



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Gestión del talento humano y motivación laboral en el personal que labora en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión – Pasco, 2022.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

León Shupingahua, Lilibeth Ashly (orcid.org/0000-0001-5849-8575)

ASESOR:

Dr. Guizado Oscoco, Felipe (orcid.org/0000-0003-3765-7391)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Este gran logro se lo dedico a mis padres que siempre me apoyaron y confiaron en mí. A mi pareja que me brindó su apoyo incondicional; esto es gracias a ellos que son mi motor y motivo.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por guiarme siempre,
a mis profesores por su enseñanza,
confianza y paciencia, es éste un logro
más en mi vida y es gracias a ustedes.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. Introducción	1
II. Marco Teórico	4
III. Metodología	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y Operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5 Procedimientos	17
3.6 Métodos de análisis datos	17
3.7 Aspectos Éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Validez de contenido por expertos de los instrumentos	17
Tabla 2. Fiabilidad de las variables	17
Tabla 3. Resultados de la variable gestión del talento humano	19
Tabla 4. Resultados de las dimensiones de la variable gestión del talento humano	20
Tabla 5. Resultados de la variable motivación laboral	21
Tabla 6. Resultados de las dimensiones de la motivación laboral	23
Tabla 7. Correlación de Spearman entre la Gestión del Talento humano y la motivación laboral	25
Tabla 8. Correlación de Spearman entre la dimensión reclutamiento y la motivación laboral.	26
Tabla 9. Correlación de Spearman entre la dimensión selección del personal y la motivación laboral	27
Tabla 10. Correlación de Spearman entre la dimensión capacitación del personal y la motivación laboral	28
Tabla 11. Correlación de Spearman entre la dimensión recompensa y motivación laboral	29
Tabla 12 Correlación de Spearman entre la dimensión evaluación del Desempeño y la motivación laboral	30

Índice de Gráficos y Figuras

	Pág.
Figura 1. Resultados de la variable gestión del talento humano	19
Figura 2. Resultados de las dimensiones de la variable gestión del talento humano	21
Figura 3. Resultados de la variable motivacional laboral	22
Figura 4. Resultados de la dimensión de la motivación laboral	24

Resumen

El objetivo del estudio fue determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y Motivación laboral en el personal que labora en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión – Pasco, 2022. En cuanto a la metodología, el enfoque fue cuantitativo y el nivel de investigación fue descriptiva correlacional. La población estuvo conformada por 180 trabajadores de la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión - Pasco. La muestra quedó conformada por 123 trabajadores, la técnica de muestreo fue aleatoria simple. Los instrumentos son 2 cuestionarios tipo escala de Likert, validados mediante juicio de expertos y su confiabilidad por alpha de Crombach. Los resultados mostraron que, el 87,2% (n=108) percibieron una gestión del talento humano regular, 10,6%(n=13) buena y 1,6%(n=2) mala. el 92,7%(n=114) tuvo una motivación laboral regular, un 5,7%(n=7) buena y 1,6%(n=2) bajo. La prueba estadística de Correlación de Spearman, se determinó que hubo relación significativa directamente proporcional entre la gestión del talento humano y la motivación laboral ($RHO = 0,326$; $p < 0,05$). Finalmente, se concluyó que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral en el personal que labora en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2022.

Palabras clave: Talento humano, motivación laboral, empleados.

Abstract

The objective of the study was to determine the relationship between Human Talent Management and Work Motivation in the personnel working in the Provincial Municipality Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2022. Regarding the methodology, the approach was quantitative and the research level was descriptive correlational. The population was made up of 180 workers from the Provincial Municipality of Yanahuanca. The sample was made up of 123 workers, the sampling technique was simple random. The instruments were 2 Likert scale questionnaires, validated by expert judgment and their reliability by Crombach's alpha. The results showed that 87.2% (n = 108) perceived a regular human talent management, 10.6% (n = 13) good and 1.6% (n = 2) bad. 92.7% (n = 114) had regular work motivation, 5.7% (n = 7) good and 1.6% (n = 2) low. Spearman's Correlation statistical test determined that there was a directly proportional significant relationship between human talent management and work motivation (RHO = 0.326; p <0.05). Finally, it was concluded that there is a significant relationship between the management of human talent and work motivation in the personnel working in the Provincial Municipality of Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2022.

Keywords: Human talent, work motivation, employees.

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones a nivel mundial vienen dando importancia al tema de la motivación laboral, variable que tiene un impacto relevante en el desempeño laboral, en Estados Unidos, la OIT encontró que el 45% de trabajadores estuvieron satisfechos con su labor y aproximadamente el 65% de individuos menores de 25 años no muestran interés por su trabajo. Diversas organizaciones ignoran que para ser competitivas debe saber motivar al equipo humano, inculcándoles una cultura corporativa para que generen una identificación, sino que su desempeño eficiente generará resultados alentadores para la organización (Neira & Salinas, 2017).

Además, las organizaciones se enfrentan a importantes desafíos en lo que respecta al capital humano, y uno de estos desafíos es la gestión del talento. Diferentes motivos han contribuido a revelar la relevancia de la gestión del talento, principalmente por la competencia entre empleadores a nivel local pero aún más a nivel global. El discurso dentro de la Gestión de RH destaca la maximización del talento de los empleados como una fuente única de ventajas competitivas para las organizaciones (Ramírez et al., 2019).

Un estudio de Capital Humano de Price Waterhouse Coopers que involucró 1000 organizaciones en 47 países del mundo encontró que las empresas con una buena implementación de la gestión del talento humano lograron 35% más de productividad por trabajador y tasas muy bajas de ausentismo laboral. Otro estudio en 575 empresas americanas, reveló que la inversión en la capacitación del recurso humano produce un 86% de retorno económico para sus accionistas (Escuela Superior de Administración y Negocios, 2017).

En un mercado competitivo, la gestión del talento es un propulsor principal del progreso de las organizaciones. Según Project Management Institute (2021), en EE.UU, el nivel de alineación de la gestión del talento con la estrategia organizacional tiene una clara repercusión positiva en el éxito de los proyectos cumplir con sus objetivos originales y su intención comercial. Organizaciones en las que la gestión del talento está alineada con las metas organizacionales tienen tasas promedio de éxito del 72% por ciento, mientras que aquellas en las que no se encuentra alineado con las metas organizacionales tienen tasas promedio de éxito del 58%.

Por otra parte, un estudio realizado en Holanda, el cual examinó el efecto de las prácticas de gestión del talento (MT) en 2660 trabajadores de 21 organizaciones, encontrando una incongruencia de la percepción del talento. (Sonnenberg et al., 2014).

A nivel del Perú, según un informe de PWC Perú, es considerado como uno de los países con mayores índices de mayor rotación laboral a nivel de Latinoamérica, con una cifra aproximada del 20%. (Escuela Superior de Administración y Negocios, 2019).

En otro estudio, en el año 2018, encontró que la gestión del talento humano fue percibida como buena por parte de los profesionales y técnicos, además, tuvo influencia en un 44% sobre la mejora de la gestión pública y 28% sobre el desempeño laboral. (Jara Martínez et al., 2019).

A nivel local, en el departamento de Pasco, se han llevado acabo algunos estudios que involucran las variables de investigación. Al respecto, un estudio desarrollado en la Dirección Regional de Salud Pasco, encontró que la percepción de la gestión del talento humano fue regular en el 83% y baja en el 17% (Ñaupari K, 2018). Otro estudio, realizado en la misma dirección regional, encontró que un modelo de GTH influye positivamente en la motivación laboral ($p < 0,05$). (Vacas M, 2017).

Pregunta general: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la Motivación laboral en el personal que labora en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2022?

El objetivo general de la investigación fue Determinar la relación entre la GTH y la ML en el personal que labora en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2022. Los objetivos específicos: Determinar la relación entre la dimensión reclutamiento del personal de la GTH y la ML. Determinar la relación entre la dimensión selección del personal de la GTH y la ML. Determinar la relación entre la dimensión capacitación del personal de la GTH y la ML. Determinar la relación entre la dimensión recompensa del personal de la GTH y la ML. Determinar la relación entre la dimensión evaluación del desempeño del personal de la GTH y la ML.

Se espera que el estudio pueda contribuir teóricamente para desarrollo de estudio en el campo de la gestión pública, permitiendo procesos de cambio positivos. Se utilizarán modelos teóricos para dar explicaciones tentativas al comportamiento de las variables. A nivel práctico, los resultados serán útiles porque están muy vinculados al éxito de la institución, por lo tanto, permitirá ayudar al cumplimiento de sus metas. Así mismo, para los encargados de la RH, será una contribución que permite la generación de acciones en el logro de modificaciones positivas en los trabajadores. A nivel metodológico, la investigación utilizará el método científico para la comprobación de hipótesis planteadas

Basada en la data recolectada y se planteó la hipótesis general: Existe relación entre la GTH y a ML en el personal que labora en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2022. En cuanto las hipótesis específicas: Existe relación entre la dimensión reclutamiento del personal de la GTH y a ML. Existe relación entre la dimensión selección del personal de la GTH y a ML. Existe relación entre la dimensión capacitación del personal de la GTH y a ML. Existe relación entre la dimensión recompensa de la GTH y la ML. Existe relación entre la dimensión evaluación del desempeño del personal de la GTH y a ML.

I. MARCO TEÓRICO

Bendezú (2020), en Perú, en su estudio cuyo objetivo fue determinar la relación entre la GTH y la satisfacción laboral en un centro educativa privada. La metodología fue cuantitativa, diseño transversal y descriptivo. Fueron 24 participantes entre docentes y administrativos. Los instrumentos son un cuestionario de satisfacción laboral de Sonia Palma y otro para evaluar la GTH. Los resultados mostraron una correlación significativa entre la GTH y sus dimensiones con la satisfacción laboral ($\rho = 0,892$, $p < 0,05$).

Soto (2017), en Lima-Perú, en su estudio titulado cuyo objetivo fue analizar el vínculo entre ML y GTH. El enfoque utilizado fue cuantitativo, no experimental, correlacional. Fueron 105 trabajadores del área administrativa. Se utilizó la escala de gestión del talento humano que consta de 6 dimensiones. La motivación laboral fue medida mediante la escala de motivación laboral que consta de 4 dimensiones. Los resultados mostraron que, el 68% percibió una gestión medianamente eficaz del talento humano, el 63% percibió una motivación laboral regular. Se concluyó que hay una correlación significativa entre las variables.

Pachari (2018), en Trujillo-Perú, en su estudio cuyo objetivo fue analizar el vínculo entre GTH y ML. El enfoque fue cuantitativo, diseño no experimental, transversal y correlacional. Fueron 32 docentes participantes. Se utilizaron 2 cuestionarios confiables. Los resultados mostraron que, el 37,5% mostró motivación media. Los resultados evidenciaron que existe una correlación significativa entre las variables ($p < 0,05$).

Rosas (2018), en Pasco-Perú, en su estudio cuyo objetivo fue analizar la relación entre GTH y ML. La metodología, diseño no experimental, transversal y correlacional. Fueron 105 trabajadores los participantes. Los instrumentos utilizados fueron 2 escalas de Likert para evaluar ambas variables respectivamente. Los resultados mostraron que, el 68% percibió una gestión del talento regular, el 63% tuvo una motivación regular. Se concluyó que existe una relación significativa entre las variables ($p < 0,05$).

Condori (2018), en Puno-Perú, en su estudio cuyo objetivo fue analizar la influencia de la GTH en el desempeño laboral de un a dirección regional. Fueron 122 participantes, que respondieron 2 cuestionarios validados. Los resultados mostraron que, el 34,8% percibe que la gestión del talento humano se da algunas veces, y el desempeño laboral fue regular. Se concluyó que hay correlación moderada entre las variables.

Torres (2017), en Trujillo – Perú, en su estudio cuyo objetivo fue analizar la relación entre la GTH y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa frutícola. Metodología cuantitativa, diseño transeccional y correlacional. La muestra estuvo conformada por 142 participantes. Los resultados mostraron que hay correlación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral ($p < 0,05$). Además, se encontró una correlación entre las dimensiones compensación laboral, capacitación, retención de la gestión del talento humano y el desempeño laboral ($p < 0,05$).

