

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

TESIS

**Relación entre la Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral del Personal
Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pativilca en el 2020**

PRESENTADO POR:

Yorman Aldair Ortega Apolinario

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACION**

ASESOR:

Dr. Felix Gil Caro Soto



Mg. Félix G. Caro Soto
REGUC N° 03702

HUACHO – 2021

**Relación entre la Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral del Personal
Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pativilca en el 2020**

**Dr. Luis Alberto Baldeos Ardán
PRESIDENTE**

**Dr. Santiago Ernesto Ramos y Yovera
SECRETARIO**

**Dr. Abrahán Cesar Neri Ayala
VOCAL**

**Dr. Félix Gil Caro Soto
Asesor**

DEDICATORIA

Esta investigación les dedico a mis padres, por ser la fortaleza para seguir esforzándome cada día.

Yorman Aldair Ortega Apolinario

AGRADECIMIENTO

Expreso mi agradecimiento a la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, y a los Profesores por su contribución y aporte valioso a mi formación profesional, intelectuales y por inculcarme los valores éticos, morales, así como sus consejos impartidas en el aula a lo largo de mis estudios universitarios.

Yorman Aldair Ortega Apolinario

Índice

Contenido

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	5
1.1. Descripción de la realidad problemática	5
1.2. Formulación del problema.....	9
1.2.1. Problema general.....	9
1.2.2. Problemas específicos	9
1.3. Objetivos de la investigación.....	10
1.3.1. Objetivo general	10
1.3.2. Objetivos específicos.....	10
1.4. Justificación de la investigación	11
1.5. Delimitaciones del estudio.....	14
1.6. Viabilidad del estudio.....	15
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	17
2.1. Antecedentes de la investigación.....	17
2.1.1. investigaciones internacionales	17
2.1.2. investigaciones nacionales	18
2.2. Bases teóricas	22
2.3. Bases Filosóficas	54
2.4. Definición de Términos básicos	58
2.5. Hipótesis de Investigación.....	61
2.5.1. Hipótesis general	61
2.5.2. Hipótesis específicas	61
2.6. Operacionalización de las Variables.....	62
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....	64
3.1. Diseño metodológico.....	64
3.1.1. Tipo de Investigación	64
3.1.2. Nivel de Investigación.....	64
3.1.3. Diseño.....	65
3.1.4. Enfoque	67
3.2. Población y muestra.....	67
3.2.1. Población.....	67

3.2.2	Muestra.....	68
3.3	Técnicas de recolección de datos.....	69
3.3.1	Técnicas	69
3.3.2	Instrumentos.....	69
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información.....	74
CAPÍTULO IV. RESULTADOS		75
4.1.	Análisis de resultados	75
4.2.	Contrastación de Hipótesis	105
CAPÍTULO V. DISCUSION		115
5.1	Discusión de resultados	115
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		119
6.1	Conclusiones.....	119
6.2	Recomendaciones	121
REFERENCIAS		124
7.1	Fuentes documentales.....	124
7.2	Fuentes bibliográficas.....	125
7.3	Fuentes hemerográficas	126
7.4	Fuentes electrónicas.....	126
ANEXOS		127
MATRIZ DE CONSISTENCIA.....		128

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Logros Académicos y Laborales	77
Tabla 2 Reclutamiento Interno	78
Tabla 3 Reclutamiento Externo	79
Tabla 4 Preselección de Candidatos	80
Tabla 5 Evaluaciones Escritas	81
Tabla 6 Entrevistas Personales	82
Tabla 7 Personal Seleccionado	83
Tabla 8 Capacitación en el Puesto	84
Tabla 9 Técnicas de Clase de la Capacitación	85
Tabla 10 Inducción en el Puesto de Trabajo	86
Tabla 11 Reconocimiento Social	87
Tabla 12 Condiciones de Trabajo	88
Tabla 13 El Salario	89
Tabla 14 Los Incentivos	90
Tabla 15 Desarrollo del Personal	91
Tabla 16 Adquisición de Conocimientos	92
Tabla 17 Capacitación Continuo	93
Tabla 18 Las Experiencias	94
Tabla 19 La Ética y Los Valores	95
Tabla 20 El Liderazgo	96
Tabla 21 Sumatoria de la V1 - Gestión del Talento Humano y V2 - Motivación Laboral ..	97
Tabla 22 V1 - Gestión del Talento Humano y V2 - Motivación Laboral	97
Tabla 23 V1 - Gestión del Talento Humano y V2 - Motivación Laboral	98
Tabla 24 Sumatoria de la V1D1 - Reclutamiento de Personal y V2D1 - Motivación Extrínseca	99
Tabla 25 V1D1 - Reclutamiento de Personal y V2D1 - Motivación Extrínseca	99
Tabla 26 V1D1 - Reclutamiento de Personal y V2D1 - Motivación Extrínseca	100
Tabla 27 Sumatoria de la V1D2 - Selección de personal y V2D2 - Motivación Intrínseca	101
Tabla 28 V1D2 - Selección de personal y V2D2 - Motivación Intrínseca	101

Tabla 29	V1D2 - Selección de personal y V2D2 - Motivación Intrínseca.....	102
Tabla 30	Sumatoria V1D3 - Capacitación de Personal y V2D3 - Autorrealización	103
Tabla 31	V1D3 - Capacitación de Personal y V2D3 - Autorrealización.....	103
Tabla 32	V1D2 - Selección de personal y V2D2 - Motivación Intrínseca.....	104
Tabla 33	Pruebas de normalidad	105
Tabla 34	Correlación de la Hipótesis General	107
Tabla 35	Correlación de la Hipótesis Especifica 01	109
Tabla 36	Correlación de la Hipótesis Especifica 02.....	111
Tabla 37	Correlación de la Hipótesis Especifica 03.....	113

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Porcentaje de Logros Académicos y Laborales	77
Figura 2. Porcentaje de Reclutamiento Interno	78
Figura 3. Porcentaje de Reclutamiento Externo	79
Figura 4. Porcentaje de Preselección de Candidatos	80
Figura 5. Porcentaje de Evaluaciones Escritas	81
Figura 6. Porcentaje de Entrevistas Personales	82
Figura 7. Porcentaje de Personal Seleccionado	83
Figura 8. Capacitación en el Puesto.....	84
Figura 9. Técnicas de Clase de la Capacitación	85
Figura 10. Porcentaje de Inducción en el Puesto de Trabajo.....	86
Figura 11. Porcentaje de Reconocimiento Social.....	87
Figura 12. Porcentaje de Condiciones de Trabajo	88
Figura 13. Porcentaje de resultados del Salario.....	89
Figura 14. Porcentaje de los Incentivos.....	90
Figura 15. Desarrollo del Personal	91
Figura 16. Adquisición de Conocimientos	92
Figura 17. Capacitación Contino	93
Figura 18. Las Experiencias	94
Figura 19. La Ética y Los Valores	95
Figura 20. Porcentaje de Liderazgo	96

RESUMEN

Objetivo: “Establecer el grado de relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pativilca en el año 2020”.

Materiales y Métodos: El estudio es de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de nivel correlacional, de diseño no experimental. La muestra es 50 Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pativilca. Realizamos la prueba de normalidad para conocer el uso del estadístico para el contraste de hipótesis, cuyo resultado nos encamino a elegir la prueba de Shapiro-Wilks, al ser la muestra igual a 50.

Resultados: De los 50 muestreados a quienes se le aplicó el instrumento realizando la sumatoria total, obtuvimos los siguientes resultados: el 2% (20) respondieron totalmente en desacuerdo, el 5% (48) respondieron en desacuerdo, el 16% (158) respondieron ser neutrales, el 48% (483) respondieron de acuerdo, el 29% (291) respondieron totalmente de acuerdo, respecto a la “relación entre las variables Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral”. Para saber la correlación que existen entre las dos variables anteriormente mencionadas, se hizo uso del estadístico de Correlación de Pearson, donde la significancia asintótica (P Calculado) fue de 0.000, menor que el nivel de significación 0.05, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna (hipótesis del investigador).

Conclusión: El trabajo concluye que “La Gestión del Talento Humano se relaciona con la Motivación Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pativilca en el año 2020”, con un coeficiente de correlación de 0,968**, donde se demostró que existe una Correlación Positiva Perfecta.

Palabras clave: Gestión del Talento Humano, Motivación Laboral, Personal Administrativo.

ABSTRACT

Objective: "To establish the degree of relationship that exists between the Management of Human Talent and the Labor Motivation of the Administrative Personnel of the District Municipality of Pativilca in the year 2020".

Materials and Methods: The study has a quantitative approach, applied type, correlational level, non-experimental design. The sample is 50 Administrative Personnel of the District Municipality of Pativilca. We performed the normality test to know the use of the statistic for hypothesis testing, the result of which led us to choose the Shapiro-Wilks test, since the sample was equal to 50.

Results: Of the 50 sampled to whom the instrument was applied making the total summation, we obtained the following results: 2% (20) responded totally in disagreement, 5% (48) responded in disagreement, 16% (158) responded to be neutral, 48% (483) responded in agreement, 29% (291) responded totally in agreement, regarding the "relationship between the variables Human Talent Management and Work Motivation". To know the correlation between the two variables mentioned above, the Pearson Correlation statistic was used, where the asymptotic significance (P Calculated) was 0.000, less than the significance level 0.05, therefore the hypothesis was rejected. null and the alternative hypothesis (researcher's hypothesis) was accepted.

Conclusion: The work concludes that "Human Talent Management is related to the Labor Motivation of Administrative Personnel of the District Municipality of Pativilca in 2020", with a correlation coefficient of 0.968 **, where it was shown that there is a Perfect Positive Correlation.

Keywords: Human Talent Management, Labor Motivation, Administrative Personnel.

INTRODUCCIÓN

La presente Investigación denominada “Relación entre la Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pativilca en el año 2020”, tiene como objetivo principal “Establecer el grado de relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pativilca en el año 2020”.

La investigación que se ha realizado tuvo como escenario la Municipalidad Distrital de Pativilca, específicamente en el personal administrativo que pertenecen a esta institución edilicia, debido a que es una institución en donde cada cambio de gestión y en desarrollo del mismo se realizan importantes cambios como la política de ingreso de trabajadores, así como rotación en diferentes áreas, en el cual no se valora su experiencia y conocimiento repercutiendo en el desarrollo del Personal.

Por ello, este trabajo cuenta con seis capítulos, los cuáles se organizan de la siguiente manera: **CAPÍTULO I** Planteamiento del Problema, que contiene la descripción de la realidad problemática, la formulación del problema, la formulación de los objetivos, la justificación, limitación y la viabilidad de la investigación.

CAPÍTULO II Marco Teórico, se explica los principales antecedentes de la investigación, las bases teóricas, la hipótesis general y las específicas, y operacionalización de las variables. los que nos sirvieron para dar lugar a esta investigación.

CAPÍTULO III comprende el diseño metodológico, se muestra a su vez comprende el tipo de investigación, el nivel de la investigación, el diseño de la investigación y enfoque de la investigación, población y muestra, instrumentos y técnicas de recolección de datos y por último el procedimiento usado para el análisis de la información.

CAPÍTULO IV Se presentan los resultados, denominado Análisis e Interpretación de Resultados y Contrastación de Hipótesis se consideran el tratamiento estadístico e incluye el análisis estadístico de los datos obtenidos y la contrastación de hipótesis.

CAPÍTULO V. Discusión de los resultados, en el cual se describen todas las investigaciones que han servido para comparar la presente investigación.

CAPÍTULO VI. Finalmente, la tesis culmina con las conclusiones y recomendaciones, que fueron obtenidas como parte del proceso de la contrastación de las hipótesis; y con las recomendaciones donde se establecieron aportes al trabajo de investigación; considerando, además, las fuentes de información, y los anexos respectivos.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Muchas instituciones privadas y públicas han crecido y han cambiado en el transcurso del tiempo, y una de las áreas que ha evolucionado es la de Recursos Humanos, la cual ha tenido que pasar por grandes cambios a través de la historia, así como su mismo nombre; que ha variado desde administración de recursos humanos a gestión del talento humano, administración de asociados o administración de colaboradores, administración del capital humano, el cual da la importancia a la persona como ente principal dentro de una empresa.

Para entender con mayor claridad este estudio es necesario conocer la definición de las variables a analizar en ese sentido Chiavenato (2009) define a la gestión de talento humano. “Como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para conducir los aspectos de las funciones administrativas relacionadas con las personas o recursos, incluidos, reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño” (p. 9). De otro lado Robbins y Coulter (2010) nos dicen. “La motivación laboral se refiere al proceso mediante el cual los esfuerzos de una persona se ven energizados, dirigidos y sostenidos hacia el logro de una meta. Esta definición tiene tres elementos clave: energía, dirección y perseverancia” (p. 341).

En toda organización es importante conocer el potencial humano, con el que se cuenta para poder lograr alcanzar un óptimo nivel de competitividad y el éxito, la gestión del talento humano será adecuado cuando se logre la identificación y compromiso del individuo con su organización.

En esa línea, Glassdoor es uno de los portales de empleo y reclutamiento más grandes del mundo especializado en evaluación de empresas y ofertas laborales, “ha situado a HubSpot en el primer puesto de su ranking de las 100 mejores empresas para trabajar en 2020. El motivo es que la compañía estadounidense, líder en software para inbound marketing, invierte masivamente en el bienestar y en la formación de sus empleados”.

La gestión del talento humano en Perú es un importante tópico, en un país donde es mayor la tasa de empleados informales, es complejo realizar gestiones para el talento humano. Según cifras del Instituto Nacional de Estadísticas e Informática (INEI), la tendencia es clara. Pues esto nos da pista sobre el déficit en la gestión del talento humano en las empresas, sobre todo por la informalidad en el Perú.

En ese sentido, la Municipalidad Distrital de Pativilca, que es la institución donde se ha realizado el estudio, está ubicado en el distrito de Pativilca, que es uno de los cinco distritos de la provincia de Barranca en el departamento de Lima, está ubicado en la margen derecha del río Pativilca, que se origina en el nevado de Cajatambo. Tiene una superficie de 260,24 km² a unos 81 msnm; La principal actividad de este distrito es la agricultura, mayormente la caña de azúcar. La mayoría de la producción de caña es transformada por la empresa Paramonga, dentro de esta jurisdicción se encuentra la Municipalidad Distrital de Pativilca, sus autoridades están constituida por un alcalde y cinco regidores quienes son elegidos por voto popular por un periodo de cuatro años.

En el mencionado municipio se viene observando diversidad de problema siendo los más resaltantes, que personal administrativo no se sienten conforme con las exigencias de la institución edil, el ausentismo o cambio de personal constante hace que

no se consolide la imagen como una institución bien organizada, sino por el contrario improvisada, respecto a la nueva contratación de personal.

Dentro de los diversos problemas que tiene la Municipalidad Distrital de Pativilca vamos a mencionar solo los más relevantes que va ser materia de análisis en este estudio, siendo estos los que pasamos a detallar.

El Reclutamiento de Personal, en la mayoría de los casos en esta institución edil no realiza de manera imparcial, existe mucho favoritismo, amiguismo y padrinazgo, asimismo no se considera o incentiva el reclutamiento de personal interno.

Con respecto a la Selección del Personal, tal como en otras entidades públicas, la mayoría de los puestos o plazas ya están direccionados, discriminando o dejando de lado a buenos profesionales del distrito.

Respecto a la Capacitación, en la mayoría de las situaciones, la institución elabora su plan de capacitación donde en ocasiones piden opinión sobre temas a capacitar al personal administrativo, pero en la práctica no se da, generando que el personal administrativo busquen capacitarse externamente.

Respecto a la motivación extrínseca, no existe una cultura dentro de la institución respecto al personal que realiza un buen desempeño o aquellos que se identifican con la institución, no siendo recompensados de ninguna forma.

Con respecto a la Motivación Intrínseca, de igual forma no existe una cultura de incentivar el crecimiento personal o profesional, por el contrario, en muchas ocasiones limitan al personal cuando quiere o lo realiza externamente.

Respecto a la autorrealización, se debe fortalecer muchos factores para llegar a este estadio dentro del personal administrativo, situación que debe establecer la

institución edil, sin embargo el trabajador no llegara a esta motivación si no existe concientización en los funcionarios que dirigen la institución.

Por lo argumentado, proponemos las siguientes variables para usarlas como herramientas principales para la solución del problema, analizando y demostrando cuan fuerte y alto es el rango de relación entre la variable “Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral”, siendo estos una alternativa e inicio para la solución del problema; es a través de este estudio que, quedara demostrada que estas dos variables tienen una relación fuerte para ser empleada en los siguiente niveles de investigación, culminando la línea de investigación con el nivel aplicativo.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es el grado de relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pativilca en el año 2020?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es el grado de relación que existe entre el Reclutamiento de Personal y la Motivación Extrínseca del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pativilca en el año 2020?

¿Cuál es el grado de relación que existe entre la Selección del Personal y la Motivación Intrínseca del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pativilca en el año 2020?

¿Cuál es el grado de relación que existe entre la Capacitación y la Autorrealización del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pativilca en el año 2020?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Establecer el grado de relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pativilca en el año 2020

1.3.2 Objetivos específicos

Establecer el grado de relación que existe entre el Reclutamiento de Personal y la Motivación Extrínseca del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pativilca en el año 2020

Establecer el grado de relación que existe entre la Selección del Personal y la Motivación Intrínseca del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pativilca en el año 2020

Establecer el grado de relación que existe entre la Capacitación y la Autorrealización del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pativilca en el año 2020

1.4 Justificación de la investigación

Además de los objetivos y las preguntas de investigación, es necesario justificar el estudio mediante la exposición de sus razones, en ese sentido Hernández, Fernández, & Baptista (2014) señala. “Es posible establecer criterios para evaluar la utilidad de un estudio propuesto, los cuales, evidentemente, son flexibles y de ninguna manera son exhaustivos” (p. 40). A continuación, se indican algunos de estos criterios:

1.4.1. Por su conveniencia

El trabajo realizado resulta conveniente porque nos permitió conocer la necesidad de fortalecer la Gestión del Talento Humano en todas las áreas de la institución, para que los integrantes puedan ejercer y desarrollarse así estar más motivados en el desempeño en sus labores diarios.

En ese sentido este estudio nos ha permitido “determinar la relación que de haber entre la Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pativilca”, en consecuencia, resulta de vital importancia para que el personal administrativo de cualquier institución pública o privada pueden ejercer y desarrollar con motivación sus funciones laborales.

1.4.2. Por su relevancia social

La relevancia de este estudio para nuestra sociedad se ve plasmada en la calidad de servicio que se les otorgara a los ciudadanos que asistan a la Municipalidad Distrital de Pativilca y todo ello se verá plasmado en el buen

trato y atención, así como la celeridad que se le dará en todos los requerimientos y tramites que soliciten. De otro lado también se beneficiaran el personal administrativo de esta institución, porque este estudio permitirá detectar los puntos que afectan para una correcta acción de gestión del talento humano.

Actualmente en nuestras sociedades nos encontramos con personas muy capaz de realizar múltiples actividades, muy competentes con habilidades y experiencias en el sector público, que en muchas ocasiones se ven relegadas o postergadas por cuestiones políticas, o no se les otorga un ambiente adecuado para desarrollar sus actividades o se les muestra un trato hostil, es por eso que esta investigación quiere demostrar “la relación que existe Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral en todas las instituciones públicas”.

Con los resultados de esta investigación se beneficiará no solo el personal que labora en la institución si no también las personas que se tomen la delicadeza de aplicar los resultados de esta investigación, y entender la necesidad de una buena política de Gestión del Talento Humano que tiene alta relación con la Motivación Laboral.

1.4.3. Por su implicancia practica

El problema practico que está resolviendo es que para lograr bienestar del trabajador es necesario una establecer una correcta Gestión del Talento Humano para que se fortalezca la Motivación Laboral del Personal Administrativo; es así tomando los resultados de este estudio, vamos a llegar evitar una serie de problemas como maltratos psicológicos, la productividad,

entre otros aspectos, de otro lado se podría llegar a crear nuevos caminos para resolver los problema más específicos, es así que en vez de entrar a combatir directamente con los problemas existentes este estudio pretende que evitemos los problemas antes de que se engendre, anticiparnos los hechos y saber cómo proceder; este sería el objeto practico de este estudio, anticipar y evitar cualquier tipo de problemas.

1.4.4. Por su valor teórico

Por su valor teórico este estudio logro fortalecer las teorías sobre las variables de análisis, además hemos llenado algunos vacíos que no se visualizaban en las instituciones públicas, de otro lado algunos investigadores o profesionales que desconozcan a profundidad esta temática puedan acceder a ella tomando como fuente este trabajo para no ser cuestionados, ni excluidos por otros profesionales que la conocen y que la puedan manipular.

De otro lado esta información sirve de apoyo para desarrollar, apoyar o debatir estas teorías. En tanto cada término empleado son claros para que los lectores o investigadores puedan entender muy fácilmente, además luego de su publicación servirá de mucho aporte, puesto que esta investigación realizada debe ser compartida además de que el conocimiento que se debe publicar debe de ser correcto para que los profesionales que deseen indagar la investigación, comentan o debatan y no caigan en errores por algún trabajo mal realizado, toda esta información ha sido contrastada por publicaciones de entidades que conocen del tema y tienen bases informativas claras concisas y reales.

1.4.5. Por su utilidad metodológica

Esta investigación ha enfocado nuevas pautas de diseño metodológico que nos han encaminado a establecer la correlación de las variables de investigación en un contexto objetivo, viable y sistemático. Se han tomado en cuenta varias vías metodológicas destacando lo hipotético-deductivo, la misma que nos ha encaminado a la toma de decisiones pertinentes en el desarrollo del estudio con la finalidad de que pueda ser extrapolado para futuras investigaciones.

Además, este instrumento trabajado de recolección de información es más dinámico y flexible que puede ser utilizado por otros investigadores.

1.5 Delimitaciones del estudio

1.5.1. Delimitación conceptual

En este estudio se han trabajado solo con 02 variables siendo estos la Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral, los cuales estas definidos en las Bases Teóricas con sus respectivas dimensiones.

1.5.2. Delimitación poblacional

La población empleada en esta investigación está constituida por 50 Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pativilca en el año 2020.

1.5.3. Delimitación del espacio geográfico

Este trabajo se ha realizado en la Municipalidad Distrital de Pativilca y esta institución está ubicada en:

- Distrito: Pativilca
- Provincia: Barranca
- Departamentos: Lima
- País: Perú

1.5.4. Delimitación temporal

Este estudio se ha realizado en referencia al periodo 2020.

1.6 Viabilidad del estudio

Otro aspecto muy importante en los estudios es la viabilidad o factibilidad; en ese sentido debemos considerar. “La disponibilidad de tiempo, recursos financieros, humanos y materiales que determinarán, en última instancia, los alcances de la investigación, asimismo, resulta indispensable que tengamos acceso al lugar o contexto donde se realizará el estudio” (Hernández et al., 2014, p. 41).

Siguiendo el esquema sugerido por los autores mencionados, la presente investigación es viable por los siguientes aspectos:

En cuanto a la disponibilidad de tiempo, es viable por la disposición de tiempo que se tiene para conocer documentadamente las políticas de gestión de personal.

En cuanto a la disponibilidad de recursos financieros, humanos y materiales, no generara excesivos gastos económicos, como desplazamiento geográfico (pasajes y

viáticos) ya que radico cerca de la institución, de otro lado cuento con un apoyo (asistente de investigación) para la recolección, fotocopiado y ordenación de la información, en cuanto a los recursos materiales, se cuenta con equipos, dispositivos y software que nos ayudaran a realizar un análisis confiable del estudio.

