-------------------|-------------------|
| BUENO | 51 | 21% |
| DEFICIENTE | 125 | 51% |
| REGULAR | 67 | 28% |
| TOTAL | 243 | 100% |

Nota: Test aplicado a colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaura.

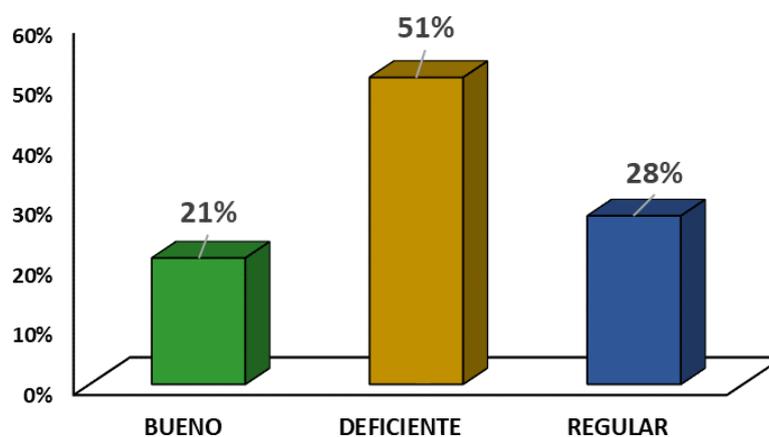


Figura 4. Incentivos al talento humano

El 51% revela que la Municipalidad Provincial de Huaura dispone de unos deficientes incentivos al talento humano, es decir, en esta entidad no se llegan a reconocer los logros alcanzados por los colaboradores, y no se brinda promociones periódicas de trabajo. Por su parte, el 28% revela regulares incentivos al talento humano en el municipio antes señalado, y solo el 21% revela que se dispone de buenos incentivos al talento humano.

4.1.2 Análisis descriptivo de la segunda variable y sus dimensiones

Tabla 5
Retención de personal

| <u>NIVELES</u> | <u>FRECUENCIA</u> | <u>PORCENTAJE</u> |
|----------------|-------------------|-------------------|
| BUENO | 35 | 14% |
| DEFICIENTE | 113 | 47% |
| REGULAR | 95 | 39% |
| TOTAL | 243 | 100% |

Nota: Test aplicado a colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaura.

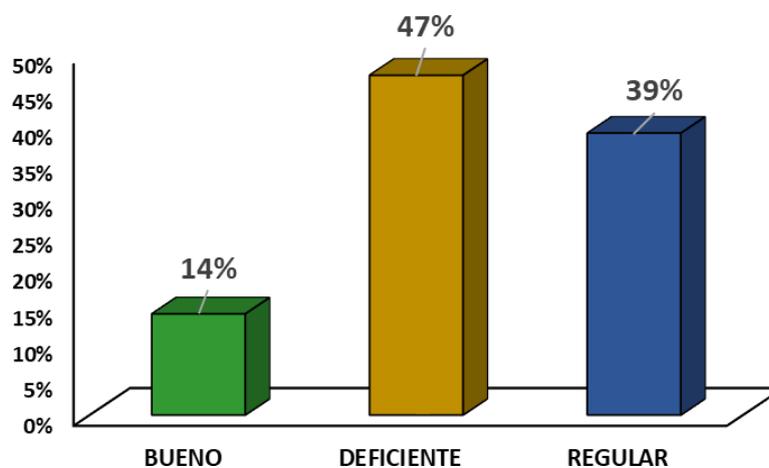


Figura 5. Retención de personal

El 47% revela que la Municipalidad Provincial de Huaura dispone de una deficiente retención de personal, es decir, en la institución señalada no se llega a fomentar la mejora del clima de apreciación y estimulación continua, no se logra disponer de un buen control y manejo de la presión del trabajo, y no se llega a potencializar el desarrollo de habilidades de liderazgo organizacional. Por su parte, el 39% revela regular retención de personal en dicho municipio, y solo el 14% revela que se dispone de buena retención de personal.

Tabla 6
Clima de apreciación y estimulación

| <u>NIVELES</u> | <u>FRECUENCIA</u> | <u>PORCENTAJE</u> |
|----------------|-------------------|-------------------|
| BUENO | 39 | 16% |
| DEFICIENTE | 124 | 51% |
| REGULAR | 80 | 33% |
| TOTAL | 243 | 100% |

Nota: Test aplicado a colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaura.

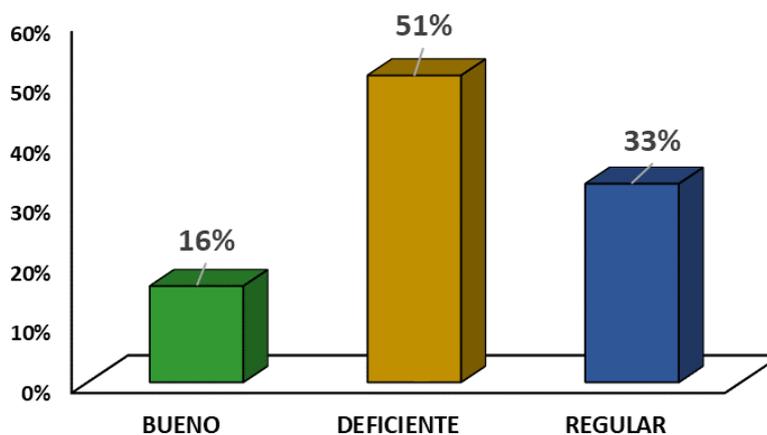


Figura 6. Clima de apreciación y estimulación

El 51% revela que la Municipalidad Provincial de Huaura dispone de un deficiente clima de apreciación y estimulación, es decir, en la institución señalada se llega a contar con una baja innovación de procesos, con insuficiente apoyo de los superiores, y con remota relación cohesiva entre líderes y subordinados administrativos. Por su parte, el 33% revela regular clima de apreciación y estimulación en dicho municipio, y solo el 16% revela que se dispone de buen clima de apreciación y estimulación.

Tabla 7
Presión del trabajo

| <u>NIVELES</u> | <u>FRECUENCIA</u> | <u>PORCENTAJE</u> |
|----------------|-------------------|-------------------|
| BUENO | 41 | 17% |
| DEFICIENTE | 114 | 47% |
| REGULAR | 88 | 36% |
| TOTAL | 243 | 100% |

Nota: Test aplicado a colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaura.

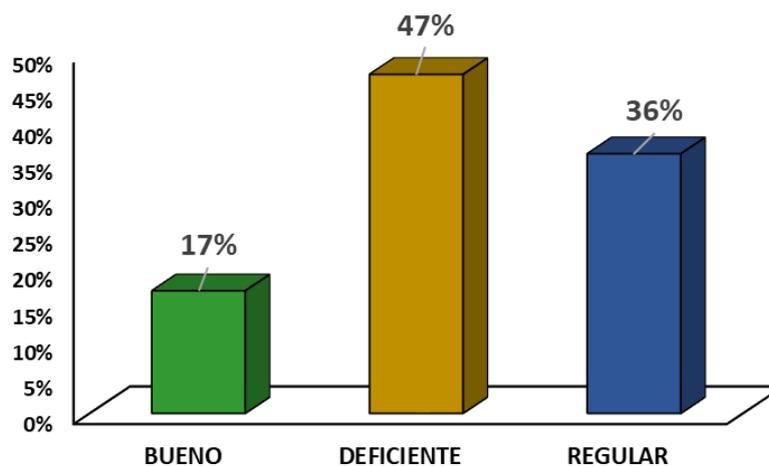


Figura 7. Presión del trabajo

El 47% revela que la Municipalidad Provincial de Huaura dispone de un deficiente control y manejo de la presión del trabajo, es decir, en esta institución no se logra manejar adecuadamente el trabajo bajo presión, no se llegan a tomar en cuenta aquellos factores de afrontamiento, y no llega a permitir la manifestación de incomodidades dentro de las labores diarias. Por su parte, el 36% revela un regular control y manejo de la presión del trabajo en dicho municipio, y solo el 17% revela que se dispone de buen control y manejo de la presión del trabajo.

Tabla 8
Habilidades de liderazgo organizacional

| <u>NIVELES</u> | <u>FRECUENCIA</u> | <u>PORCENTAJE</u> |
|----------------|-------------------|-------------------|
| BUENO | 37 | 15% |
| DEFICIENTE | 113 | 47% |
| REGULAR | 93 | 38% |
| TOTAL | 243 | 100% |

Nota: Test aplicado a colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaura.