Pinedo (2017), en Lima, en su estudio cuyo objetivo que analizar la influencia de la GTH en la ML en una empresa privada. La muestra se integró por 212 trabajadores. Los cuestionarios fueron de elaboración propia, fueron validados. Los resultados evidenciaron que, un 46% conocía la forma de selección de personal, sin embargo, el 67% consideraron que no era el adecuado. La mayoría tuvo una motivación laboral regular con un 63%. Se concluyó que existe influencia de la gestión del talento humano en la motivación laboral ($p < 0,05$).

Macías et al. (2020), en Cuba, en su estudio cuyo objetivo fue analizar el vínculo entre la GTH y satisfacción laboral de una empresa constructora. La muestra fueron 996. Los instrumentos son 2 cuestionarios validados. Los resultados mostraron que, el 59% no están de acuerdo con laborar en la empresa, el 32% no están motivados o reconocidos para laborar, el 33% no recibe ningún tipo de formación de la empresa. Se concluyó que la mayoría de trabajadores no se encuentran satisfechos probablemente porque no tener una adecuada gestión del talento humano dentro de la empresa.

Al Aina., Atan. (2020), en Emiratos Árabes Unidos, en su estudio cuyo objetivo fue investigar el efecto de las prácticas de GTH en la sostenibilidad

desempeño organizacional en empresas inmobiliarias. Se distribuyó un cuestionario estructurado para recopilar datos de una muestra de estudio de 306 gerentes que trabajan en empresas inmobiliarias. El análisis demostró que las estrategias de gestión del talento representaron el 58,2% de la variación en el desempeño organizacional. Estos hallazgos muestran que ni la atracción de talentos (coeficiente = 0,260, $p = 0,181$) ni la Retención del Talento (coeficiente = -0,186, $p = 0,247$) tuvieron un impacto importante en la sostenibilidad del desempeño de la organización. Por otro lado, las estrategias de aprendizaje y desarrollo tuvieron un impacto significativo y positivo en la sostenibilidad organizacional (coeficiente = 0,237, $p = 0,04$).

Pancasila et al (2020), en Indonesia, en su estudio cuyo objetivo fue analizar la influencia de la motivación y el liderazgo en el trabajo sobre la satisfacción laboral y su efecto en los empleados de una compañía. El enfoque fue cuantitativo, diseño transversal y correlacional. Se seleccionaron un total de 355 trabajadores en una compañía en Indonesia de forma proporcional y aleatoria. muestreo. Los datos se obtuvieron mediante cuestionarios validados. Los resultados evidenciaron que el liderazgo y la motivación laboral tuvieron un impacto significativo sobre la satisfacción laboral. Liderazgo tuvo una influencia mayor (0,263) que la motivación laboral (0,171) hacia la satisfacción laboral.

Anastasio et al (2020), en Perú, en su estudio titulado cuyo objetivo fue analizar la relación entre la GTH y la ML, bajo un enfoque cuantitativo y diseño transeccional-correlacional. La muestra se integró por 165 trabajadores. los resultados mostraron que, el 46% fueron del sexo masculino, el 54% tuvieron entre 30 a 50 años. El 31% percibió la gestión del talento como buena, y el 24% tuvo una motivación laboral media. Se concluyó que existe relación positiva y significativa de la gestión del talento humano por competencias y motivación laboral.

Oskezer. (2019), en Turquía, en su estudio cuyo objetivo fue evaluar el impacto de un programa de entrenamiento y mejora de los recursos humanos en la ML de trabajadores de una compañía. Los instrumentos fueron la escala de función de capacitación en gestión de recursos humanos y la Escala de motivación, donde hay 28 expresiones para medir la motivación de los empleados. Los resultados mostraron que, el efecto de las subdimensiones de

la función de entrenamiento en el nivel de motivación es estadísticamente significativa ($R^2 = 0,813$; $F = 83,234$; $p = 0,012$). Oportunidades de formación percibidas utilizadas como variables independientes ($\beta = ,324$; $p = 0,000$), apoyo del supervisor percibido ($\beta = ,097$; $p = 0,001$), apoyo de compañeros de trabajo percibidos ($\beta = ,345$; $p = 0,014$), ingresos ($\beta = ,457$; $p = 0,002$) y expectativa de carrera relacionada con la educación ($\beta = ,234$; $p = 0,000$) fueron estadísticamente significativos. Se encontró que estas variables independientes tenían un impacto del 81% en el nivel motivacional de la variable dependiente. Por tanto, se puede decir que existe una alta y positiva relación entre dichas variables independientes y el nivel de motivación.

El capital humano tiene cuatro componentes: talento, habilidades, conocimientos y experiencia. Educación está vinculado con la formación y el avance del capital humano de la siguiente manera. El talento tiene una adherencia a las personas desde una edad temprana y es una característica innata de los empleados. El entrenamiento no afecta la disponibilidad de talento en una persona. En este sentido, es importante gestionar el talento, es decir, la coordinación del talento del empleado y las actividades que desarrolla (Agudelo, 2019).

En la economía de la innovación, cuando la competencia económica se desplaza de las áreas de recursos y tecnologías al campo del capital humano, la solución de la tarea de atraer y retener empleados talentosos, especialmente jóvenes, se convierte en un factor decisivo en la supervivencia y desarrollo de grandes y pequeños empresas y organizaciones sin fines de lucro (Castro et al., 2020).

La gestión del talento se trata de adoptar un enfoque estratégico para atraer, retener y desarrollar una fuerza laboral. Dirigir una empresa requiere más que contratar personas que puedan realizar las tareas necesarias. Las empresas necesitan crear una fuerza laboral competitiva mediante la obtención de habilidades bajo demanda, la inversión en el aprendizaje continuo y el desarrollo de habilidades, y la gestión y optimización del rendimiento (Lozano, 2007). En otras palabras, la gestión del talento tiene menos que ver con la "gestión" y más con la "habilitación". Las empresas que invierten en la experiencia de los

empleados, desde la retención hasta el desarrollo y más, permiten que sus empleados logren resultados comerciales, no solo tareas.

La gestión del talento es definida como el proceso estratégico y metódicamente estructurado para incorporar el talento adecuado y ayudarlo a crecer hasta lograr su máximo de sus capacidades basados en los objetivos de la institución. Por ello, el proceso implica identificar las brechas de talento y los puestos vacantes, hallar e incorporar a los postulantes adecuados, hacerlos crecer dentro de la institución y desarrollar las habilidades necesarias, capacitarlos para adquirir experiencia con un enfoque futuro e involucrarlos, retenerlos y motivarlos de manera efectiva para lograr logros a largo plazo. objetivos de negocio. La definición saca a la luz la naturaleza general de la gestión del talento: cómo impregna todos los aspectos relacionados con los RH en el trabajo al tiempo que garantiza que la organización logre sus objetivos. Por lo tanto, es el proceso de incorporar a las personas adecuadas y permitirles habilitar la empresa en general (Vallejo, 2016).

La estrategia para encontrar, contratar y desarrollar a estos excelentes empleados se conoce como gestión del talento, y su importancia está creciendo en proporción a una fuerza laboral que ahora tiene la capacidad de ser más selectiva en sus elecciones de empleo. Los gerentes de talento se esfuerzan por brindar a los trabajadores una razón para quedarse en lugar de ir de una empresa a otra para lograr sus objetivos profesionales. La gestión del talento tiene un papel importante en la gestión empresarial, ya que es un activo importante para las empresas, ya sea que se base en la industria o se oriente al servicio (Lozano, 2007).

Un gerente de recursos humanos tiene que construir una fuerza laboral efectiva y comprometida para lograr los objetivos organizacionales. El departamento de RR.HH. debe concentrarse en desarrollar la fuerza laboral para que tanto los empleados como la organización puedan alcanzar sus metas fortaleciendo las habilidades, conocimientos y aptitudes de los empleados. También se deberían ofrecer a los empleados los programas de formación y desarrollo necesarios para mejorar sus habilidades y conocimientos. Con el fin de garantizar los mejores empleados en el departamento de RR.HH. de la

organización, debe seguir el programa de gestión del talento como un proceso continuo como parte del desarrollo de recursos humanos.

Otros autores lo definen como un conjunto de políticas prácticas útiles para la dirección gerencial de personas, teniendo en cuenta procesos clave. El proceso de gestión del talento podría considerarse, para comenzar reconociendo la necesidad de talento y conduce a llenar ese vacío y, en última instancia, a aumentar y optimizar las habilidades, rasgos y experiencia de los empleados nuevos y viejo. Existen 5 puntos clave que ayudan a definir el proceso (Chiavenato, 2009).

El reclutamiento, a través del cual las instituciones publican o divulgan oportunidades laborales para el recurso humano. La selección, mediante el cual se escogen las mejores propuestas o candidaturas para la institución. Capacitación, mediante el cual se pretende mejorar las habilidades de las personas para que permitan el logro de objetivos institucionales. Recompensas, son las retribuciones, premios por los servicios prestados, siendo las más frecuentes de tipo económica. Evaluación del desempeño, mediante el cual se valora el desempeño de las personas, en función a los objetivos institucionales (Chiavenato, 2009).

Respecto a la variable motivación laboral, su conceptualización requiere indagar desde el significado del vocablo motivación. En ese sentido, el término motivación tienen un origen latín: motus que significa “movido” y motio “movimiento”. El concepto surge del área de la psicología y filosofía, la motivación expresa las cosas que nos impulsan a la realización de acciones y mantenerse firme para el logro de metas. Otra manera de definirlo, es la voluntad que estimula a la realización de conductas para lograr objetivos (Tohidi & Jabbari, 2012).

De lo anterior, la motivación se refiere a las razones que subyacen a los comportamientos que tienen como característica la voluntad. La motivación intrínseca tiene influencia del goce, el interés o el placer individual, mientras que la motivación extrínseca está influenciada por contingencias de refuerzos. La motivación en los individuos puede ser diferentes en diversas áreas, y esta especificidad de dominios se incrementa con los años (Armstrong, 2014).

La motivación son procesos que explican la intensidad, dirección y persistencia de las conductas para el logro de metas. La teoría de las necesidades de McClelland y Koestner refiere que las personas están motivados por tres impulsos fundamentales: logro, afiliación y poder, los cuales afectan el nivel de responsabilidad que los individuos sienten por sí misma y por los demás (Ncube,Zondo, 2018).

Según Gredler, Broussard y Garrison, definieron la motivación como “el atributo que moviliza a hacer o no hacer algo”, la motivación intrínseca es aquella que, animados por el disfrute, el interés o el placer personal. Según Deci et al., menciona que, "La motivación intrínseca energiza y mantiene las actividades mediante las satisfacciones espontáneas propias de la acción volitiva efectiva. Se expresa en conductas como los juegos, las exploraciones y los desafíos, buscando lo que el individuo suele hacer para la obtención de recompensas externas". Los investigadores frecuentemente contrastan la motivación intrínseca con motivación extrínseca, que es la motivación liderada por el refuerzo (Lai, 2011).

Uno de los teóricos de la motivación laboral es Abraham Maslow. Este modelo es utilizado por muchas organizaciones para generar planes de desarrollo sostenible. Maslow mencionó que las necesidades humanas pueden estructurarse basados en jerarquías, la cual varía desde las necesidades más concretas como los alimentos hasta conceptos abstractos como la autorrealización. Cuando se satisfacen necesidades inferiores, la siguiente en la jerarquía se torna en el foco de atención (Naranjo , 2009).

Por su parte, Frederick Herzberg, psicólogo, representa uno de los estudiosos de mayor relevancia en la psicología organizacional. Herzberg tenía estrechos vínculos con Maslow y postuló una teoría de la motivación de dos factores. Mencionó que hay ciertos factores que una empresa podría generar que motivarían a los empleados a trabajar con mayor esfuerzo (motivadores). Sin embargo, también existen factores que no motivan a un empleado si no estuviera presente, pero que en realidad no motivarían a los trabajadores a esforzarse (factores de higiene) (Manso., 2010)

En términos de significado, la teoría de Maslow toma como base la conceptualización de las necesidades de la persona y su satisfacción, mientras que la teoría de Herzberg toma como base la utilización de factores motivacionales que incluyen logros, reconocimiento y oportunidades de crecimiento. La teoría de Maslow se basa en la jerarquía de las necesidades humanas. Identificó cinco conjuntos de necesidades (en función de la prioridad) y su satisfacción en la motivación de los empleados, mientras que Herzberg hace referencia a los factores de higiene y de motivación en su teoría. Los factores de higiene son insatisfactorios sin embargo los factores motivadores impulsan a los subordinados (Profile, 2018).