En lo que, respecto al acceso al lugar de estudio, también resulta viable ya que se cuenta con el apoyo del jefe del área, quien me dará las facilidades acceder a la información que son relevantes para la investigación, así como disponer del apoyo de los colaboradores al momento de aplicar los instrumentos.

Respeto a las variables que es materia de análisis en esta investigación también es viable porque existe abundante información tanto en internet, bibliotecas, además existen muchos antecedentes de esta investigación en diversos repositorios de las universidades que nos permitirá realizar un excelente trabajo.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 investigaciones internacionales

Altamirano (2020) en su estudio denominado “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo–Educación”, para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión del Talento Humano en la Universidad en la Universidad Técnica de Ambato - Ecuador, Planteando como Objetivo General “Analizar de qué manera influye la gestión de talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo, en el ámbito del desarrollo organizacional” (p. 18), en cuanto a la metodología la investigación es de tipo transversal, correlacional causal, El nivel de investigación es explicativo, de diseño no experimental, de enfoque mixto (p. 65), la muestra es de 30 colaboradores del servicio público administrativo, y es una población finita, la técnica de estudio es la encuesta, y el instrumento empleado es el cuestionario (p. 66), a las conclusiones llegadas fueron: La relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la Dirección Distrital 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación es una correlación moderada positiva y significativos en cada uno de sus factores, por lo que se concluye que “el conocimiento influye significativamente en el desempeño laboral del distrito debido a que sus valores ($p = 0,004(\sigma) < 0,05$; $r = 0,439(\text{correlacion})$), por lo que se entiende que el conocimiento del talento humano debe ser tomado en cuenta como un activo

intangibles ya que son recursos que posee la institución en beneficio de la misma. A su vez, la habilidad se encuentra muy correlacionado en el desempeño laboral ya que sus valores ($p = 0,00 < 0,05$; $r = 0,872$), por lo que se observa que la habilidad si influye significativamente en el desempeño laboral del personal, es decir que el fortalecimiento del liderazgo en el talento humano afectaría positiva o negativamente en el desempeño laboral de sus trabajadores. Cabe mencionar que al analizar el Juicio y el desempeño laboral se ha observado que existe una correlación muy significativa ya que sus valores ($p = 0,00 < 0,05$; $r = 0,777$), por lo que se concluye que el juicio influye significativamente en el desempeño laboral del personal. Por último, se determinó que existe una correlación positiva y muy significativa en la actitud debido a que ($p = 0,00 < 0,05$; $r = 0,764$), por lo que se concluye que la actitud influye significativamente en el desempeño laboral del personal del distrito” (p. 85).

2.1.2 investigaciones nacionales

Ogno (2019) en su estudio denominado “Gestión del talento humano y motivación laboral de los colaboradores de enfermería en un Instituto de Salud, Lima-2019”, para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud en la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, Planteando como Objetivo General, “Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de los colaboradores de enfermería del servicio de adultos del Instituto Nacional Cardiovascular-2019” (p. 26), El tipo de investigación según el nivel de aplicación es básica, de enfoque cuantitativo,

diseño es de tipo no experimental, por su temporalidad de tipo transeccional y de alcance descriptivo correlacional (p.28), la muestra empleada fue de 94 enfermeros, la tecnica empleada es la encuesta, el instrumento que se utilizarán son dos cuestionarios (p. 34), la conclusion que se llego respecto del objetivo general se puede “establecer que los resultados del análisis estadístico se observa un coeficiente de correlación $r=0,442$ entre las variables: gestión del talento humano y motivación laboral, este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a 0,01 lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, de ese modo es está determinado la relación que existe entre dichas variables” (p. 67).

Apaza (2018) en su estudio denominado “Gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018” para obtener el Grado Académico de Doctor en la Universidad Cesar Vallejo, Planteando como Objetivo General “Determinar el grado de relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los servidores públicos en la Universidad Nacional José María Arguedas” Andahuaylas, Apurímac, 2018” (p. 47), en cuanto a la metodología es de tipo basica, nivel de investigacion correlacional, de diseño no experimental, de enfoque cuantitativo (p. 49), la muestra estuvo compuesto por 82 trabajadores, la tecnica empleada es la encuesta y el

instrumento ha sido el cuestionario (p. 53), asimismo se llegó a la siguiente conclusión: En la hipótesis general, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula de la investigación, vale decir que la gestión del talento humano se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral con un 95% de nivel de confianza y un 5% de margen de error. De los datos el p-valor es de 0,000 menor al 0,05. Por otro lado, el coeficiente de correlación es de 0,584 y en la escala de Rho de Spearman significa moderada correlación. (p. 79)

Alvíteres (2017) en su estudio denominado “Gestión del talento humano y motivación laboral del personal docente y administrativo de la I.E. particular Saco Oliveros del distrito de Puente Piedra 2017” para obtener el Grado Académico de Maestro Administración en la Educación en la Universidad Cesar Vallejo, Planteando como Objetivo General “Determinar la relación de la gestión del talento humano y la motivación laboral del personal docente y administrativo de la Institución Educativa Particular Saco Oliveros del distrito de Puente Piedra 2017”, en cuanto a la metodología es de tipo básica, el diseño considerado es el no experimental de corte transversal correlacional (p. 41), utilizó una técnica no probabilística del muestreo censal o poblacional, siendo 120 trabajadores pertenecientes al colegio Saco Oliveros de Puente Piedra, la técnica que se utilizó es la encuesta, el instrumento de medición utilizado es el cuestionario uno por cada variable (p. 46), la conclusión que se llegó “fue que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la motivación

laboral del personal docente y administrativo de la Institución Educativa Saco Oliveros – Puente Piedra, 2017. Con el coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0.511 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderado y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.006<0.01$ ” (p. 72).

Pinedo y Quispe (2017) en su estudio denominado “La Gestión del Talento Humano y su influencia en La Motivación en los Colaboradores Administrativos de la Empresa Petrex S.A.” en la universidad San Ignacio de Loyola para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración, Planteando como Objetivo General “Determinar si la Gestión del Talento Humano influye en la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A.” (p. 39), en cuanto a la metodología, el metodo utilizado es el Inductivo – Deductivo, El tipo de investigación que se desarrollaro en la investigación es cuantitativo correlacional, el diseño es No experimental transaccional (p. 41), la poblacion estuvo compuesta por 212 colaboradores administrativos de las empresas Petrex S.A., siendo el total del universo de nuestro estudio ya que trabajamos con el 100% de nuestra población. la tecnica es la encuesta, el instrumento que se aplicó fue un cuestionario (p. 42), se llego a la siguiente conclusion En el proceso de la Gestión del Talento Humano y su influencia en La Motivación en los Colaboradores se obtuvieron resultados ≥ 0.05 , con una significación del 0.858, por lo tanto, nos permite demostrar que existe una correlación positiva mediante la percepción de los colaboradores

referente a los procesos que maneja la organización para elegir al personal adecuado según la necesidad de requerimiento (p. 119).

2.2 Bases teóricas

En todas las Instituciones públicas o privadas la oficina de Gestión del Talento Humano es quien asume la responsabilidad de hacer que el trabajador pueda construir, mejorar la calidad de vida, y contribuir a la realización de sueños y aspiraciones del individuo. El concepto no se limita a la autoayuda, sino que también incluye actividades formales e informales para el desarrollo.

2.2.1 Gestión del Talento Humano

Acá toma otro sentido la definición de Gestión de Talento Humano, la cual considera al trabajador como ente activo, no sólo seguir órdenes sino también poder tomar decisiones que lleven a un fin adecuado y que el bienestar sea para ambas partes, es decir tanto para la empresa como para el trabajador.

Una organización tiene que desarrollar múltiples trabajos, así como proyectos siendo el ejecutor la persona con la capacidad o talento para desarrollarlo, es por ello que la gestión del talento humano es la columna vertebral para llevar a cabo que dicha ejecución se dé, de manera óptima.

Algunos autores coinciden que lo que genera el éxito de una empresa son el tanto y las habilidades de las personas que trabajan en ella.

En conclusión, podemos decir que la Gestión del Talento Humano no sólo es el área que promueve, desarrolla estrategias y decide las acciones para

el crecimiento y éxito de una empresa utilizando los mejores recursos humanos de ella; también es la responsable de propiciar un adecuado clima incentivando al personal para una mejora integral, conllevando al éxito tanto a la empresa como a sus colaboradores.

Talento y Competencia

Para la autora Alles (2005) nos dice. “Tanto el talento y la competencia los toma como conceptos muy similares, digamos como sinónimos, manifestando que una persona con talento podrá triunfar en un determinado puesto al generar y manejar adecuadamente sus competencias” (p. 28)

Asimismo, esta autora en su obra nos dice que “el diccionario de la RAE, conceptualiza al talento como habilidades natas o divinas, con las que un hombre puede llegar a realizar cosas extraordinarias. Estas habilidades podemos enumerarlas en capacidades intelectuales, creatividad, ingenio, etc”.

a) Definición

La gestión del talento humano es. “El proceso administrativo aplicado al acrecimiento y conservación del esfuerzo humano; las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades y todas las cualidades que posee el ser humano como miembro de la organización, en beneficio de la propia organización y del país” (Ibáñez, 2011, p. 17)

De otro lado. “La gestión del talento humano es la optimación del uso de los legítimos talentos de los integrantes de una empresa lo cual

implica que todas las funciones que integran el sistema administrativo deban estar orientada hacia ese propósito” (Castillo, 2012, p. 87).

Asimismo, Chiavenato (2002) define. “Gestión del Talento Humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental” (p.5)

De igual forma Chiavenato (2009) argumenta:

El concepto de gestión del talento humano conduce necesariamente al de capital humano, el patrimonio invaluable que una organización puede reunir para alcanzar la competitividad y el éxito. Por otro lado, se define como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluyendo, reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño (p.52).

Gestión del talento humano es “Administrar con las personas y ya no administrar a las personas. Esto implica que el DHR debe ser un área que incentive la participación de las personas en las decisiones y que transforme a los gerentes de jefes autócratas en líderes que orientan e incentivan” (Chiavenato, 2009, p. 12).

En esa misma línea este autor detalla la evolución del área de recursos humanos. “Desde que empezó con la revolución industrial y entonces se llamaba relaciones industriales, ya finalizando la segunda guerra mundial pasó a llamarse administración de recursos humanos y hoy en día en la era del conocimiento se le conoce como Gestión del talento humano” (p. 42).

El vocablo Gestión del Talento Humano es relativamente nuevo, el cual pasó de ser relaciones industriales a administración de recursos humanos y es recién que en la era del conocimiento se le conoce como Gestión del talento Humano.

2.2.2.1 Incorporar a las personas

Los procesos para incorporar a las personas representan la ruta que conduce a su ingreso en la organización. “Es la puerta de entrada que sólo se abre para los candidatos que tienen características y competencias personales que se ajustan a las que predominan en ella” (Chiavenato, 2009, p.102). Las organizaciones cuentan con métodos de filtración, que codifican las características deseables e importantes para alcanzar sus objetivos y su cultura interna, y de ahí escogen a aquellas personas que las reúnen en gran medida. “El proceso de selección consiste en encontrar lo que las personas ofrecen, comparándolo con lo que busca la organización. Sin embargo, las

organizaciones no son las únicas que seleccionan, las personas también escogen dónde quieren trabajar. Así, se trata de una elección recíproca” (Chiavenato, 2009, p.102).

a) Reclutamiento de personal

Chiavenato (2009), define

En el proceso de reclutamiento la organización atrae a candidatos al MRH para abastecer su proceso de selección.

En realidad, el reclutamiento funciona como un proceso de comunicación: la organización divulga y ofrece oportunidades de trabajo al MRH. El reclutamiento tal como ocurre con el proceso de comunicación es un proceso de dos vías: comunica y divulga oportunidades de empleo, al mismo tiempo que atrae a los candidatos al proceso de selección. Si el reclutamiento tan sólo comunica y divulga, no alcanza sus objetivos básicos (p.116).

✓ Reclutamiento interno y externo

En razón de su aplicación, el reclutamiento es interno o externo.

El reclutamiento interno actúa en los candidatos que trabajan dentro de la organización (colaboradores) para promoverlos o

transferirlos a otras actividades más complejas o más motivadoras.

El reclutamiento externo actúa en los candidatos que están en el MRH y, por tanto, fuera de la organización, para someterlos a su proceso de selección de personal.

Así, mientras que el reclutamiento interno se enfoca en buscar competencias internas para aprovecharlas mejor, el externo se enfoca en la adquisición de competencias externas. El reclutamiento interno aborda a los actuales colaboradores de la organización y el externo se enfoca en los candidatos que están en el MRH.

b) Selección de personal

La selección del personal funciona como un filtro que solo permite ingresar a la organización a algunas personas, aquellas que cuentan con las características deseadas. Un antiguo concepto popular afirma que la selección consiste en la elección precisa de la persona indicada para el puesto correcto en el momento oportuno (...). A final de cuentas, ¿Para qué sirve la selección de personas? ¿Sólo para llenar los puestos vacantes y disponibles de la organización? Eso es necesario, pero no basta para los tiempos actuales. Sería una tarea vegetativa que busca mantener y conservar el status quo. “En la actualidad el proceso de selección

es un mecanismo eficiente para aumentar el capital humano de las organizaciones. La mejor manera de lograrlo es enfocar la selección en la adquisición de las competencias individuales indispensables para el éxito de la organización” (Chiavenato, 2009, p.137).

2.2.2.2 Recompensar a las personas

Las recompensas se clasifican en financieras y no financieras, la recompensa financiera directa en la paga que cada empleado recibe en forma de salarios, bonos, premios y comisiones. El salario representa el elemento más importante: es la retribución, en dinero o equivalente, que el empleador paga al empleado en función al puesto que ocupa y de los servicios que presta durante determinado periodo. “El salario puede ser directo o indirecto; el primero es lo que recibe como contraprestación del servicio en el puesto ocupado. Por qué el dinero no es lo único que tiene valor, existe la recompensa no financiera o incentivos, que incluyen oportunidades de desarrollo, reconocimientos, seguridad, promociones, etc.”. (Chiavenato, 2009, p.284).

a) Remuneración

Nadie trabaja gratis. Como asociado de la organización, cada trabajador tiene interés en invertir su trabajo dedicación y esfuerzo personal, sus conocimientos y habilidades, siempre y

cuando reciba una retribución conveniente. A las organizaciones les interesa invertir en recompensas para las personas, siempre y cuando aporten para alcanzar sus objetivos. De aquí se deriva el concepto de remuneración total.

Los tres componentes de la remuneración total

En la mayoría de las organizaciones, el principal componente de la remuneración total es la **remuneración básica**, la paga fija que el trabajador recibe de manera regular en forma de sueldo mensual o de salario por hora.

En la jerga económica el salario es el pago monetario que el trabajador recibe por vender su fuerza de trabajo. Aun cuando en otros periodos de la historia habían existido trabajadores asalariados, no fue sino hasta el advenimiento del capitalismo que el salario se convirtió en la forma dominante de pagar por la mano de obra. **Los incentivos salariales** son el segundo componente de la remuneración total, programas diseñados para recompensar a los trabajadores que tienen buen desempeño. Los incentivos se pagan de diversas formas, por medio de bonos y participación en los resultados, como recompensas por los resultados. **Las prestaciones** son el tercer componente de la remuneración total y, casi siempre, se llaman

remuneración indirecta. Las prestaciones se otorgan por medio de distintos programas. (Chiavenato, 2009, p. 281)

b) Programa de incentivos

No basta con remunerar a las personas por el tiempo que dedican a la organización, porque ello es necesario, pero no es suficiente. Es necesario incentivarlas continuamente para que hagan el mejor esfuerzo posible, superen su desempeño actual y alcancen las metas y los resultados desafiantes que se han formulado para el futuro. La remuneración fija suele funcionar como un factor higiénico, que no es satisfactorio ni consigue motivar a las personas para que superen las metas y los objetivos o para que mejoren continuamente sus actividades. “En realidad, la remuneración fija fue un producto de inicios del siglo XX que tenía por objeto recompensar el trabajo rutinario y repetitivo de los trabajadores, en una época de estabilidad y permanencia, en la que todo se repetía indefinidamente” (Chiavenato, 2009, p. 316).

c) Prestación de Sociales

Las prestaciones son ciertas gratificaciones y beneficios que las organizaciones otorgan, a todos o a una parte de sus trabajadores, en forma de pago adicional a sus salarios. Por lo general, constituyen un paquete de prestaciones y servicios que

forma parte integral de la remuneración del personal. Las prestaciones y los servicios sociales incluyen toda una variedad de facilidades y beneficios que ofrece la organización, como asistencia médico-hospitalaria, seguro de vida, alimentación subsidiada, transporte, pago por antigüedad en la compañía, planes de pensión o jubilación, etc. En el caso del personal de nivel más elevado, éstas llegan a incluir la provisión de automóvil (desde un vehículo rentado hasta el pago de todos los gastos, inclusive el conductor), casa, escuela para los hijos, club para toda la familia, pasajes y alojamiento en vacaciones, tarjetas de crédito y planes especiales de seguros de vida y gastos médicos. “En realidad, las prestaciones, además de su aspecto pecuniario o financiero, sirven para librar a los trabajadores de una serie de trastornos, como tener que buscar medios de transporte para llegar a la compañía o encontrar restaurantes para alimentarse a la hora de comer. Las prestaciones sociales tienen estrecha relación con algunos aspectos de la responsabilidad social de la organización” (Chiavenato, 2009, p .345).

2.2.2.3 Desarrollo de las personas

Las personas tienen una increíble capacidad para aprender y para desarrollarse y la educación está en el centro de esa capacidad.

Los procesos de desarrollo de las personas tienen una estrecha relación con

la educación. Educar (del latín, educare) significa extraer, llevar, arrancar. En otros términos, representa la necesidad que tiene el ser humano de llevar de adentro hacia fuera sus potenciales internos; significa exteriorizar ese estado latente y el talento creador de las personas. “Cualquier modelo de formación, capacitación, educación, entrenamiento o desarrollo debe garantizar la posibilidad de realizar todo aquello que el hombre puede ser en razón de sus propios potenciales, ya sean innatos o adquiridos” (p. 366).

a) Capacitación

Este concepto puede tener diferentes significados. En el pasado, algunos especialistas en recursos humanos consideraban que la capacitación era un medio para adecuar a cada persona a su trabajo y para desarrollar la fuerza de trabajo de la organización a partir de los puestos que ocupaban. Actualmente, el concepto se amplió y ahora se considera que la capacitación es un medio para apalancar el desempeño en el trabajo. La capacitación casi siempre ha sido entendida como el proceso mediante el cual se prepara a la persona para que desempeñe con excelencia las tareas específicas del puesto que ocupa. Actualmente la capacitación es un medio que desarrolla las competencias de las personas para que puedan

ser más productivas, creativas e innovadoras, a efecto de que contribuyan mejor a los objetivos organizacionales y se vuelvan cada vez más valiosas. Así, la capacitación es una fuente de utilidad, porque permite a las personas contribuir efectivamente en los resultados del negocio. En estos términos, la capacitación es una manera eficaz de agregar valor a las personas, a la organización y a los clientes. Enriquece el patrimonio humano de las organizaciones y es responsable de la formación de su capital intelectual. Aun cuando en este capítulo hablaremos de tres concepciones de capacitación, la tercera será la que reciba mayor atención por su importancia. Existe una diferencia entre la capacitación y el desarrollo de las personas. Aun cuando sus métodos para afectar el aprendizaje sean similares, su perspectiva de tiempo es diferente. La capacitación se orienta al presente, se enfoca en el puesto actual y pretende mejorar las habilidades y las competencias relacionadas con el desempeño inmediato del trabajo. “El desarrollo de las personas, en general, se enfoca en los puestos que ocuparán en el futuro en la organización y en las nuevas habilidades y competencias que requerirán ahí. Los dos, la capacitación y el desarrollo son procesos de aprendizaje” (Chiavenato, 2009, p. 371).

b) Desarrollo de las Personas y las organizaciones

Sin lugar a dudas, uno de los aspectos más importantes de la administración moderna de personal es procurar el desarrollo mutuo y continuo de las organizaciones y de las personas. La legitimidad del área tiene estrecha ligazón con su capacidad para desarrollar a las personas, que es la única forma de superar los obstáculos que se presentan para el futuro de las organizaciones y para que siempre estén actualizadas y sean viables. “Sin embargo, los procesos de capacitación y desarrollo de las personas abarcan cuestiones complejas, como la preparación de líderes, la introducción del coaching y el mentoring, la educación corporativa continua, la administración del conocimiento, la adquisición de nuevos talentos y el aprendizaje organizacional” (Chiavenato, 2009, p. 398).

2.2.2 Motivación laboral

La motivación laboral juega un papel trascendental como herramienta útil para conocer el comportamiento humano con el fin de conseguir determinados objetivos. Es por ello importante conocer las diferentes definiciones de la motivación, así tenemos las siguientes definiciones:

Robbins y Coulter (2010) nos dicen: “La motivación se refiere al proceso mediante el cual los esfuerzos de una persona se ven energizados, dirigidos y

sostenidos hacia el logro de una meta. Esta definición tiene tres elementos clave: energía, dirección y perseverancia” (p. 341).

De otro lado definen a la motivación laboral como, la voluntad de. “Ejercer altos niveles de esfuerzo hacia metas organizacionales, este esfuerzo está condicionado por la satisfacción de alguna necesidad individual. Es decir, el trabajador se esfuerza por satisfacer a la empresa porque sabe que la empresa lo recompensará por ello” (CoworkingFY, 2020).

Asimismo, podemos decir que la motivación laboral hace referencia a la capacidad que tiene una empresa de mantener implicados a sus empleados para ofrecer el máximo rendimiento y conseguir así, los objetivos empresariales marcados por la organización. Esta motivación en el trabajo es clave para aumentar la productividad empresarial y el trabajo del equipo en las diferentes actividades que realizan, además de que cada integrante se sienta realizado en su puesto de trabajo y se identifique con los valores de la empresa. Es la mejor forma para que los trabajadores se consideren parte importante de la empresa y den el máximo por ella. (Up Spain, 2020)

2.2.2.1 Primeras Teorías Sobre la Motivación

Comenzamos por examinar cuatro de las primeras teorías sobre la motivación: Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow,

Teoría X y Teoría Y de McGregor, Teoría de los dos Factores de Herzberg, y Teoría de las tres necesidades de McClelland. Aunque se han desarrollado explicaciones más válidas acerca de la motivación, estas primeras teorías son importantes porque representan los cimientos a partir de los cuales se desarrollaron teorías contemporáneas sobre la motivación y porque muchos gerentes practicantes todavía las utilizan.

1. Teoría de la Jerarquía de las Necesidades de Maslow

La teoría más conocida acerca de la motivación es probablemente la teoría de la jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow, psicólogo que propuso que dentro de cada persona existe una jerarquía de cinco necesidades:

- 1. Necesidades fisiológicas.** Las necesidades de una persona de comida, bebida, refugio, sexo, y otros requerimientos físicos.
- 2. Necesidades de seguridad.** Las necesidades de una persona de seguridad y protección ante el daño físico y emocional, así como la seguridad de que las necesidades físicas se seguirán cubriendo.
- 3. Necesidades sociales.** Las necesidades de una persona de afecto, pertenencia, aceptación y amistad.
- 4. Necesidades de estima.** Las necesidades de una persona de factores internos de estima, como el respeto por sí mismo, la

autonomía y el logro, y los factores externos de estima, como el estatus, el reconocimiento y la atención.