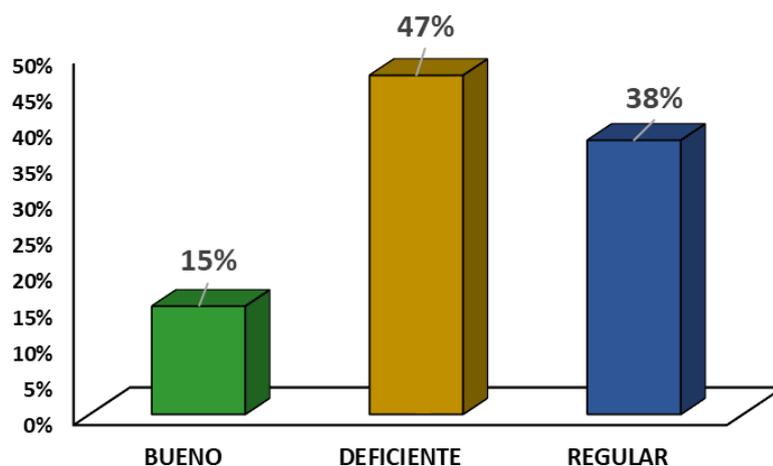


Figura 8. Habilidades de liderazgo organizacional

El 47% revela que la Municipalidad Provincial de Huaura dispone de un deficiente desarrollo de habilidades de liderazgo organizacional, es decir, en la institución señalada se llega a contar con una baja comunicación asertiva, con un minúsculo desarrollo de actividades en equipos de trabajo, y con pésimo fortalecimiento de capacidades de liderazgo. Por su parte, el 38% revela regular desarrollo de habilidades de liderazgo organizacional en dicho municipio, y solo el 15% revela que se dispone de buen desarrollo de habilidades de liderazgo organizacional.

4.1.3 Tablas de Contingencia y figuras

Tabla 9

Tabla cruzada de Gestión del talento humano y Retención de personal

| | | Retención de personal | | | Total |
|----------------------------|------------|-----------------------|------------|---------|-------|
| | | Bueno | Deficiente | Regular | |
| Gestión del talento humano | Bueno | 12% | 1% | 9% | 22% |
| | Deficiente | 1% | 38% | 15% | 54% |
| | Regular | 2% | 7% | 15% | 24% |
| Total | | 15% | 46% | 39% | 100% |

Nota: Test aplicado a colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaura.

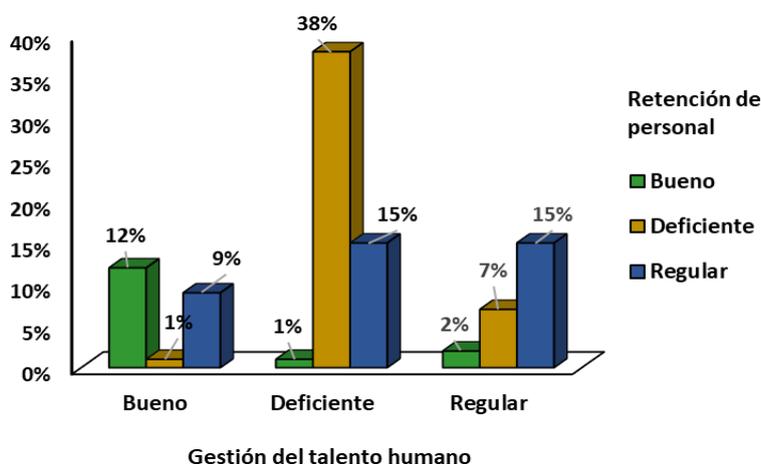


Figura 9. Gestión del talento humano y Retención de personal

El 38% revela que la Municipalidad Provincial de Huaura cuenta con deficiente gestión del talento humano y una deficiente retención de personal. Un 15% revela que dicho municipio cuenta con deficiente gestión del talento humano y una regular retención de personal. Otro 15% revela una regular gestión del talento humano y regular retención de personal. El 12% revela que dicho municipio cuenta con buena gestión del talento humano y buena retención de personal. El 9% revela una buena gestión del talento humano y regular retención de personal. El 7% revela que dicho municipio cuenta con regular gestión del talento humano y una deficiente retención de personal. El 2% revela regular gestión del talento humano y buena retención de personal. Un 1% revela que dicho municipio cuenta con una buena gestión del talento humano y deficiente retención de personal.

Tabla 10*Tabla cruzada de Selección del talento humano y Retención de personal*

| | | Retención de personal | | | Total |
|------------------------------|------------|-----------------------|------------|---------|-------|
| | | Bueno | Deficiente | Regular | |
| Selección del talento humano | Bueno | 8% | 2% | 9% | 19% |
| | Deficiente | 3% | 39% | 15% | 57% |
| | Regular | 3% | 6% | 15% | 24% |
| Total | | 14% | 47% | 39% | 100% |

Nota: Test aplicado a colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaura.

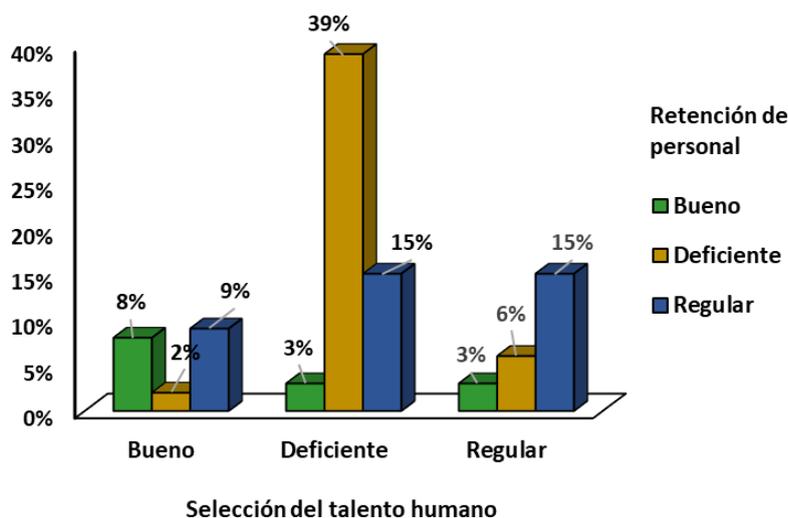


Figura 10. Selección del talento humano y Retención de personal

El 39% revela que la Municipalidad Provincial de Huaura cuenta con deficiente selección del talento humano y deficiente retención de personal. Un 15% revela que dicho municipio cuenta con deficiente selección del talento humano y regular retención de personal. Otro 15% revela regular selección del talento humano y una regular retención de personal. El 9% revela que dicho municipio cuenta con buena selección del talento humano y una regular retención de personal. El 8% revela buena selección del talento humano y buena retención de personal. El 6% revela que dicho municipio cuenta con regular selección del talento humano y una deficiente retención de personal. Un 3% revela deficiente selección del talento humano y buena retención de personal. Otro 3% revela regular selección del talento humano y buena retención de personal.

Tabla 11*Tabla cruzada de Capacitación del talento humano y Retención de personal*

| | | Retención de personal | | | Total |
|---------------------------------|------------|-----------------------|------------|---------|-------|
| | | Bueno | Deficiente | Regular | |
| Capacitación del talento humano | Bueno | 9% | 2% | 9% | 20% |
| | Deficiente | 2% | 38% | 15% | 55% |
| | Regular | 3% | 7% | 15% | 25% |
| Total | | 14% | 47% | 39% | 100% |

Nota: Test aplicado a colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaura.

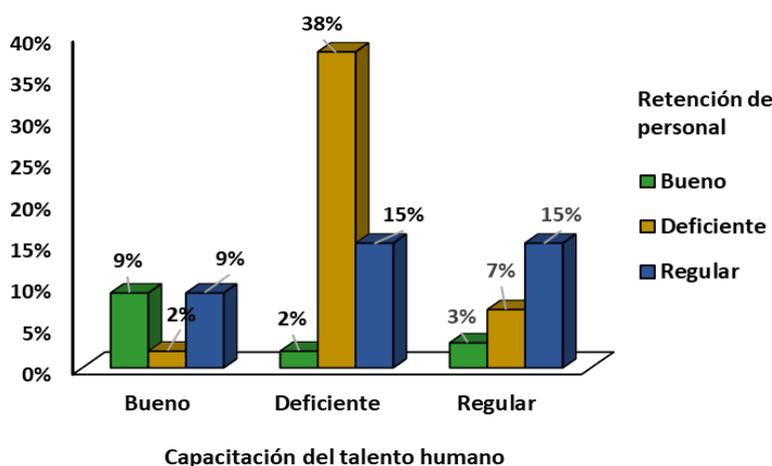


Figura 11. Capacitación del talento humano y Retención de personal

El 38% revela que la Municipalidad Provincial de Huaura cuenta con deficiente capacitación del talento humano y una deficiente retención de personal. Un 15% revela que dicho municipio cuenta con deficiente capacitación del talento humano y una regular retención de personal. Otro 15% revela regular capacitación del talento humano y regular retención de personal. Un 9% revela que dicho municipio cuenta con buena capacitación del talento humano y una buena retención de personal. Otro 9% revela buena capacitación del talento humano y regular retención de personal. El 7% revela que dicho municipio cuenta con regular capacitación del talento humano y deficiente retención de personal. El 3% revela regular capacitación del talento humano y buena retención de personal. Un 2% revela que dicho municipio cuenta con buena capacitación del talento humano y deficiente retención de personal.

Tabla 12*Tabla cruzada de Incentivos al talento humano y Retención de personal*

| | | Retención de personal | | | Total |
|------------------------------|------------|-----------------------|------------|---------|-------|
| | | Bueno | Deficiente | Regular | |
| Incentivos al talento humano | Bueno | 11% | 3% | 7% | 21% |
| | Deficiente | 1% | 39% | 11% | 51% |
| | Regular | 2% | 5% | 21% | 28% |
| Total | | 14% | 47% | 39% | 100% |

Nota: Test aplicado a colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaura.