Respecto a la importancia de la motivación laboral, tener una fuerza laboral motivada tiene una serie de ventajas. Niveles más bajos de absentismo; los empleados se toman menos días libres por enfermedad u otras razones. Es más probable que los empleados motivados estén dispuestos a trabajar, en lugar de quedarse fuera. Retención de trabajadores; bajos niveles de rotación de personal. Esto es muy importante para las empresas, ya que los empleados que permanecen en una empresa tienen experiencia y mantienen bajos los costos de contratación. También se requiere menos formación (Peña & Villón 2018).

Mejora de las relaciones entre la dirección y los trabajadores; esto podría significar que es más probable que los empleados acepten los cambios sin disputa y será menos probable que emprendan acciones legales o laborales contra los gerentes. Mejor desempeño del trabajador; Los empleados motivados generalmente trabajarán más duro, llegarán a tiempo y se concentrarán en sus deberes diarios. Los niveles de productividad podrían aumentar y la producción general de una empresa podría ser mayor (Chaparro, 2006).

En cuanto a los instrumentos de medición de la motivación laboral, el cuestionario MbM permite la medición de la motivación interna. Su base principal está en la teoría de las necesidades creada por A. Maslow. El Cuestionario MbM no ejecuta evaluaciones de las necesidades fisiológicas, porque se asume que un individuo que lo responda tiene satisfechas dichas necesidades (Sashkin., 1998). El cuestionario de Marshall Sashkin contiene diversas proposiciones que pueden o no representar lo que los individuos piensan sobre su trabajo y entorno laboral. Los individuos tienen que tomar la decisión respecto en qué medida las

frases representan su opinión, puntos de vista y sus sentimientos frente al trabajo.

El cuestionario MbM contiene 4 dimensiones: Necesidades de protección y seguridad, las cuales se centran en la seguridad económica e individual, además permiten la mejora de los niveles de vida. La seguridad individual, la seguridad económica, sentirse saludable y protegido frente a accidentes, daños y sus efectos adversos están incluidos en este tipo de necesidades. Como gerente, puede proporcionar condiciones laborales seguras, compensaciones buenas (como un salario) y seguridad laboral, lo cual es relevante en una mala economía (Araya & Pedreos, 2009).

Necesidades sociales y de pertenencia; relacionadas a la integración con los demás, tener amigos e interactuar en sentido positivo con el resto. Estas necesidades son relevantes para que los individuos para no se crean aislados. Las amistades, la familia y la intimidad sirven para la satisfacción de estas necesidades. Como gerente, puede fomentar el trabajo en equipos cooperativos, siendo un supervisor accesible y amable y promoviendo un equilibrio entre su labor diaria y su propia vida. Por otra parte, las necesidades de autoestima hacen referencia a como uno se siente valioso, y tener respeto por uno mismo. Como gerente, puede dar cuenta de estas necesidades de sus trabajadores ofreciendo elogios y reconocerlo cuando hace una buena labor, y ofreciendo promociones y responsabilidad adicional para reflejar su creencia de que es un empleado valioso (Cavalcanti et al., 2019).

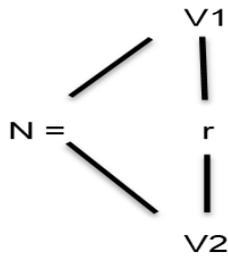
Las necesidades de autorrealización expresan las aspiraciones de los individuos para el desarrollo de su talento “llegar a ser lo que uno puede ser”. Debido a que esta necesidad es muy individual, como gestor, puede dar cuenta de esta necesidad brindando un trabajo desafiante, incentivando a los trabajadores a participar en la toma de decisiones y brindándoles flexibilidad y autonomía en sus trabajos. Su base está en el modelo teórico de A. Maslow (Mora & Prada, 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El estudio fue de tipo básico. La investigación básica tiene como objetivo lograr una mejor comprensión de la temática estudiada, centrándose fundamentalmente en la generación del conocimiento, más que resolver un problema específico. (López & Fachelli , 2015). El diseño de investigación fue no experimental porque no se realizó la manipulación de variables (Vargas Cordero, 2009). La investigación se tornó a nivel descriptivo correlacional ya que permite medir la relación entre dos variables, sin ninguna forma de control por parte de los investigadores. (Hernández Sampieri et al., 2014).

El método fue hipotético deductivo. Este método permite construir una teoría científica basados en los resultados de la observación directa y la experimentación y que, mediante la inferencia, puede predecir efectos adicionales que luego pueden ser verificados o refutados por evidencia empírica de otros estudios (Sánchez, 2019). El enfoque fue cuantitativo, porque se hará uso de la estadística para el análisis de datos. Este enfoque se basa en mediciones objetivas de datos recolectados mediante encuestas, cuyos resultados permiten explicar y/o predecir el comportamiento de una variable (Hernández Sampieri et al., 2014)



Donde:

N: Muestra de estudio

V1: Gestión del talento

V2: Motivación laboral

3.2 Variables y su Operacionalización

Gestión del talento humano

Definición conceptual: Conjunto de políticas prácticas útiles para la dirección gerencial de personas, teniendo en cuenta procesos clave (Chiavenato, 2009)

Definición operacional:

Conjunto de políticas prácticas útiles para la dirección gerencial de los trabajadores de la municipalidad provincial de Yanahuanca - Pasco, teniendo en cuenta 5 procesos clave; reclutamiento, selección, capacitación, recompensa, evaluación del desempeño.

Motivación laboral

Definición conceptual: Estímulos que reciben los individuos que lo orientan a desenvolverse de mejor o peor forma en su centro laboral, los estímulos pueden provenir internamente (familia, amigos) o externamente (centro de labores) (Sánchez Peñaflor & Herrera Avilés, 2016).

Definición operacional: Estímulos que recibe el personal que labora en la Municipalidad Provincial de Yanahuanca - Pasco que lo orientan a desenvolverse de mejor o peor forma en su centro laboral, los estímulos pueden provenir internamente (familia, amigos) o externamente (centro de labores), el cual será evaluado por un cuestionario que consta de 4 dimensiones:

necesidades de protección y seguridad, necesidades sociales y de pertenencia, necesidades de autoestima, necesidades de autorrealización.

3.3 Población, muestra y muestreo

La población estuvo formada por el personal de la municipalidad provincial de Pasco. Según la jefatura de RH, están laborando 180 trabajadores, siendo una población finita. En base a ello, se aplicó la siguiente fórmula:

$$\text{Fórmula a Utilizar: } n = \frac{Z^2 p(1-p)N}{e^2(N-1) + Z^2 p(1-p)}$$

Donde:

$Z = 1.96$ (para el nivel de confianza del 95%)

$e = 0.05$ (error de estimación)

$N = 220$ (tamaño de población)

$p = 0.50$

Reemplazando:

$$n = \frac{1.96^2 0.50(1 - 0.50)180}{0.05^2(180 - 1) + 1.96^2 0.50(1 - 0.50)}$$

$n = 123$

La muestra está conformada por 123 trabajadores. La técnica de muestreo será aleatoria simple, donde se tendrá acceso al listado de trabajadores, y será seleccionados al azar (Otzen & Manterola, 2017).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de investigación a utilizar en la presente investigación es la encuesta. La investigación por encuestas permite la recolección de información de un subconjunto de la población mediante sus respuestas a los ítems propuestos (Casas et al., 2003).

El instrumento de investigación serán 2 cuestionarios.

Variable N°1: Gestión del talento humano

Técnica: Encuesta
Autora: Lilibeth León Shupingahua
Lugar: Pasco
Objetivo: Recolectar data sobre la variable “gestión del talento humano”.
Administrado a: Personal de la municipalidad provincial Daniel Alcides Carrion
Dimensiones: Consta de 5 dimensiones.
Validez: Validez de contenido (se someterá a juicio de expertos)
Confiabilidad: se realizará una prueba piloto y se calculará el Alfa de Cronbach.
Ítems: 1-20.
Margen de error: 5%
Tiempo: 15 minutos.

Variable N°2: Motivación Laboral

Técnica: Encuesta
Autora: Marshall Sashkin
Adaptada por: Lilibeth Leon Shupingahua
Lugar: Pasco
Objetivo: Recolectar data respecto a la variable “Motivación Laboral”.
Administrado a: Personal de la municipalidad provincial de Tumbes
Dimensiones: Consta de 4 dimensiones.
Validez: Validez de contenido (se someterá a juicio de expertos)
Confiabilidad: se realizará una prueba piloto y se calculará el Alfa de Cronbach.
Ítems: 1-20.
Margen de error: 5%
Tiempo: 15 minutos.

Para evaluar la validez, los instrumentos se sometieron a juicio de expertos, por ello, se requirió los aportes de 3 expertos, los cuales tienen conocimientos de la

investigación. Además, los instrumentos se evaluaron en base a tres indicadores: Claridad, coherencia y pertinencia, representado en el siguiente esquema:

Tabla 1

Validez de contenido por expertos de los instrumentos.

N°	Expertos	Dictamen
<i>Experto 1</i>	<i>Dr. Felipe <u>Guizado Oscoco</u></i>	<i>Aplicable</i>
<i>Experto 2</i>	<i>Dr. <u>Matta Solís</u>, <u>Hernán Hugo</u></i>	<i>Aplicable</i>
<i>Experto 3</i>	<i>M.C <u>Matta Solís</u> <u>Eduardo Percy</u></i>	<i>Aplicable</i>

Fuente: Reporte de ficha de evaluación de jueces.

En cuanto a la confiabilidad de los instrumentos, el cuestionario gestión del talento humano y Motivación laboral fueron sometidos a prueba piloto, por ello se tomó como muestra 20 personas con similares características a la muestra, utilizándose Alfa de Cronbach:

Tabla 2

Fiabilidad de las variables.

Variabes	Alfa de Cronbach	N° participantes
Gestión del talento humano	0,951	20
Motivación Laboral	0,891	20

Fuente: Análisis Estadístico SPSS

3.5 Procedimientos

Se ejecutó en la municipalidad, para ello se remitió una carta de presentación para luego ser presentada a la institución. Luego de la aceptación de la autorización, se utilizaron 2 cuestionarios validados a través de juicios de expertos y la confiabilidad a través de una prueba piloto en la cual se seleccionará una muestra con características similares (70%), a través del Coeficiente Alfa de Cronbach. Una vez obtenidos la autorización, se coordinó con la jefatura para proceder a aplicar los cuestionarios para luego realizar el análisis.

3.6 Métodos de análisis datos

Se creará una matriz de base de datos en el programa Excell, en el cual se hará la verificación de los cuestionarios y se procederá a ejecutar la codificación de datos. Además, permitirá el análisis descriptivo de las variables a través de tablas y figuras. Luego se exportará al programa SPSS versión 26, en el cual analizará las variables donde se utilizará la estadística inferencial para concluir la relación entre las variables, usando pruebas estadísticas según la naturaleza y escala de las variables. La prueba estadística a utilizar, según la naturaleza y tipo de variable será la Rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

Esta investigación reconoce que el accionar de los humanos son fundamentales para promover conductas deseables, por ello se respetaran los aspectos éticos en base al código de ética en investigación de la Universidad Cesar Vallejo (Arellano et al., 2014). Se solicitará el consentimiento informado en forma voluntaria a todas participantes en esta investigación, luego de haber entendido la información proporcionada, el cual podrá ser revocado de acuerdo a las circunstancias.

Hay una serie de principios éticos que deben tenerse en cuenta al realizar investigaciones de tesis de grado.

El principio de autonomía, mediante el cual toda persona mayor de edad es libre y tiene la capacidad de decidir por sí misma aceptando sus errores y aciertos, y es por ello que se deben de respetar sus decisiones (Marasso & Ariasgago, 2013). El principio de Beneficencia, hace mención a prevenir, eliminar el daño y hacer el bien a los demás. Esto hace referencia a buenos tratos, con respeto. Se debe realizar el análisis minucioso para minimizar los daños y maximizar los beneficios en la investigación (Gelling L, 1999). La no maleficencia es una práctica en la que los investigadores deben evitar de generar intervenciones potencialmente dañinas a los participantes (Stone, 2018). El principio de justicia, detalla la equidad que todos los recursos, derechos y obligaciones hacia los participantes (Jahn, 2011).