5. Necesidades de autorrealización. Las necesidades de una persona de crecimiento, de lograr su potencial y de realización personal; la motivación para convenirse en lo que uno tiene la capacidad de llegar a ser.

Maslow (2010) argumentaba:

Que cada nivel en la jerarquía de necesidades debe satisfacerse por completo antes de que la siguiente necesidad se vuelva dominante. Un individuo sube en la jerarquía de necesidades de un nivel al otro. Además, Maslow separó las cinco necesidades en niveles superiores e inferiores. Consideró las necesidades fisiológicas y de seguridad como necesidades de orden inferior y las sociales, de estima y de autorrealización como necesidades de orden superior. Las necesidades de orden inferior se satisfacen externamente, en tanto que las necesidades de orden superior se satisfacen de manera interna. (p. 342)

2. Teoría X y Teoría Y de McGregor

Douglas McGregor es mejor conocido por proponer dos supuestos sobre la naturaleza humana: la Teoría X y la Teoría Y.

De manera muy simple, la Teoría X es una visión negativa de las personas, la cual asume que los trabajadores tienen pocas ambiciones, les disgusta su empleo, quieren evitar las responsabilidades y necesitan ser controlados de cerca para trabajar efectivamente. La Teoría Y es una visión positiva que supone que los empleados disfrutan el trabajo, buscan y aceptan las responsabilidades, y utilizan su autodirección. McGregor creía que los supuestos de la Teoría Y debían guiar la práctica gerencial y proponía que la participación en la toma de decisiones, los trabajos de responsabilidad y desafíos, así como las buenas relaciones en el grupo, maximizarían la motivación de los empleados.

3. Teoría de los dos factores de Herzberg

Frederick Herzberg, en su teoría de los dos factores (también llamada teoría de la motivación e higiene) propone que los factores intrínsecos están relacionados con la satisfacción laboral, en tanto que los factores extrínsecos están asociados a la insatisfacción laboral. Herzberg quería saber cuándo la gente se sentía excepcionalmente bien (satisfecha) o mal (insatisfecha) en sus puestos. Concluyó que las respuestas de las personas cuando se sentían bien acerca de su empleo eran muy diferentes de las que daban cuando se sentían mal. Ciertas características estaban consistentemente relacionadas con la satisfacción laboral, y otras se

relacionaban con la insatisfacción laboral. Cuando las personas se sentían bien en cuanto a sus trabajos, tendían a citar factores intrínsecos propios del puesto mismo, como el logro, el reconocimiento y la responsabilidad. Por otra parte, cuando se sentían insatisfechas, tendían a citar factores extrínsecos que se presentaban a partir del contexto laboral, como las políticas y la administración, la supervisión, las relaciones interpersonales y las condiciones laborales de la compañía. (p. 343)

Además, Herzberg creía que los datos sugerían que lo o puesto a satisfacción no era insatisfacción, como se solía creer. Eliminar las características insatisfactorias de un empleo no necesariamente haría ese empleo más satisfactorio (o motivante).

4. Teoría de las tres necesidades de McClelland

David McClelland y sus colegas propusieron la teoría de las tres necesidades, que sostiene que hay tres necesidades adquiridas (no innatas) que son motivadores importantes en el trabajo. Estas tres necesidades son la necesidad de logros (nAch), la cual es la motivación

para triunfar y sobresalir en relación con un conjunto de estándares; la necesidad de poder (nPow), que es la necesidad de hacer que otros se comporten de manera diferente a la que se hubieran conducido en o tras circunstancias, y la necesidad de

amiciación (nAff), la cual es el deseo de relaciones interpersonales cercanas y de amistad. De estas tres necesidades, la que se ha investigado más a fondo es la necesidad de logros.

2.2.2.2 Teorías Contemporáneas sobre la Motivación

Las teorías que veremos en esta sección representan explicaciones actuales de la motivación de los empleados. Aunque estas teorías quizá no sean tan conocidas como las que acabamos de examinar, están apoyadas por la investigación. Estos enfoques contemporáneos sobre la motivación son la teoría del establecimiento de metas, la teoría del refuerzo, la teoría del diseño de puestos, la teoría de la equidad y la teoría de las expectativas.

a) Teoría del Establecimiento de Metas

Indica que las metas específicas mejoran el desempeño y las metas difíciles, cuando se aceptan, dan como resultado un desempeño mejor que el que se obtiene con las metas fáciles. ¿Qué nos dice la teoría del establecimiento de metas?, Como es natural pensar, las metas fáciles son, probablemente, más aceptables; pero aun siendo esto verdad, cuando un empleado acepta una meta que percibe como difícil, ejercerá niveles de esfuerzo más elevado hasta que la consiga, la disminuya o en todo caso la abandone.

Cuando los individuos participan en el establecimiento de sus propias metas, se obtiene en la mayoría de los casos un mayor desempeño. La ventaja que posee el hecho de que los individuos participen en el establecimiento de sus propias metas, consiste en que al hacer esto, podría ser que el individuo acepte la meta como un objetivo en el que debe trabajar, además es más probable que acepte una meta difícil, pues se sentiría más comprometido por el hecho de que él ha participado en su elaboración.

b) Teoría del Refuerzo

La teoría del refuerzo dice que el comportamiento se da en función de sus consecuencias. Las consecuencias que siguen inmediatamente a un comportamiento y aumentan la probabilidad de que el comportamiento se repita se llaman reforzadores. La teoría del refuerzo ignora los factores como las metas, las expectativas y las necesidades.

En su lugar; se enfoca solamente a lo que le sucede a una persona cuando hace algo. Por ejemplo, Wal-Mart mejoró su programa de bonos para los empleados por horas. Los empleados que proporcionan un servicio sobresaliente al cliente reciben un bono en efectivo. Y todos los empleados por hora de Wal-Mart, de tiempo completo o medio tiempo, son elegibles para los bonos anuales "My Share", los cuales se asignan de acuerdo con el

desempeño de la tienda y se distribuyen trimestralmente para que se recompense a los empleados con más frecuencia. La intención de la compañía es mantener motivada la fuerza laboral.

c) Teoría del diseño de puestos

Como los gerentes quieren motivar a los individuos en el trabajo, necesitamos ver las formas de diseñar puestos motivantes. Si presta atención a lo que es una organización y cómo funciona, encontrará que está compuesta por miles de tareas. Estas tareas, a su vez, se convierten en puestos. Utilizamos el término diseño del puesto para referirnos a la manera en que se combinan las tareas para conformar puestos completos. Los trabajos que la gente desempeña en una organización no deben evolucionar por casualidad. Los gerentes deben diseñar los trabajos deliberada y concienzudamente para que reflejen las demandas del entorno cambiante, la tecnología de la organización y las destrezas, habilidades y preferencias de los empleados. Cuando los trabajos están diseñados de esta forma, los empleados se motivan a trabajar con más ahínco. Veamos algunas formas en que los gerentes pueden diseñar puestos motivantes.

✓ Ampliación del puesto

históricamente se ha utilizado el diseño del puesto para hacer que éstos sean más pequeños y más especializados. Es difícil motivar

a los empleados cuando los trabajos son así. Un primer intento por superar los inconvenientes de la especialización del empleo involucraba expandir un empleo horizontalmente mediante la ampliación del alcance del puesto, es decir, la cantidad de tareas diferentes requeridas en un trabajo y la frecuencia en que éstas se repetían. No obstante, las investigaciones han demostrado que las actividades de ampliación del conocimiento (expansión del alcance del conocimiento utilizado en el empleo) conducen a una mayor satisfacción laboral, un mejor servicio al cliente y menos errores.

✓ **Enriquecimiento del puesto**

Otro enfoque acerca del diseño del puesto es la expansión vertical de un empleo mediante la inclusión de responsabilidades de planeación y evaluación, es decir, el enriquecimiento del puesto. El enriquecimiento del puesto aumenta la profundidad del puesto, que es el grado de control de los empleados sobre su trabajo. En otras palabras, los empleados tienen el poder de asumir algunas de las tareas que normalmente llevan a cabo sus gerentes. Así, un puesto enriquecido permite a los trabajadores desempeñar una actividad completa con más libertad, independencia y responsabilidad. Además, los trabajadores reciben retroalimentación para evaluar y corregir su propio desempeño.

✓ **Modelo de las características del puesto**

Aunque muchas organizaciones han implementado programas de ampliación del puesto y enriquecimiento del puesto y han obtenido resultados variados, ninguno de los enfoques ha arrojado un esquema efectivo para que los gerentes diseñen trabajos motivantes. Pero el modelo de las características del puesto (OCM) sí lo logra. Éste identifica cinco dimensiones centrales del trabajo, sus interrelaciones y su efecto sobre la productividad, motivación y satisfacción de los empleados. Estas cinco dimensiones centrales son:

- 1. Variedad de habilidades**, grado al cual un empleo requiere varias actividades de modo que un empleado pueda utilizar diversas habilidades y talentos.
- 2. Identidad de las tareas**, grado al cual un empleo requiere la terminación de un trabajo completo e identificable.
- 3. Importancia de las tareas**, grado al cual un empleo tiene un impacto considerable en las vidas o trabajos de otras personas.
- 4. Autonomía**, grado al cual un empleo proporciona considerable libertad, independencia y discreción a un individuo mediante la programación del trabajo y la demarcación de los procedimientos que deben usarse para llevarlo a cabo.

5. Retroalimentación, grado al cual el llevar a cabo las actividades requeridas en el empleo, da como resultado que un individuo obtenga información directa y clara acerca de la efectividad de su desempeño.

d) Teoría De La Equidad

La teoría de la equidad, desarrollada por J. Stacey Adams, propone que los empleados comparan lo que obtienen por su trabajo (resultados) en relación con lo que contribuyen en él (insumos) y entonces comparan esa relación insumos-resultados con los de otros empleados. Si un empleado percibe que son equiparables, no hay problema. Sin embargo, si la relación no fuera equiparable, el empleado sentirá que su compensación es insuficiente o excesiva. Cuando ocurren estas inequidades, los empleados intentan hacer algo al respecto. El resultado puede ser una productividad más alta o más baja, resultados de calidad mejorada o reducida, incremento en el ausentismo o renuncia voluntaria.

El referente, es decir, la otra persona, sistema, o el individuo mismo contra quien se compara el empleado para evaluar la equidad, es una variable importante en la teoría de la equidad. Cada una de las tres categorías de referentes es importante. La categoría de las personas incluye a otros individuos con puestos similares en la misma organización, pero también incluye a los

amigos, vecinos o colegas profesionales. Con base en lo que escuchan en el trabajo o lo que leen en los diarios y las publicaciones de la industria, los empleados comparan su sueldo con el de los demás. La categoría sistema incluye las políticas, procedimientos y distribución de paga dentro de la organización. La categoría individuo se refiere a la relación insumos-resultados que son únicas para el individuo. Refleja las experiencias y contactos personales del pasado y está influida por criterios como antiguos empleos o compromisos familiares.

e) **Teoría De Las Expectativas**

La teoría de las expectativas enuncia que un individuo tiende a actuar de cierta manera en base a la expectativa de que el acto estará acompañado de un resultado dado y en lo atractivo que pueda resultar para el individuo esta consecuencia. Incluye tres variables, o relaciones:

- 1. La expectativa**, o el vínculo entre el esfuerzo y el desempeño, es la probabilidad percibida por un individuo de que ejercer una cantidad dada de esfuerzo dará como resultado un cierto nivel de desempeño.
- 2. Los medios**, o el vínculo entre el desempeño y la recompensa, es el grado al cual un individuo cree que desempeñarse a un nivel en particular es el medio para lograr el resultado deseado.

3. La valencia, o el atractivo de la recompensa, es la importancia que un individuo da al resultado o a la recompensa potencial que pueden lograrse en el trabajo. La valencia considera las metas y las necesidades del individuo.

La clave de la teoría de las expectativas es entender la meta de un individuo y la conexión entre el esfuerzo y el desempeño, entre el desempeño y las recompensas, y entre las recompensas y la satisfacción de metas individuales. (p. 352).

2.2.2.3 Sugerencias para Motivar a los Empleados

las siguientes sugerencias abarcan lo que conocemos sobre la motivación de empleados.

a) Reconozca las diferencias individuales

Casi cualquier teoría contemporánea acerca de la motivación reconoce que los empleados no son idénticos. Tienen diferentes necesidades, actitudes, personalidad y otras variables individuales importantes.

b) Haga que coincidan personas y puestos

Hay muchas pruebas de los beneficios motivacionales al hacer que coincidan las personas y los puestos. Por ejemplo, los grandes realizadores deben tener trabajos que les permitan participar en el establecimiento de metas moderadamente desafiantes y que involucren autonomía y retroalimentación.

También, tome en cuenta que no a todas las personas les motivan los puestos con mucha autonomía, variedad y responsabilidad.

c) Utilice metas

La literatura de la teoría del establecimiento de metas sugiere que los gerentes deben asegurarse de que los empleados cuenten con metas difíciles y específicas y retroalimentación sobre su progreso hacia el logro de esas metas. ¿Las metas deben ser establecidas por el gerente, o los empleados deben participar a la hora de establecerlas?

La respuesta depende de su percepción de la aceptación de las metas y de la cultura de la organización. Si espera alguna resistencia a las metas, la participación deberá aumentar la aceptación. Si la participación no es parte de la cultura, utilice metas asignadas.

d) Asegúrese de que las metas parezcan alcanzables

Sin importar si las metas son alcanzables, los empleados que las ven como inalcanzables reducirán su esfuerzo porque no estarán seguros de para qué deben molestarse. Por tanto, los gerentes deben estar seguros de que los empleados confíen en que un enorme esfuerzo puede llevar a la realización de las metas de desempeño.

e) Individualice las recompensas

Como los empleados tienen diferentes necesidades, lo que actúa como un reforzador para uno puede no ser así para otro. Los

gerentes deben utilizar sus conocimientos sobre las diferencias de los empleados para individualizar las recompensas que controlan, como paga, ascensos, reconocimiento, tareas deseables, autonomía y participación.

f) Vincule las recompensas y el desempeño

Los gerentes necesitan vincular las recompensas con el desempeño. Los factores de recompensa diferentes del desempeño sólo reforzaran esos otros factores. Las recompensas importantes como los aumentos de sueldo y los ascensos deben otorgarse por el cumplimiento de metas específicas. Los gerentes también deben buscar formas de aumentar la visibilidad de las recompensas, lo que las hace potencialmente más motivantes.

g) Verifique si el sistema es equitativo

Los empleados deben percibir que las recompensas o resultados son iguales a los insumos. En un primer nivel, la experiencia, la habilidad, el empeño y otros insumos obvios deben poder explicar las diferencias en el sueldo, la responsabilidad y otros resultados. Y recuerde que la equidad de una persona es la inequidad de otra, por lo que un sistema ideal de recompensas quizá deba evaluar los insumos de manera diferente para llegar a las recompensas apropiadas para cada puesto.

h) Utilice el reconocimiento

Reconozca el poder del reconocimiento. En una economía estancada donde la reducción de costos es tan común, usar el reconocimiento es un medio de bajo costo para recompensar a los empleados. Yes una recompensa que la mayoría de los empleados consideran valiosa.

I) Muestre atención e interés por sus empleados

Los empleados trabajan mejor para los gerentes que se interesan por ellos. Las investigaciones realizadas por Gallup con millones de empleados y decenas de miles de gerentes muestran de manera consistente esta sencilla verdad: las mejores organizaciones crean entornos laborales comprensivo. Cuando los gerentes se interesan por sus empleados, por lo común los resultados de desempeño se hacen presentes inmediatamente después.

j) No ignore el dinero

Es tan fácil dejarse atrapar en establecer metas, crear puestos interesantes y dar oportunidades de participación, que uno se olvida de que el dinero es la razón principal por la que la mayoría de las personas trabajan. De tal suerte que la asignación de los aumentos basados en el desempeño, los bonos por el trabajo a destajo y otros incentivos son importantes a la hora de determinar la motivación de los empleados. No estamos diciendo que los gerentes deben enfocarse exclusivamente en el dinero como una herramienta motivacional. Más bien, simplemente estamos enunciando lo obvio:

si se elimina el dinero como un incentivo, las personas no se presentarán a trabajar. No se puede decir lo mismo de si se eliminan las metas, el trabajo enriquecido o la participación. (p. 362)

2.2.2.4 Tipos de Motivación

El “grado de motivación de cada individuo no es directamente proporcional al valor de aquello que lo provoca, sino que es la importancia que le da la persona que lo recibe la que determina la fuerza o el nivel de motivación” (Garcia-Allen, 2018).

A continuación explicaremos los distintos tipos de motivación, así como las distintas fuentes de motivación que nos impulsan a realizar ciertos actos.

a) Motivación extrínseca y motivación intrínseca

Esta manera de clasificar los tipos de motivación es una de las más utilizadas, y se basa en la ubicación de aquello que motiva: ¿se trata de incentivos pertenecientes al contexto, o de incentivos autoadministrados?

1. Motivación extrínseca

La motivación extrínseca hace referencia a que los estímulos motivacionales vienen de fuera del individuo y del exterior de la actividad. Por tanto, los factores motivadores son recompensas externas como el dinero o el reconocimiento por

parte de los demás. La motivación extrínseca no se fundamenta en la satisfacción de realizar la cadena de acciones que compone aquello que estamos haciendo, sino en una recompensa que solo está relacionada con esta de manera indirecta, como si fuese un subproducto.

2. Motivación intrínseca

La motivación intrínseca hace referencia a la motivación que viene del interior del individuo más que de cualquier recompensa externa. Se asocia a los deseos de autorrealización y crecimiento personal, y está relacionada con el placer que siente la persona al realizar una actividad, lo que permite que una persona se encuentre en “Estado de Flow” al realizar la misma.

La motivación intrínseca es el tipo de motivación más vinculado a una buena productividad, ya que allí donde se da el individuo no se limita a cumplir los mínimos necesarios para obtener la recompensa, sino que se involucra personalmente en lo que hace y decide poner en ello gran parte de su empeño.

b) Motivación positiva y motivación negativa

La motivación positiva se refiere al proceso por el cual un individuo inicia o mantiene adherido una conducta gracias a la obtención de una recompensa positiva, sea externa o interna (por el placer de la actividad).

1. Motivación positiva

La motivación positiva se refiere al proceso por el cual un individuo inicia o mantiene adherido una conducta gracias a la obtención de una recompensa positiva, sea externa o interna (por el placer de la actividad).

2. Motivación negativa

La motivación negativa hace referencia al proceso por el cual una persona inicia o se mantiene adherida a una conducta para evitar una consecuencia desagradable, tanto externa (castigo, humillación, etc.) o interna (evitar la sensación de frustración o fracaso).

2.3 Bases Filosóficas

Para la presente investigación, “Relación entre la Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pativilca en el año 2020”, hemos enfocado nuestra apreciación filosófica considerando el Paradigma Critico Propositivo; este modelo surge como un alternativa de mejorar a la enfoque tradicionalista y tecnocrática del positivismo, en base al aporte de varios científicos y pensadores recientes, quienes parten de una crítica a la situación del contexto para llegar a una propuesta de una nueva forma de comprender y hacer la ciencia.

2.3.1.1 Fundamentación ontológica

Según la definición “que aparece el Diccionario Anaya de la Lengua, la Ontología deriva del gr. On, ontos= el ser + logos= tratado, es el estudio del ser en cuanto ser y del ser causa de todos los demás” (Ediciones Anaya, 1980, 50).

En esta fundamentación la realidad se está haciendo, entendida como un mundo cambiante y dinámico. Los sujetos humanos se conceptualizan como agentes activos en la construcción de la realidad. Por lo que, existen múltiples realidades dependientes de sus contextos particulares.

La gestión de personas se define como un conjunto de prácticas que abarcan los procesos como: adquisición de talento, optimización de talento y retención de talento. Al mismo tiempo, la gestión de personas debe brindar

apoyo continuo para el negocio y orientación para los trabajadores en una empresa.

La gestión del talento humano es un elemento clave de la gestión de recursos humanos, porque enmarca todos los aspectos de cómo las personas trabajan, se comportan, participan y crecen en sus respectivas instituciones.

Todos los sistemas que podemos utilizar para administrar a las personas afectan el funcionamiento total de la institución. Por lo tanto, deben seguirse como piezas dinámicas de un rompecabezas individual sin perder de vista la institución en general.

2.3.1.2 Fundamentación epistemológica

Al respecto, Ramírez (como se citó en Salazar, 2014) considera la fundamentación epistemológica como. “El conjunto de factores, operaciones y parámetros que intervienen en la producción y sistemática del conocimiento, así como las capacidades que este fomenta en los individuos y a las consecuencias directas e indirectas que socita en la actividad social” (p. 15).

Epistemológicamente hablando la gestión del talento Humano como termino está relacionada con la filosofía, en ese aspecto, gestionar a las personas que trabajan, buscando optimizar la manera en que colaboran en beneficio o cumplimiento de los objetivos principales de cada institución, esta tarea exige mucho estudio, dedicación, persistencia y sensibilidad. Será siempre para las instituciones públicas ese afán de ciencia demandada, la gestión de los trabajadores. Y lo será bien junto a un humanismo, cuya

sensibilidad jamás podrá perder de vista lo que pudo advertir y aleccionar, con profundidad para todos los aspectos.

En esa línea, respecto Santos (2010) nos dice al respecto. “La gestión del talento humano hace referencia al proceso que desarrolla, atrae e incorpora nuevos integrantes y además retiene a los colaboradores dentro de las empresas. La gestión del talento humano se centra en destacar a aquellas personas con un alto potencial dentro de su puesto de trabajo” (p.31).

2.3.1.3 Fundamentación axiológica

Conocer la axiología o la teoría de los valores implica aclarar algunas características, conceptos y funciones del valor. Anteriormente Emmanuel Kant (1928) había adelantado la problemática de la ética en la pregunta ¿Qué debo hacer?, respuesta que se relaciona al escenario de la ética todas las acciones humanas. Por su parte John Hospers (como se citó en Monge, 2013), filósofo moderno, realizó una serie de cuestionamientos axiológicos acerca de la conducta humana; de esta manera, podemos advertir como la temática en cuestión va cobrando campo de análisis y aplicación.

Respecto a la fundamentación axiológica, debemos analizar los valores asociados a los componentes de la Gestión del talento humano en los municipios, se concluye que se encontraron muchos valores en las autoridades para realizar sus funciones laborales, todo ello manifestación en la filosofía de este municipio, todas estas características lograron aceptación de los usuarios.

Por tanto, se debe proteger y hasta superar el esfuerzo para mantener en alto estas cualidades en todo el personal. Además, la presencia de todas estas cualidades en el personal administrativo, respaldados y aprobados por sus superiores generan a una alta motivación y en tanto desarrollan mejor sus funciones, de igual forma, con los valores de tipo personal, como, prestigio personal y profesionalismo y el valor ético-social.

Es por todos estos aspectos se debe fortalecer la axiología en todo el personal administrativo del municipio no solo con aquellos que estén involucrados directamente con la atención directa con los usuarios sino con todo el personal y crear una cultura que se verá repercutido en la sociedad.

2.4 Definición de Términos básicos

Acompañamiento y Evaluación

“Como parte del soporte a todos los subsistemas de talento humano, son necesarios generar procesos de acompañamiento y evaluación, los cuales deben realizarse sistemáticamente, a fin de permitir generar la alerta necesaria cuando acciones de mejora sean prudentes” (Armas, Llanos, y Traverso, 2017, p. 121).

Análisis de tareas

“Se usa para determinar las necesidades de capacitación de los trabajadores nuevos. Con personal inexperto, la meta consiste en brindar a la nueva contratación las habilidades y el conocimiento requeridos para alcanzar un desempeño eficaz” (Dessler y Varela, 2011, p. 186).