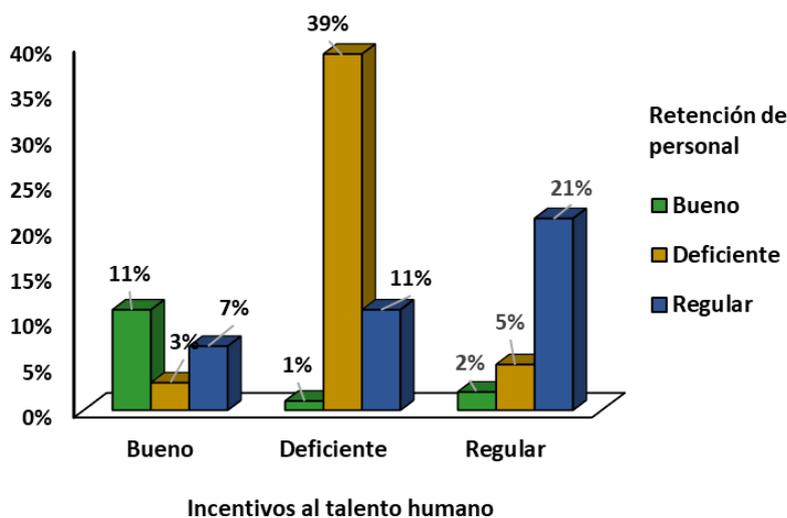


Figura 12. Incentivos al talento humano y Retención de personal

El 39% revela que la Municipalidad Provincial de Huaura cuenta con deficientes incentivos al talento humano y una deficiente retención de personal. El 21% revela que dicho municipio cuenta con regulares incentivos al talento humano y regular retención de personal. Un 11% revela buenos incentivos al talento humano y buena retención de personal. Otro 11% revela que dicho municipio cuenta con unos deficientes incentivos al talento humano y regular retención de personal. El 7% revela buenos incentivos al talento humano y regular retención de personal. El 5% revela que dicho municipio cuenta con regulares incentivos al talento humano y deficiente retención de personal. El 3% revela buenos incentivos al talento humano y deficiente retención de personal. El 2% revela unos regulares incentivos al talento humano y buena retención de personal.

4.1.3 Supuesto de Normalidad

1. Hipótesis:

- **Ho:** Se cumple el supuesto de normalidad
- **Ha:** No se cumple el supuesto de normalidad

2. Significancia: $p=0.05=5\%$

3. Criterios

- Si $(p) > 5\%$, se acepta la Ho.
- Si $(p) < 5\%$, se acepta la Ha.

4. Prueba de normalidad:

Se utilizó el estadístico Kolmogorov Smirnov al comprender una muestra de 243 colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaura.

Tabla 13
Prueba de Normalidad

| Variable y Dimensiones | Kolmogorov Smirnov | | |
|---------------------------------------|--------------------|-----|-------|
| | Estadístico | GI | Sig. |
| Gestión del talento humano | 0.183 | 243 | 0.000 |
| Retención de personal | 0.118 | 243 | 0.000 |
| Selección del talento humano | 0.151 | 243 | 0.000 |
| Capacitación del talento humano | 0.170 | 243 | 0.000 |
| Incentivos al talento humano | 0.255 | 243 | 0.000 |
| Clima de apreciación y estimulación | 0.169 | 243 | 0.000 |
| Presión del trabajo | 0.155 | 243 | 0.000 |
| Habilidad de liderazgo organizacional | 0.122 | 243 | 0.000 |

Nota. Elaboración propia

5. Decisión del estadístico

Para variables y dimensiones se obtuvo un $(p) < 5\%$. Con ello se afirma que, no se cumple el supuesto de normalidad, y, por lo tanto, se emplea el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1 Contrastación de la hipótesis general:

I. Hipótesis:

H₀: La gestión del talento humano no se relaciona con la retención de personal de la municipalidad provincial de Huaura 2022.

H₁: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la retención de personal de la municipalidad provincial de Huaura 2022.

II. Criterios:

- Si $(p) > (5\%)$, se acepta la (**H₀**).
- Si $(p) < (5\%)$, se acepta la (**H_a**).

III. Aplicación del SPSS v25:

Tabla 14

Correlación entre Gestión del talento humano y Retención de personal

| | | | Gestión del talento humano | Retención de personal |
|------------------------|-----------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|------------------------------|
| Rho de Spearman | Gestión del talento humano | Coefficiente de correlación | 1.000 | 0.627 |
| | | Sig. (bilateral) | | 0.000 |
| | | N | 243 | 243 |
| | Retención de personal | Coefficiente de correlación | 0.627 | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 | |
| | | N | 243 | 243 |

Nota. Elaboración Propia

Resultó un $(p) < 5\%$, y se acepta la (**H_a**): La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la retención de personal de la municipalidad provincial de Huaura 2022. Además, la correlación es positiva y moderada según Rho de Spearman con 0.627, tal y como se muestra en la siguiente figura:

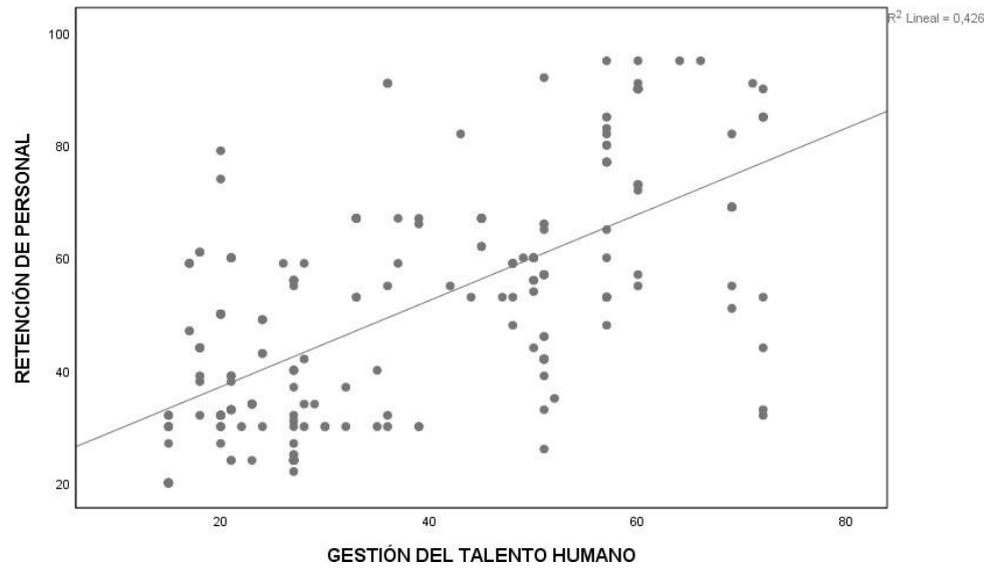


Figura 13. Correlación entre Gestión del talento humano y Retención de personal

La correlación es positiva y moderada entre la gestión del talento humano y la retención de personal, por la poca aproximación de los puntos a la recta.

4.2.2 Contrastación de la hipótesis específica 1:

I. Hipótesis:

H₀: La selección del talento humano no se relaciona con la con la retención de personal de la municipalidad provincial de Huaura 2022.

H₁: La selección del talento humano se relaciona de manera significativa con la con la retención de personal de la municipalidad provincial de Huaura 2022.

II. Criterios:

- Si $(p) > (5\%)$, se acepta la (**H₀**).
- Si $(p) < (5\%)$, se acepta la (**H_a**).

III. Aplicación del SPSS v25:

Tabla 15

Correlación entre Selección del talento humano y Retención de personal

| | | | Selección del talento humano | Retención de personal |
|------------------------|-------------------------------------|----------------------------|-------------------------------------|------------------------------|
| Rho de Spearman | Selección del talento humano | Coeficiente de correlación | 1.000 | 0.615 |
| | | Sig. (bilateral) | | 0.000 |
| | | N | 243 | 243 |
| | Retención de personal | Coeficiente de correlación | 0.615 | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 | |
| | | N | 243 | 243 |

Nota. Elaboración Propia

Resultó un $(p) < 5\%$, y se acepta esta (**H_a**): La selección del talento humano se relaciona de manera significativa con la retención de personal de la municipalidad provincial de Huaura 2022. Siendo una correlación positiva y moderada Rho de Spearman con 0.615, tal y como se muestra en la figura:

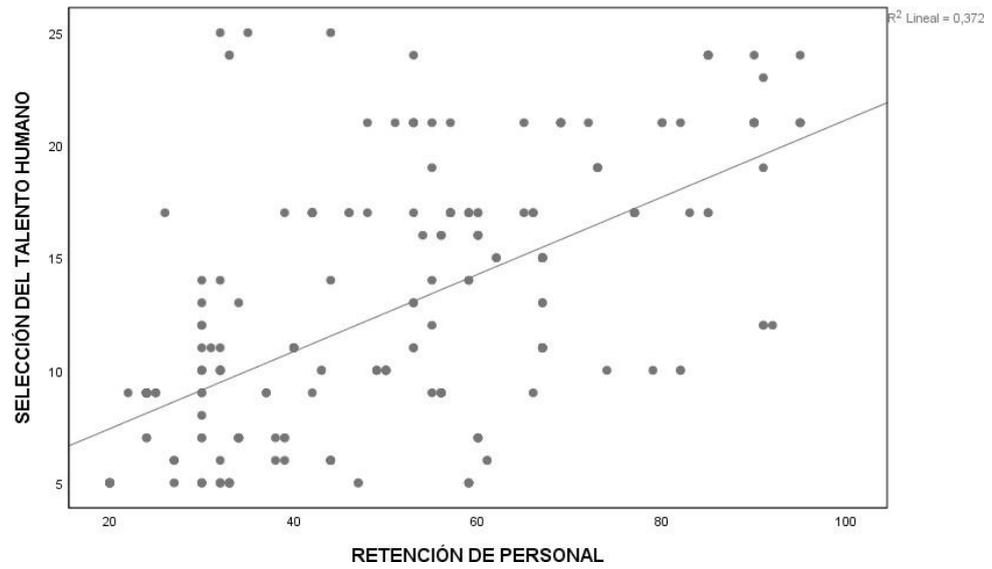


Figura 14. Correlación entre Selección del talento humano y Retención de personal

La correlación es positiva y moderada entre la selección del talento humano y la retención de personal, por la poca aproximación de los puntos a la recta.

4.2.3 Contrastación de la hipótesis específica 2:

I. Hipótesis:

H₀: La capacitación del talento humano no se relaciona con la retención de personal de la municipalidad provincial de Huaura 2022.

H₁: La capacitación del talento humano se relaciona muy significativamente con la retención de personal de la municipalidad provincial de Huaura 2022.

II. Criterios:

- Si $(p) > (5\%)$, se acepta la (**H₀**).
- Si $(p) < (5\%)$, se acepta la (**H_a**).

III. Aplicación del SPSS v25:

Tabla 16

Correlación entre Capacitación del talento humano y Retención de personal

| | | | Capacitación del talento humano | Retención de personal |
|------------------------|--|-----------------------------|--|------------------------------|
| Rho de Spearman | Capacitación del talento humano | Coefficiente de correlación | 1.000 | 0.598 |
| | | Sig. (bilateral) | | 0.000 |
| | | N | 243 | 243 |
| | Retención de personal | Coefficiente de correlación | 0.598 | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 | |
| | | N | 243 | 243 |

Nota. Elaboración Propia

Resultó un $(p) < 5\%$, y se acepta la (**H_a**): La capacitación del talento humano se relaciona muy significativamente con la retención de personal de la municipalidad provincial de Huaura 2022. Siendo una correlación positiva y moderada Rho de Spearman con 0.598, tal y como se muestra en la figura:

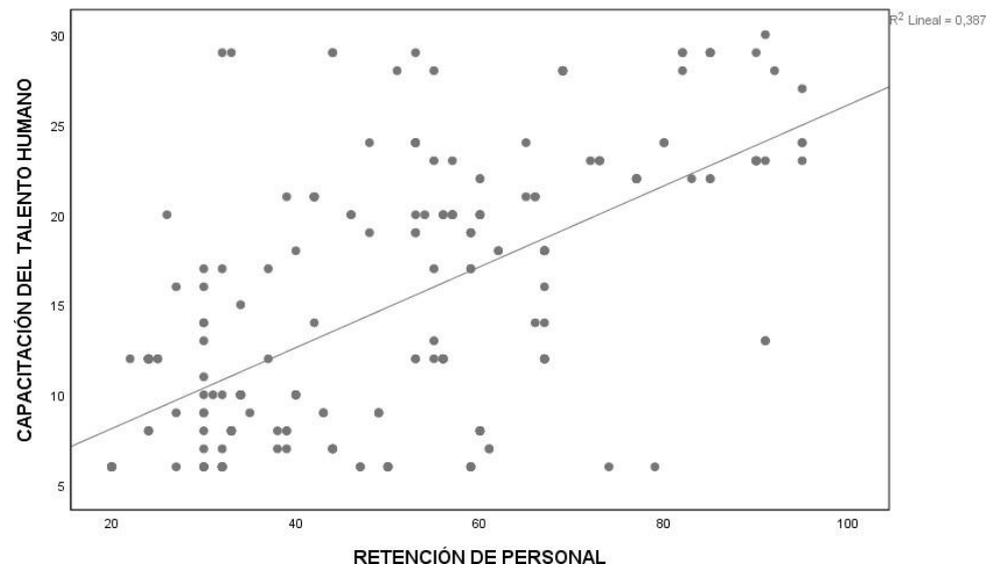


Figura 15. Correlación entre Capacitación del talento humano y Retención de personal

La correlación es positiva y moderada entre la capacitación del talento humano y la retención de personal, por la poca aproximación de los puntos a la recta.

4.2.4 Contrastación de la hipótesis específica 3:

I. Hipótesis:

H₀: Los incentivos del talento humano no se relaciona con la retención de personal de la municipalidad provincial de Huaura 2022.

H₁: Los incentivos del talento humano se relaciona significativamente con la retención de personal de la municipalidad provincial de Huaura 2022.

II. Criterios:

- Si $(p) > (5\%)$, se acepta la (**H₀**).
- Si $(p) < (5\%)$, se acepta la (**H_a**).

III. Aplicación del SPSS v25:

Tabla 17

Correlación entre Incentivos al talento humano y Retención de personal

| | | | Incentivos al talento humano | Retención de personal |
|------------------------|-------------------------------------|----------------------------|-------------------------------------|------------------------------|
| Rho de Spearman | Incentivos al talento humano | Coeficiente de correlación | 1.000 | 0.610 |
| | | Sig. (bilateral) | | 0.000 |
| | | N | 243 | 243 |
| | Retención de personal | Coeficiente de correlación | 0.610 | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 | |
| | | N | 243 | 243 |

Nota. Elaboración Propia

Resultó un $(p) < 5\%$, y se acepta la (**H_a**): Los incentivos del talento humano se relaciona significativamente con la retención de personal de la municipalidad provincial de Huaura 2022. Siendo una correlación positiva y moderada Rho de Spearman con 0.610, tal y como se muestra en la figura:

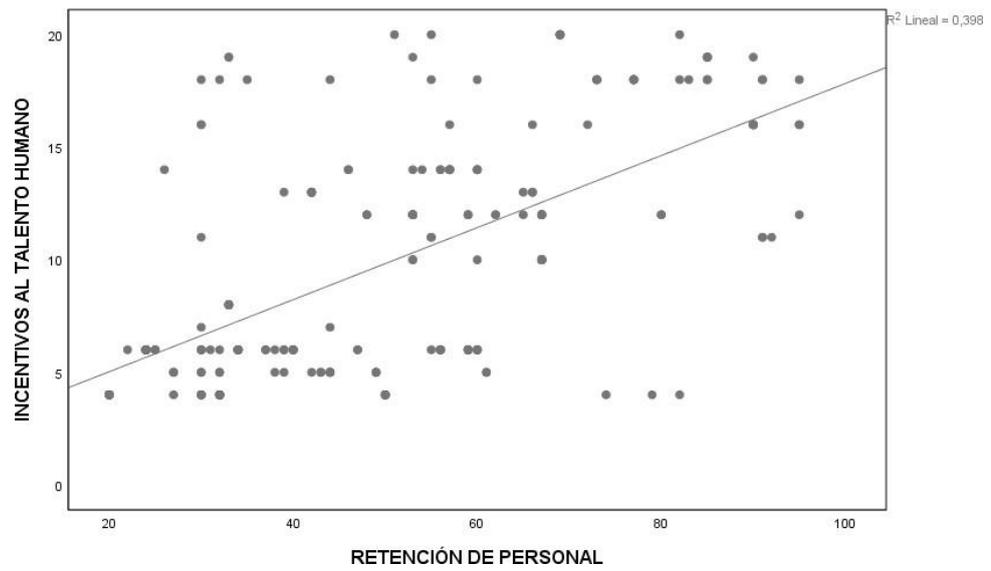


Figura 16. Correlación entre Incentivos al talento humano y Retención de personal

La correlación es positiva y moderada entre los incentivos del talento humano y la retención de personal, por la poca aproximación de los puntos a la recta.

CAPÍTULO V DISCUSION

5.1. Discusión de resultados

A continuación, se realizan la comparación de los resultados obtenidos con otras investigaciones y bases teóricas citados en la presente investigación:

Se determinó que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la retención de personal, con un valor correlativo Rho de Spearman de 0.627. Existe afinidad con el resultado de Donayre (2022) en su escrito "*La gestión del talento humano y el proceso administrativo en los gobiernos locales: caso municipalidad de Santiago de Surco, 2018-2020*", en el cual describió la relación entre ambas variables estudiadas.

Asimismo, se estableció que la selección del talento humano se relaciona de manera significativa con la retención de personal, con un valor correlacional de 0.615, según Rho de Spearman. Existiendo afinidad con el resultado de Alanya, Collantes y Chambi (2021) en el escrito "*Gestión del talento humano y desempeño de docentes del Perú*", en el que se determinó la relación directa y muy alta de 0.851 entre dichas variables.