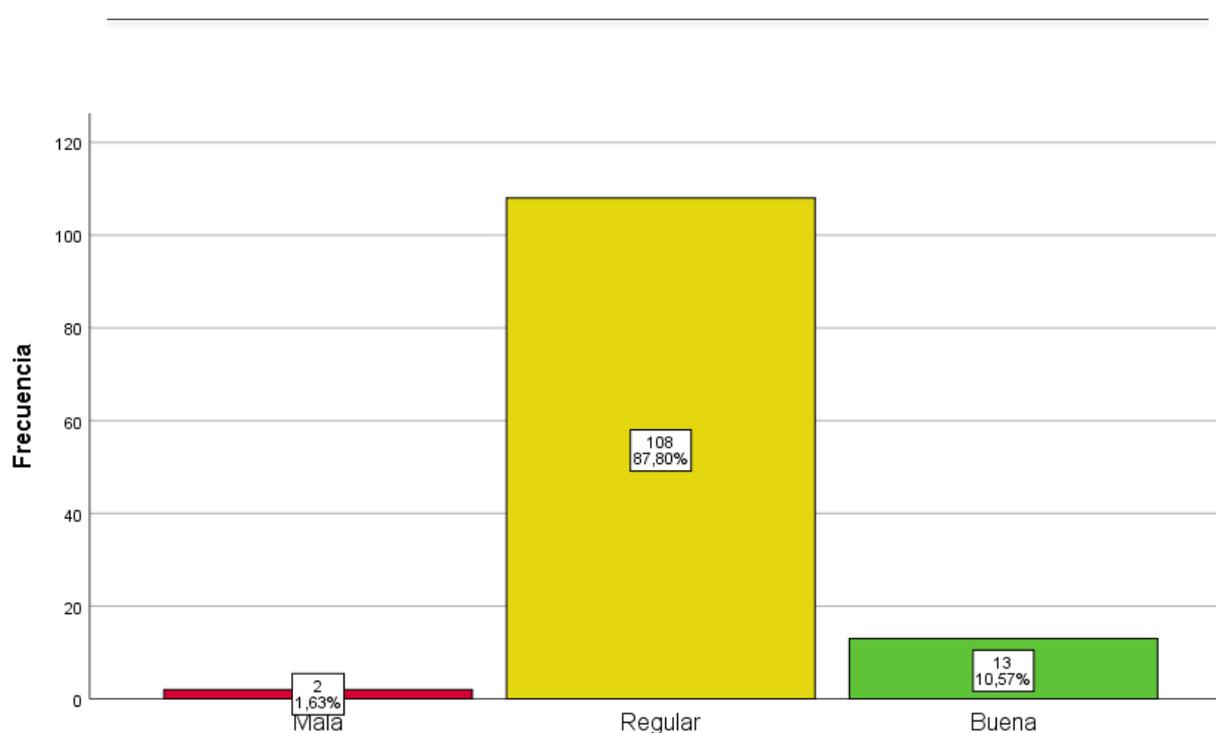
IV. RESULTADOS

4.1 Descriptivos

Tabla 3

Resultados de la variable gestión del talento humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mala	2	1,6	1,6	1,6
Regular	108	87,8	87,8	89,4
Buena	13	10,6	10,6	100,0
Total	123	100,0	100,0	



Figura

1. Resultados de la variable gestión del talento humano

En la tabla 1 y figura 1, se observa que, en el personal que labora en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión - Pasco, el 87,2% (n=108) percibieron una gestión del talento humano regular, 10,6%(n=13) buena y 1,6%(n=2) mala.

Tabla 4*Resultados de las dimensiones de la variable gestión del talento humano*

Reclutamiento				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mala	16	13,0	13,0	13,0
Regular	57	46,3	46,3	59,3
Alta	50	40,7	40,7	100,0
Total	123	100,0	100,0	
Selección				
Mala	16	13,0	13,0	13,0
Regular	91	74,0	74,0	87,0
Buena	16	13,0	13,0	100,0
Total	123	100,0	100,0	
Capacitación				
Mala	19	15,4	15,4	15,4
Regular	93	75,6	75,6	91,1
Buena	11	8,9	8,9	100,0
Total	123	100,0	100,0	
Recompensa				
Mala	32	26,0	26,0	26,0
Regular	71	57,7	57,7	83,7
Buena	20	16,3	16,3	100,0
Total	123	100,0	100,0	
Evaluación del desempeño				
Mala	33	26,8	26,8	26,8
Regular	58	47,2	47,2	74,0
Buena	32	26,0	26,0	100,0
Total	123	100,0	100,0	

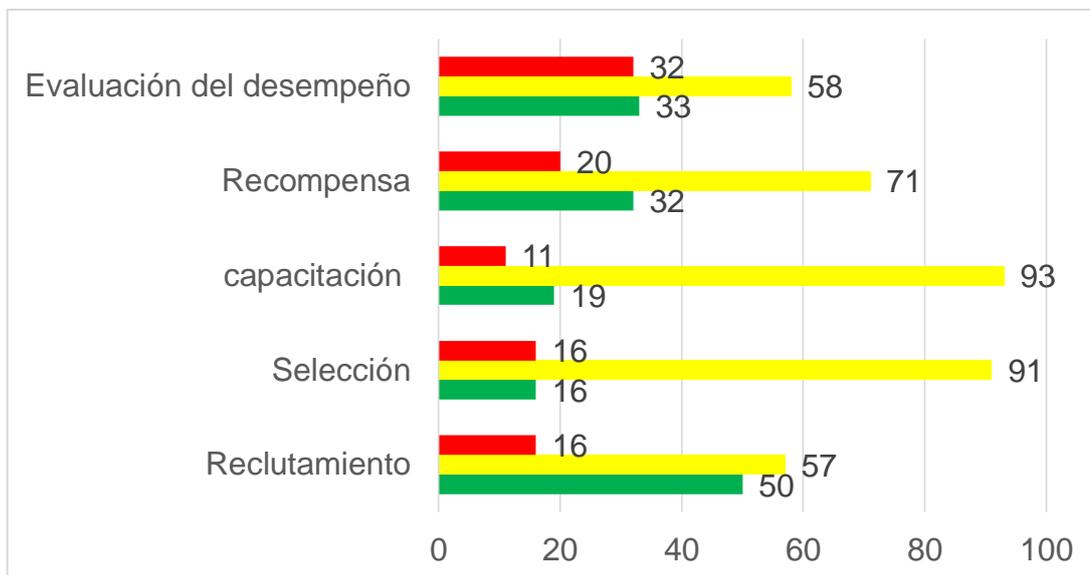


Figura 2. Resultados de las dimensiones de la variable gestión del talento humano

En la tabla 2 y figura 2, se observa que, en el personal que labora en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión - Pasco, en la dimensión reclutamiento el 46,3%(n=57) percibió una gestión del talento medio. En la dimensión selección, se observa que, 74%(n=90) percibió regular. En la dimensión capacitación, se observa que, el 75,6%(n=93) percibió regular. En la dimensión recompensa, el 57,7%(n=71) percibió regular. En la dimensión evaluación del desempeño, se observa que, el 47,2%(n=58) percibió regular.

Tabla 5

Resultados de la variable motivación laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	1,6	1,6	1,6
Regular	114	92,7	92,7	94,3
Buena	7	5,7	5,7	100,0
Total	123	100,0	100,0	

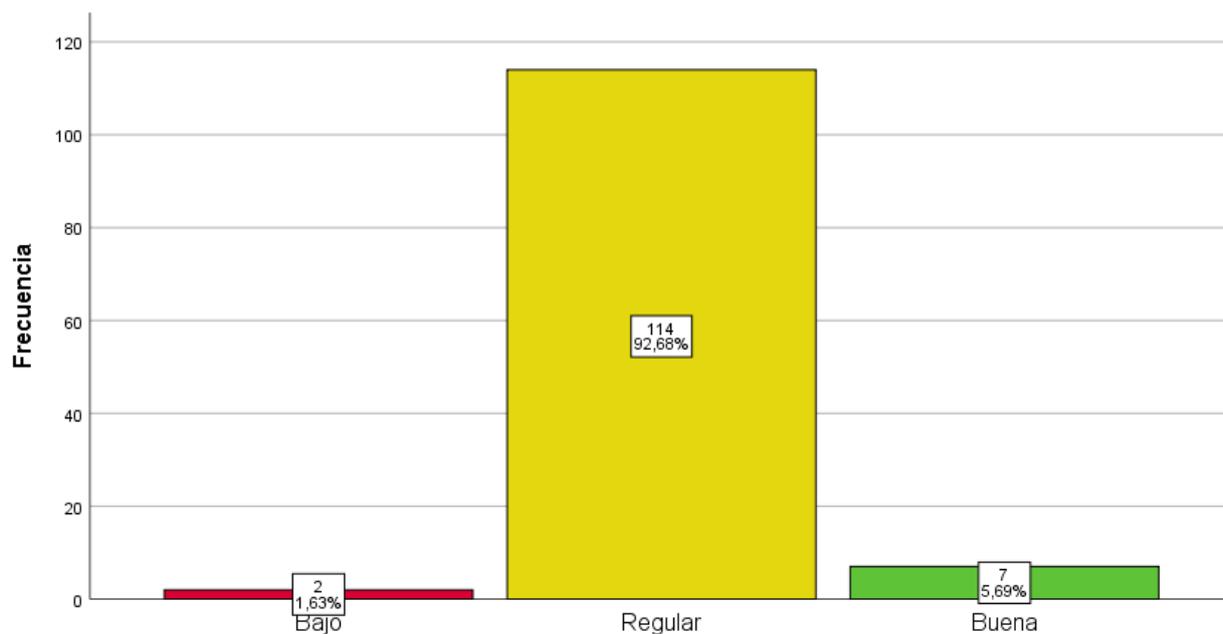


Figura 3. Resultados de la variable motivación laboral

En la tabla 3 y figura 3, se observa que, en el personal que labora en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión - Pasco, el 92,7%(n=114) tuvo una motivación laboral regular, un 5,7%(n=7) buena y 1,6%(n=2) bajo.

Tabla 6*Resultados de las dimensiones de la motivación laboral*

Necesidades de protección y seguridad				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Baja	16	13,0	13,0	13,0
Regular	98	79,7	79,7	92,7
Buena	9	7,3	7,3	100,0
Total	123	100,0	100,0	
Necesidades sociales y de pertenencia				
Baja	16	13,0	13,0	13,0
Regular	95	77,2	77,2	90,2
Buena	12	9,8	9,8	100,0
Total	123	100,0	100,0	
Necesidades de autoestima				
Baja	8	6,5	6,5	6,5
Regular	99	80,5	80,5	87,0
Buena	16	13,0	13,0	100,0
Total	123	100,0	100,0	
Necesidades de autorrealización				
Baja	15	12,2	12,2	12,2
Regular	97	78,9	78,9	91,1
Buena	11	8,9	8,9	100,0
Total	123	100,0	100,0	

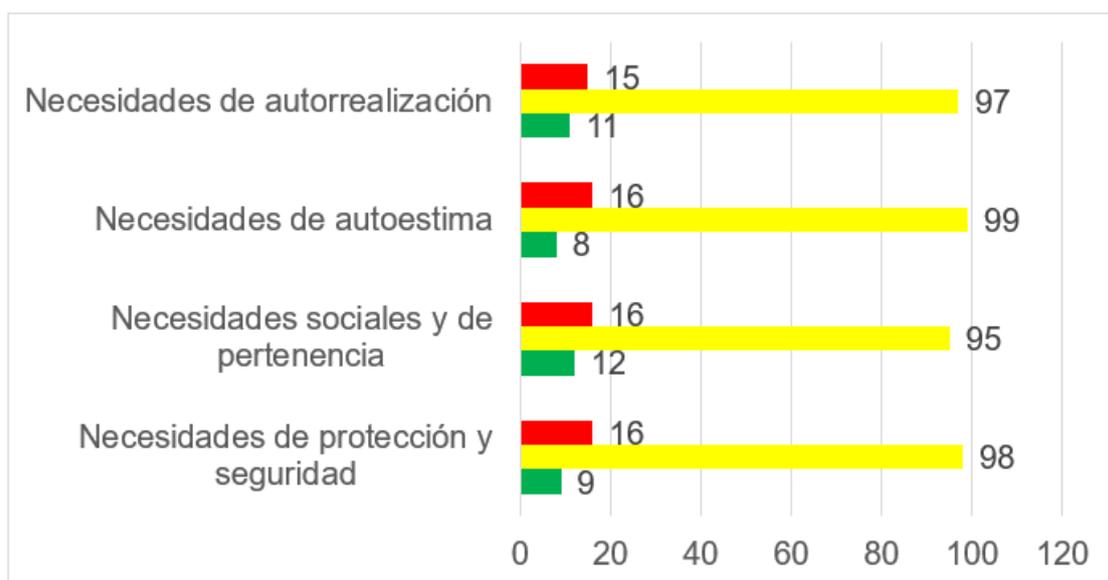


Figura 4. Resultados de las dimensiones de la motivación laboral

En la tabla 4 y figura 4, se observa que, en el personal que labora en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión - Pasco, en la dimensión necesidades de protección y seguridad, la mayoría fue regular con un 79,7%(n=98). En la dimensión necesidades sociales y de pertenencia, la mayoría fue regular 77,2%(n=95). En la dimensión necesidades de autoestima, la mayoría fue regular 80,5%(n=99). En la dimensión necesidades de autorrealización, la mayoría fue regular 78,9%(n=97).