Benchmarking

Parámetros del desempeño que constituyen los estándares o mediciones que permiten decisiones más objetivas. (Werther y Davis, 2008, p. 545)

Colaboradores Administrativos

“Los colaboradores administrativos son aquellas personas que realizan sus funciones en oficinas, escuelas o tiendas; que necesitarán usar normalmente una camisa con cuello con o sin corbata” (García, 2013, p. 18).

Compensación Integral

“La finalidad de la compensación es atraer, retener y mantener motivados a personas válidas para desempeñar los puestos de trabajo de las empresas” (Puchol, 2003, p. 226)

Entrevista

“A la entrevista de evaluación le convienen prácticamente casi todas las normas que dimos al hablar de la entrevista de selección, con algunas salvedades, en las que incidiremos especialmente” (Puchol, 2003, p. 293).

Evaluación en la práctica

“En el actual entorno industrial orientado a la métrica, los empleadores exigen cada vez más evaluaciones de capacitación cuantificadas, ya sea de reacciones, aprendizaje, comportamiento, resultados o alguna combinación de éstos” (Dessler y Varela, 2011, p. 210).

Evaluación en línea

“Las empresas recurren cada vez con mayor frecuencia a Internet para evaluar y seleccionar a los candidatos” (Dessler y Varela, 2011, p. 151).

Mentor

“Ejecutivo experimentado que cumple las funciones de guía de los más jóvenes” (Werther y Davis, 2008, p. 553).

Outsourcing

“Recurso de los servicios y el personal de una organización externa, mediante el cual se puede reemplazar o sustituir a determinado departamento o grupo interno dentro de la organización” (Werther y Davis, 2008, p. 555).

Preselección

“El producto final de la fase de reclutamiento consiste en una colección de currículos o de formularios de solicitud de empleo, parte de los cuales se ajustan a los requerimientos del puesto, otros sólo parcialmente, y algunos se alejan mucho del perfil deseado” (Puchol, 2003, p. 79).

Reclutamiento interno de talentos.

“Todo proceso de selección en el que se contemple la promoción o movimiento de talentos propios organizacionales para cubrir una vacante institucional, es considerado un reclutamiento interno” (Armas, Llanos, y Traverso, 2017, p. 73).

Valores organizacionales

“Los valores organizacionales o también llamada la ética de la organización, se vuelven prioritarios frente a las tendencias actuales del contexto en el cual se encuentran las organizaciones, ya que se tiende a minimizarlos y a establecer una corriente contra los valores” (Armas, Llanos, y Traverso, 2017, p. 47).

2.5 Hipótesis de Investigación

2.5.1 Hipótesis general

La Gestión del Talento Humano se relaciona con la Motivación Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pativilca en el año 2020

2.5.2 Hipótesis específicas

El Reclutamiento de Personal se relaciona con la Motivación Extrínseca del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pativilca en el año 2020

La Selección del Personal se relaciona con la Motivación Intrínseca del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pativilca en el año 2020

La Capacitación se relaciona con la Autorrealización del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pativilca en el año 2020

2.6 Operacionalización de las Variables

VARIABLE X					
VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA Y VALOR
VX = GESTION DEL TALENTO HUMANO	CUALITATIVO	Reclutamiento de Personal	<ul style="list-style-type: none"> • Requerimiento del servicio • Reclutamiento interno • Reclutamiento Externo • Preselección de candidatos 	1, 2 , 3,4	Escala de Likert 1= muy en desacuerdo 2= Algo en desacuerdo 3= Ni de acuerdo Ni en desacuerdo 4= algo de acuerdo 5= Muy de acuerdo
		Selección del Personal	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluaciones escritas • Entrevista • Seleccionados 	5, 6, 7	
		Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación en el puesto • Las técnicas de clase • Inducción 	8, 9, 10	

VARIABLE Y

VARIABLE DEPENDIENTE	TIPO DE VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA Y VALOR
VY = MOTIVACION LABORAL	CUALITATIVO	Motivación Extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento Social • Condiciones de trabajo • Salario • Incentivos 	1, 2, 3	Escala de Likert 1= muy en desacuerdo 2= Algo en desacuerdo 3= Ni de acuerdo Ni en desacuerdo 4= algo de acuerdo 5= Muy de acuerdo
		Motivación Intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo Personal • Adquisición de conocimientos • Competencia 	4, 5, 6	
		Autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencias • Ética y valores • Liderazgo 	7, 8, 9, 10	

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo de Investigación

El tipo de estudio que se realizara en el presente trabajo es una “investigación de tipo aplicada”.

Según la OCDE (2002) señala. “La investigación aplicada se emprende para determinar los posibles usos de los resultados de la investigación básica, o para determinar nuevos métodos o formas de alcanzar objetivos específicos predeterminados. Este tipo de investigación implica la consideración de todos los conocimientos existentes y su profundización, en un intento de solucionar problemas específicos” (p. 82).

Según la CONCYTEC (2018) define la Investigación aplicada. “Está dirigida a determinar, a través del conocimiento científico, los medios (metodologías, protocolos y tecnologías) por los cuales se puede cubrir una necesidad reconocida y específica” (p. 7).

3.1.2 Nivel de Investigación

El nivel de estudio es CORRELACIONAL porque desea saber “la correlación o grado de asociación que existe entre la “Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pativilca en el año 2020”.

Al respecto de este nivel de investigación Arias (2012) define. “Su finalidad es determinar el grado de relación o asociación (no causal) existente

entre dos o más variables. En estos estudios, primero se miden las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación” (p. 25).

De la misma manera Supo (2014) señala. “La característica más importante de este nivel es que posee análisis estadístico bivariado (de dos variables) y es, precisamente, lo que lo diferencia del nivel descriptivo (donde el análisis estadístico es univariado). La diferencia con el nivel explicativo es que no pretenden demostrar relaciones de causalidad” (p.17).

3.1.3 Diseño

Según el periodo y secuencia, la investigación realizada es de diseño **NO EXPERIMENTAL**, ya que no se posee un dominio sobre la variable independiente y que es un hecho sucedido con anterioridad.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) definen a las investigaciones no experimentales:

“Esta investigación se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es

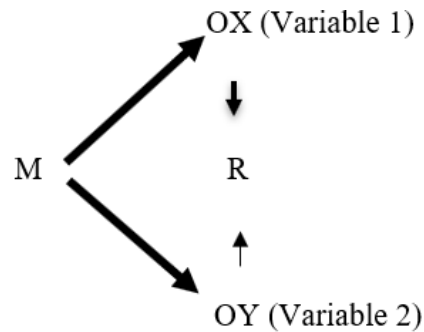
observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos”. (p. 12)

A su vez, definen de tipo transversal como. “Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como “tomar una fotografía” de algo que sucede” (p. 155).

Según Bernal (2010) la investigación transversal “son aquellas en las cuales se obtiene información del objeto de estudio (población o muestra) una única vez en un momento dado.” (p. 118)

Las variables intervinientes se interrelacionan bajo el siguiente esquema:

Grafico del diseño de investigación



Donde:

M = Muestra

OX = Observación de la variable X, en una sola oportunidad.

OY = Observación de la variable Y, en una sola oportunidad.

R = Grado de relación entre las variables

3.1.4 Enfoque

El enfoque en la presente investigación es CUANTITATIVO. En ese sentido Del Cid, Méndez, Sandoval (2011) señalan. “Son las ciencias exactas forman el modelo de cómo hacer ciencia, midiendo y cuantificando los fenómenos, se caracteriza por privilegiar la lógica empírico-deductiva, a partir de procedimientos rigurosos, métodos experimentales y el uso de técnicas de recolección de datos estadísticos” (p. 23).

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Para definir la población en la presente investigación citamos a Arias (2006) quien define. “La población, o en términos más precisos población

objetivo, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio.” (p. 81).

a) Población finita: “Agrupación en la que se conoce la cantidad de unidades que la integran. Además, existe un registro documental de dichas unidades. Desde el punto de vista estadístico, una población finita es la que esta constituía por un número inferior a cien mil unidades” (Arias, 2006, p. 83)

Por ello, este estudio está constituido por una población finita y está conformada por cincuenta (50) personal administrativo perteneciente a la Municipalidad Distrital de Pativilca.

3.2.2 Muestra

De acuerdo al tamaño real de nuestra población objetiva no se contará con una muestra, por lo tanto, no se aplicará formulas muestrales, al respecto Arias (2006) señala. “Si la población, por el número de unidades que la integran, resulta accesible en su totalidad, no será necesario extraer una muestra. En consecuencia, se podrá investigar u obtener datos de toda la población objetivo, sin que se trate estrictamente de un censo (p. 83)

En conclusión, el tamaño de la muestra será la misma población y estará conformado por toda la población objetiva, es decir, por cincuenta (50) personal administrativo perteneciente a la Municipalidad Distrital de Pativilca.

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Técnicas

En el presente estudio se hizo uso de la ENCUESTA como técnica de investigación.

Para dicho fin se contó con la participación del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pativilca.

Al respecto Arias (2006) nos dice. “Se define a la encuesta como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular” (p. 72).

3.3.2 Instrumentos

El instrumento que se empleó en este estudio ha sido el CUESTIONARIO. Al respecto Arias (2006) lo define como. “La modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario autoadministrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador.” (p. 72).

El tipo de cuestionario utilizado en la presente investigación es de preguntas cerradas, conformado por 15 ítems. Para la variable (X) “Gestión del Talento Humano” se consideró tres (03) dimensiones y diez (10) ítems, la escala de valoración usada fue de tipo Likert con categorías de “(5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Neutral, (2) En Desacuerdo, (1) Totalmente en desacuerdo”. En el caso de la variable (Y) “Motivación Laboral” se consideró

tres (03) dimensiones y diez (10) ítems, la escala de valoración usada fue de tipo Likert con categorías “(5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Neutral, (2) En Desacuerdo, (1) Totalmente en desacuerdo”

a) Validez de los instrumentos

Según la definición dada por Hernández, Fernández, y Baptista (2014) se entiende por Validez “al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir” (p. 200).

Asimismo, los mismos autores señalan “que otro tipo de validez que algunos autores consideran es la validez de expertos o face validity, la cual se refiere al grado en que aparentemente un instrumento mide la variable en cuestión, de acuerdo con *voces calificadas*. Se encuentra vinculada a la validez de contenido y, de hecho, se consideró por muchos años como parte de ésta”. (p. 204)

Por tanto, para la validación de nuestro instrumento se realizó en base a estos conceptos teóricos, utilizando para ello procedimiento de juicio de expertos calificados que determinaron la adecuación de los ítems de nuestro respectivo instrumento.

Análisis de juicio de experto

Total, Máximo= (N° de Criterios) x (N° de Jueces) x Puntaje Máximo de Respuesta

$$TM = 10 \times 3 \times 5 = 150$$

$$TM = 150$$

Calculo del Coeficiente de Validez

CRITERIOS	JUECES			TOTAL
	J1	J2	J3	
1. Claridad	5	3	5	13
2. Objetividad	5	5	4	14
3. Actualidad	3	5	5	13
4. Organización	4	4	5	13
5. Suficiencia	5	5	5	15
6. Pertinencia	5	5	4	14
7. Consistencia	5	5	5	15
8. Coherencia	5	5	5	15
9. Metodología	4	4	5	13
10. Aplicación	5	4	5	14
TOTAL	46	45	48	139

$$\text{Validez} = \frac{\text{Total, Opinión}}{\text{Total, máximo}} = \frac{139}{150} = 0.93$$

0,53 a menos	Validez nula
0,54 a 0,59	Validez Baja
0,60 a 0,65	Validez
0,66 a 0,71	Muy Valida
0,72 a 0,99	Excelente Validez
1,00	Validez Perfecta

Conclusión: “El coeficiente de validez del instrumento es de 93 %, los cual de acuerdo al rango de valores es considerado Excelente”.

b) Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere. “Al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014, pág. 200).

Para la confiabilidad se utilizó el alfa de Cronbach. “El método de consistencia interna basado en el alfa de Cronbach permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica. La validez de un instrumento se refiere al grado en que un instrumento mide aquello que pretende medir y la fiabilidad de la consistencia interna del instrumento se puede estimar con el alfa de Cronbach”.

Como criterio general, George y Mallery (2003) “sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach”.

Coeficiente alfa > 0.9 es excelente

Coeficiente alfa > 0.8 es bueno

Coeficiente alfa > 0.7 es aceptable

Coeficiente alfa < 0.6 es cuestionable

Coeficiente alfa < 0.5 es pobre

Se aplicó una prueba piloto de 10 encuestados para obtener la confiabilidad del instrumento, empleándose el software SPSS v25 para obtener el coeficiente de alfa de Cronbach, obteniéndose la siguiente tabla de fiabilidad.

Escala: Variable X - Gestión del Talento Humano

Resumen de procesamiento de casos		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,778	10

Conclusión: “La confiabilidad del instrumento para la variable (X) según la escala es **BUENO**, siendo que el coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.778”.

Escala: Variable Y - Motivación Laboral

Resumen de procesamiento de casos		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,798	10

Conclusión: “La confiabilidad del instrumento para la variable (Y) según la escala es **BUENO**, siendo que el coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.798”.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Para Bernal (2010) el procesamiento de la información consiste. “Procesar los datos (dispersos, desordenados, individuales) obtenidos de la población objeto de estudio durante el trabajo de campo, y tiene como finalidad generar resultados (datos agrupados y ordenados), a partir de los cuales se realizará el análisis según los objetivos y las hipótesis o preguntas de la investigación realizada, o de ambos” (p. 198).

El procesamiento de la información “consiste en desarrollar una estadística descriptiva e inferencial con el fin de establecer cómo los datos cumplen o no, con los objetivos de la investigación”.

a) Estadística Descriptiva

Según Vara (2012) señala que. “la estadística descriptiva es aquellos que se usan para caracterizar ciertos fenómenos, es decir, para describir las características de las variables de interés, sea en el momento presente o a través del tiempo. Hay varias formas de describir las variables, todo depende del nivel de medición de la misma (nominal, ordinal, intervalo)” (p. 349).

En tanto la estadística descriptiva es la parte de la estadística que ordena los datos de forma que puedan ser analizados e interpretados. Los métodos de estadística descriptiva nos permiten:

- Determinar cómo es la distribución de una variable: histograma de frecuencias, distribución normal.

- Determinar la tendencia central de una variable: promedio o media aritmética, mediana y moda.
- Determinar la dispersión de una variable: desviación estándar, varianza, rangos.

b) Estadística Inferencial

La estadística inferencial o inferencia estadística “es la parte de la estadística que busca predecir o deducir características o resultados esperados de una población, basados en los datos obtenidos de una muestra de esa población”.

Al respecto Hernández, Fernández, y Baptista, (2014), nos dicen. “el propósito de la investigación va más allá de describir las distribuciones de las variables, se pretende probar hipótesis y generalizar los resultados obtenidos en la muestra a la población o universo (p. 209)”.

Dentro de las técnicas aplicadas en la estadística inferencial ha sido:

El análisis de correlación: “esta técnica revela si los valores entre dos variables tienden a cambiar sistemáticamente. Para hacer esas determinaciones se usa el coeficiente de correlación r y el valor de p o de intervalo de confianza”.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

Presentación de Cuadros, Gráficos e interpretación

En este apartado se presentan los resultados obtenidos de la aplicación de la técnica de la encuesta, utilizando operativamente como instrumentos el Cuestionario para la recolección de datos y medir el resultado de las variables Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral.

La presentación de los resultados estadística se realiza en forma organizada y eficiente a través de tablas y figuras, estas se dan en función de las variables, así como sus dimensiones, según Baremo estas presentaciones se dan mediante gráficos estadísticos, que se detallan con su respectivo análisis e interpretación.

Para el análisis de la variable Gestión del Talento Humano se utilizan los resultados de 10 ítems, asignándole un grupo de preguntas por cada dimensión siendo 03 dimensiones para esta variable.

Para el análisis de la variable Motivación Laboral se utilizan los resultados de 10 ítems, asignándole un grupo de preguntas por cada dimensión siendo 03 dimensiones para esta variable.

La escala de valoración que se utilizó es el método de investigación desarrollado por Rensis Likert, basado en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, la escala usada fue: (5) Totalmente de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Neutral, (2) En Desacuerdo, (1) Totalmente en desacuerdo.

01 ¿Crees que el requerimiento de plazas debe tener como requisitos logros académicos y laborales?

Tabla 1. Logros Académicos y Laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	En desacuerdo	1	2,0	2,0	4,0
	Neutral	8	16,0	16,0	20,0
	De acuerdo	28	56,0	56,0	76,0
	Totalmente de acuerdo	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Elaborado por el investigador

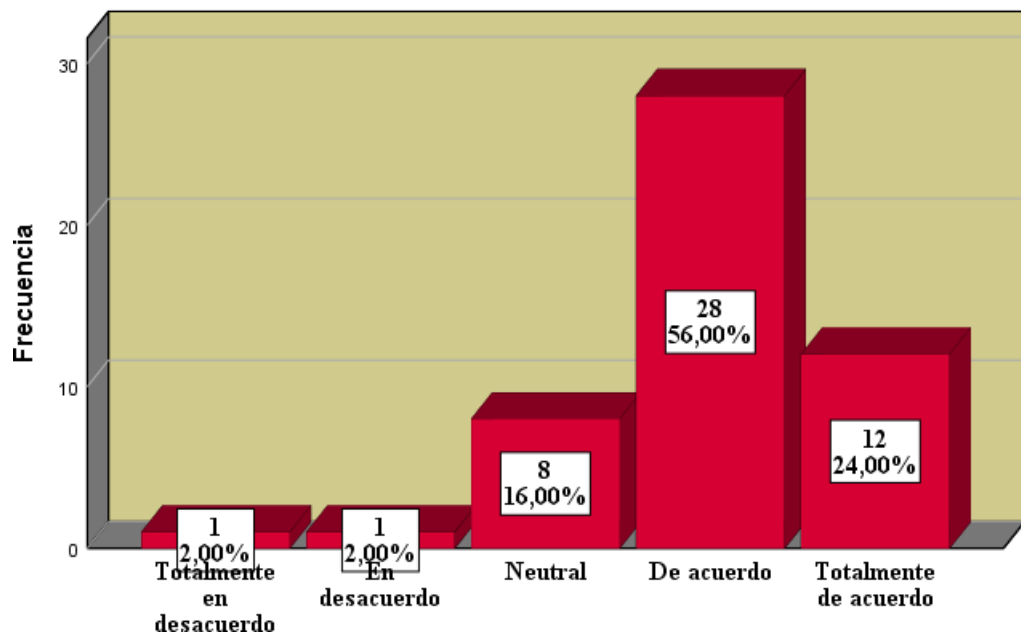


Figura 1. Porcentaje de Logros Académicos y Laborales

Interpretación:

Vemos en la tabla 1, de la muestra de 50 Personal administrativo, respecto a la pregunta 1 respondieron de la siguiente manera: 1 (2.0%) dijeron Totalmente en desacuerdo, 1 (2.0%) dijeron en Desacuerdo, 8 (16,0%) se mantuvieron Neutral, 28(56,0%) dijeron de Acuerdo, 12 (24,0%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

02 ¿Crees que se debe promover el reclutamiento interno para ascensos del personal administrativo?

Tabla 2 *Reclutamiento Interno*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	En desacuerdo	2	4,0	4,0	6,0
	Neutral	8	16,0	16,0	22,0
	De acuerdo	24	48,0	48,0	70,0
	Totalmente de acuerdo	15	30,0	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Elaborado por el investigador

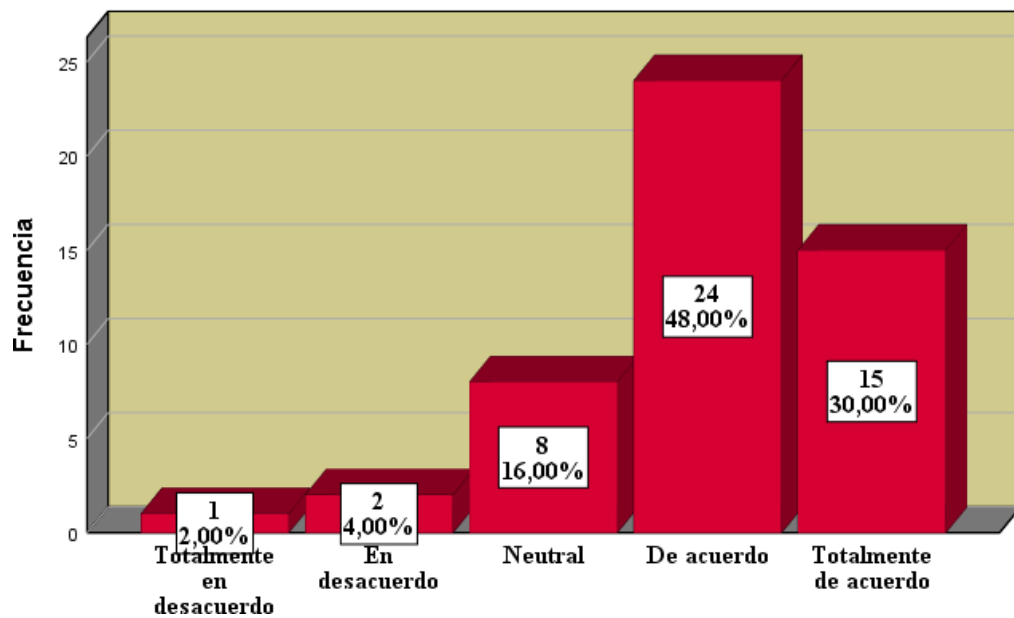


Figura 2. Porcentaje de Reclutamiento Interno

Interpretación:

Vemos en la tabla 2, de la muestra de 50 de personal administrativo, respecto a la pregunta 2 respondieron de la siguiente manera: 1 (2.0%) dijeron totalmente en desacuerdo; 2 (4.0%) dijeron en desacuerdo; 8 (16.0%) se mantuvieron neutral; 24 (48.0%) dijeron de acuerdo; 15 (30.0%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

03 ¿Crees que el reclutamiento externo debe ser imparcial y merituar el profesionalismo?

Tabla 3 *Reclutamiento Externo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	En desacuerdo	3	6,0	6,0	8,0
	Neutral	10	20,0	20,0	28,0
	De acuerdo	23	46,0	46,0	74,0
	Totalmente de acuerdo	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Elaborado por el investigador

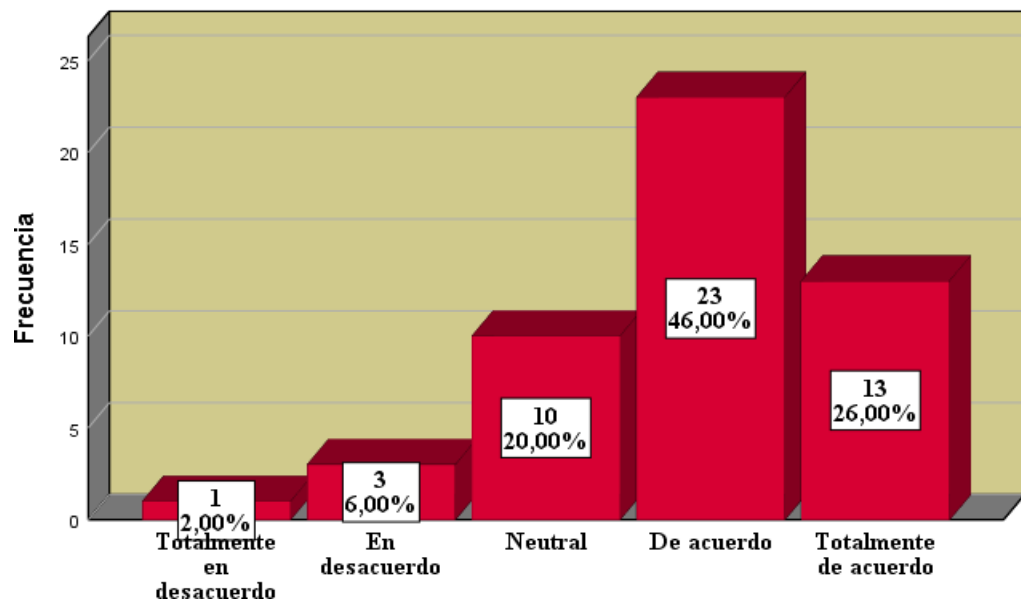


Figura 3. Porcentaje de Reclutamiento Externo

Interpretación:

Vemos en la tabla 3, de la muestra de 50 de personal administrativo, respecto a la pregunta 3 respondieron de la siguiente manera: 1 (2,0%) dijeron totalmente en desacuerdo; 3 (6,0%) dijeron en desacuerdo; 10 (20,0%) se mantuvieron neutral; 23 (46,0%) dijeron de acuerdo; 13 (26,0%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

04 ¿Crees que para la preselección de candidatos la comisión debe estar integrado por profesionales externos?