Se puede afirmar que la capacitación del talento humano se relaciona muy significativamente con la retención de personal, con un valor correlacional de 0.598, según Rho de Spearman. Existiendo afinidad con el resultado de Curiel (2022) y su escrito "*Gestión de talento humano en el desempeño laboral de los centros de desarrollo infantil del instituto colombiano de bienestar familiar de*

Riohacha DETC”, en el cual se confirmó la relación de los métodos de desarrollo y el desempeño laboral.

Finalmente, se demostró que los incentivos del talento humano se relacionan significativamente con la retención de personal, con un valor correlacional de 0.610, según Rho de Spearman. Existiendo afinidad con el resultado de González (2021) en su escrito “*La gestión del talento humano para la innovación en las Pymes de la ciudad de Durango, México*”, en el cual se determinó la asociación entre gestión del talento humano y la innovación.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Después de realizar la contrastación de las hipótesis, concluyo en:

Es válido afirmar que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la retención de personal, al obtenerse un $(p) < 5\%$ y una correlación positiva y moderada Rho de Spearman de 0.627. En conclusión, la Municipalidad Provincial de Huaura pocas veces realiza efectivos procesos de selección de personal, algunas veces integra un continuo programa de capacitación, y solo en ciertas ocasiones brinda unos adecuados incentivos de trabajo; de manera que se presenta un moderado clima de apreciación y estimulación, un pasable control y manejo de la presión del trabajo, y un regular desarrollo de habilidades de liderazgo organizacional.

Se estableció que la selección del talento humano se relaciona de manera significativa con la retención de personal, al obtenerse un $(p) < 5\%$, y una correlación positiva y moderada Rho de Spearman con 0.615. Se concluye que, en esta entidad se cuenta con un insuficiente planeamiento de recursos humanos, y con una regular aplicación de los procesos de reclutamiento y selección de trabajadores.

Se halló que capacitación del talento humano se relaciona muy significativamente con la retención de personal, al obtenerse un $(p) < 5\%$, y una correlación positiva y moderada según Rho de Spearman con 0.598. Se concluye que, en esta entidad se brindan capacitaciones discontinuas, y no todos los procedimientos de trabajo están sujetas a las normativas y requerimientos de la institución.

Y se demostró que los incentivos del talento humano se relacionan significativamente con la retención de personal, al obtenerse un $(p) < 5\%$, y una correlación positiva y moderada Rho de Spearman con 0.610. Se concluye que, en esta entidad pocas veces se reconocen los logros alcanzados por los colaboradores, y muy raras veces se brindan promociones de trabajo.

5.2 Recomendaciones

Se sugiere a las autoridades de la Municipalidad Provincial de Huaura, implementar mejoras sobre la actual gestión del talento humano, por medio de, replanteamientos de los objetivos institucionales, integraciones de nuevas tecnologías en los procesos, planes de capacitaciones periódicas, programas de incentivos al logro destacado, y evaluaciones del compromiso, fortalezas y debilidades de los trabajadores, con el fin de obtener mejores niveles de retención de personal.

Es recomendable realizar mejoras en el proceso de selección y reclutamiento de personal, a través de, un análisis concientizado de las fallas cometidas en anteriores procesos, una mayor dedicación en el ámbito personal de los postulantes, demostrar una cultura de respeto e igualdad durante todo el proceso de selección, e incluir actividades especiales de desarrollo de destrezas y habilidades.

Sugiero innovar el sistema actual de capacitación de personal mediante, contenidos de aprendizaje compartidos en todas las áreas de trabajo, test en línea o tareas de gamificaciones que involucren a todo el personal, asesoramientos personalizados sobre actividades que requieren de mayor refuerzo, y evaluaciones continuas del rendimiento.

Por último, se recomienda replantear el plan actual de incentivos, optando por nuevas recompensas no económicas, como mayor flexibilidad de trabajo, otorgar formaciones continuas, impulsar el crecimiento profesional de los trabajadores, y brindar reconocimientos colectivos.

CAPITULO VII REFERENCIAS

7.1 Fuentes bibliográficas

- Arroyo T. (2014) “Habilidades Gerenciales “Desarrollo de competencias y actitud 2da edición Editorial McGraw- Hill
- Cavana, R. Y.; Boyd, D. M. & Taylor, R. J. (2007). “A systems thinking study of retention and recruitment issues for the New Zealand army electronic technician trade group”, *Systems Research and Behavioral Science*, 24(2). John Wiley & Sons LTD, pp. 201-216.
- Caro, J. M. (2008). Retención, estrategia crucial para recursos humanos. *GestionHumana.com* [<http://www.gestionhumana.com.htm>]. (12 de septiembre de 2008)
- Carrasco, S. (2014) *Metodología de la investigación Científica*. Editorial San Marcos Lima-Perú.
- Chaivenato I. (2004). “Administración de recursos humanos” México. 8va edición Editorial McGraw-Hill Interamericana, S.A
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- Días, R. (2011) tesis “Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la comisión federal de electricidad de la zona Montemorelos-linares Nuevo León”, Universidad de Montemorelos. México
- Hernandez R. y Baptista M. (2014) "Metodología de la Investigación" México 6ta edición Editorial MCGraw- Hill S.A.
- González Gatica, R. (2005). *Creando valor con la gente. Un modelo para generar ventaja competitiva*. México: Norma.
- Patlan P. “Desarrollo y Validación de la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO): Un Estudio Empírico con Profesionales de la Salud

Psychometric properties of the Multidimensional Scale of Organizational Climate (MSOC): an empirical study with health p

Sánchez C, y Reyes, C. (2006). Metodología y diseño en la investigación científica. Lima: San Marcos Editorial Mc Graw Hill S.A.

Sum Mazariegos, M. (2015) tesis "Motivación y desempeño laboral" Universidad Rafael Landívar- México

Wherther W. y Davis K. 2008 Administración de recursos humanos El capital humano de las empresas 6ta edición Editorial Mc Graw Hill.S.A.

7.2 Fuentes electrónicas

Espinoza K y Montalvo J. (2021). "Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiemposdeCOVID-19

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV_PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf.

ANEXOS

ANEXO 1 CUESTIONARIO

- I. **Instrucciones**, Señores por favor marcar con (X) las respuestas que considere correcto, teniendo en cuenta las calificaciones:

| CUADRO DE CALIFICACIÓN | |
|--------------------------|---|
| Totalmente de acuerdo | 5 |
| Muy de acuerdo | 4 |
| Ni acuerdo ni desacuerdo | 3 |
| En desacuerdo | 2 |
| Totalmente en desacuerdo | 1 |

INSTRUMENTO PARA MEDIR: La gestión del Talento Humano.

Estimados amigos: Les invito a responder las preguntas referentes a la gestión del talento humano. Lee atentamente y responde las preguntas del recuadro marcando con un aspa (x) la respuesta más adecuada para ti. Valoración: escala Likert:

- 1) Totalmente en desacuerdo 2) En desacuerdo 3) Ni de acuerdo ni desacuerdo 4) muy de acuerdo 5) totalmente de acuerdo

| Nº | PREGUNTAS | Valoración | | | | |
|--|--|------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| DIMENSIÓN: Selección del talento humano | | | | | | |
| 01 | El plan de personal debe estar orientado al puesto de trabajo | | | | | |
| 02 | La entrevista es referente a las cualidades que tiene para ocupar el puesto de trabajo | | | | | |
| 03 | Las entrevistas consideran que debe ser de manera individual. | | | | | |
| 04 | Es obligatorio presentar certificados de actualizados con relación al puesto | | | | | |
| 05 | La contratación del personal se cumple de acuerdo al orden de mérito establecido. | | | | | |
| 06 | La selección incluye indagaciones de trabajos anteriores | | | | | |
| Capacitación del Talento humano | | | | | | |
| 07 | La empresa mantiene una política de capacitación de personal por especialidad. | | | | | |
| 08 | Es política de la empresa las capacitaciones periódicas. | | | | | |
| 09 | Las capacitaciones deben estar orientado a las necesidades del personal | | | | | |

| | | | | | | |
|--------------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 10 | La empresa da facilidades para capacitaciones con financiamiento propio | | | | | |
| 11 | La capacitación debe obedecer al plan establecido por la institución. | | | | | |
| 12 | Todo el personal requiere de capacitación para mejorar el trabajo | | | | | |
| 13 | La capacitación debe estar sujeto a los requerimientos del personal. | | | | | |
| 14 | Las capacitaciones se realizan por empresas especializadas. | | | | | |
| Incentivos del talento humano | | | | | | |
| 15 | La empresa mantiene como política el plan de incentivos para el personal | | | | | |
| 16 | Los incentivos para el personal deberían hacer de su conocimiento | | | | | |
| 17 | La entrega de los incentivos se realiza en presencia de los colaboradores | | | | | |
| 18 | Consideras que los incentivos motivan mejorar el rendimiento laboral | | | | | |
| 19 | Los incentivos que otorga la empresa benefician a los familiares de los colaboradores. | | | | | |
| 20 | Los incentivos son equitativos entre los colaboradores beneficiarios | | | | | |

Fuente :Elaboracion Propia

CUESTIONARIO

La presente tiene por finalidad determinar la práctica de retención de personal de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaura, se solicita su apoyo respondiendo las respectivas preguntas marcando con x con la mayor sinceridad, además será anónima.