4.2 Estadística inferencial

Hipótesis general

H1: Existe relación entre la GTH y la ML en el personal que labora en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2022

H0: No existe relación entre la GTH y a ML en el personal que labora en la Municipalidad Provincial de Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2022

Tabla 7

Correlación de Spearman entre la Gestión del talento humano y la Motivación laboral.

			Motivación laboral	Gestión del talento Humano
Rho de Spearm an	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,326**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	123	123
	Gestión del talento Humano	Coeficiente de correlación	,326**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	123	123

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

En función a lo obtenido de la prueba estadística de Correlación de Spearman (Rho=0,326), que implica una correlación positiva baja. Asimismo, existe correlación, dado que se obtuvo la significancia bilateral $p=0,000$ ($p<0,05$), lo que nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Por lo tanto, existe relación entre la GTH y la ML en el personal que labora en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2022.

Hipótesis específica 1

H1: Existe relación entre la dimensión reclutamiento del personal de la GTH y a ML.

H0: No existe relación entre la dimensión reclutamiento del personal de la GTH y a ML.

Tabla 8

Correlación de Spearman entre la dimensión reclutamiento y la Motivación laboral.

			Reclutamiento	Motivación laboral
Rho de Spearman	Reclutamiento	Coeficiente de correlación	1,000	,106
		Sig. (bilateral)	.	,245
		N	123	123
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,106	1,000
		Sig. (bilateral)	,245	.
		N	123	123

En función a lo obtenido de la prueba estadística de Correlación de Spearman (Rho=0,106), que implica una correlación positiva baja. Asimismo, no existe correlación, dado que se obtuvo la significancia bilateral $p=0,245$ ($p>0,05$), lo que nos permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna. Por lo tanto, no existe correlación entre la dimensión reclutamiento y la ML en el personal que labora en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2022-

Hipótesis específica 2

H1: Existe relación entre la dimensión selección del personal de la GTH y ML.

H0. No Existe relación entre la dimensión selección del personal de la GTH y ML.

Tabla 9

Correlación de Spearman entre la dimensión selección del personal y la Motivación laboral

			Selección	Motivación laboral
Rho de Spearman	Selección	Coeficiente de correlación	1,000	,120
		Sig. (bilateral)	.	,185
		N	123	123
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,120	1,000
		Sig. (bilateral)	,185	.
		N	123	123

En función a lo obtenido de la prueba estadística de Correlación de Spearman ($Rho=0,106$), que implica una correlación positiva baja. Asimismo, no existe correlación, dado que se obtuvo la significancia bilateral $p=0,185$ ($p>0,05$), lo que nos permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna. Por lo tanto, no existe correlación entre la dimensión selección del personal y la ML en el personal que labora en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2022.

Hipótesis específica 3

H1. Existe relación entre la dimensión capacitación del personal de la GTH y ML.

H0: No Existe relación entre la dimensión capacitación del personal de la GTH y ML.

Tabla 10

Correlación de Spearman entre la dimensión capacitación del personal y la Motivación laboral.

		Capacitación	Motivación laboral
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000 ,447**
		Sig. (bilateral)	. ,000
	N	123	123
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,447**
Sig. (bilateral)		,000	.
N		123	123

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

En función a lo obtenido de la prueba estadística de Correlación de Spearman (Rho=0,447), que implica una correlación positiva moderada. Asimismo, existe correlación, dado que se obtuvo la significancia bilateral $p=0,0,00$ ($p<0,05$), lo que nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Por lo tanto, entre la dimensión selección del personal y la ML en el personal que labora en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2022.

Hipótesis específica 4

H1: Existe relación entre la dimensión recompensa de la GTH y ML.

H0: No Existe relación entre la dimensión recompensa de la GTH y ML.

Tabla 11

Correlación de Spearman entre la dimensión recompensa y la Motivación laboral.

			Recompensa	Motivación laboral
Rho de Spearman	Recompensa	Coeficiente de correlación	1,000	,124
		Sig. (bilateral)	.	,171
		N	123	123
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,124	1,000
		Sig. (bilateral)	,171	.
		N	123	123

En función a lo obtenido de la prueba estadística de Correlación de Spearman (Rho=0,124), que implica una correlación positiva baja. Asimismo, no existe correlación, dado que se obtuvo la significancia bilateral $p=0,171$ ($p>0,05$), lo que nos permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna. Por lo tanto, no existe correlación entre la dimensión recompensa y la motivación laboral en el personal que labora en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2022.

Hipótesis específica 5

H1: Existe relación entre la dimensión evaluación del desempeño del personal de la GTH y a ML.

H0: No Existe relación entre la dimensión evaluación del desempeño de la GTH y ML.

Tabla 12

Correlación de Spearman entre la dimensión evaluación del desempeño y la Motivación laboral.

			Evaluación del desempeño	Motivación laboral
Rho de Spearman	Evaluación del desempeño	Coefficiente de correlación	1,000	,211*
		Sig. (bilateral)	.	,019
		N	123	123
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,211*	1,000
		Sig. (bilateral)	,019	.
		N	123	123

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En función a lo obtenido de la prueba estadística de Correlación de Spearman (Rho=0,211), que implica una correlación positiva baja. Asimismo, existe correlación, dado que se obtuvo la significancia bilateral $p=0,019$ ($p<0,05$), lo que nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Por lo tanto, existe correlación entre la dimensión evaluación del desempeño y la motivación laboral en el personal que labora en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2022.

V. DISCUSIÓN

Los primeros resultados del estudio mostraron que la mayoría de los trabajadores de la municipalidad de Pasco, tuvieron una gestión del talento humano y motivación laboral regular. En cuanto a la prueba de hipótesis, se halló que existe una relación significativa entre ambas variables. Para dar una explicación a los resultados hallados, se requiere contrastar con los antecedentes de investigación, permitiendo una mejor comprensión del comportamiento de las variables en el estudio, teniendo como soporte las bases teóricas desarrolladas.

En la prueba de la hipótesis general se obtuvo un valor sig. = 0,000 menor a 0,05 y por la regla de decisión podemos establecer que existe relación significativa entre la GTH y ML en el personal que labora en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión - Pasco. Al respecto, Pachari., Urcia. (2018), en Trujillo-Perú, en su estudio cuya muestra estuvo conformada por 32 docentes. Los resultados mostraron que, el 37,5% tuvo un nivel de motivación media. Los resultados evidenciaron que existe una correlación significativa entre la GTH y ML ($p < 0,05$). Dichos resultados fueron similares a los hallazgos, a pesar de tratarse de muestras diferentes.

Por su parte, Rosas. (2018), en Pasco-Perú, en su estudio cuya muestra se integró por 105 trabajadores. Los resultados mostraron que, el 68% percibió una gestión del talento regular, el 63% tuvo una motivación regular. Se concluyó que existe una relación significativa entre las variables ($p < 0,05$). Dichos resultados concuerdan con los hallazgos de la investigación, además, concuerda con los resultados de las variables de forma individual, donde la mayoría tuvo una percepción regular.

Sin embargo, Anastasio C, García A., Mego O. (2020), en Perú, en su estudio titulado cuya muestra se integró por 165 trabajadores. los resultados mostraron que, el 31% percibió la gestión del talento como buena, y el 24% tuvo una motivación laboral media. Se concluyó que existe relación positiva y significativa de la gestión del talento humano por competencias y motivación laboral (Anastasio C., García A., 2020). Dichos resultados fueron discordantes

cuando se hace el análisis por cada variable, mostrando una percepción de la gestión del talento humano como buena, mientras que, apenas un 24% percibió una motivación laboral media.

En cuanto a las hipótesis específicas, se encontró que, existe relación significativa entre la dimensión capacitación del personal, evaluación del desempeño y la motivación laboral. Sin embargo, no existe relación significativa entre la dimensión reclutamiento, selección del personal, recompensa y la motivación laboral.

Al respecto, Oskezer. (2019), en Turquía, en su estudio cuyo objetivo fue evaluar el impacto de un programa de entrenamiento y mejora de los recursos humanos en la motivación laboral de trabajadores de una compañía. Los resultados mostraron que, el efecto de las subdimensiones de la función de entrenamiento en el nivel de motivación es estadísticamente significativa ($R^2 = 0,813$; $F = 83,234$; $p = 0,012$). Oportunidades de formación percibidas ($\beta = ,324$; $p = 0,000$), apoyo del supervisor percibido ($\beta = ,097$; $p = 0,001$), apoyo de compañeros de trabajo percibidos ($\beta = 345$; $p = 0,014$), ingresos ($\beta = ,457$; $p = 0,002$) fueron estadísticamente significativos. Se encontró que estas variables independientes tenían un impacto del 81% en el nivel motivacional de la variable dependiente.

Dichos resultados se asemejan al estudio, a pesar de no utilizar dimensiones iguales, sin embargo, las oportunidades de formación, se incluyen dentro de la capacitación del personal. Un hallazgo discrepante fue que, los ingresos sí estuvieron relacionados significativamente, sin embargo, en el estudio las recompensas percibidas no tuvieron relación significativa.

Existen además otros factores asociados a la gestión del talento humano, que pueden determinar un buen funcionamiento de la organización. Al respecto, Bendezú. (2020), en Perú, en su estudio cuyo objetivo fue determinar la relación entre la GTH y la satisfacción laboral en un centro educativa privada. Los resultados evidenciaron que existe relación significativa entre la GTH y sus dimensiones con la satisfacción laboral ($\rho 0,892$, $p < 0,05$). Condori. (2018), en Puno-Perú, en su estudio cuyo objetivo fue analizar la influencia de la GTH en el desempeño laboral de un a dirección regional. Los resultados mostraron que, el

34,8% percibe que la gestión del talento humano se da algunas veces, y el desempeño laboral fue regular. Se determinó que hubo correlación moderada entre ambas variables. Similares resultados fueron hallados por Torres. (2017), en Trujillo – Perú, quien encontró una correlación entre las dimensiones compensación laboral, capacitación, retención de la gestión del talento humano y el desempeño laboral ($p < 0,05$).

Pancasila (2020), en Indonesia, en su estudio cuyo objetivo fue determinar el efecto de la motivación y el liderazgo en el trabajo sobre la satisfacción laboral y su efecto en los empleados de una compañía. Los resultados evidenciaron que el liderazgo y la motivación laboral tienen un efecto significativo sobre la satisfacción laboral. Liderazgo tuvo una influencia mayor (0,263) que la motivación laboral (0,171) hacia la satisfacción laboral.

Las organizaciones forman una parte importante en la riqueza de sus países y, por lo tanto, los gerentes con más éxito siempre están buscando nuevas innovar, mejorar y mantener en alto sus organizaciones en caso de malas situaciones económicas. Los gerentes conocen cómo ayudar a sus organizaciones a sobrevivir y superar cualquier obstáculo, de tal manera que buscan oportunidades, la prosperidad, y sostenibilidad a largo plazo. En el caso de la Municipalidad provincial de D.A.C, se requieren la optimización de los diversos procesos para su funcionamiento, sin dejar de lado el recurso humano, siendo su capital más valioso para brindar un servicio de calidad a la población.

En cuanto a las bases teóricas, para explicar los resultados obtenidos. La gestión del talento se trata de adoptar un enfoque estratégico para atraer, retener y desarrollar una fuerza laboral. Dirigir una empresa requiere más que contratar personas que puedan realizar las tareas necesarias. Las empresas necesitan crear una fuerza laboral competitiva mediante la obtención de habilidades bajo demanda, la inversión en el aprendizaje continuo y el desarrollo de habilidades, y la gestión y optimización del rendimiento (Lozano, 2007).