Tabla 4 *Preselección de Candidatos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	En desacuerdo	3	6,0	6,0	8,0
	Neutral	8	16,0	16,0	24,0
	De acuerdo	25	50,0	50,0	74,0
	Totalmente de acuerdo	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Elaborado por el investigador

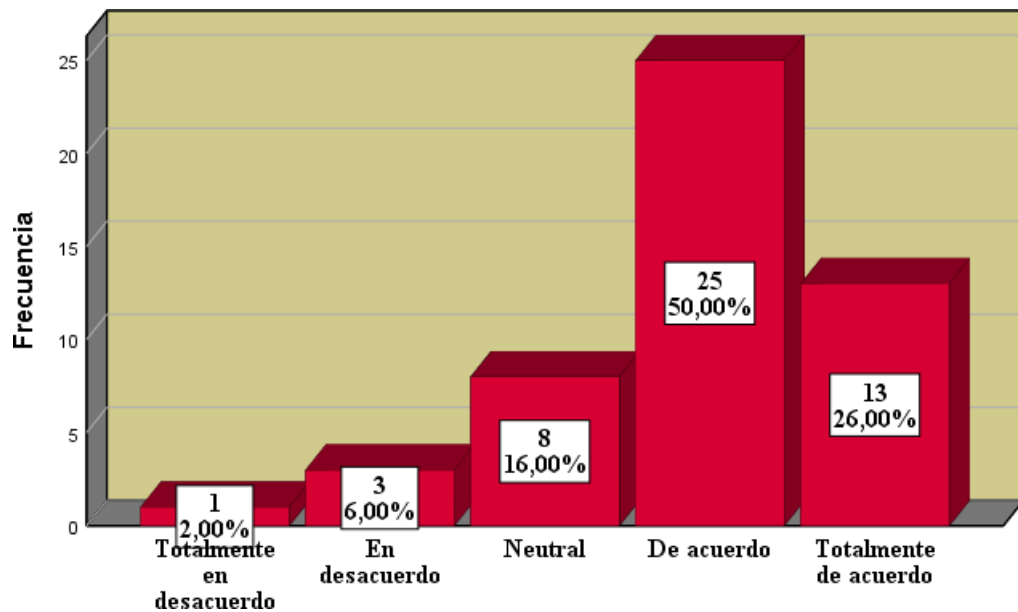


Figura 4. Porcentaje de Preselección de Candidatos

Interpretación:

Vemos en la tabla 4, de la muestra de 50 del personal administrativo, respecto a la pregunta 4 respondieron de la siguiente manera: 1 (2,0%) dijeron totalmente en desacuerdo; 3 (6,0%) dijeron en desacuerdo; 8 (16,0%) se mantuvieron neutral; 25 (50,0%) dijeron de acuerdo; 13 (26,0%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

05 ¿Crees que las evaluaciones escritas deben ser controladas por personal que no pertenezcan a la institución?

Tabla 5 *Evaluaciones Escritas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	En desacuerdo	4	8,0	8,0	10,0
	Neutral	8	16,0	16,0	26,0
	De acuerdo	23	46,0	46,0	72,0
	Totalmente de acuerdo	14	28,0	28,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Elaborado por el investigador

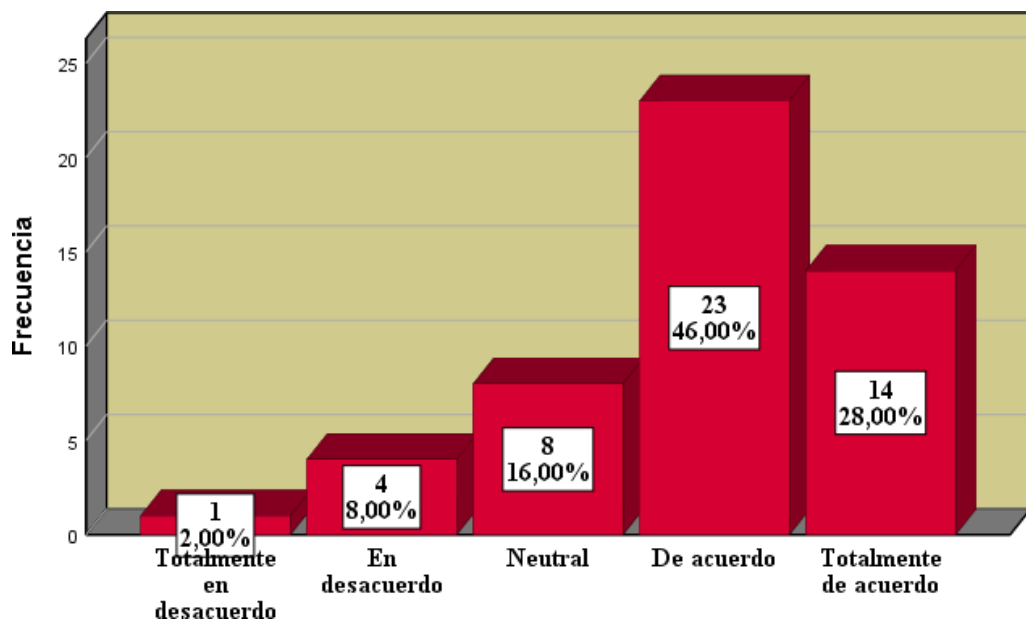


Figura 5. Porcentaje de Evaluaciones Escritas

Interpretación:

Vemos en la tabla 5, de la muestra de 50 del personal administrativo, respecto a la pregunta 5 respondieron de la siguiente manera: 1 (2,0%) dijeron totalmente en desacuerdo; 4 (8.0%) dijeron en desacuerdo; 8 (16.0%) se mantuvieron neutral; 23 (46.0%) dijeron de acuerdo; 14 (28.0%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

06 ¿Crees que las entrevistas personales deben ser públicas?

Tabla 6 *Entrevistas Personales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	En desacuerdo	4	8,0	8,0	10,0
	Neutral	6	12,0	12,0	22,0
	De acuerdo	24	48,0	48,0	70,0
	Totalmente de acuerdo	15	30,0	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Elaborado por el investigador

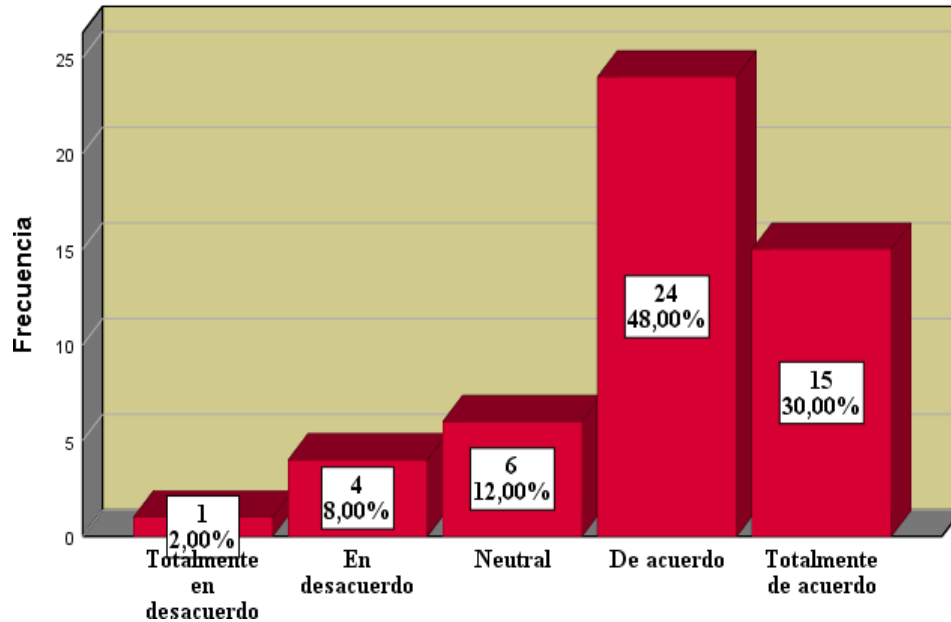


Figura 6. Porcentaje de Entrevistas Personales

Interpretación:

Vemos en la tabla 6, de la muestra de 50 del personal administrativo, respecto a la pregunta 6 respondieron de la siguiente manera: 1 (2,0%) dijeron totalmente en desacuerdo; 4 (8,0%) dijeron en desacuerdo; 6 (12,0%) se mantuvieron neutral; 24 (48,0%) dijeron de acuerdo; 15 (30,0%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

07 ¿Consideras que el personal seleccionado para las plazas deben ser los más competitivos?

Tabla 7 *Personal Seleccionado*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	En desacuerdo	3	6,0	6,0	8,0
	Neutral	9	18,0	18,0	26,0
	De acuerdo	28	56,0	56,0	82,0
	Totalmente de acuerdo	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Elaborado por el investigador

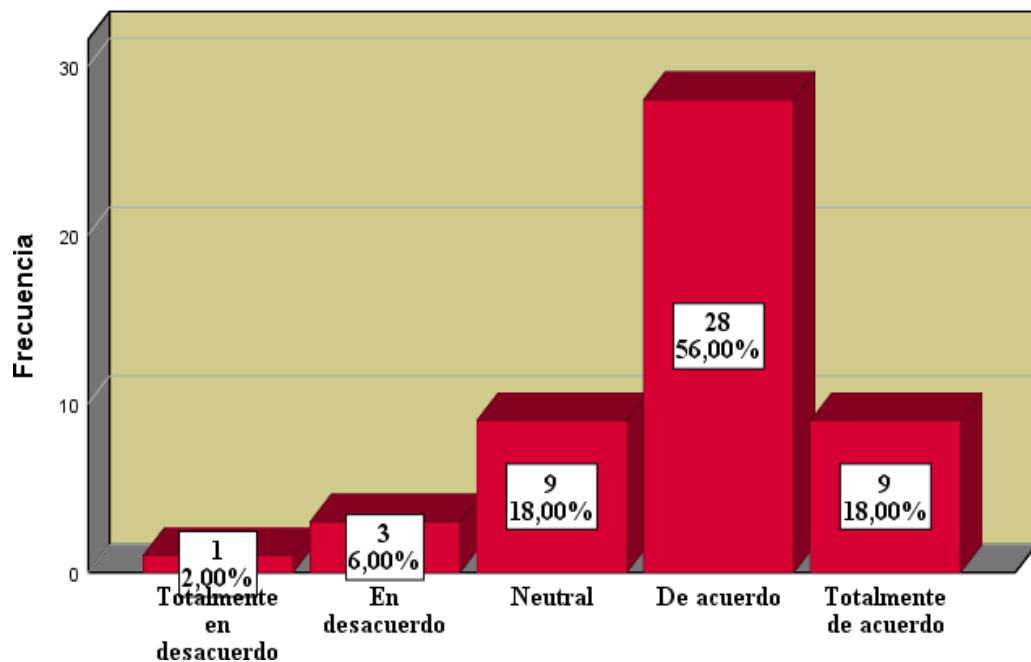


Figura 7. Porcentaje de Personal Seleccionado

Interpretación:

Vemos en la tabla 7, de la muestra de 50 del personal administrativo, respecto a la pregunta 7 respondieron de la siguiente manera: 1 (2,0%) dijeron totalmente en desacuerdo; 3 (6.0%) dijeron en desacuerdo; 9 (18.0%) se mantuvieron neutral; 28 (56,0%) dijeron de acuerdo; 9 (18.0%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

08 ¿Crees que la capacitación en el puesto mejora el desempeño y productividad?

Tabla 8 *Capacitación en el Puesto*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	En desacuerdo	3	6,0	6,0	8,0
	Neutral	8	16,0	16,0	24,0
	De acuerdo	26	52,0	52,0	76,0
	Totalmente de acuerdo	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Elaborado por el investigador

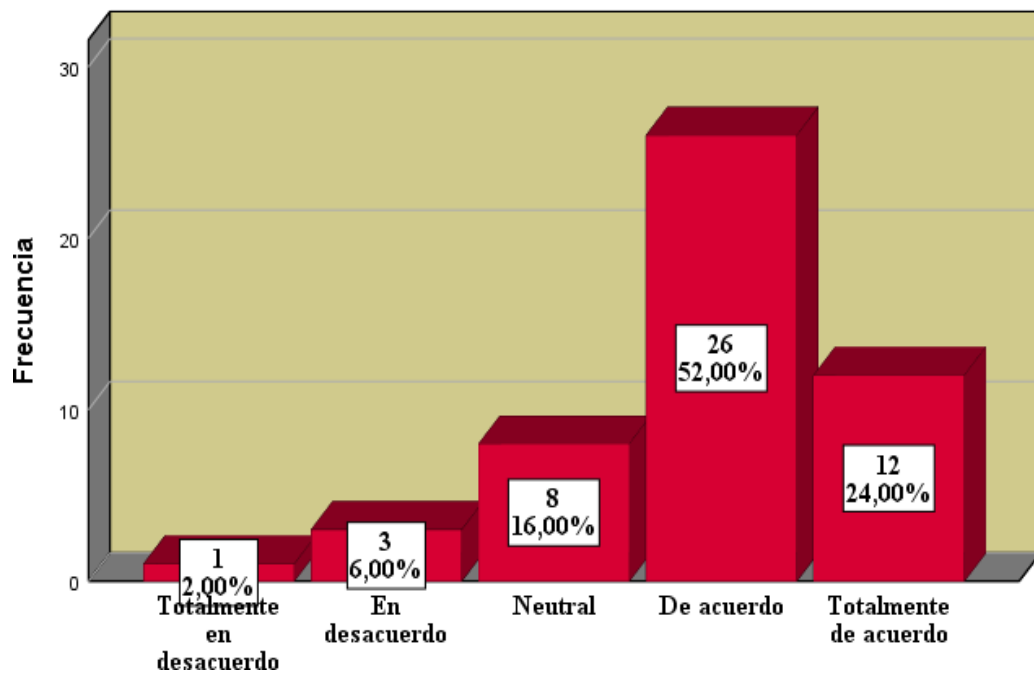


Figura 8. Capacitación en el Puesto

Interpretación:

Vemos en la tabla 8, de la muestra de 50 del personal administrativo, respecto a la pregunta 8 respondieron de la siguiente manera: 1 (2,0%) dijeron totalmente en desacuerdo; 3 (6.0%) dijeron en desacuerdo; 8 (16.0%) se mantuvieron neutral; 26 (52.0%) dijeron de acuerdo; 12 (24.0%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

09 ¿Crees que las técnicas de clase de la capacitación ayuda a recepcionar mejor las enseñanzas al personal administrativo?

Tabla 9 Técnicas de Clase de la Capacitación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	En desacuerdo	2	4,0	4,0	6,0
	Neutral	8	16,0	16,0	22,0
	De acuerdo	20	40,0	40,0	62,0
	Totalmente de acuerdo	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Elaborado por el investigador

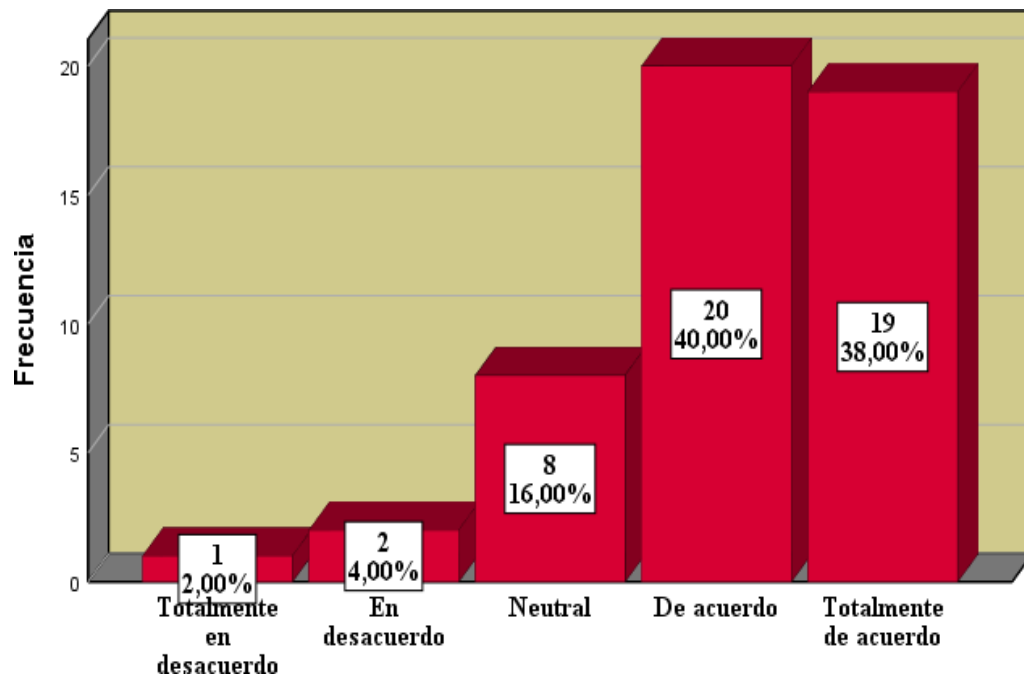


Figura 9. Técnicas de Clase de la Capacitación

Interpretación:

Vemos en la tabla 9, de la muestra de 50 del personal administrativo, respecto a la pregunta 9 respondieron de la siguiente manera: 1 (2,0%) dijeron totalmente en desacuerdo; 2 (4,0%) dijeron en desacuerdo; 8 (16,0%) se mantuvieron neutral; 20 (40,0%) dijeron de acuerdo; 19 (38,0%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

10 ¿Crees que la inducción en el puesto de trabajo, genera mayor confianza y motivación en el personal administrativo?

Tabla 10 *Inducción en el Puesto de Trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	En desacuerdo	1	2,0	2,0	4,0
	Neutral	8	16,0	16,0	20,0
	De acuerdo	19	38,0	38,0	58,0
	Totalmente de acuerdo	21	42,0	42,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Elaborado por el investigador

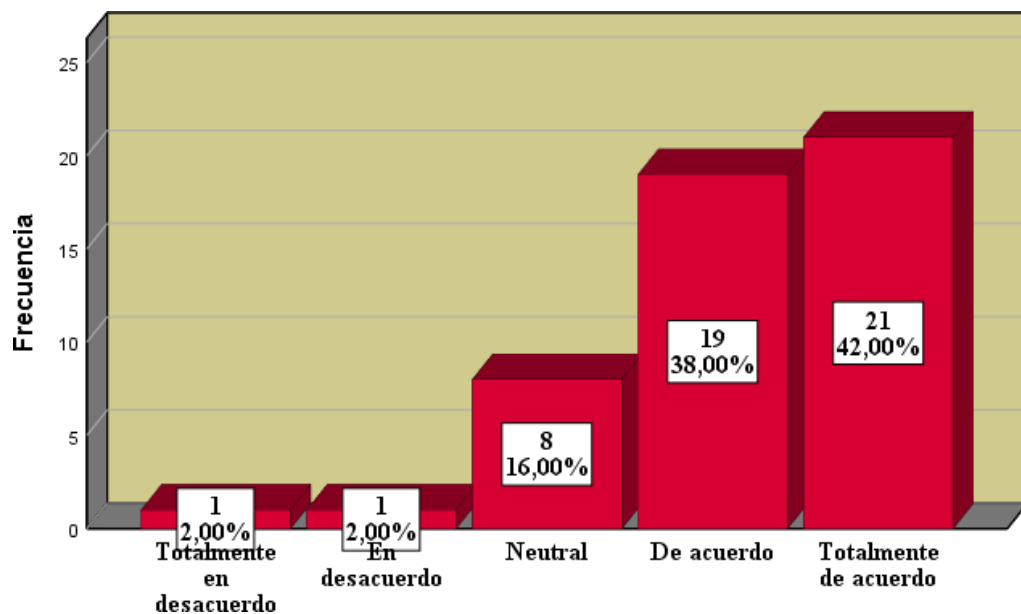


Figura 10. Porcentaje de Inducción en el Puesto de Trabajo

Interpretación:

Vemos en la tabla 10, de la muestra de 50 del personal administrativo, respecto a la pregunta 10 respondieron de la siguiente manera: 1 (2,0%) dijeron totalmente en desacuerdo; 1 (2,0%) dijeron en desacuerdo; 8 (16,0%) se mantuvieron neutral; 19 (38,0%) dijeron de acuerdo; 21 (42,0%) dijeron Totalmente de Acuerdo

11 ¿Crees que el personal administrativo desarrollan sus labores para tener algún reconocimiento social?

Tabla 11 *Reconocimiento Social*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	En desacuerdo	2	4,0	4,0	6,0
	Neutral	8	16,0	16,0	22,0
	De acuerdo	24	48,0	48,0	70,0
	Totalmente de acuerdo	15	30,0	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Elaborado por el investigador

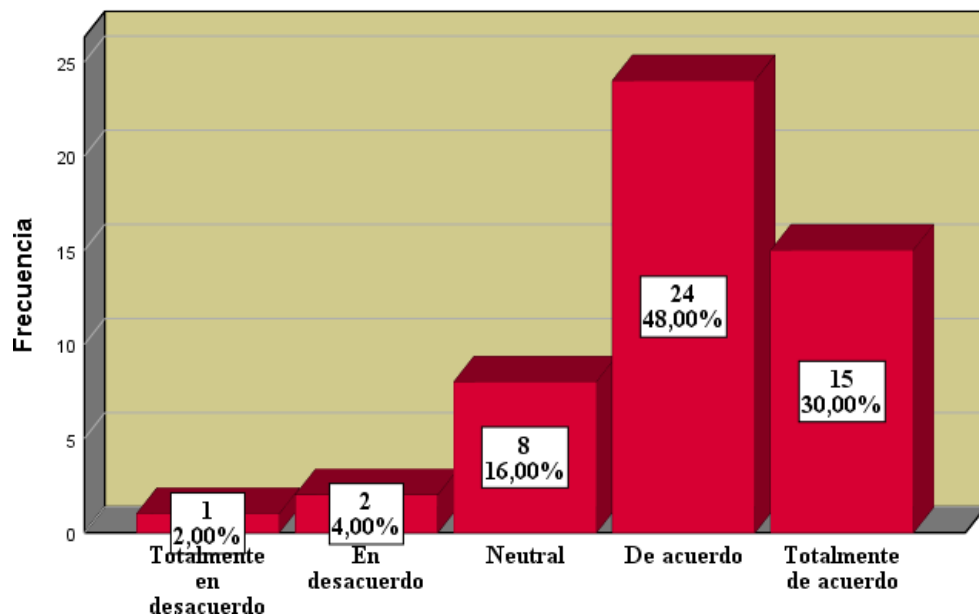


Figura 11. Porcentaje de Reconocimiento Social

Interpretación:

Vemos en la tabla 11, de la muestra de 50 del personal administrativo, respecto a la pregunta 11 respondieron de la siguiente manera: 1 (2,0%) dijeron totalmente en desacuerdo; 2 (4,0%) dijeron en desacuerdo; 8 (16,0%) se mantuvieron neutral; 24 (48,0%) dijeron de acuerdo; 15 (30,0%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

12 ¿Crees que las condiciones de trabajo influye en el desempeño laboral del personal?