Alternativas:

- 1) Totalmente en desacuerdo 2) En desacuerdo 3) Ni de acuerdo ni desacuerdo 4) muy de acuerdo 5) totalmente de acuerdo

| N° | Preguntas | Escala | | | | |
|-----|--|--------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Considera que la municipalidad tiene como política implementar la innovación en el trabajo | | | | | |
| 2. | Considera que es necesario implementar las innovaciones en la municipalidad provincial de Huaura. | | | | | |
| 3. | En la municipalidad debería premiar las innovaciones para el desempeño de funciones. | | | | | |
| 4. | Considera que es política de la municipalidad brindar apoyo al personal. | | | | | |
| 5. | En el cumplimiento de su trabajo se hace necesario contar con el apoyo de sus superiores. | | | | | |
| 6. | La institución debería mantener coherencia para impartir funciones con los objetivos | | | | | |
| 7. | Considera que en el cumplimiento de sus funciones estén alineados a los objetivos institucionales. | | | | | |
| 8. | Para el éxito de la organización considera que es necesario el trabajo bajo presión. | | | | | |
| 9. | Considera que tus superiores muestran disposición para evitar que los trabajos se realicen bajo presión. | | | | | |
| 10. | Es necesario realizar trabajos bajo presión para cumplir las metas | | | | | |
| 11. | Considera necesario que en su trabajo se les otorgue facultades para tomar decisiones. | | | | | |
| 12. | Considera que usted está en condiciones de afrontar riesgos. | | | | | |
| 13. | Considera que las comunicaciones en el trabajo deben ser de manera directa, | | | | | |
| 14. | La institución otorga espacios para manifestar sus incomodidades en el desarrollo del trabajo | | | | | |

| | | | | | | |
|-----------|--|--|--|--|--|--|
| 15 | Las directivas deben ser comunicados utilizando todos los medios necesarios | | | | | |
| 16 | Para transmitir comunicación de las actividades en el trabajo deben estar establecidos. | | | | | |
| 17 | La municipalidad debe mantener como política el trabajo en equipo. | | | | | |
| 18 | Consideras que los trabajadores deben practicar el trabajo en equipo para lograr objetivos. | | | | | |
| 19 | Las capacidades del personal deben ser fortalecido por la institución. | | | | | |
| 20 | Considera favorable como cultura organizacional apoyar en la mejora de capacidades para los trabajadores | | | | | |

Anexo 2: Proceso de Baremación

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

1. Baremación de la Primera Variable:

- Máximo: $15(3) = 45$
- Mínimo: $15(1) = 15$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 45 - 15 = 30$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 30/3 = 10$

A. Baremación de la D1 de la V1: Selección del talento humano

- Máximo: $5(3) = 15$
- Mínimo: $5(1) = 5$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 15 - 5 = 10$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 10/3 = 3.333$

B. Baremación de la D2 de la V1: Capacitación del talento humano

- Máximo: $6(3) = 18$
- Mínimo: $6(1) = 6$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 18 - 6 = 12$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 12/3 = 4$

C. Baremación de la D3 de la V1: Incentivos al talento humano

- Máximo: $4(3) = 12$
- Mínimo: $4(1) = 4$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 12 - 4 = 8$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 8/3 = 2.667$

RETENCIÓN DE PERSONAL

1. Baremación de la Segunda Variable:

- Máximo: $20(3) = 60$
- Mínimo: $20(1) = 20$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 60 - 20 = 40$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 40/3 = 13.333$

A. Baremación de la D1 de la V2: Clima de apreciación y estimulación

- Máximo: $7(3) = 21$
- Mínimo: $7(1) = 7$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 21 - 7 = 14$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 14/3 = 4.667$

B. Baremación de la D2 de la V2: Presión del trabajo

- Máximo: $7(3) = 21$
- Mínimo: $7(1) = 7$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 21 - 7 = 14$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 14/3 = 4.667$

C. Baremación de la D3 de la V2: Habilidad de liderazgo organizacional

- Máximo: $6(3) = 18$
- Mínimo: $6(1) = 6$
- Rango: Máximo – Mínimo $\rightarrow R = 18 - 6 = 12$
- Numero de intervalos: 3
- Amplitud del intervalo: $A = R/3 \rightarrow 12/3 = 4$

Anexo3: Base de Datos

| N° | V1 | V2 | D1 | D2 | D3 | D4 | D5 | D6 |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 1 | 27 | 25 | 9 | 12 | 6 | 8 | 9 | 8 |
| 2 | 57 | 60 | 17 | 22 | 18 | 22 | 21 | 17 |
| 3 | 43 | 82 | 10 | 29 | 4 | 28 | 29 | 25 |
| 4 | 21 | 24 | 7 | 8 | 6 | 9 | 8 | 7 |
| 5 | 66 | 95 | 24 | 24 | 18 | 33 | 33 | 29 |
| 6 | 71 | 91 | 23 | 30 | 18 | 34 | 30 | 27 |
| 7 | 27 | 27 | 6 | 16 | 5 | 10 | 7 | 10 |
| 8 | 30 | 30 | 12 | 11 | 7 | 11 | 10 | 9 |
| 9 | 30 | 30 | 7 | 17 | 6 | 11 | 9 | 10 |
| 10 | 28 | 30 | 14 | 9 | 5 | 9 | 12 | 9 |
| 11 | 37 | 59 | 14 | 17 | 6 | 24 | 19 | 16 |
| 12 | 35 | 30 | 13 | 16 | 6 | 11 | 7 | 12 |
| 13 | 36 | 32 | 14 | 17 | 5 | 11 | 11 | 10 |
| 14 | 39 | 67 | 13 | 16 | 10 | 17 | 29 | 21 |
| 15 | 42 | 55 | 14 | 17 | 11 | 19 | 20 | 16 |
| 16 | 51 | 66 | 17 | 21 | 13 | 22 | 23 | 21 |
| 17 | 64 | 95 | 21 | 27 | 16 | 33 | 33 | 29 |
| 18 | 50 | 56 | 16 | 20 | 14 | 19 | 18 | 19 |
| 19 | 51 | 46 | 17 | 20 | 14 | 12 | 20 | 14 |
| 20 | 15 | 20 | 5 | 6 | 4 | 7 | 7 | 6 |
| 21 | 28 | 34 | 7 | 15 | 6 | 11 | 13 | 10 |
| 22 | 15 | 30 | 5 | 6 | 4 | 13 | 7 | 10 |
| 23 | 23 | 24 | 9 | 8 | 6 | 11 | 7 | 6 |
| 24 | 27 | 24 | 9 | 12 | 6 | 11 | 7 | 6 |
| 25 | 45 | 62 | 15 | 18 | 12 | 18 | 24 | 20 |
| 26 | 20 | 32 | 10 | 6 | 4 | 15 | 9 | 8 |
| 27 | 35 | 40 | 11 | 18 | 6 | 17 | 10 | 13 |
| 28 | 21 | 33 | 5 | 8 | 8 | 11 | 12 | 10 |
| 29 | 44 | 53 | 13 | 19 | 12 | 13 | 21 | 19 |
| 30 | 15 | 20 | 5 | 6 | 4 | 7 | 7 | 6 |
| 31 | 32 | 37 | 9 | 17 | 6 | 11 | 13 | 13 |
| 32 | 57 | 85 | 17 | 22 | 18 | 34 | 26 | 25 |
| 33 | 20 | 50 | 10 | 6 | 4 | 25 | 9 | 16 |
| 34 | 21 | 39 | 7 | 8 | 6 | 17 | 12 | 10 |
| 35 | 57 | 80 | 21 | 24 | 12 | 35 | 24 | 21 |
| 36 | 60 | 73 | 19 | 23 | 18 | 19 | 30 | 24 |
| 37 | 28 | 42 | 9 | 14 | 5 | 21 | 7 | 14 |
| 38 | 51 | 92 | 12 | 28 | 11 | 34 | 31 | 27 |
| 39 | 50 | 44 | 14 | 29 | 7 | 13 | 14 | 17 |
| 40 | 24 | 49 | 10 | 9 | 5 | 11 | 22 | 16 |