Por ello, el proceso implica conocer las brechas de talento y los puestos vacantes, hallar e involucrar a los postulantes adecuados, hacerlos crecer dentro de la institución y desarrollar las habilidades necesarias, capacitarlos para adquirir experiencia con un enfoque hacia el futuro y motivarlos de manera

constante para lograr las metas a largo plazo. objetivos de negocio (Vallejo, 2016).La gestión del talento tiene un papel importante en la gestión empresarial, ya que es un activo importante para las empresas, ya sea que se base en la industria o se oriente al servicio (Lozano, 2007).

Un gerente de recursos humanos tiene que construir una fuerza laboral efectiva y comprometida para lograr los objetivos organizacionales. El departamento de RR.HH. debe concentrarse en desarrollar la fuerza laboral para que tanto los empleados como la organización puedan alcanzar sus metas fortaleciendo las habilidades, conocimientos y aptitudes de los empleados.

La gestión del talento se cita cada vez más en la literatura como un nuevo pilar estratégico para el campo de la gestión de recursos humanos y la eficacia organizacional en general. Dado que, en los contextos dinámicos actuales, el enfoque tradicional para obtener una ventaja competitiva ha demostrado ser inadecuada, las organizaciones están enfocándose cada vez más en su capital humano para sobrevivir y obtener una ventaja competitiva.

La efectividad de la gestión del talento humano ayuda a la organización a tener éxito, sin embargo, dependerá de la medida en que los sistemas internos y la cultura de la organización internalizan y reflejan la complejidad del entorno externo. Cuanto mayor sea la desalineación entre el interior y el entorno externo, es más probable que los programas de gestión del talento se enfrenten a las dificultades para ayudar a la organización.

Por su parte, La motivación son procesos que explican la intensidad, dirección y persistencia de los esfuerzos para el logro de metas. La teoría de las necesidades de McClelland y Koestner refiere que las personas están motivados por tres impulsos fundamentales: logro, afiliación y poder, los cuales afectan el nivel de responsabilidad que los individuos sienten por sí misma y por los demás (Ncube,Zondo, 2018).

Uno de los teóricos de la motivación laboral es Abraham Maslow. Este modelo es utilizado por muchas organizaciones para generar planes de desarrollo sostenible. Maslow mencionó que las necesidades humanas pueden estructurarse basados en jerarquías, la cual varía desde las necesidades más concretas como los alimentos hasta conceptos abstractos como la

autorrealización. Cuando se satisfacen necesidades inferiores, la siguiente en la jerarquía se torna en el foco de atención (Naranjo , 2009).

En términos de significado, la teoría de Maslow toma en cuenta la conceptualización de las necesidades de la persona y su satisfacción, mientras que la teoría de Herzberg menciona la importancia en la utilización de factores motivacionales que incluyen logros, reconocimiento y oportunidades de crecimiento (Profile, 2018).

Respecto a la importancia de la motivación laboral, tener una fuerza laboral motivada tiene una serie de ventajas. Niveles más bajos de absentismo; los empleados se toman menos días libres por enfermedad u otras razones. Es más probable que los empleados motivados estén dispuestos a trabajar, en lugar de quedarse fuera. Retención de trabajadores; bajos niveles de rotación de personal. Esto es muy importante para las empresas, ya que los empleados que permanecen en una empresa tienen experiencia y mantienen bajos los costos de contratación. También se requiere menos formación (Peña & Villón 2018)

Empleados que no están capacitados o no son óptimos en el trabajo, generalmente debido a la falta de conocimiento y habilidad sobre su trabajo es incapaz de proporcionar el máximo rendimiento a la empresa. En este sentido, unas formas de mejorar el empleado se pueden lograr proporcionando programas de capacitación apropiados para necesidades de los empleados.

Finalmente, la gestión de recursos humanos debe priorizar la gestión del talento, sin embargo, muchas instituciones tienen áreas de recursos humanos, que no se han adaptado a las nuevas tendencias, en lugar de ser transformadores. Esto significa que las instituciones solo satisfacen necesidades inmediatas, sin embargo, no dedican tiempo a predecir estratégicamente cuáles serán las necesidades de su gente en el futuro.

El manejo exitoso de recursos humanos es uno de los factores primordiales para el buen funcionamiento de una institución. Los sectores público y privado deben aprovechar el talento de sus recursos humanos. Por lo tanto, una organización debe buscar personas competentes. Como consecuencia, los recursos humanos estarán mejor motivados y creando un entorno de satisfacción en el trabajo. Esto sirve para el logro de la visión de la Municipalidad de Pasco

que es brindar servicios de calidad a la comunidad contando para ello con trabajadores altamente calificados y motivados.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERO: En la hipótesis general se produjo un valor sig. = 0,000 menor a 0,05 y por la regla de decisión se estableció que existe relación significativa entre la GTH y la ML en el personal que labora en la MP Daniel Alcides Carrión - Pasco.

SEGUNDA: En la prueba de la hipótesis 1 se obtuvo un valor sig. = 0,245 mayor a 0,05 y por la regla de decisión podemos establecer que no existe relación significativa entre la dimensión reclutamiento y la ML en el personal que labora en la MP Daniel Alcides Carrión - Pasco.

TERCERA: En la prueba de la hipótesis 2 se obtuvo un valor sig. = 0,185 mayor a 0,05 y por la regla de decisión podemos establecer que no existe relación significativa entre la dimensión selección de personal y la ML en el personal que labora en la MP Daniel Alcides Carrión - Pasco.

CUARTA: En la prueba de la hipótesis 3 se obtuvo un valor sig. = 0,000 menor a 0,05 y por la regla de decisión podemos establecer que existe relación significativa entre la dimensión capacitación del personal y la ML en el personal que labora en la MP Daniel Alcides Carrión - Pasco.

QUINTA: En la prueba de la hipótesis 4 se obtuvo un valor sig. = 0,171 mayor a 0,05 y por la regla de decisión podemos establecer que no existe relación significativa entre la dimensión recompensa y la ML en el personal que labora en la MP Daniel Alcides Carrión - Pasco.

SEXTA: En la prueba de la hipótesis 5 se obtuvo un valor sig. = 0,019 menor a 0,05 y por la regla de decisión podemos establecer que existe relación significativa entre la dimensión evaluación del desempeño y la ML en el personal que labora en la MP Daniel Alcides Carrión - Pasco.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERO: Se recomienda a la municipalidad ejecutar acciones de mejora respecto a la gestión del talento humano, el cual debe englobar sus diversas dimensiones desde el reclutamiento hasta la evaluación del desempeño, los cual pueden influir positivamente en la motivación laboral de los empleados. Dichas acciones deben estar expresadas en los planes de mejora de la calidad elaborados por el municipio en forma anual.

SEGUNDA: La gestión del talento humano fue en su mayoría regular, entendiéndose ello, que el compromiso de la municipalidad para reclutar, contratar, retener y desarrollar a los empleados más talentosos, no fue óptimo. Ello hace necesario que se realice mediciones periódicas de esta variable, permitiéndole intervenciones oportunas para su mejora continua.

TERCERA: La motivación es un incentivo involuntario que estimula el comportamiento humano. Ningún individuo tiene la mismo actitud o reacción, en medio de la diversidad, por ello, municipalidad debe adaptarse a las diversas necesidades de sus empleados. Además, la organización debe identificar y evaluar la motivación de los empleados para implementar sus estrategias de mejora.

CUARTA: Se recomienda a la Municipalidad ejecutar acciones de mejora para recompensar el trabajo del personal, ya sea de forma económica u otros beneficios laborales que promuevan la eficacia del trabajo.

QUINTA: Se recomienda a la Municipalidad que una vez al mes integre actividades de confraternización entre todo el personal para que el trabajo sea optimo, en la cual puedan interactuar directivos y empleadores.

SEXTA: Futuras investigaciones deben ir encaminadas a evaluar otros factores asociados a la gestión del talento humano, los cuales también pueden ser incorporados en las acciones de mejora.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agudelo B. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, 15(1), 116-137. <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.5383>
- Aina, R. Al, & Atan, T. (2020). The impact of implementing talent management practices on sustainable organizational performance. *Sustainability (Switzerland)*, 12(20), 1-21. <https://doi.org/10.3390/su12208372>
- Anastasio C., García A., M. O. (2020). *Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de la Municipalidad de Lambayeque*. <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1394/2176#toc>
- Araya, L., & Pedreos, M. (2009). Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral. *Revista de Ciencias Sociales*, 4(142), 45-61. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15333870004>
- Arellano, Hall, & Hernández. (2014). *Ética de la Investigación Científica*. Universidad Autónoma de Querétaro. http://www.inb.unam.mx/bioetica/lecturas/etica_investiga_uaq.pdf
- Bendezú K. (2019). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Investigación Valdizana*, 14(1), 22-28. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5860/586062237004/html/index.html>
- Casas, Labrador, & Donado. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *Atención Primaria*, 31(8), 527-538. <http://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion--13047738>
- Castro K, Luna K, & Erazo J. (2020). Human Talent Management for work improvement in Solidarity Bank. *Dialnet*, 22(1), 184-203. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7200012.pdf+&cd=14&hl=es&ct=clnk&gl=pe>
- Cavalcanti, T. M., Gouveia, V. V., & Mariano, T. E. (2019). Maslow 's Hierarchy of Needs: Validation of an Instrument Introdução. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 39(2), 1-13. <https://www.scielo.br/j/pcp/a/X4Cm9CPhzCCSxzGfZ9TBVzh/?format=pdf&lang=pt>
- Chaparro. 2006. «Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones (factores diferenciadores entre las empresas pública y privada)». *Revista innovar journal* 16 (28): 7-32. <https://www.redalyc.org/pdf/818/81802802.pdf>.
- Chiavenato I. (2009). *Gestión del talento humano* (3era ed.). Mc Graw Hill.
- Condori. (2018). *Gestión con el desempeño laboral del personal de Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones Puno - 2017* [Universidad Nacional del Altiplano].

http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7907/Condori_Mamani_Miriam_Noemi.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Escuela Superior de Administración y Negocios. (2017). *La gestión del talento humano en el Perú : una tarea en constante desarrollo*.
<https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2017/07/la-gestion-del-talento-humano-en-el-peru-una-tarea-en-constante-desarrollo/>
- Gelling L. (1999). Ethical principles in healthcare research. *Nursing Standard*, 13(36), 39-42. https://doi.org/10.1007/978-3-319-49250-6_14
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill.
- Jahn, W. T. (2011). The 4 basic ethical principles that apply to forensic activities are respect for autonomy, beneficence, nonmaleficence, and justice. *Journal of Chiropractic Medicine*, 10(3), 225-226. <https://doi.org/10.1016/j.jcm.2011.08.004>
- Jara Martínez, A. M., Asmat Vega, N. S., Alberca Pintado, N. E., & Medina Guzmán, J. J. (2019). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760. <https://doi.org/10.37960/revista.v23i83.24500>
- Lai, E. R. (2011). Motivation : A Literature Review Research. *Research Reports*, April, 43. <https://doi.org/10.2307/3069464>
- López P, & Fachelli S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa* (pp. 1-64). Universidad Autónoma de Barcelona. <https://doi.org/10.1344/reyd2018.17.13>
- Lozano L. (2007). El talento humano, una estrategia de éxito en las empresas culturales. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 60(2), 147-164. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20606008.pdf>
- Macias, M. M., Ruiz, S. del M., & Valdivieso, P. del A. (2020). Talento humano y la satisfacción laboral en una empresa de construcción civil Human talent and job satisfaction in a civil construction company. *Ingeniería Industrial, XLI*(September), 1-9. <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v41n2/1815-5936-rii-41-02-e4122.pdf>
- Marasso, N. I., & Ariasgago, O. L. (2013). La Bioética y el Principio de Autonomía. *Revista Facultad de Odontología*, 1(2), 72-78. <https://revistas.unne.edu.ar/index.php/rfo/article/download/1651/1411+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe>
- Manso J. (s. f.). *El Legado de Frederick Irving Herzberg*. *Revista Universidad EAFIT [revista en Internet] 2002 [acceso 5 enero de 2018]; octubre-noviembre-diciembre (128): [79-86]*. [https://doi.org/Manso, J. \(2002\). El Legado de Frederick Irving Herzberg. Revista Universidad EAFIT, 2\(128\), 79-86.](https://doi.org/Manso, J. (2002). El Legado de Frederick Irving Herzberg. Revista Universidad EAFIT, 2(128), 79-86.)
- Mejía A, Jaramillo M, & Bravo M. (2006). Formación del talento humano: factor