Tabla 12 *Condiciones de Trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	En desacuerdo	2	4,0	4,0	6,0
	Neutral	9	18,0	18,0	24,0
	De acuerdo	29	58,0	58,0	82,0
	Totalmente de acuerdo	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Elaborado por el investigador

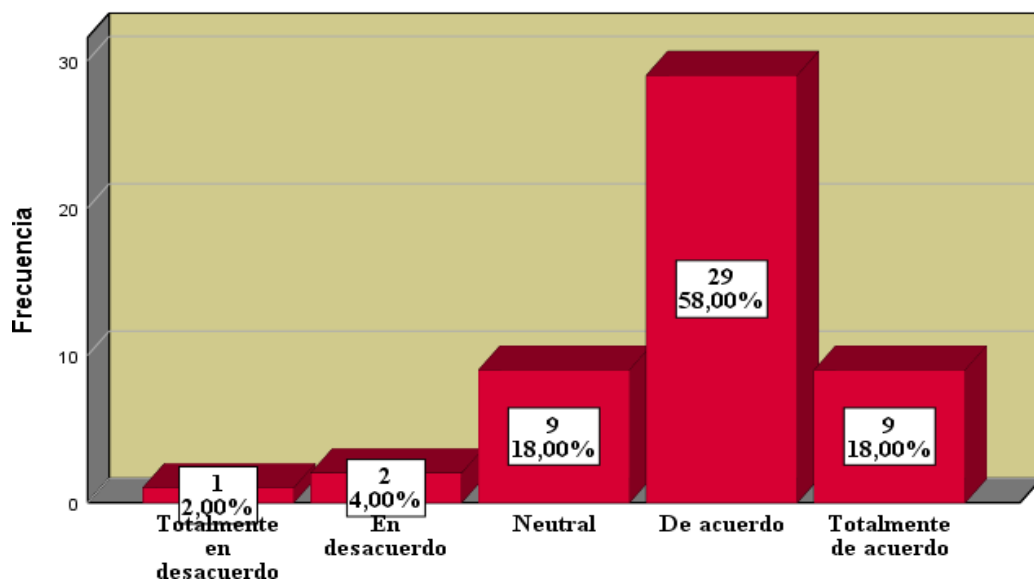


Figura 12. Porcentaje de Condiciones de Trabajo

Interpretación:

Vemos en la tabla 12, de la muestra de 50 del personal administrativo, respecto a la pregunta 12 respondieron de la siguiente manera: 1 (2,0%) dijeron totalmente en desacuerdo; 2 (4,0%) dijeron en desacuerdo; 9 (18,0%) se mantuvieron neutral; 29 (58,0%) dijeron de acuerdo; 9 (18,0%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

13 ¿Crees que el salario es motivador para mejorar el desempeño del personal?

Tabla 13 El Salario

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	En desacuerdo	2	4,0	4,0	6,0
	Neutral	8	16,0	16,0	22,0
	De acuerdo	27	54,0	54,0	76,0
	Totalmente de acuerdo	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Elaborado por el investigador

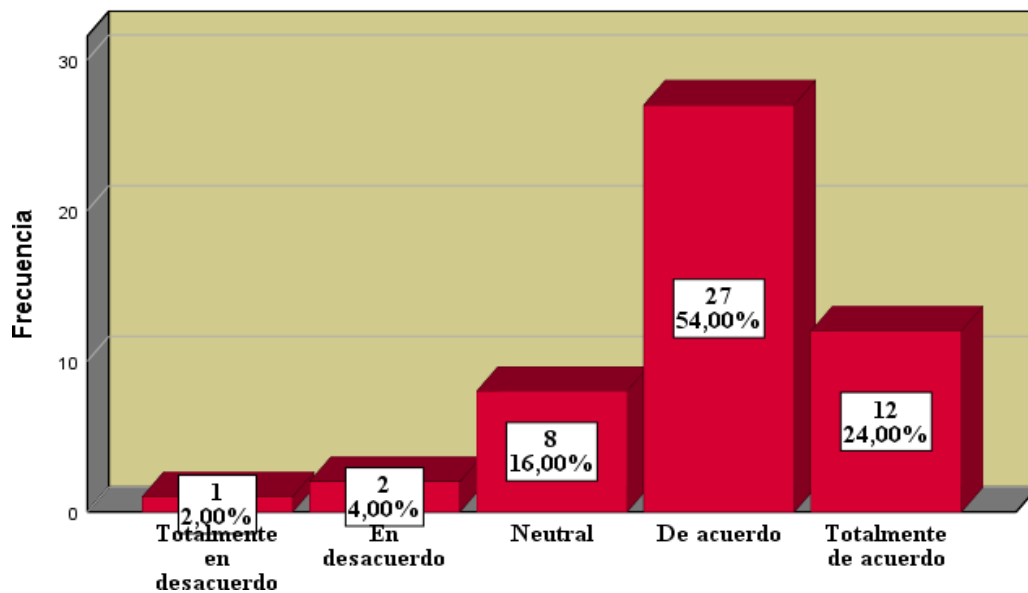


Figura 13. Porcentaje de resultados del Salario

Interpretación:

Vemos en la tabla 13, de la muestra de 50 del personal administrativo, respecto a la pregunta 13 respondieron de la siguiente manera: 1 (2,0%) dijeron totalmente en desacuerdo; 2 (4,0%) dijeron en desacuerdo; 8 (16,0%) se mantuvieron neutral; 27 (54,0%) dijeron de acuerdo; 12 (24,0%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

14 ¿Crees que los incentivos ayudan a mejorar la productividad de personal administrativo?

Tabla 14 *Los Incentivos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	En desacuerdo	2	4,0	4,0	6,0
	Neutral	8	16,0	16,0	22,0
	De acuerdo	18	36,0	36,0	58,0
	Totalmente de acuerdo	21	42,0	42,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Elaborado por el investigador

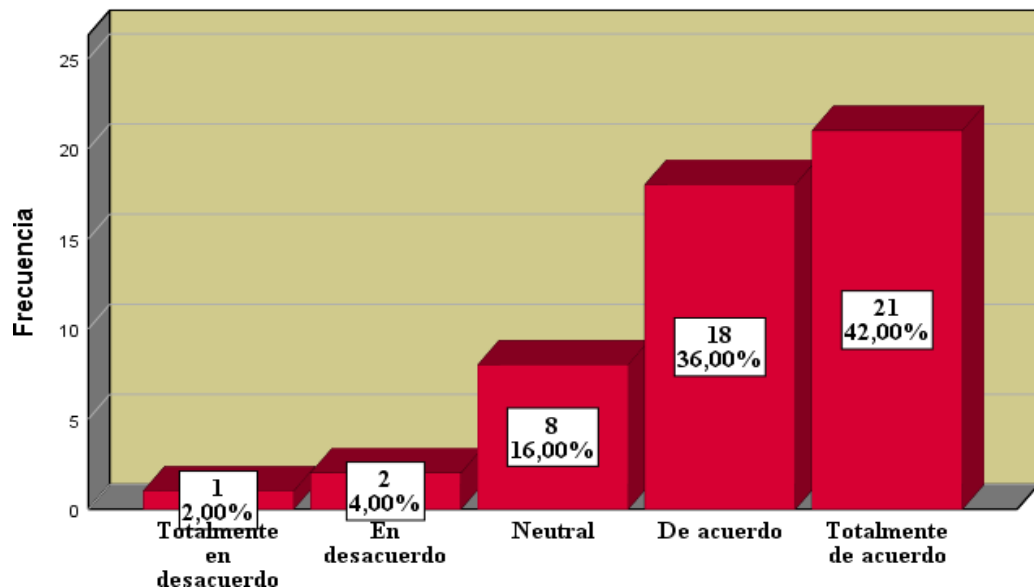


Figura 14. Porcentaje de los Incentivos

Interpretación:

Vemos en la tabla 14, de la muestra de 50 del personal administrativo, respecto a la pregunta 14 respondieron de la siguiente manera: 1 (2,0%) dijeron totalmente en desacuerdo; 2 (4,0%) dijeron en desacuerdo; 8 (16,0%) se mantuvieron neutral; 18 (36,0%) dijeron de acuerdo; 21 (42,0%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

15 ¿Crees que el municipio debe incentivar el desarrollo del personal?

Tabla 15 *Desarrollo del Personal*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	En desacuerdo	2	4,0	4,0	6,0
	Neutral	8	16,0	16,0	22,0
	De acuerdo	20	40,0	40,0	62,0
	Totalmente de acuerdo	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Elaborado por el investigador

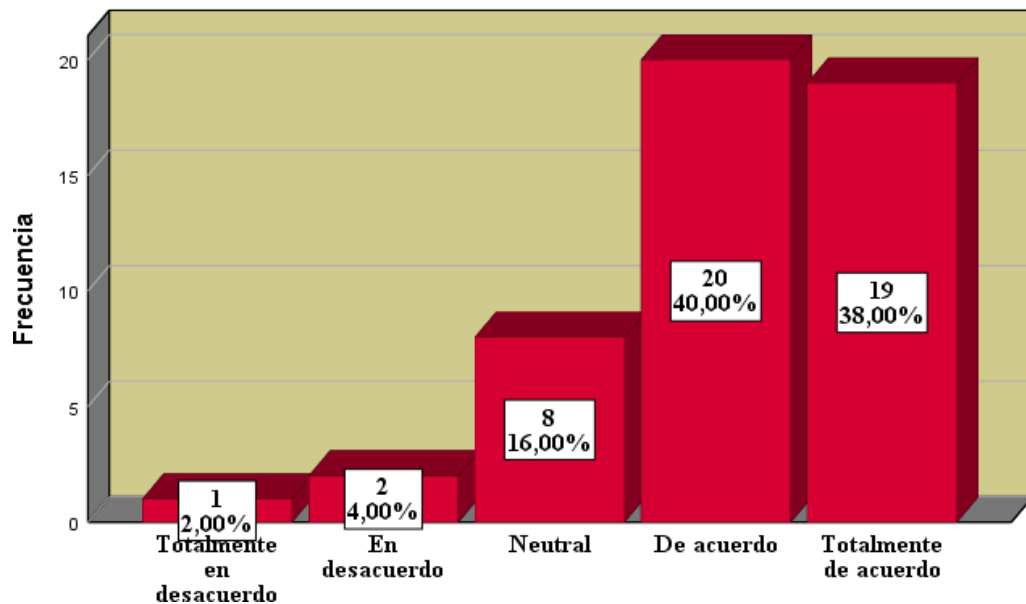


Figura 15. Desarrollo del Personal

Interpretación:

Vemos en la tabla 15, de la muestra de 50 del personal administrativo, respecto a la pregunta 15 respondieron de la siguiente manera: 1 (2,0%) dijeron totalmente en desacuerdo; 2 (4,0%) dijeron en desacuerdo; 8 (16,0%) se mantuvieron neutral; 20 (40,0%) dijeron de acuerdo; 19 (38,0%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

16 ¿Crees que los trabajadores valoran más la adquisición de conocimientos que las remuneraciones?

Tabla 16 *Adquisición de Conocimientos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	En desacuerdo	1	2,0	2,0	4,0
	Neutral	6	12,0	12,0	16,0
	De acuerdo	26	52,0	52,0	68,0
	Totalmente de acuerdo	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Elaborado por el investigador

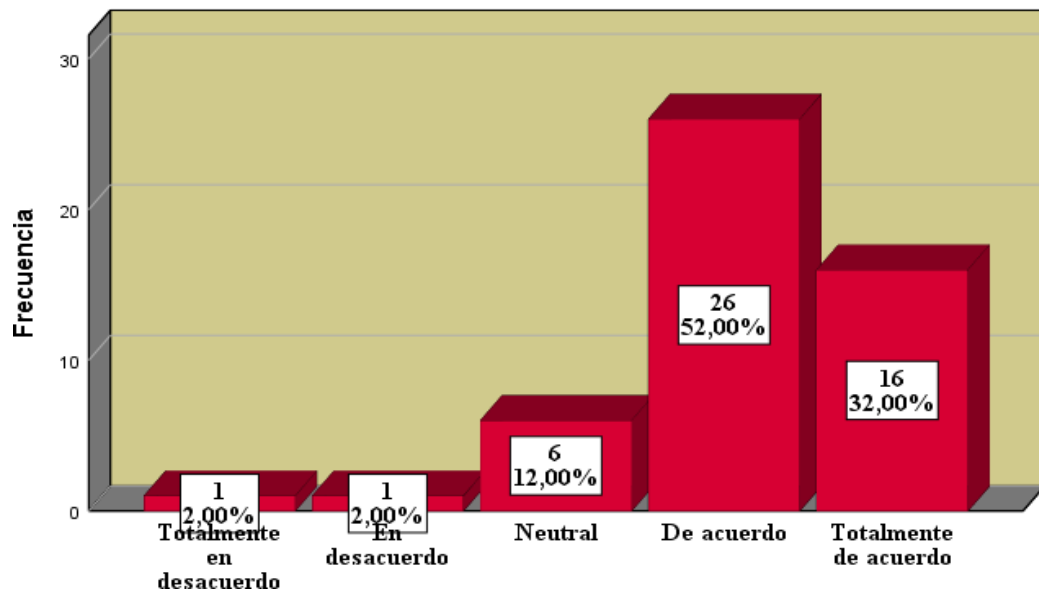


Figura 16. Adquisición de Conocimientos

Interpretación:

Vemos en la tabla 16, de la muestra de 50 del personal administrativo, respecto a la pregunta 16 respondieron de la siguiente manera: 1 (2,0%) dijeron totalmente en desacuerdo; 1 (2,0%) dijeron en desacuerdo; 6 (12,0%) se mantuvieron neutral; 26 (52,0%) dijeron de acuerdo; 16 (32,0%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

17 ¿Crees que el personal administrativo serán competitivos si se les capacita continuamente?

Tabla 17 *Capacitación Continuo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	En desacuerdo	3	6,0	6,0	8,0
	Neutral	6	12,0	12,0	20,0
	De acuerdo	27	54,0	54,0	74,0
	Totalmente de acuerdo	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Elaborado por el investigador

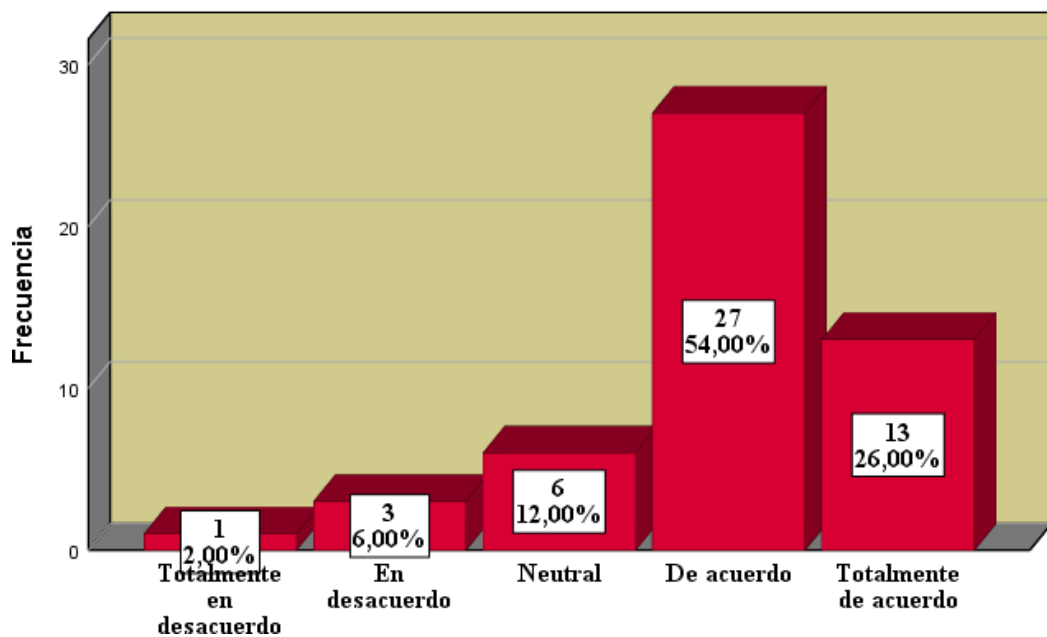


Figura 17. Capacitación Contino

Interpretación:

Vemos en la tabla 17, de la muestra de 50 del personal administrativo, respecto a la pregunta 17 respondieron de la siguiente manera: 1 (2,0%) dijeron totalmente en desacuerdo; 3 (6.0%) dijeron en desacuerdo; 6 (12.0%) se mantuvieron neutral; 27 (54.0%) dijeron de acuerdo; 13 (26.0%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

18 ¿Crees que las experiencias es el resultado de haber logrado sus objetivos?

Tabla 18 *Las Experiencias*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	En desacuerdo	2	4,0	4,0	6,0
	Neutral	8	16,0	16,0	22,0
	De acuerdo	22	44,0	44,0	66,0
	Totalmente de acuerdo	17	34,0	34,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Elaborado por el investigador

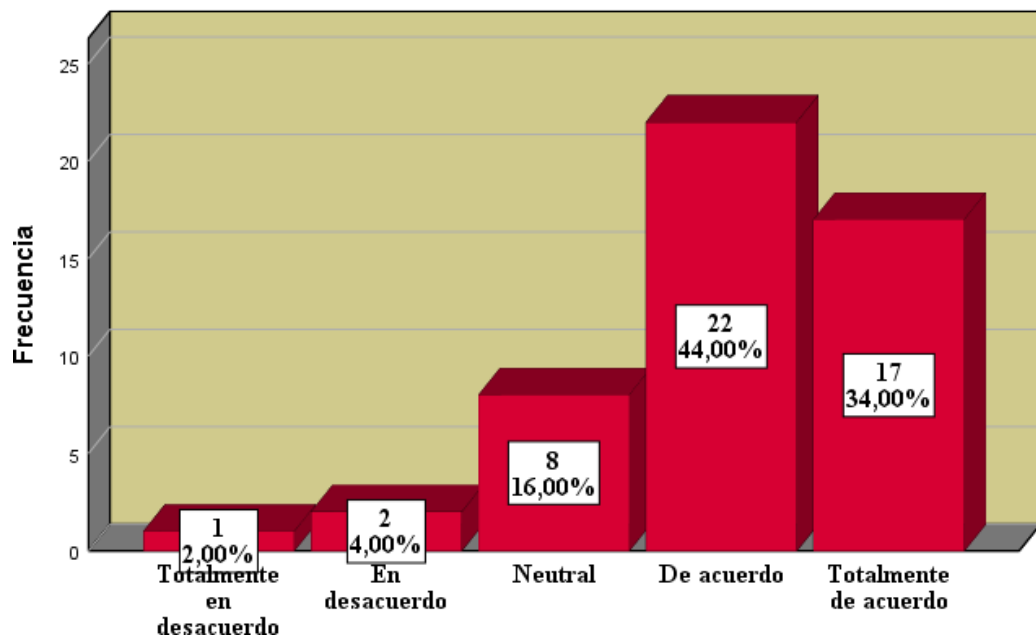


Figura 18. Las Experiencias

Interpretación:

Vemos en la tabla 18, de la muestra de 50 del personal administrativo, respecto a la pregunta 18 respondieron de la siguiente manera: 1 (2,0%) dijeron totalmente en desacuerdo; 2 (4,0%) dijeron en desacuerdo; 8 (16,0%) se mantuvieron neutral; 22 (44,0%) dijeron de acuerdo; 17 (34,0%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

19 ¿Crees que la ética y los valores son cualidades que se fortalecen con él en tiempo de experiencias?

Tabla 19 *La Ética y Los Valores*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	En desacuerdo	3	6,0	6,0	8,0
	Neutral	8	16,0	16,0	24,0
	De acuerdo	25	50,0	50,0	74,0
	Totalmente de acuerdo	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Elaborado por el investigador

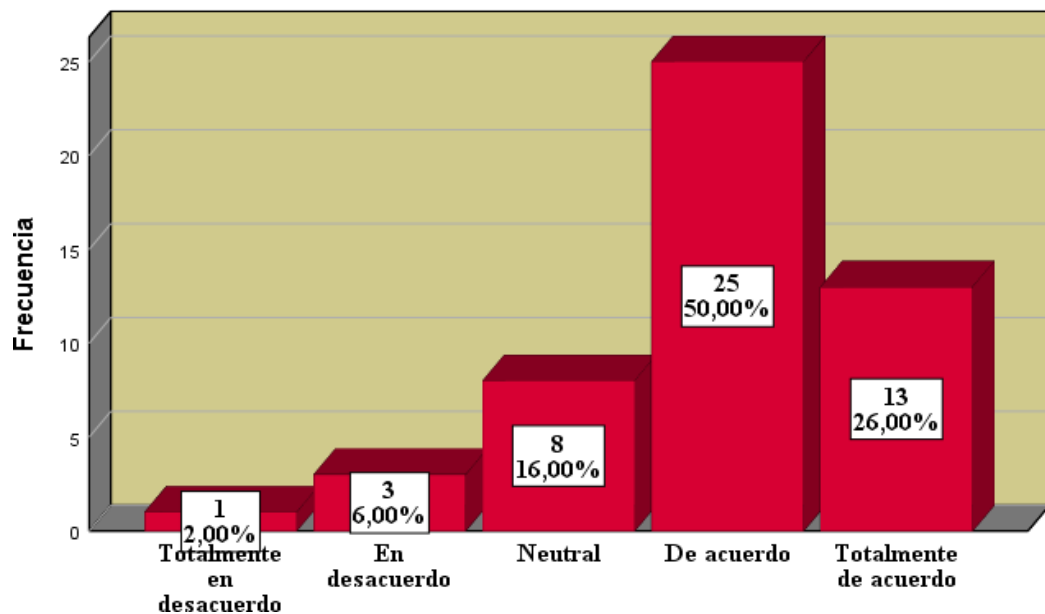


Figura 19. *La Ética y Los Valores*

Interpretación:

Vemos en la tabla 19, de la muestra de 50 del personal administrativo, respecto a la pregunta 19 respondieron de la siguiente manera: 1 (2,0%) dijeron totalmente en desacuerdo; 3 (6,0%) dijeron en desacuerdo; 8 (16,0%) se mantuvieron neutral; 25 (50,0%) dijeron de acuerdo; 13 (26,0%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

20 ¿Crees que el liderazgo es adquirida con los conocimientos y las experiencias?