| | | | | | | | | |
|-----------|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 41 | 26 | 59 | 14 | 6 | 6 | 24 | 19 | 16 |
| 42 | 72 | 90 | 24 | 29 | 19 | 34 | 30 | 26 |
| 43 | 18 | 44 | 6 | 7 | 5 | 11 | 19 | 14 |
| 44 | 33 | 67 | 11 | 12 | 10 | 17 | 29 | 21 |
| 45 | 69 | 82 | 21 | 28 | 20 | 35 | 26 | 21 |
| 46 | 51 | 42 | 17 | 21 | 13 | 7 | 21 | 14 |
| 47 | 60 | 90 | 21 | 23 | 16 | 28 | 33 | 29 |
| 48 | 47 | 53 | 13 | 20 | 14 | 18 | 16 | 19 |
| 49 | 51 | 57 | 17 | 20 | 14 | 14 | 23 | 20 |
| 50 | 15 | 20 | 5 | 6 | 4 | 7 | 7 | 6 |
| 51 | 29 | 34 | 13 | 10 | 6 | 11 | 13 | 10 |
| 52 | 15 | 27 | 5 | 6 | 4 | 9 | 8 | 10 |
| 53 | 27 | 22 | 9 | 12 | 6 | 9 | 7 | 6 |
| 54 | 27 | 24 | 9 | 12 | 6 | 11 | 7 | 6 |
| 55 | 45 | 67 | 15 | 18 | 12 | 23 | 24 | 20 |
| 56 | 20 | 30 | 10 | 6 | 4 | 13 | 9 | 8 |
| 57 | 27 | 32 | 11 | 10 | 6 | 9 | 10 | 13 |
| 58 | 21 | 33 | 5 | 8 | 8 | 11 | 12 | 10 |
| 59 | 48 | 48 | 17 | 19 | 12 | 8 | 21 | 19 |
| 60 | 27 | 25 | 9 | 12 | 6 | 8 | 9 | 8 |
| 61 | 49 | 60 | 17 | 22 | 10 | 22 | 21 | 17 |
| 62 | 57 | 82 | 10 | 29 | 18 | 28 | 29 | 25 |
| 63 | 21 | 24 | 7 | 8 | 6 | 9 | 8 | 7 |
| 64 | 57 | 95 | 21 | 24 | 12 | 33 | 33 | 29 |
| 65 | 60 | 91 | 19 | 23 | 18 | 34 | 30 | 27 |
| 66 | 20 | 27 | 6 | 9 | 5 | 10 | 7 | 10 |
| 67 | 36 | 30 | 12 | 13 | 11 | 11 | 10 | 9 |
| 68 | 32 | 30 | 7 | 7 | 18 | 11 | 9 | 10 |
| 69 | 24 | 30 | 10 | 9 | 5 | 9 | 12 | 9 |
| 70 | 28 | 59 | 5 | 17 | 6 | 24 | 19 | 16 |
| 71 | 22 | 30 | 8 | 8 | 6 | 11 | 7 | 12 |
| 72 | 18 | 32 | 6 | 7 | 5 | 11 | 11 | 10 |
| 73 | 37 | 67 | 13 | 14 | 10 | 17 | 29 | 21 |
| 74 | 69 | 55 | 21 | 28 | 20 | 19 | 20 | 16 |
| 75 | 51 | 66 | 17 | 21 | 13 | 22 | 23 | 21 |
| 76 | 60 | 95 | 21 | 23 | 16 | 33 | 33 | 29 |
| 77 | 50 | 56 | 16 | 20 | 14 | 19 | 18 | 19 |
| 78 | 51 | 46 | 17 | 20 | 14 | 12 | 20 | 14 |
| 79 | 15 | 20 | 5 | 6 | 4 | 7 | 7 | 6 |
| 80 | 23 | 34 | 7 | 10 | 6 | 11 | 13 | 10 |
| 81 | 15 | 30 | 5 | 6 | 4 | 13 | 7 | 10 |
| 82 | 27 | 24 | 9 | 12 | 6 | 11 | 7 | 6 |
| 83 | 27 | 24 | 9 | 12 | 6 | 11 | 7 | 6 |
| 84 | 45 | 62 | 15 | 18 | 12 | 18 | 24 | 20 |
| 85 | 20 | 32 | 10 | 6 | 4 | 15 | 9 | 8 |

| | | | | | | | | |
|------------|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 86 | 27 | 40 | 11 | 10 | 6 | 17 | 10 | 13 |
| 87 | 21 | 33 | 5 | 8 | 8 | 11 | 12 | 10 |
| 88 | 48 | 53 | 17 | 19 | 12 | 13 | 21 | 19 |
| 89 | 15 | 20 | 5 | 6 | 4 | 7 | 7 | 6 |
| 90 | 27 | 37 | 9 | 12 | 6 | 11 | 13 | 13 |
| 91 | 57 | 85 | 17 | 22 | 18 | 34 | 26 | 25 |
| 92 | 20 | 50 | 10 | 6 | 4 | 25 | 9 | 16 |
| 93 | 21 | 39 | 7 | 8 | 6 | 17 | 12 | 10 |
| 94 | 57 | 80 | 21 | 24 | 12 | 35 | 24 | 21 |
| 95 | 27 | 24 | 9 | 12 | 6 | 11 | 7 | 6 |
| 96 | 27 | 24 | 9 | 12 | 6 | 11 | 7 | 6 |
| 97 | 45 | 67 | 15 | 18 | 12 | 23 | 24 | 20 |
| 98 | 20 | 30 | 10 | 6 | 4 | 13 | 9 | 8 |
| 99 | 27 | 30 | 11 | 10 | 6 | 8 | 9 | 13 |
| 100 | 27 | 56 | 9 | 12 | 6 | 28 | 13 | 15 |
| 101 | 57 | 77 | 17 | 22 | 18 | 26 | 26 | 25 |
| 102 | 20 | 50 | 10 | 6 | 4 | 25 | 9 | 16 |
| 103 | 21 | 60 | 7 | 8 | 6 | 17 | 24 | 19 |
| 104 | 57 | 53 | 21 | 24 | 12 | 11 | 24 | 18 |
| 105 | 72 | 85 | 24 | 29 | 19 | 29 | 30 | 26 |
| 106 | 18 | 38 | 6 | 7 | 5 | 8 | 16 | 14 |
| 107 | 33 | 67 | 11 | 12 | 10 | 17 | 29 | 21 |
| 108 | 69 | 69 | 21 | 28 | 20 | 25 | 26 | 18 |
| 109 | 51 | 42 | 17 | 21 | 13 | 7 | 21 | 14 |
| 110 | 60 | 90 | 21 | 23 | 16 | 28 | 33 | 29 |
| 111 | 27 | 56 | 9 | 12 | 6 | 28 | 13 | 15 |
| 112 | 57 | 77 | 17 | 22 | 18 | 26 | 26 | 25 |
| 113 | 20 | 79 | 10 | 6 | 4 | 25 | 29 | 25 |
| 114 | 21 | 60 | 7 | 8 | 6 | 17 | 24 | 19 |
| 115 | 57 | 53 | 21 | 24 | 12 | 11 | 24 | 18 |
| 116 | 60 | 73 | 19 | 23 | 18 | 19 | 30 | 24 |
| 117 | 39 | 30 | 9 | 14 | 16 | 9 | 7 | 14 |
| 118 | 36 | 91 | 12 | 13 | 11 | 33 | 31 | 27 |
| 119 | 72 | 32 | 25 | 29 | 18 | 10 | 9 | 13 |
| 120 | 24 | 43 | 10 | 9 | 5 | 9 | 18 | 16 |
| 121 | 17 | 59 | 5 | 6 | 6 | 24 | 19 | 16 |
| 122 | 72 | 53 | 24 | 29 | 19 | 29 | 9 | 15 |
| 123 | 18 | 39 | 6 | 7 | 5 | 9 | 16 | 14 |
| 124 | 33 | 67 | 11 | 12 | 10 | 17 | 29 | 21 |
| 125 | 69 | 69 | 21 | 28 | 20 | 25 | 26 | 18 |
| 126 | 51 | 39 | 17 | 21 | 13 | 7 | 18 | 14 |
| 127 | 60 | 90 | 21 | 23 | 16 | 28 | 33 | 29 |
| 128 | 50 | 60 | 16 | 20 | 14 | 23 | 18 | 19 |
| 129 | 51 | 57 | 17 | 20 | 14 | 14 | 23 | 20 |
| 130 | 15 | 20 | 5 | 6 | 4 | 7 | 7 | 6 |