- estratégico para el desarrollo de la productividad y la competitividad sostenibles en las organizaciones. *Guillermo de Ockham: Revista científica*, 4(1), 43-81. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2934638>
- Mora K, & Prada P. (2020). *Evaluación de los factores motivacionales en funcionarios de Santander* [Universidad Cooperativa de Colombia]. <https://doi.org/10.3726/978-3-0352-0094-2/1>
- Naranjo M. Motivación : Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ambito educativo. (2009). *Revista Educación*, 33(0379-7082), 153-170.
- Ncube, T. R., & Zondo, R. W. D. (2018). Influence of self-motivation and intrinsic motivational factors for small and medium business growth: A South African case study. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 21(1), 1-7. <https://doi.org/10.4102/sajems.v21i1.1994>
- Neira G, & Salinas F. (2017). *Satisfacción laboral de la enfermera profesional en el servicio de emergencia de un hospital nacional* [Universidad Cayetano Heredia]. https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/1330/Satisfaccion_NeiraCenteno_Giovana.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ñaupari K. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Pasco* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27177/ñaupari_yk.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1), 227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Ozkeser, B. (2019). Impact of training on employee motivation in human resources management. *Procedia Computer Science*, 158(4), 802-810. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.09.117>
- Pachari M, & Urcia R. (2018). Gestión del Talento Humano y la Motivación de los Docentes de la I.E. N° 81765 - «Simón Lozano García» Trujillo - 2017. En *Universidad César Vallejo*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11763/pachari_im.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance : Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387-397. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>
- Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pinedo, & Quispe. (2017). *La Gestión del Talento Humano y su influencia en la motivación en los colaboradores administrativos de la Empresa Petrex S.A* [Universidad San Ignacio del Loyola].

http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2829/1/2017_Pinedo_La-gestion-del-talento-humano.pdf
<http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/2829>

- Profile, S. E. E. (2018). *Teoría de la motivación-higiene en recursos humanos : ¿ podemos influir sobre el rendimiento de nuestros trabajadores ? Teoría de la motivación-higiene en recursos humanos : ¿ podemos influir sobre el rendimiento de nuestros trabajadores ?* November. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.35959.27042>
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestion del talento humano: Analisis desde el enfoque estrategico. *Informacion Tecnologica*, 30(6), 167-176. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v30n6/0718-0764-infotec-30-06-00167.pdf>
- Rosas, E. (2018). Gestión del talento humano y motivación laboral: caso Gobierno Regional de Pasco - 2017. En *Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion*. <http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/823/1/TESIS GESTION DEL TALENTO HUMANO Y MOTIVACION LABORAL CASO GOREPA 2017.pdf>
- Stone, E. (2018). Evidence-Based Medicine and Bioethics: Implications for Health Care Organizations, Clinicians, and Patients. *The Permanente Journal*, 22(18), 1-5. <https://doi.org/10.7812/tpp/18-030>
- Sánchez F. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13, 101-122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Sánchez Peñaflo, S., & Herrera Avilés, M. (2016). Los recursos humanos bajo el enfoque de la teoría de los recursos y capacidades. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 24(2), 1-15. <https://doi.org/10.18359/rfce.2216>
- Sashkin M. (1998). *El Cuestionario MbM: Gestión por motivación*. (3º). Universitaria.
- Sonnenberg, M., van Zijderveld, V., & Brinks, M. (2014). The role of talent-perception incongruence in effective talent management. *Journal of World Business*, 49(2), 272-280. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2013.11.011>
- Soto Salazar, J. (2017). Gestión del talento humano y motivación laboral según personal de la Unidad de Gestión Educativa Local 04, Lima 2016. *Universidad César Vallejo*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7189/Soto_SJ_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Torres Y. (2018). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la corporación frutícola de Chincha, 2017* [Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4168/LA GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA CORPORACION FRUTICOLA DE CHINCHA EN>

EL.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Vallejo, L. (2016). Gestión del talento humano. ESPOCH.
[http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gestion del talento humano-comprimido.pdf](http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gestion-del-talento-humano-comprimido.pdf)

Vacas M. (2017). *Modelo de gestión del talento humano y la motivación organizacional en la Dirección Regional de Salud Pasco 2017* [Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión].
http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2226/1/T026_04086021_D.pdf

Vargas Cordero, R. Z. (2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista Educación*, 33(1), 155-165.
<http://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>

ANEXOS

anexo 1

ANEXO 1: Matriz de Consistencia							
TITULO: Gestión del Talento Humano y Motivación laboral en el personal que labora en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión – Pasco, 2022.							
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la Motivación laboral en el personal que labora en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión- Pasco, 2022?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación entre dimensión reclutamiento del personal de la gestión del talento humano y la Motivación laboral en el personal que labora en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2022? ¿Cuál es la relación entre la dimensión selección del personal de la gestión del talento humano y la Motivación laboral en el personal que labora en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2022? ¿Cuál es la relación entre dimensión capacitación del personal de la gestión del talento humano y la Motivación laboral en el personal que labora en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2022? ¿Cuál es la relación entre dimensión recompensa del personal de la gestión del talento humano y la Motivación laboral en el personal que labora en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2022? ¿Cuál es la relación entre dimensión evaluación del desempeño del personal de la gestión del talento humano y la Motivación laboral en el personal que labora en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2022?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la Motivación laboral en el personal que labora en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión- Pasco, 2022.</p> <p>Objetivos Específicos: Determinar la relación entre la dimensión reclutamiento del personal de la gestión del talento humano y la Motivación laboral en el personal que labora en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2022. Determinar la relación entre la dimensión selección del personal de la gestión del talento humano y la Motivación laboral en el personal que labora en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2022. Determinar la relación entre la dimensión capacitación del personal de la gestión del talento humano y la Motivación laboral en el personal que labora en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2022. Determinar la relación entre la dimensión recompensa del personal de la gestión del talento humano y la Motivación laboral en el personal que labora en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2022. Determinar la relación entre la dimensión evaluación del desempeño del personal de la gestión del talento humano y la Motivación laboral en el personal que labora en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2022.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación entre la gestión del talento humano y a Motivación laboral en el personal que labora en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión- Pasco, 2022.</p> <p>Hipótesis Específicos: Existe relación entre la dimensión reclutamiento del personal de la gestión del talento humano y a Motivación laboral en el personal que labora en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2022. Existe relación entre la dimensión selección del personal de la gestión del talento humano y a Motivación laboral en el personal que labora en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2022. Existe relación entre la dimensión capacitación del personal de la gestión del talento humano y a Motivación laboral en el personal que labora en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2022. Existe relación entre la dimensión recompensa del personal de la gestión del talento humano y a Motivación laboral en el personal que labora en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2022. Existe relación entre la dimensión evaluación del desempeño del personal de la gestión del talento humano y a Motivación laboral en el personal que labora en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión - Pasco, 2022.</p>	VARIABLE 1: Gestión Del Talento Humano				
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION	NIVELES Y RENGOS
			Reclutamiento	Concurso interno Concurso externo Meritocracia	1,2,3	ESCALA ORDINAL Estoy completamente de acuerdo (5), Estoy básicamente de acuerdo (4), Estoy parcialmente de acuerdo (3), Solo estoy un poco de acuerdo (2), No estoy de acuerdo (1)	BUENA
			Selección	Currículum Normativa legal Necesidad, Perfil	4,5,6,7,8		74 - 100
			Capacitación	Planes Actualización Competencia Talleres	9,10,11,12,13,14		REGULAR 47 - 73
			Recompensa	Seguimiento Incentivo económico Incentivo académico Presupuesto	15,16,17		MALA 20 - 46
			Evaluación del desempeño	Evaluación Distribución Rotación	18,19,20		
			VARIABLE 2: Motivación Laboral		+		
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICION	NIVELES Y RANGOS
			Necesidades de protección y seguridad	empleo estable seguridad laboral ingresos aceptables plan de jubilación plan de seguridad	1	ESCALA ORDINAL Estoy completamente de acuerdo (5), Estoy básicamente de acuerdo (4), Estoy parcialmente de acuerdo (3), Solo estoy un poco de acuerdo (2), No estoy de acuerdo (1)	BUENA
					5		
			Necesidades sociales y de pertenencia	trabajo independiente amistades laborales cercanía amistades contacto laboral integración laboral	9		REGULAR 47 - 73
13							
17							
Necesidades de autoestima	suelo alto capacidad personal valoración personal méritos personales logros personales	2	BAJA				
		6					
		10					
		14					
Necesidades de autorrealización	búsqueda felicidad aprendizaje laboral seguir sueños límites laborales creatividad laboral	18	20 - 46				
		3					
		7					
		11					
		15					
		19					
		4					
		8					
		12					
		16					
		20					

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnica e instrumento	Estadística que se utilizará
<p>Nivel: DESCRIPTIVO Y CORRELACIONAL</p> <p>DISEÑO NO EXPERIMENTAL</p>	<p>La población estará conformada por los trabajadores de la municipalidad provincial de Pasco. Según la oficina de recursos humanos, actualmente se cuenta con 180 trabajadores</p> <p>Muestra La muestra está conformada por 123 trabajadores.</p>	<p>Técnica: encuesta Gestión del talento humano Autora: Lilibeth Leon Shupingahua Lugar: Lima Objetivo: Recolectar data sobre la variable “gestión del talento humano”. Administrado a: Personal de la municipalidad provincial Daniel Alcides Carrión Dimensiones: Consta de 5 dimensiones. Ítems: 1-20. Contenido: Tipo de Escala Cualitativa Ordinal Contiene 20 afirmaciones. Niveles y rangos: Buena, 74 - 100 Regular 47 - 73 Mala 20 - 46 Tiempo: 15 minutos.</p> <p>Técnica: encuesta Motivación Laboral Autora: Marshall Sashkin Lugar: Hospital Nacional Lima 2021 Objetivo: Recolectar data respecto a la variable “Motivación Laboral”. Administrado a: Personal de la municipalidad provincial de Tumbes Dimensiones: Consta de 4 dimensiones. Ítems: 1-20. Contenido: Tipo de Escala Cualitativa Ordinal Contiene 20 afirmaciones. Niveles y rangos: Buena: 74-100 Regular: 47 – 73 Baja: 20-46 Tiempo: 15 minutos.</p>	<p>Descriptiva: Frecuencias Porcentajes</p> <p>Inferencial: Rho de Spearman</p>

Anexo 3. Consentimiento informado

La presente investigación es conducida por la alumna de la Maestría de Gestión Pública. Lilibeth Leon Shupingahua de la Universidad Cesar Vallejo. La meta de este estudio es buscar la relación entre la gestión del talento humano y a Motivación laboral en el personal que labora en la Municipalidad Provincial de Yanahuanca – Pasco, 2021. Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder 2 cuestionarios de 20 preguntas respectivamente. Esto tomará aproximadamente 20 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las respuestas, las pruebas se destruirán.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Lilibeth Leon Shupingahua. He sido informado(a) de que la meta de este estudio es buscar la relación entre la gestión del talento humano y a Motivación laboral en el personal que labora en la Municipalidad Provincial de Yanahuanca – Pasco, 2021.

Reconozco que la información que yo brinde en esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado(a) de que puedo hacer preguntas sobre la investigación en cualquier momento y que puedo revocar mi consentimiento cuando así lo decida, sin que esto genere perjuicio alguno para mi persona.

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha

Anexo 4. Instrumentos de gestión del talento humano

INSTRUMENTOS

I.- PRESENTACIÓN.

Buenos días, soy alumna de la escuela de postgrado de la Universidad César Vallejo, el presente estudio tiene como objetivo determinar la relación entre la **Gestión del Talento Humano y Motivación laboral en el personal que labora en la Municipalidad Provincial de Yanahuanca - Pasco, 2021**. Este cuestionario es de carácter anónimo, agradezco anticipadamente su colaboración.

II.- INSTRUCCIONES.

-A Continuación, se presenta una serie de enunciados de los cuales Ud. Deberá marcar las alternativas según su percepción.