Tabla 20 *El Liderazgo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	En desacuerdo	3	6,0	6,0	8,0
	Neutral	8	16,0	16,0	24,0
	De acuerdo	25	50,0	50,0	74,0
	Totalmente de acuerdo	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Elaborado por el investigador

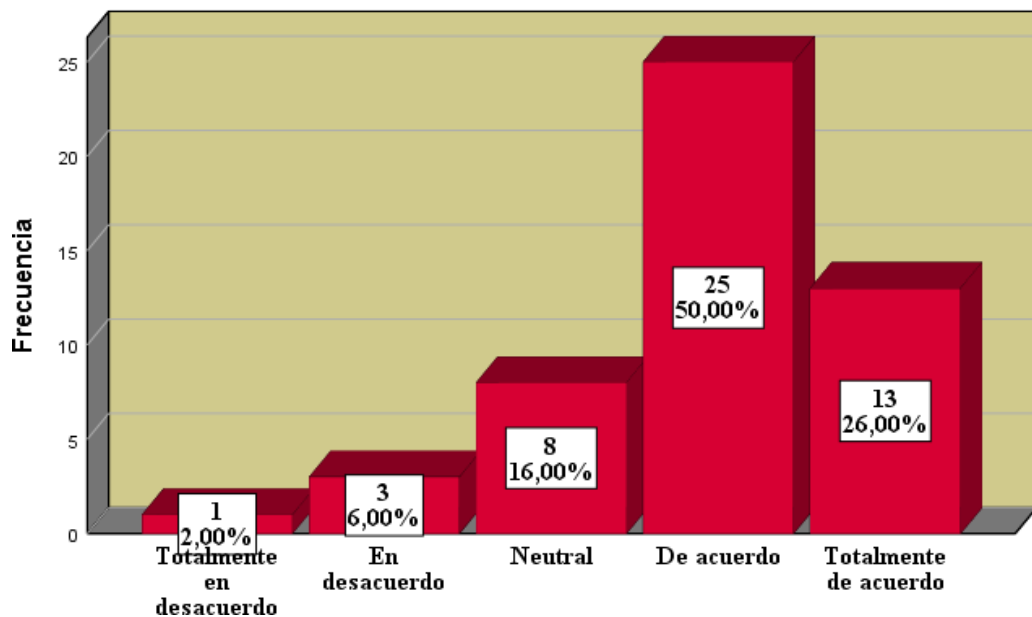


Figura 20. Porcentaje de Liderazgo

Interpretación:

Vemos en la tabla 20, de la muestra de 50 del personal administrativo, respecto a la pregunta 20 respondieron de la siguiente manera: 1 (2,0%) dijeron totalmente en desacuerdo; 3 (6,0%) dijeron en desacuerdo; 8 (16,0%) se mantuvieron neutral; 25 (50,0%) dijeron de acuerdo; 13 (26,0%) dijeron Totalmente de Acuerdo.

Análisis Estadístico Descriptivo

Realizado los análisis estadísticos de las muestras, nos ayudaran a realizar correctamente las recomendaciones del estudio.

Tabla 21 Sumatoria de la V1 - Gestión del Talento Humano y V2 - Motivación Laboral

Categoría	Dimensión 01 - V1										Dimensión 01 - V2									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
Totalmente en desacuerdo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
En Desacuerdo	2	1	2	3	3	4	4	3	3	2	1	2	2	2	2	1	3	2	3	3
Neutral	3	8	8	10	8	8	6	9	8	8	8	8	9	8	8	6	6	8	8	8
De acuerdo	4	28	24	23	25	23	24	28	26	20	19	24	29	27	18	20	26	27	22	25
Totalmente de acuerdo	5	12	15	13	13	14	15	9	12	19	21	15	9	12	21	19	16	13	17	13
Total		50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Tabla 22 V1 - Gestión del Talento Humano y V2 - Motivación Laboral

		Estadísticos	
		V1 - Gestión del Talento Humano	V2 - Motivación Laboral
N	Válido	50	50
	Perdidos	0	0
Media		39,60	39,94
Error estándar de la media		,750	,760
Mediana		40,00	41,00
Moda		42	41 ^a
Desv. Desviación		5,303	5,377
Varianza		28,122	28,915
Asimetría		-,374	-,537
Error estándar de asimetría		,337	,337
Curtosis		1,426	1,406
Error estándar de curtosis		,662	,662
Rango		28	28
Mínimo		22	22
Máximo		50	50
Suma		1980	1997

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

Elaborado por el investigador

Tabla 23 V1 - Gestión del Talento Humano y V2 - Motivación Laboral

		Estadísticos																			
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
N	Válido	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Media	3,98	4,00	3,88	3,92	3,90	3,96	3,82	3,90	4,08	4,16	4,00	3,86	3,94	4,12	4,08	4,10	3,96	4,04	3,92	3,92
	Error estándar de la media	,116	,128	,133	,130	,138	,137	,124	,129	,134	,129	,128	,118	,123	,136	,134	,119	,128	,131	,130	,130
	Mediana	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
	Moda	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
	Desv. Desviación	,820	,904	,940	,922	,974	,968	,873	,909	,944	,912	,904	,833	,867	,961	,944	,839	,903	,925	,922	,922
	Varianza	,673	,816	,883	,851	,949	,937	,763	,827	,891	,831	,816	,694	,751	,924	,891	,704	,815	,856	,851	,851
	Asimetría	-1,117	-1,038	-,828	-,975	-,897	-1,042	-,974	-,985	-1,074	-1,172	-1,038	-1,050	-1,056	-1,110	-1,074	-1,274	-1,133	-1,049	-,975	-,975
	Error estándar de asimetría	,337	,337	,337	,337	,337	,337	,337	,337	,337	,337	,337	,337	,337	,337	,337	,337	,337	,337	,337	,337
	Curtosis	2,643	1,515	,732	1,171	,614	,969	1,473	1,286	1,217	1,698	1,515	2,118	1,891	1,139	1,217	2,907	1,720	1,341	1,171	1,171
	Error estándar de curtosis	,662	,662	,662	,662	,662	,662	,662	,662	,662	,662	,662	,662	,662	,662	,662	,662	,662	,662	,662	,662
	Rango	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	Mínimo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Máximo	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	Suma	199	200	194	196	195	198	191	195	204	208	200	193	197	206	204	205	198	202	196	196

Elaborado por el investigador

Tabla 24 Sumatoria de la VID1 - Reclutamiento de Personal y V2D1 - Motivación Extrínseca

Categoría	VID1				V2D1			
	P1	P2	P3	P4	P11	P12	P13	P14
Totalmente en desacuerdo	1	1	1	1	1	1	1	1
En Desacuerdo	2	1	2	3	3	2	2	2
Neutral	3	8	8	10	8	8	9	8
De acuerdo	4	28	24	23	25	24	29	27
Totalmente de acuerdo	5	12	15	13	13	15	9	12
Total		50	50	50	50	50	50	50

Elaborado por el investigador

Tabla 25 VID1 - Reclutamiento de Personal y V2D1 - Motivación Extrínseca

		Estadísticos	
		VID1 - Reclutamiento de Personal	V2D1 - Motivación Extrínseca
N	Válido	50	50
	Perdidos	0	0
Media		15,78	15,92
Error estándar de la media		,315	,317
Mediana		16,00	16,00
Moda		16	16
Desv. Desviación		2,225	2,239
Varianza		4,951	5,014
Asimetría		-,869	-,305
Error estándar de asimetría		,337	,337
Curtosis		3,917	,677
Error estándar de curtosis		,662	,662
Rango		13	10
Mínimo		7	10
Máximo		20	20
Suma		789	796

Elaborado por el investigador

Tabla 26 *VIDI - Reclutamiento de Personal y V2D1 - Motivación Extrínseca*

		Estadísticos							
		P1	P2	P3	P4	P11	P12	P13	P14
N	Válido	50	50	50	50	50	50	50	50
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0
	Media	3,98	4,00	3,88	3,92	4,00	3,86	3,94	4,12
	Error estándar de la media	,116	,128	,133	,130	,128	,118	,123	,136
	Mediana	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
	Moda	4	4	4	4	4	4	4	5
	Desv. Desviación	,820	,904	,940	,922	,904	,833	,867	,961
	Varianza	,673	,816	,883	,851	,816	,694	,751	,924
	Asimetría	-1,117	-1,038	-,828	-,975	-1,038	-1,050	-1,056	-1,110
	Error estándar de asimetría	,337	,337	,337	,337	,337	,337	,337	,337
	Curtosis	2,643	1,515	,732	1,171	1,515	2,118	1,891	1,139
	Error estándar de curtosis	,662	,662	,662	,662	,662	,662	,662	,662
	Rango	4	4	4	4	4	4	4	4
	Mínimo	1	1	1	1	1	1	1	1
	Máximo	5	5	5	5	5	5	5	5
	Suma	199	200	194	196	200	193	197	206

Elaborado por el investigador

Tabla 27 Sumatoria de la VID2 - Selección de personal y V2D2 - Motivación Intrínseca

Categoría		VID2			V2D2		
		P5	P6	P7	P15	P16	P17
Totalmente en desacuerdo	1	1	1	1	1	1	1
En Desacuerdo	2	4	4	3	2	1	3
Neutral	3	8	6	9	8	6	6
De acuerdo	4	23	24	28	20	26	27
Totalmente de acuerdo	5	14	15	9	19	16	13
Total		50	50	50	50	50	50

Elaborado por el investigador

Tabla 28 VID2 - Selección de personal y V2D2 - Motivación Intrínseca

		Estadísticos	
		VID2 - Selección de personal	V2D2 - Motivación Intrínseca
N	Válido	50	50
	Perdidos	0	0
Media		11,68	12,14
Error estándar de la media		,261	,316
Mediana		12,00	12,00
Moda		12	12
Desv. Desviación		1,845	2,232
Varianza		3,406	4,980
Asimetría		-,258	-1,296
Error estándar de asimetría		,337	,337
Curtosis		-,839	4,449
Error estándar de curtosis		,662	,662
Rango		7	12
Mínimo		8	3
Máximo		15	15
Suma		584	607

Elaborado por el investigador

Tabla 29 VID2 - Selección de personal y V2D2 - Motivación Intrínseca

		Estadísticos					
		P5	P6	P7	P15	P16	P17
N	Válido	50	50	50	50	50	50
	Perdidos	0	0	0	0	0	0
Media		3,90	3,96	3,82	4,08	4,10	3,96
Error estándar de la media		,138	,137	,124	,134	,119	,128
Mediana		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Moda		4	4	4	4	4	4
Desv. Desviación		,974	,968	,873	,944	,839	,903
Varianza		,949	,937	,763	,891	,704	,815
Asimetría		-,897	-1,042	-,974	-1,074	-1,274	-1,133
Error estándar de asimetría		,337	,337	,337	,337	,337	,337
Curtosis		,614	,969	1,473	1,217	2,907	1,720
Error estándar de curtosis		,662	,662	,662	,662	,662	,662
Rango		4	4	4	4	4	4
Mínimo		1	1	1	1	1	1
Máximo		5	5	5	5	5	5
Suma		195	198	191	204	205	198

Elaborado por el investigador

Tabla 30 *Sumatoria VID3 - Capacitación de Personal y V2D3 - Autorrealización*

Categoría		VID3			V2D3		
		P8	P9	P10	P18	P19	P20
Totalmente en desacuerdo	1	1	1	1	1	1	1
En Desacuerdo	2	3	2	1	2	3	3
Neutral	3	8	8	8	8	8	8
De acuerdo	4	26	20	19	22	25	25
Totalmente de acuerdo	5	12	19	21	17	13	13
Total		50	50	50	50	50	50

Elaborado por el investigador

Tabla 31 *VID3 - Capacitación de Personal y V2D3 - Autorrealización*

		Estadísticos	
		VID3 - Capacitación de Personal	V2D3 - Autorrealización
N	Válido	50	50
	Perdidos	0	0
Media		12,14	11,88
Error estándar de la media		,298	,272
Mediana		12,00	12,00
Moda		12	13
Desv. Desviación		2,109	1,923
Varianza		4,449	3,700
Asimetría		-,613	-,880
Error estándar de asimetría		,337	,337
Curtosis		,467	,874
Error estándar de curtosis		,662	,662
Rango		9	9
Mínimo		6	6
Máximo		15	15
Suma		607	594

Elaborado por el investigador

Tabla 32 VID2 - Selección de personal y V2D2 - Motivación Intrínseca

		Estadísticos					
		P8	P9	P10	P18	P19	P20
N	Válido	50	50	50	50	50	50
	Perdidos	0	0	0	0	0	0
Media		3,90	4,08	4,16	4,04	3,92	3,92
Error estándar de la media		,129	,134	,129	,131	,130	,130
Mediana		4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Moda		4	4	5	4	4	4
Desv. Desviación		,909	,944	,912	,925	,922	,922
Varianza		,827	,891	,831	,856	,851	,851
Asimetría		-,985	-1,074	-1,172	-1,049	-,975	-,975
Error estándar de asimetría		,337	,337	,337	,337	,337	,337
Curtosis		1,286	1,217	1,698	1,341	1,171	1,171
Error estándar de curtosis		,662	,662	,662	,662	,662	,662
Rango		4	4	4	4	4	4
Mínimo		1	1	1	1	1	1
Máximo		5	5	5	5	5	5
Suma		195	204	208	202	196	196

Elaborado por el investigador

4.2. Contrastación de Hipótesis

4.2.1 Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk

Las pruebas de bondad de ajuste permiten verificar qué tipo de distribución siguen nuestros datos y, por tanto, qué pruebas (paramétricas o no) podemos llevar a cabo en el contraste estadístico.

Cuando el tamaño muestral es igual o inferior a 50 la prueba de contraste de bondad de ajuste a una distribución normal es la prueba de Shapiro-Wilk.

Tabla 33 *Pruebas de normalidad*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1 - Gestión del Talento Humano	,105	50	,200*	,959	50	,080
V2 - Motivación Laboral	,131	50	,032	,957	50	,067

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Elaborado por el investigador

En este caso, nos fijamos en la tabla 33, donde el tamaño muestral (50 Trabajadores) es igual a 50, en tanto la prueba de contraste de bondad de ajuste a usarse es la prueba la prueba Shapiro-Wilks, donde el estadístico ha obtenido un valor del Sig. Bilateral calculado en el SPSS v25 (V1=0,080 y V2=0,067) es mayor a la significancia 0.05 ($p > 0.05$) entonces, se afirma que las variables siguen una distribución normal. En consecuencia, la prueba estadística a usarse deberá ser paramétrica, siendo este la Prueba de Correlación de Pearson.

4.2.2 Prueba de Hipótesis

Según Hernández et al. (2014) “la interpretación de los valores se ha expresado por diversos autores en escalas, siendo una de las más utilizadas la que se presenta a continuación”. (p.305)

RANGO	RELACIÓN
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
0.00	No existe correlación (Correlación Espurias)

CORRELACION DE LA HIPÓTESIS GENERAL

Ha= La Gestión del Talento Humano se relaciona con la Motivación Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pativilca en el año 2020

Ho= La Gestión del Talento Humano no se relaciona con la Motivación Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pativilca en el año 2020

Regla Teórica para Toma de Decisiones

Se ha utilizado la Regla de Decisión, confrontando el Valor p calculado (sig. Asintót. Bilateral) con el Valor p teórico = 0.05 (Nivel de significancia 95%), Si el Valor p calculado es mayor o igual al Valor p teórico ($p \geq 0.05$) se Acepta Ho. Pero, Si el Valor p calculado es menor al Valor p teórico ($p < 0.05$) se Acepta Ha.

Estadística de Prueba de Hipótesis

Se halló, mediante la Prueba de Correlación de Pearson, técnica que nos permitió determinar la relación entre las variables y dimensión que conforman la hipótesis de estudio. Se Aplico en el SPSS v.25.

Tabla 34 *Correlación de la Hipótesis General*

		Correlaciones	
		V1 - Gestión del Talento Humano	V2 - Motivación Laboral
V1 - Gestión del Talento Humano	Correlación de Pearson	1	,968**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
V2 - Motivación Laboral	Correlación de Pearson	,968**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

Elaborado por el investigador

Descripción de Correlación

Se puede observar de los resultados de la tabla 34, que el valor de Correlación de Pearson es de 0,968**, entre las variables Gestión del Talento Humano y Motivación Laboral, “por lo tanto, este grado indica que la relación entre las variables es positiva y tiene una **Correlación Positiva Perfecta**”.

Decisión estadística

Vemos que el valor del sigma (bilateral) de 0,000 siendo este menor que 0,05 (Valor p teórico – NS 95%), se puede interpretar que la relación es significativa por lo tanto aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la

hipótesis nula, en cual permite afirmar que SE APRUEBA la hipótesis Ha el cual indica que “La Gestión del Talento Humano se relaciona con la Motivación Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pativilca en el año 2020”

CORRELACION DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 01

Ha= El Reclutamiento de Personal se relaciona con la Motivación Extrínseca del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pativilca en el año 2020

H₀= El Reclutamiento de Personal no se relaciona con la Motivación Extrínseca del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pativilca en el año 2020

Regla Teórica para Toma de Decisiones

Se ha utilizado la Regla de Decisión, confrontando el Valor p calculado (sig. Asintót. Bilateral) con el Valor p teórico = 0.05 (Nivel de significancia 95%), Si el Valor p calculado es mayor o igual al Valor p teórico ($p \geq 0.05$) se Acepta H₀. Pero, Si el Valor p calculado es menor al Valor p teórico ($p < 0.05$) se Acepta Ha.

Estadística de Prueba de Hipótesis

Se halló, mediante la Correlación de Pearson, técnica que nos permitió determinar la relación entre las variables y dimensión que conforman la hipótesis de estudio. Se Aplico en el SPSS v.25.

Tabla 35 *Correlación de la Hipótesis Especifica 01*

		Correlaciones	
		V1D1 - Reclutamiento de Personal	V2D1 - Motivación Extrínseca
V1D1 - Reclutamiento de Personal	Correlación de Pearson	1	,795**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
V2D1 - Motivación Extrínseca	Correlación de Pearson	,795**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

Elaborado por el investigador

Descripción de Correlación

Se puede observar de los resultados de la tabla 35, que el valor de Correlación de Pearson es de 0,795**, “por lo tanto, este grado de correlación indica que la relación entre las dimensiones Reclutamiento de Personal y la Motivación Extrínseca, es positiva y tiene una **Correlación Positiva Muy Fuerte**”.

Decisión estadística

Vemos que el valor del sigma (bilateral) de 0,000, siendo este menor que 0,05 (Valor p teórico – NS 95%), se puede interpretar que la relación es significativa por lo tanto aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, en cual permite afirmar que SE APRUEBA la hipótesis Ha el cual indica que “El Reclutamiento de Personal se relaciona con la Motivación Extrínseca del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pativilca en el año 2020”.

CORRELACION DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 02

Ha= La Selección del Personal se relaciona con la Motivación Intrínseca del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pativilca en el año 2020

Ho= La Selección del Personal no se relaciona con la Motivación Intrínseca del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pativilca en el año 2020

Regla Teórica para Toma de Decisiones

Se ha utilizado la Regla de Decisión, confrontando el Valor p calculado (sig. Asintót. Bilateral) con el Valor p teórico = 0.05 (Nivel de significancia 95%), Si el Valor p calculado es mayor o igual al Valor p teórico ($p \geq 0.05$) se Acepta

Ho. Pero, Si el Valor p calculado es menor al Valor p teórico ($p < 0.05$) se Acepta Ha.

Estadística de Prueba de Hipótesis

Se halló, mediante la Correlación de Pearson, técnica que nos permitió determinar la relación entre las variables y dimensión que conforman la hipótesis de estudio. Se Aplico en el SPSS v.25.

Tabla 36 *Correlación de la Hipótesis Especifica 02*

		Correlaciones	
		V1D2 - Selección de personal	V2D2 - Motivación Intrínseca
V1D2 - Selección de personal	Correlación de Pearson	1	,586**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
V2D2 - Motivación Intrínseca	Correlación de Pearson	,586**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

Elaborado por el investigador

Descripción de Correlación

Se puede observar de los resultados de la tabla 36, que el valor de Correlación de Pearson es de 0,586**, “por lo tanto, este grado de correlación indica que la relación entre las dimensiones Selección de personal y la

Motivación Intrínseca es positiva y tiene una **Correlación Positiva Considerable**".

Decisión estadística

Vemos que el valor del sigma (bilateral) de 0,000, siendo este menor que 0,05 (Valor p teórico – NS 95%), se puede interpretar que la relación es significativa por lo tanto aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, en cual permite afirmar que SE APRUEBA la hipótesis Ha el cual indica que “La Selección del Personal se relaciona con la Motivación Intrínseca del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pativilca en el año 2020”.

CORRELACION DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 03

Ha= La Capacitación se relaciona con la Autorrealización del Personal

Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pativilca en el año 2020

Ho= La Capacitación no se relaciona con la Autorrealización del Personal

Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pativilca en el año 2020

Regla Teórica para Toma de Decisiones

Se ha utilizado la Regla de Decisión, confrontando el Valor p calculado (sig. Asintót. Bilateral) con el Valor p teórico = 0.05 (Nivel de significancia 95%), Si el Valor p calculado es mayor o igual al Valor p teórico ($p \geq 0.05$) se

Acepta Ho. Pero, Si el Valor p calculado es menor al Valor p teórico ($p < 0.05$) se Acepta Ha.

Estadística de Prueba de Hipótesis

Se halló, mediante la Prueba de Correlación de Pearson, técnica que nos permitió determinar la relación entre las variables y dimensión que conforman la hipótesis de estudio. Se Aplico en el SPSS v.25.

Tabla 37 *Correlación de la Hipótesis Especifica 03*

		Correlaciones	
		V1D3 - Capacitación de Personal	V2D3 - Autorrealización
V1D3 - Capacitación de Personal	Correlación de Pearson	1	,402**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	50	50
V2D3 - Autorrealización	Correlación de Pearson	,402**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	50	50

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

Elaborado por el investigador

Descripción de Correlación

Se puede observar de los resultados de la tabla 37, que el valor de Correlación de Pearson es de 0,402**, “por lo tanto, este grado de correlación indica que la relación entre las dimensiones Capacitación de Personal y la Autorrealización es positiva y tiene una **Correlación Positiva Media**”.

Decisión estadística

Vemos que el valor del sigma (bilateral) de 0,004, siendo este menor que 0,05 (Valor p teórico – NS 95%), se puede interpretar que la relación es significativa por lo tanto aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, en cual permite afirmar que SE APRUEBA la hipótesis Ha el cual indica que “La Capacitación se relaciona con la Autorrealización del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pativilca en el año 2020”.

CAPÍTULO V. DISCUSION

5.1 Discusión de resultados

La presente investigación se realizó tomando en consideración investigaciones similares, tanto internacionales como nacional que vienen hacer parte los antecedentes citadas en esta investigación, efectuando una comparación de las variables sujetas a estudio, así como los resultados de las relaciones estadísticas que se muestran entre ellas, considerando los puntos de compatibilidad o discrepancia de los antecedentes ya citadas en esta estudio, en ese sentido se aprecia con el análisis estadístico y los resultados obtenidos en este estudio que existe una correlación positiva significativa entre la “Gestión del Talento Humano se relaciona con la Motivación Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pativilca en el año 2020”.