| | | | | | | | | |
|------------|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 131 | 23 | 34 | 7 | 10 | 6 | 11 | 13 | 10 |
| 132 | 15 | 30 | 5 | 6 | 4 | 13 | 7 | 10 |
| 133 | 27 | 24 | 9 | 12 | 6 | 11 | 7 | 6 |
| 134 | 27 | 24 | 9 | 12 | 6 | 11 | 7 | 6 |
| 135 | 45 | 67 | 15 | 18 | 12 | 23 | 24 | 20 |
| 136 | 20 | 32 | 10 | 6 | 4 | 15 | 9 | 8 |
| 137 | 27 | 31 | 11 | 10 | 6 | 9 | 9 | 13 |
| 138 | 21 | 33 | 5 | 8 | 8 | 11 | 12 | 10 |
| 139 | 48 | 59 | 17 | 19 | 12 | 19 | 21 | 19 |
| 140 | 15 | 20 | 5 | 6 | 4 | 7 | 7 | 6 |
| 141 | 27 | 56 | 9 | 12 | 6 | 28 | 13 | 15 |
| 142 | 57 | 77 | 17 | 22 | 18 | 26 | 26 | 25 |
| 143 | 20 | 50 | 10 | 6 | 4 | 25 | 9 | 16 |
| 144 | 21 | 60 | 7 | 8 | 6 | 17 | 24 | 19 |
| 145 | 57 | 48 | 21 | 24 | 12 | 9 | 21 | 18 |
| 146 | 60 | 73 | 19 | 23 | 18 | 19 | 30 | 24 |
| 147 | 39 | 30 | 9 | 14 | 16 | 9 | 7 | 14 |
| 148 | 36 | 91 | 12 | 13 | 11 | 33 | 31 | 27 |
| 149 | 72 | 44 | 25 | 29 | 18 | 13 | 14 | 17 |
| 150 | 24 | 49 | 10 | 9 | 5 | 11 | 22 | 16 |
| 151 | 17 | 59 | 5 | 6 | 6 | 24 | 19 | 16 |
| 152 | 72 | 85 | 24 | 29 | 19 | 29 | 30 | 26 |
| 153 | 18 | 44 | 6 | 7 | 5 | 11 | 19 | 14 |
| 154 | 33 | 67 | 11 | 12 | 10 | 17 | 29 | 21 |
| 155 | 69 | 69 | 21 | 28 | 20 | 25 | 26 | 18 |
| 156 | 51 | 42 | 17 | 21 | 13 | 7 | 21 | 14 |
| 157 | 60 | 90 | 21 | 23 | 16 | 28 | 33 | 29 |
| 158 | 50 | 60 | 16 | 20 | 14 | 23 | 18 | 19 |
| 159 | 51 | 57 | 17 | 20 | 14 | 14 | 23 | 20 |
| 160 | 15 | 20 | 5 | 6 | 4 | 7 | 7 | 6 |
| 161 | 23 | 34 | 7 | 10 | 6 | 11 | 13 | 10 |
| 162 | 15 | 32 | 5 | 6 | 4 | 13 | 9 | 10 |
| 163 | 27 | 24 | 9 | 12 | 6 | 11 | 7 | 6 |
| 164 | 27 | 24 | 9 | 12 | 6 | 11 | 7 | 6 |
| 165 | 45 | 67 | 15 | 18 | 12 | 23 | 24 | 20 |
| 166 | 20 | 32 | 10 | 6 | 4 | 15 | 9 | 8 |
| 167 | 27 | 40 | 11 | 10 | 6 | 17 | 10 | 13 |
| 168 | 21 | 33 | 5 | 8 | 8 | 11 | 12 | 10 |
| 169 | 48 | 59 | 17 | 19 | 12 | 19 | 21 | 19 |
| 170 | 27 | 56 | 9 | 12 | 6 | 28 | 13 | 15 |
| 171 | 57 | 77 | 17 | 22 | 18 | 26 | 26 | 25 |
| 172 | 20 | 50 | 10 | 6 | 4 | 25 | 9 | 16 |
| 173 | 21 | 60 | 7 | 8 | 6 | 17 | 24 | 19 |
| 174 | 57 | 53 | 21 | 24 | 12 | 11 | 24 | 18 |
| 175 | 33 | 67 | 11 | 12 | 10 | 17 | 29 | 21 |

| | | | | | | | | |
|------------|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 176 | 69 | 69 | 21 | 28 | 20 | 25 | 26 | 18 |
| 177 | 51 | 42 | 17 | 21 | 13 | 7 | 21 | 14 |
| 178 | 60 | 90 | 21 | 23 | 16 | 28 | 33 | 29 |
| 179 | 50 | 60 | 16 | 20 | 14 | 23 | 18 | 19 |
| 180 | 51 | 57 | 17 | 20 | 14 | 14 | 23 | 20 |
| 181 | 15 | 20 | 5 | 6 | 4 | 7 | 7 | 6 |
| 182 | 23 | 34 | 7 | 10 | 6 | 11 | 13 | 10 |
| 183 | 15 | 32 | 5 | 6 | 4 | 13 | 9 | 10 |
| 184 | 27 | 24 | 9 | 12 | 6 | 11 | 7 | 6 |
| 185 | 27 | 24 | 9 | 12 | 6 | 11 | 7 | 6 |
| 186 | 45 | 67 | 15 | 18 | 12 | 23 | 24 | 20 |
| 187 | 20 | 32 | 10 | 6 | 4 | 15 | 9 | 8 |
| 188 | 27 | 40 | 11 | 10 | 6 | 17 | 10 | 13 |
| 189 | 21 | 33 | 5 | 8 | 8 | 11 | 12 | 10 |
| 190 | 48 | 59 | 17 | 19 | 12 | 19 | 21 | 19 |
| 191 | 15 | 20 | 5 | 6 | 4 | 7 | 7 | 6 |
| 192 | 24 | 49 | 10 | 9 | 5 | 11 | 22 | 16 |
| 193 | 17 | 59 | 5 | 6 | 6 | 24 | 19 | 16 |
| 194 | 72 | 85 | 24 | 29 | 19 | 29 | 30 | 26 |
| 195 | 18 | 44 | 6 | 7 | 5 | 11 | 19 | 14 |
| 196 | 33 | 67 | 11 | 12 | 10 | 17 | 29 | 21 |
| 197 | 69 | 69 | 21 | 28 | 20 | 25 | 26 | 18 |
| 198 | 51 | 42 | 17 | 21 | 13 | 7 | 21 | 14 |
| 199 | 60 | 90 | 21 | 23 | 16 | 28 | 33 | 29 |
| 200 | 50 | 60 | 16 | 20 | 14 | 23 | 18 | 19 |
| 201 | 51 | 57 | 17 | 20 | 14 | 14 | 23 | 20 |
| 202 | 15 | 20 | 5 | 6 | 4 | 7 | 7 | 6 |
| 203 | 23 | 34 | 7 | 10 | 6 | 11 | 13 | 10 |
| 204 | 15 | 32 | 5 | 6 | 4 | 13 | 9 | 10 |
| 205 | 27 | 24 | 9 | 12 | 6 | 11 | 7 | 6 |
| 206 | 27 | 24 | 9 | 12 | 6 | 11 | 7 | 6 |
| 207 | 45 | 67 | 15 | 18 | 12 | 23 | 24 | 20 |
| 208 | 20 | 32 | 10 | 6 | 4 | 15 | 9 | 8 |
| 209 | 27 | 40 | 11 | 10 | 6 | 17 | 10 | 13 |
| 210 | 27 | 56 | 9 | 12 | 6 | 28 | 13 | 15 |
| 211 | 57 | 77 | 17 | 22 | 18 | 26 | 26 | 25 |
| 212 | 20 | 50 | 10 | 6 | 4 | 25 | 9 | 16 |
| 213 | 21 | 60 | 7 | 8 | 6 | 17 | 24 | 19 |
| 214 | 57 | 53 | 21 | 24 | 12 | 11 | 24 | 18 |
| 215 | 72 | 85 | 24 | 29 | 19 | 29 | 30 | 26 |
| 216 | 18 | 44 | 6 | 7 | 5 | 11 | 19 | 14 |
| 217 | 33 | 67 | 11 | 12 | 10 | 17 | 29 | 21 |
| 218 | 69 | 69 | 21 | 28 | 20 | 25 | 26 | 18 |
| 219 | 51 | 42 | 17 | 21 | 13 | 7 | 21 | 14 |
| 220 | 60 | 57 | 21 | 23 | 16 | 28 | 13 | 16 |

| | | | | | | | | |
|------------|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 221 | 27 | 55 | 9 | 12 | 6 | 8 | 26 | 21 |
| 222 | 57 | 83 | 17 | 22 | 18 | 29 | 29 | 25 |
| 223 | 20 | 74 | 10 | 6 | 4 | 28 | 24 | 22 |
| 224 | 21 | 38 | 7 | 8 | 6 | 17 | 11 | 10 |
| 225 | 57 | 65 | 21 | 24 | 12 | 11 | 30 | 24 |
| 226 | 60 | 55 | 19 | 23 | 18 | 34 | 7 | 14 |
| 227 | 39 | 66 | 9 | 14 | 16 | 12 | 31 | 23 |
| 228 | 36 | 55 | 12 | 13 | 11 | 33 | 9 | 13 |
| 229 | 52 | 35 | 25 | 9 | 18 | 13 | 12 | 10 |
| 230 | 24 | 43 | 10 | 9 | 5 | 11 | 19 | 13 |
| 231 | 17 | 47 | 5 | 6 | 6 | 24 | 9 | 14 |
| 232 | 51 | 33 | 24 | 8 | 19 | 12 | 11 | 10 |
| 233 | 18 | 61 | 6 | 7 | 5 | 11 | 29 | 21 |
| 234 | 33 | 53 | 11 | 12 | 10 | 17 | 20 | 16 |
| 235 | 69 | 51 | 21 | 28 | 20 | 19 | 18 | 14 |
| 236 | 51 | 65 | 17 | 21 | 13 | 7 | 33 | 25 |
| 237 | 60 | 72 | 21 | 23 | 16 | 33 | 18 | 21 |
| 238 | 50 | 54 | 16 | 20 | 14 | 19 | 20 | 15 |
| 239 | 51 | 26 | 17 | 20 | 14 | 12 | 7 | 7 |
| 240 | 17 | 47 | 5 | 6 | 6 | 24 | 9 | 14 |
| 241 | 72 | 33 | 24 | 29 | 19 | 12 | 11 | 10 |
| 242 | 18 | 61 | 6 | 7 | 5 | 11 | 29 | 21 |
| 243 | 33 | 53 | 11 | 12 | 10 | 17 | 20 | 16 |