UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

ESCUELA DE POSGRADO

“ESTRATEGIA DE FIDELIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA LA DISMINUCIÓN DE LA ROTACIÓN DEL PERSONAL DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DEL DISTRITO DE PIMENTEL 2016”

PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

AUTOR

BACH. MOISÉS DAVID REYES PÉREZ

ASESOR

DRA. EMMA VERÓNICA RAMOS FARROÑAN

CHICLAYO – PERÚ

2016

RESUMEN

La presente Investigación tuvo como objetivo general elaborar una estrategia de fidelización del talento humano, que tenga en cuenta la contradicción entre la motivación y el clima laboral, para la disminución de la rotación del personal de una Universidad Privada del distrito de Pimentel; su importancia radica en rediseñar los procesos de selección de personal y evaluación de desempeño en base a competencias laborales, implementar programas de motivación e incentivos (bonos, convenios, cuponeras), promover el equilibrio entre la vida familiar y la vida laboral a través de actividades donde participen los familiares (cónyuge e hijos) del colaborador, además desarrollar y formar talentos mediante capacitación, entrenamiento y línea de carrera con la finalidad de fortalecer los sentimientos de pertenencia y la fidelización del talento humano. La muestra estuvo conformada por docentes a tiempo completo y personal administrativo (asistente y secretarias), siendo la investigación no experimental, el Instrumento utilizado fue la Escala de Fidelización del Talento Humano, para el análisis de resultado, se utilizó el programa estadístico SPSS. Encontrando los siguientes resultados: Que existe una alta rotación de personal, que el proceso de selección de personal, evaluación de desempeño están desactualizados, asimismo que no existe programas de desarrollo y formación de talento humano, además que no hay políticas de incentivos ni programas de integración entre la vida familiar y el trabajo.

ABSTRACT

This research was general objective to develop a loyalty strategy of human talent, which takes into account the contradiction between motivation and the working environment, for reducing staff turnover at a private university district Pimentel; its importance lies in redesigning processes of recruitment and performance evaluation based on job skills, implement motivation programs and incentives (bonds, agreements, coupon books), 5 promote balance between family life and working life through where activities involving family members (spouse and children) collaborator also develop and train talents through training, online training and career in order to strengthen the feeling of belonging and loyalty of human talent. The sample consisted of full-time teachers and administrative staff (assistant and secretaries), the non-experimental research, the instrument used was the Scale Loyalty Human Resource for the analysis of results, the SPSS statistical program was used. Finding the following results: That the process of recruitment, and the evaluation process performance are outdated, also there is no development programs and training of human talent, in addition there is no incentive policies and integration programs between life family and work.