La compatibilidad de los resultados del presente trabajo se comparará en lo expresado de los estudios citado en los antecedentes de esta investigación., siendo estos:

En esa línea, a nivel internacional la investigación en sus resultados guarda relación a los obtenidos por Altamirano (2020) en su estudio denominado “Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo–Educación” cuyas conclusiones fueron “la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la Dirección Distrital 18D06 Cevallos a Tisaleo – Educación, obteniendo una correlación moderada positiva y significativos en cada uno de sus factores, por lo que se concluye que “el conocimiento influye significativamente en el desempeño laboral del distrito

debido a que sus valores ($p = 0,004 < 0,05$; $r = 0,439$), por lo que se entiende que el conocimiento del talento humano debe ser tomado en cuenta como un activo intangible ya que son recursos que posee la institución en beneficio de la misma. A su vez, la habilidad se encuentra muy correlacionado en el desempeño laboral ya que sus valores ($p = 0,00 < 0,05$; $r = 0,872$), por lo que se observa que la habilidad si influye significativamente en el desempeño laboral del personal, es decir que el fortalecimiento del liderazgo en el talento humano afectaría positiva o negativamente en el desempeño laboral de sus trabajadores. Cabe mencionar que al analizar el Juicio y el desempeño laboral se ha observado que existe una correlación muy significativa ya que sus valores ($p = 0,00 < 0,05$; $r = 0,777$), por lo que se concluye que el juicio influye significativamente en el desempeño laboral del personal. Por último, se determinó que existe una correlación positiva y muy significativa en la actitud debido a que ($p = 0,00 < 0,05$; $r = 0,764$), por lo que se concluye que la actitud influye significativamente en el desempeño laboral del personal del distrito” (p. 85).

A nivel nacional también se han encontrado similitudes con la tesis desarrollada por Ognio (2019) en su estudio denominado “Gestión del talento humano y motivación laboral de los colaboradores de enfermería en un Instituto de Salud, Lima-2019”, donde llego a la conclusión de los resultados del análisis estadístico “se observa un coeficiente de correlación $r=0,442$ entre las variables: gestión del talento humano y motivación laboral, este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia de $p=0,000$ muestra que p es menor a $0,01$ lo que permite señalar que la relación es significativa,

por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, de ese modo es está determinado la relación que existe entre dichas variables” (p. 67).

Apaza (2018) en su estudio denominado “Gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018”, donde llego a la siguiente conclusión: “En la hipótesis general, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula de la investigación, vale decir que la gestión del talento humano se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral con un 95% de nivel de confianza y un 5% de margen de error. De los datos el p-valor es de 0,000 menor al 0,05. Por otro lado, el coeficiente de correlación es de 0,584 y en la escala de Rho de Spearman significa moderada correlación”. (p. 79).

Alvíteres (2017) en su estudio denominado “Gestión del talento humano y motivación laboral del personal docente y administrativo de la I.E. particular Saco Oliveros del distrito de Puente Piedra 2017” llegando a la conclusión: “la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la motivación laboral del personal docente y administrativo de la Institución Educativa Saco Oliveros – Puente Piedra, 2017. Con el coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0.511 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderado y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.006<0.01$ ” (p. 72).

Pinedo y Quispe (2017) en su estudio denominado “La Gestión del Talento Humano y su influencia en La Motivación en los Colaboradores Administrativos de la Empresa Petrex S.A.”, donde llego a la conclusión, obteniendo los siguientes resultados

≥ 0.05 , con una significación del 0.858, por lo tanto, nos permite demostrar que existe una correlación positiva mediante la percepción de los colaboradores referente a los procesos que maneja la organización para elegir al personal adecuado según la necesidad de requerimiento (p. 119).

CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

CONCLUSIÓN GENERAL: HIPÓTESIS GENERAL

En la Hipótesis general; “La Gestión del Talento Humano se relaciona con la Motivación Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pativilca en el año 2020”, Se ha comprobado sobre la base de los hallazgos encontrados y el análisis estadístico realizado, que existe una correlación positiva perfecta, siendo el valor de Correlación de Pearson de 0,968**, entre las variables Gestión del Talento Humano y Motivación Laboral, con un Valor p calculado de 0,000 siendo este menor que 0,05 (Valor p teórico – NS 95%); con este resultado se prueba la validez de la hipótesis principal de la investigación y se ha rechazado la hipótesis nula, en tanto podemos afirmar que si existe una relación positiva entre las dos variables.

Se acerco al hipótesis rechazado y nulo.

CONCLUSIONES PARCIALES: HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

En la primera hipótesis específica; “El Reclutamiento de Personal se relaciona con la Motivación Extrínseca del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pativilca en el año 2020”, Se ha comprobado sobre la base de los hallazgos encontrados y el análisis estadístico realizado, que existe una Correlación Positiva Muy Fuerte, siendo el valor de Correlación de Pearson de 0,795**, entre las dimensiones Reclutamiento de Personal y Motivación Extrínseca, con un Valor p calculado de 0,000 siendo este menor que 0,05 (Valor p teórico – NS 95%); con este resultado se prueba la validez de la primera hipótesis específica de la investigación y se rechaza la hipótesis

nula, en tanto podemos afirmar que si existe una relación positiva entre las dos Dimensiones.

En la segunda hipótesis específica; “La Selección del Personal se relaciona con la Motivación Intrínseca del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pativilca en el año 2020”, Se ha comprobado sobre la base de los hallazgos encontrados y el análisis estadístico realizado, que existe una Correlación Positiva Considerable, siendo el valor de Correlación de Pearson de 0,586**, entre las dimensiones Selección del Personal y la Motivación Intrínseca, con un Valor p calculado de 0,000 siendo este menor que 0,05 (Valor p teórico – NS 95%); con este resultado se prueba la validez de la primera hipótesis específica de la investigación y se rechaza la hipótesis nula, en tanto podemos afirmar que si existe una relación positiva entre las dos Dimensiones.

En la tercera hipótesis específica; “La Capacitación se relaciona con la Autorrealización del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pativilca en el año 2020”, Se ha comprobado sobre la base de los hallazgos encontrados y el análisis estadístico realizado, que existe una Correlación Positiva Media de 0,402 **, entre las dimensiones Capacitación y Autorrealización, con un Valor p calculado de ,004 menor a 0,05 (Valor p teórico – NS 95%); con estos resultados probamos la validez de tercera hipótesis específica de la investigación y rechazando la hipótesis nula, en tanto podemos afirmar que si existe una relación positiva entre las dos dimensiones.

6.2 Recomendaciones

Con los resultados obtenidos del análisis de la muestra a través de la estadística realizamos las siguientes recomendaciones:

1. Con respecto a las dimensiones “Reclutamiento de Personal y “Motivación Extrínseca” de la Hipótesis específicas 01, vemos que tiene una Correlación Positiva Muy Fuerte de 0,795**, sin embargo, la Media, la mediana y la moda (3,88 y 4), no llegan al máximo deseado (5) y está ligeramente alejado del resultado esperado, por lo tanto, se recomienda lo siguiente:

- Se recomienda que para ocupar algunas plazas se debe valorar los perfiles profesionales considerando los logros académicos
- Se recomienda establecer una política para promover el reclutamiento interno del personal administrativo para los ascensos de plazas.
- Se recomienda que en el los procesos de reclutamiento de personal externo se debería ser imparcial y considerar los grados académicos y experiencia laboral.
- Se recomienda que las comisiones para la preselección de candidatos debería ser un colegiado externo a la institución.
- Se recomienda debe mejorar las condiciones de trabajo infraestructurales para que el personal desarrolle mejor sus labores.
- Se recomienda homologar las remuneraciones del personal administrativo que realicen las mismas funciones administrativas para evitar conflictos internos.
- Se recomienda incentivar al personal administrativo para motivar su mejor productividad.

2. Con respecto a las dimensiones “Selección de personal y la Motivación Intrínseca”, de la Hipótesis específicas 02, vemos que tiene una Correlación Positiva Considerable de 0,586**, está lejos de ser perfecta, sin embargo, la Media, la mediana y la moda (3,90 y 4), no llegan al máximo deseado (5) y está ligeramente alejado del resultado esperado, por lo tanto, se recomienda lo siguiente:

- Se recomienda que las evaluaciones escritas que se realizan para la selección de personal deben ser controlados por personal que no pertenezcan a la institución.
- Se recomienda que las entrevistas personales deben ser públicas para evitar direccionamiento.
- Se recomienda que el personal seleccionado sea los que mas méritos y calificaciones obtuvieron durante el proceso de selección.
- Se recomienda que el municipio a través de una política, incentive la formación del personal administrativo.
- Se recomienda fomentar una cultura en el personal administrativo donde deba primar la adquisición de conocimientos a través de capacitaciones fomentadas por parte de la institución municipal.

3. Con respecto a las dimensiones “Capacitación de Personal y Autorrealización” de la Hipótesis específicas 03, vemos que tiene una Correlación Positiva Media de 0,402**, y está lejos de ser perfecta, asimismo la Media, la mediana y la moda (3,90 y 4), no llegan al máximo deseado (5) y está ligeramente alejado del resultado esperado, por lo tanto, se recomienda lo siguiente:

- Se recomienda realizar capacitación por áreas o especialidades, con el objetivo de mejorar el desempeño del personal administrativo.
- Se recomienda a la institución capacitar con cualquier técnica al personal administrativo para ayudar a mejorar los conocimientos de sus funciones.
- Se recomienda fortalecer las políticas de inducción en el trabajo para las personas que se integran a la institución y también para las personas que cambien de plaza.
- Se recomienda que se debe valorar el tiempo de experiencia de los trabajadores que forman parte de la institución ofreciéndoles mejores condiciones laborales.
- Se recomienda seguir fortaleciendo la cultura de valores dentro de la institución.

Son algunas recomendaciones que se consideran para mejorar la correlación directa y positiva de las dos variables que ha sido materia de análisis en este estudio.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Altamirano, A. (2020). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo–Educación. (*Tesis de Titulo*). Universidad Tecnica de Ambato, Ambato-Ecuador.
- Alvíteres, S. (2017). Gestión del talento humano y motivación laboral del personal docente y administrativo de la I.E. particular Saco Oliveros del distrito de Puente Piedra 2017. (*tesis de Maestria*). Escuela de posgrado. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Apaza, O. (2018). Gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018. (*Tesis de Doctor*). Escuela de posgrado. Universidad Cesar Vallejo, Apurimac.
- Monge, N. (2013). Axiología, Sistemas Eticos, Derecho y Moral. *Perspectivas de las ciencias economicas y juridicas*, 105-124.
- Ognio, C. (2019). Gestión del talento humano y motivación laboral de los colaboradores de enfermería en un Instituto de Salud, Lima-2019. (*Tesis de Maestria*). Escuela de Posgrado. Universidad Cesar Vallejo, lima.
- Pinedo, C., & Quispe, L. (2017). LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA MOTIVACIÓN EN LOS COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE LA EMPRESA PETREX S.A. (*Tesis de Titulo*). Facultad de Ciencias Empresariales. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
- Salazar, A. (2014). El clima laboral y la productividad en la empresa Daniel´s Fashion del cantón Pelileo. (*Tesis de Titulo*). Universidad Tecnica de Ambato, Ambato, Ecuador.

7.2 Fuentes bibliográficas

- Alles, M. (2005). *Desarrollo del Talento Humano* (Novena ed.). Buenos aires, Buenos Aires: Printed in Argentina.
- Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigacion Introduccion a la Metodologia Cientifica* (Sexta ed.). Caracas, Venezuela: EPISTEME.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de Investigacion*. caracas: Episteme.
- Armas, Y., Llanos, M., & Traverso, P. (2017). *Gestion del Talento Humano*. Ecuador: ECOTEC.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación: Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales*. Bogota: Pearson.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Mexico: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (Tercera ed.). México: McGraw-Hill.
- Del Cid, A., Méndez, R., & Sandoval, F. (2011). *Investigación, fundamentos y metodología*. Mexico: Pearson Educación.
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Enfoque latinoamericano* (Quinta ed.). Mexico: Prentice Hall.
- EdicionesAnaya. (1980). *Diccionario Anaya de la Lengua*. Barcelona: Anaya.
- Garcia, M. (2013). *Técnico en Gestión*. España: Melibea.
- George, D., & Marelly, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update* (Cuarta ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodologia de la Investigacion* (Sexta ed.). Mexico: Printed.
- Ibañez, M. (2011). *Gestion del Talento Humano*. Lima : UNMSM.
- Ibañez, M. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa*. Lima: San Marcos.
- Organizacion para la cooperacion y desarrollo Economico. (2002). *Manual de frascati*. España: FECYT.
- Puchol, L. (2003). *Dirección y Gestión de recursos Humanos* (Quinta ed.). Madrid: Rústica-Hilo, S. L.

- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administracion* (Decima ed.). Mexico: Prentice Hall.
- Santos, A. (2010). *Gestión de talento humano y del conocimiento*. Habana: Ecoe Ediciones.
- Supo, J. (2014). *Seminario de la investigacion Cientifica*. Arequipa: Bioestadistico.
- Vara, a. (2012). *7 pasos para una tesis exitosa*. Lima: USMP.
- Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administracion de Recursos Humanos* (Sexta ed.). Mexico: Printed in Mexico.

7.3 Fuentes hemerográficas

- Congreso de la Republica. (2018). *LEY N° 30806*. Lima: Editora Peru.

7.4 Fuentes electrónicas

- Castillo, J. (2012). Obtenido de Gestion del talento Humano: http://ww.unitexto.net/gestion_talento_humano.html.
- CoworkingFY. (2020). Obtenido de Motivación laboral: <https://coworkingfy.com/motivacion-laboral/>
- Garcia-Allen, J. (2018). Obtenido de Tipos de motivación: las 8 fuentes motivacionales: <https://psicologiaymente.com/psicologia/tipos-de-motivacion>
- Up Spain. (2020). Obtenido de A MOTIVACIÓN LABORAL: ¿QUÉ ES Y CÓMO IMPLEMENTARLA?: <https://www.up-spain.com/blog/la-motivacion-laboral-que-es-y-como-implementarla/>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: “Relación entre la Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pativilca en el año 2020”

RESPONSABLE: Yorman Aldair Ortega Apolinario

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pativilca en el año 2020?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cuál es el grado de relación que existe entre el Reclutamiento de Personal y la Motivación Extrínseca del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pativilca en el año 2020?</p> <p>¿Cuál es el grado de relación que existe entre la Selección del Personal y la Motivación Intrínseca del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pativilca en el año 2020?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Establecer el grado de relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pativilca en el año 2020</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS Establecer el grado de relación que existe entre el Reclutamiento de Personal y la Motivación Extrínseca del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pativilca en el año 2020</p> <p>Establecer el grado de relación que existe entre la Selección del Personal y la Motivación Intrínseca del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pativilca en el año 2020</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL La Gestión del Talento Humano se relaciona con la Motivación Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pativilca en el año 2020</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS El Reclutamiento de Personal se relaciona con la Motivación Extrínseca del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pativilca en el año 2020</p> <p>La Selección del Personal se relaciona con la Motivación Intrínseca del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pativilca en el año 2020</p>	<p>Variable X: Gestión del Talento Humano</p> <p>Dimensiones: X1 Reclutamiento de Personal X2 Selección del Personal X3 Capacitación</p> <p>Variable Y: Motivación Laboral</p> <p>Dimensiones: Y1 Motivación Extrínseca Y2 Motivación Intrínseca Y3 Autorrealización</p>	<p>X.1.1 Requerimiento del Servicio X.1.2 Reclutamiento interno X.1.3 Reclutamiento Externo X.1.4 Preselección de candidatos</p> <p>X.2.1 Evaluaciones escritas X.2.2 Entrevista X.2.3 Seleccionados</p> <p>X.3.1 Capacitación en el puesto X.3.2 Las técnicas de clase X.3.3 Inducción</p> <p>Y.1.1 Reconocimiento Social Y.1.2 Condiciones de trabajo Y.1.3 Salario Y.1.4 Incentivos</p> <p>Y.2.1 Desarrollo Personal Y.2.2 Adquisición de conocimientos Y.2.3 Competencia</p> <p>Y.3.1 Experiencias Y.3.2 Ética y valores</p>	<p>1. NIVEL DE INVESTIGACION: Relacional</p> <p>2. DISEÑO DE LA INVESTIGACION No experimental, Transversal</p> <p>3. TIPO DE INVESTIGACION Aplicada</p> <p>4. METODO DE LA INVESTIGACION Deductivo Hipoteco</p> <p>5. ENFOQUE DE LA INVESTIGACION Cuantitativo</p> <p>6. POBLACION: 50</p> <p>7. MUESTRA: 50</p> <p>8. TECNICA: Encuesta</p> <p>9. INSTRUMENTOS: Cuestionario ...10..Preguntas para medir la variable X ...10..Preguntas para medir la variable Y</p> <p>10. PRUEBA ESTADISTICA:</p>

<p>¿Cuál es el grado de relación que existe entre la Capacitación y la Autorrealización del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pativilca en el año 2020?</p>	<p>Establecer el grado de relación que existe entre la Capacitación y la Autorrealización del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pativilca en el año 2020</p>	<p>La Capacitación se relaciona con la Autorrealización del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pativilca en el año 2020</p>		<p>Y.3.3 Liderazgo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Coeficiente de Correlación de Pearson - SPSS
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------

CUESTIONARIO

Marcar con una X la respuesta, por favor no señalar 2 respuestas a la vez en la misma pregunta

VARIABLE X: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

DIMENSIONES

ÍTEM	RECLUTAMIENTO DE PERSONAL	Calificación				
		1	2	3	4	5
01	¿Crees que el requerimiento de plazas debe tener como requisitos logros académicos y laborales?					
02	¿Crees que se debe promover el reclutamiento interno para ascensos del personal administrativo?					
03	¿Crees que el reclutamiento externo debe ser imparcial y merituar el profesionalismo?					
04	¿Crees que para la preselección de candidatos la comisión debe estar integrado por profesionales externos?					
	SELECCIÓN DEL PERSONAL	1	2	3	4	5
05	¿Crees que las evaluaciones escritas deben ser controladas por personal que no pertenezcan a la institución?					
06	¿Crees que las entrevistas personales deben ser públicas?					
07	¿Consideras que el personal seleccionado para las plazas deben ser los más competitivos?					
	CAPACITACIÓN	1	2	3	4	5
08	¿Crees que la capacitación en el puesto mejora el desempeño y productividad?					
09	¿Crees que las técnicas de clase de la capacitación ayuda a recepcionar mejor las enseñanzas al personal administrativo?					
10	¿Crees que la inducción en el puesto de trabajo, genera mayor confianza y motivación en el personal administrativo?					

VARIABLE Y: MOTIVACIÓN LABORAL

DIMENSIONES

ÍTEM	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	Calificación				
		1	2	3	4	5
11	¿Crees que el personal administrativo desarrollan sus labores para tener algún reconocimiento social?					
12	¿Crees que las condiciones de trabajo influye en el desempeño laboral del personal?					
13	¿Crees que el salario es motivador para mejorar el desempeño del personal?					
14	¿Crees que los incentivos ayudan a mejorar la productividad de personal administrativo?					
	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	1	2	3	4	5
15	¿Crees que el municipio debe incentivar el desarrollo del personal?					
16	¿Crees que los trabajadores valoran más la adquisición de conocimientos que las remuneraciones?					
17	¿Crees que el personal administrativo serán competitivos si se les capacita continuamente?					
	AUTORREALIZACIÓN	1	2	3	4	5
18	¿Crees que las experiencias es el resultado de haber logrado sus objetivos?					
19	¿Crees que la ética y los valores son cualidades que se fortalecen con él en tiempo de experiencias?					
20	¿Crees que el liderazgo es adquirida con los conocimientos y las experiencias?					

Base de datos

N°	GESTION DEL TALENTO HUMANO										MOTIVACION LABORAL						V1	VID1	VID2	VID3	V2	Y2D1	Y2D2	Y2D3					
	RECLUTAMIENTO DE PERSONAL			SELECCIÓN DEL			CAPACITACIÓN				MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA		MOTIVACIÓN INTRÍNSECA		AUTORREALIZACIÓN														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20									
1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	16	12	13	41	17	12	12	
2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	37	16	9	12	37	13	12	12	
3	5	5	2	3	3	5	4	4	2	2	5	4	4	2	2	5	5	5	3	3	35	15	12	8	38	15	12	11	
4	2	4	5	4	4	2	2	1	5	5	2	2	1	5	5	2	2	5	4	4	34	15	8	11	32	10	9	13	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	16	12	12	40	16	12	12	
6	4	4	3	4	4	4	5	2	3	3	4	5	2	3	3	4	4	3	4	4	36	15	13	8	36	14	11	11	
7	5	5	5	4	4	5	4	2	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	4	4	44	19	13	12	44	16	15	13	
8	4	4	4	1	1	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	1	33	13	9	11	33	15	12	6	
9	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	36	14	10	12	36	14	10	12	
10	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	47	18	14	15	47	19	15	13	
11	4	4	5	2	2	4	4	3	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	38	15	10	13	42	16	13	13	
12	4	2	4	5	5	2	5	4	3	3	2	5	4	3	3	5	4	4	5	5	37	15	12	10	40	14	12	14	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	40	16	12	12	41	16	12	13	
14	4	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	44	17	12	15	45	19	15	11	
15	1	1	1	4	4	1	4	4	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	4	4	22	7	9	6	22	10	3	9	
16	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	37	16	9	12	35	15	12	8	
17	4	4	3	5	5	4	4	3	5	5	4	4	3	5	5	4	4	3	5	5	42	16	13	13	42	16	13	13	
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	20	15	15	50	20	15	15	
19	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	32	13	9	10	32	13	9	10	
20	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	17	13	12	42	16	12	14	
21	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	16	12	13	41	17	12	12	
22	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	16	13	12	41	17	12	12	
23	5	5	4	3	3	5	4	4	2	4	5	4	4	2	2	5	5	4	3	3	39	17	12	10	37	15	12	10	
24	4	2	5	4	4	4	4	5	5	5	4	2	5	5	5	4	4	5	4	4	42	15	12	15	42	16	13	13	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	16	12	12	40	16	12	12	
26	4	4	3	4	4	4	5	2	3	3	4	5	4	3	3	4	5	3	4	4	36	15	13	8	38	16	11	11	
27	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	46	19	13	14	46	18	15	13	
28	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	40	16	13	11	39	15	12	12	
29	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	36	14	10	12	36	14	10	12	
30	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	47	18	14	15	47	19	15	13	
31	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	42	17	12	13	42	16	13	13	
32	3	3	4	5	5	2	5	4	3	3	5	5	4	3	3	5	2	4	5	5	37	15	12	10	41	17	10	14	
33	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	38	14	12	12	38	16	12	10	
34	5	5	5	3	3	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	43	18	10	15	45	19	15	11	
35	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42	16	13	13	41	16	12	13	
36	4	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	35	14	9	12	35	15	12	8	
37	4	4	3	5	5	4	4	3	5	5	4	4	3	5	5	4	4	3	5	5	42	16	13	13	42	16	13	13	
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	20	15	15	50	20	15	15	
39	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	32	13	9	10	32	13	9	10	
40	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	36	14	10	12	36	14	10	12	
41	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	47	18	14	15	47	19	15	13	
42	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	42	17	12	13	42	16	13	13	
43	3	3	4	5	5	2	5	4	3	3	5	5	4	3	3	5	2	4	5	5	37	15	12	10	41	17	10	14	
44	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	38	14	12	12	38	16	12	10	
45	5	5	5	3	3	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	43	18	10	15	45	19	15	11	
46	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42	16	13	13	41	16	12	13	
47	4	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	35	14	9	12	35	15	12	8	
48	4	4	3	5	5	4	4	3	5	5	4	4	3	5	5	4	4	3	5	5	42	16	13	13	42	16	13	13	
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	20	15	15	50	20	15	15	
50	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	32	13	9	10	32	13	9	10	

SUMATORIA TOTAL DE LAS RESPUESTAS																				total	%	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	2%
2	1	2	3	3	4	4	3	3	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	48	5%
3	8	8	10	8	8	6	9	8	8	8	8	9	8	8	8	6	6	8	8	8	158	16%
4	28	24	23	25	23	24	28	26	20	19	24	29	27	18	20	26	27	22	25	25	483	48%
5	12	15	13	13	14	15	9	12	19	21	15	9	12	21	19	16	13	17	13	13	291	29%
****	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	1000	100%