CUESTIONARIO GESTIÓN TALENTO HUMANO

Totalmente en desacuerdo (1) en desacuerdo (2) ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) de acuerdo (4) totalmente de acuerdo (5)

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	La institución realiza publicaciones periódicas de concursos externos para incorporación de nuevo recurso humano					
2	La institución realiza publicaciones periódicas de concursos internos para el ascenso en los puestos de trabajo.					
3	El ingreso a su institución es mediante un proceso de concurso y con meritocracia.					
4	Los datos que especifican su currículum vitae son importantes para seleccionar al trabajador					
5	La selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal idóneo para el puesto de trabajo					
6	En la selección de personal, la institución cumple con la normativa legal necesaria para la postulación del recurso humano.					

7	El personal que labora en la institución, es seleccionado de acuerdo a la necesidad de la institución					
8	El personal que labora en la institución cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña.					
9	La capacitación del personal se realiza según un plan anual de capacitaciones informada a los trabajadores.					
10	La capacitación se prioriza para que el personal se encuentre actualizado					
11	Los programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia					
12	La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador					
13	En la capacitación del personal se han desarrollado los talleres utilizando recursos necesarios. (Ambiente y mobiliario adecuado, material visual y de escritorio, ponente de acuerdo al tema)					
14	Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones					
15	La institución brinda algún tipo de incentivo a sus trabajadores por el buen desempeño en sus labores.					
16	La institución brinda facilidades para continuar con estudios de maestría, diplomados o cursos de especialización					
17	El presupuesto asignado para capacitación de personal genera otros oportunidades de superación					
18	La institución realiza evaluaciones del desempeño de forma periódica en el personal.					
19	La distribución de personal se realiza en función al cuadro de asignación de personal ó plan de desarrollo del personal					
20	En la rotación de personal se toma en cuenta el potencial humano de los trabajadores de acuerdo al perfil para el cargo					

ANEXO 5. Instrumento de motivación laboral

N°	PREGUNTAS	Alternativas				
		1	2	3	4	5
1	Lo más importante para mí es tener estabilidad laboral.					
2	La estabilidad en mi centro de labores no es especialmente importante para mí.					
3	Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos económicos para mantener una estabilidad.					
4	Un buen trabajo debe incluir un plan de jubilación sólido y seguro.					

5	Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.					
7	Prefiero trabajar en forma independiente, generar ingresos de forma individual, sin depender de alguna institución.					
8	Mis amigos son muy importantes para mí.					
9	Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo.					
10	Prefiero claramente un trabajo que implique una interacción cercana con los compañeros.					
11	Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí.					
13	Un sueldo acorde a la realidad es un claro indicativo del valor que tiene el profesional de enfermería para la institución.					
14	La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son.					
15	La valoración que tengo de mí mismo tiene mayor importancia que lo que puedan decir otros compañeros de trabajo.					
16	Me molesta que algún compañero de trabajo intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido.					
17	Mis logros me proporcionan una importante sensación de autoconfianza.					
19	Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.					
20	Me gustaría un trabajo que me permita el aprendizaje y crecer profesionalmente.					

Anexo 6 y 7. Base de datos y confiabilidad de instrumentos

CONFIABILIDAD MOTIVACIÓN LABORAL

The screenshot displays the IBM SPSS Statistics Visor interface. The left sidebar shows a project tree with folders for 'Registro', 'Fiabilidad', 'Título', 'Notas', 'Conjunto de datos', 'Escala: ALL VARU', 'Resumen de', and 'Estadísticas'. The main window shows the following content:

```
DATASET NAME ConjuntoDatos1 WINDOW=FRONT.  
  
SAVE OUTFILE='C:\Users\EDUARDO PERCY\Desktop\PRUEBA PILOTO LILIBETH.sav'  
/COMPRESSED.  
RELIABILITY  
/VARIABLES=ML1 ML2 ML3 ML4 ML5 ML6 ML7 ML8 ML9 ML10 ML11 ML12 ML13 ML14 ML15 ML16 ML17 ML18 ML19  
ML20  
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Fiabilidad

[ConjuntoDatos1] C:\Users\EDUARDO PERCY\Desktop\PRUEBA PILOTO LILIBETH.sav

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
		20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,915	20

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON | 21:59 10/01/2022

CONFIABILIDAD GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

The screenshot displays the IBM SPSS Statistics Visor interface. The left sidebar shows a project tree with folders for 'Registro', 'Fiabilidad', 'Título', 'Notas', 'Conjunto de datos', 'Escala: ALL VARU', 'Resumen de', and 'Estadísticas'. The main window shows the following content:

```
RELIABILITY  
/VARIABLES=GT1 GT2 GT3 GT4 GT5 GT6 GT7 GT8 GT9 GT10 GT11 GT12 GT13 GT14 GT15 GT16 GT17 GT18 GT19  
GT20  
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
		20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	20

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON | 22:01 10/01/2022

CAPTURA DE PANTALLA BASE DE DATOS

Sin títuloZLIL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 53 de 53 variables

	edad	sexo	ML1	ML2	ML3	ML4	ML5	ML6	ML7	ML8	ML9	ML10	ML11	ML12	ML13	ML14	ML15	?
1	40	2	4	2	2	1	1	1	1	1	3	3	3	2	3	3	4	4
2	26	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
3	32	1	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
4	37	2	3	2	3	5	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	1	1
5	49	2	2	3	2	2	2	4	4	1	4	3	3	3	3	3	2	5
6	28	2	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	6
7	36	1	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
8	49	1	4	2	4	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
9	28	1	3	1	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
10	48	1	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
11	39	2	1	2	2	4	4	4	2	3	1	4	3	3	3	2	2	2
12	64	2	1	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2
13	26	2	1	2	2	2	2	3	3	3	1	3	4	4	4	4	3	3
14	58	2	1	2	2	2	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3
15	24	1	1	1	2	3	3	3	3	4	4	2	3	3	5	4	4	4
16	21	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	3
17	33	2	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4
18	27	2	5	5	5	5	5	4	4	3	5	3	3	4	5	4	4	4
19	45	1	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	2	2
20	38	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3
21	29	2	2	3	3	3	4	5	6	4	2	3	2	3	2	2	4	4
22	34	1	2	3	2	3	2	2	4	4	4	2	3	3	2	3	2	3
23	40	2	4	2	2	3	1	4	2	3	5	5	2	2	3	2	3	3
24	26	2	1	2	2	4	3	4	5	5	5	4	2	3	2	3	1	1
25	32	1	2	1	4	2	3	5	5	5	2	3	1	2	3	4	5	5
26	37	2	4	5	5	2	3	4	5	2	3	2	3	4	2	2	3	3
27	49	2	3	4	3	4	2	3	4	3	5	3	5	3	5	5	3	3
28	20	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON

2201 10/01/2022

23°C Parc. soleado

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Reclutamiento		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La institución realiza publicaciones periódicas de concursos externos para incorporación de nuevo recurso humano	x		x		x		
2	La institución realiza publicaciones periódicas de concursos internos para el ascenso en los puestos de trabajo.	x		x		x		
3	El ingreso a su institución es mediante un proceso de concurso y con meritocracia.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Selección		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los datos que especifican su currículum vitae son importantes para seleccionar al trabajador	x		x		x		
8	La selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal idóneo para el puesto de trabajo	x		x		x		
9	En la selección de personal, la institución cumple con la normativa legal necesaria para la postulación del recurso humano.	x		x		x		
10	El personal que labora en la institución, es seleccionado de acuerdo a la necesidad de la institución	x		x		x		
11	El personal que labora en la institución cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña.							
DIMENSIÓN 3: Capacitación		Si	No	Si	No	Si	No	
12	La capacitación del personal se realiza según un plan anual de capacitaciones informada a los trabajadores.	X		x		X		
13	La capacitación se prioriza para que el personal se encuentre actualizado	X		X		X		
14	Los programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia	X		X		X		
15	La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador	X		X		X		
16	En la capacitación del personal se han desarrollado los talleres utilizando recursos necesarios. (Ambiente y mobiliario adecuado, material visual y de escritorio, ponente de acuerdo al tema)	X		X		X		
17	Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones	X		X		x		

Dimensión 4: Recompensa		Si	No	Si	No	Si	No
15	La institución brinda algún tipo de incentivo a sus trabajadores por el buen desempeño en sus labores.	X		X		X	
16	La institución brinda facilidades para continuar con estudios de maestría, diplomados o cursos de especialización	X		X		X	
17	El presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación	X		X		X	
Dimensión 5: Evaluación del personal		Si	No	Si	No	Si	No
18	La institución realiza evaluaciones del desempeño de forma periódica en el personal.	x		x		x	
19	La distribución de personal se realiza en función al cuadro de asignación de personal ó plan de desarrollo del personal	X		x		X	
20	En la rotación de personal se toma en cuenta el potencial humano de los trabajadores de acuerdo al perfil para el cargo	X		X		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ hay suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Felipe Guizado Oscco (Orcid: 0000-0003-3765-7391) DNI: 31169557

Especialidad del validador: Docente metodólogo

05 de noviembre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Dr. Felipe Guizado Oscco

(Orcid : 0000-0003-3765-7391)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Necesidades de protección y seguridad		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Lo más importante para mí es tener estabilidad laboral.	X		x		X		
2	La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí.	X		X		X		
3	Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares.	X		X		X		
4	Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido.	X		X		X		
5	Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Necesidades sociales y de pertenencia		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta	X		X		X		
7	Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí.	X		X		X		
8	Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo.	X		X		X		
9	Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros - clientes o compañeros de trabajo-.	X		X		X		
10	Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí.	x		X		X		
DIMENSIÓN 3: Necesidades de autoestima		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa	X		X		x		
12	La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son.	X		X		X		
13	La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona.	X		X		X		
14	Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido.	X		x		X		

15	Mis logros me proporcionan una importante sensación de autorrespeto.	x		x		X		
DIMENSIÓN 4: Necesidades de autorrealización		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.	X		X		x		
17	Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.	X		x		X		
18	Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo.	X		X		x		
19	Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites	X		X		X		
20	Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas.	x		x		X		

X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ hay suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Felipe Guizado Oscco (Orcid: 0000-0003-3765-7391) DNI: 31169557

Especialidad del validador: Docente metodólogo

05 de noviembre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Dr. Felipe Guizado Oscco

(Orcid : 0000-0003-3765-7391)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Reclutamiento		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La institución realiza publicaciones periódicas de concursos externos para incorporación de nuevo recurso humano	x		x		x		
2	La institución realiza publicaciones periódicas de concursos internos para el ascenso en los puestos de trabajo.	x		x		x		
3	El ingreso a su institución es mediante un proceso de concurso y con meritocracia.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Selección		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los datos que especifican su currículo vitae son importantes para seleccionar al trabajador	x		x		x		
8	La selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal idóneo para el puesto de trabajo	x		x		x		
9	En la selección de personal, la institución cumple con la normativa legal necesaria para la postulación del recurso humano.	x		x		x		
10	El personal que labora en la institución, es seleccionado de acuerdo a la necesidad de la institución	x		x		x		
11	El personal que labora en la institución cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña.							
DIMENSIÓN 3: Capacitación		Si	No	Si	No	Si	No	
12	La capacitación del personal se realiza según un plan anual de capacitaciones informada a los trabajadores.	X		x		X		
13	La capacitación se prioriza para que el personal se encuentre actualizado	X		X		X		
14	Los programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia	X		X		X		
15	La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador	X		X		X		
16	En la capacitación del personal se han desarrollado los talleres utilizando recursos necesarios. (Ambiente y mobiliario adecuado, material visual y de escritorio, ponente de acuerdo al tema)	X		X		X		

17	Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones	X		X		x		
Dimensión 4: Recompensa		Si	No	Si	No	Si	No	
15	La institución brinda algún tipo de incentivo a sus trabajadores por el buen desempeño en sus labores.	X		X		X		
16	La institución brinda facilidades para continuar con estudios de maestría, diplomados o cursos de especialización	X		X		X		
17	El presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación	X		X		X		
Dimensión 5: Evaluación del personal		Si	No	Si	No	Si	No	
18	La institución realiza evaluaciones del desempeño de forma periódica en el personal.	x		x		x		
19	La distribución de personal se realiza en función al cuadro de asignación de personal ó plan de desarrollo del personal	X		x		X		
20	En la rotación de personal se toma en cuenta el potencial humano de los trabajadores de acuerdo al perfil para el cargo	X		X		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ hay suficiencia _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Matta Solís Hernán

DNI: 10689893

Especialidad del validador: Docente metodólogo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

04 de noviembre del 2021



.....
Dr. MATTASOLIS, HERNÁN HUGO
DNI: 10689893

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Necesidades de protección y seguridad		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Lo más importante para mí es tener estabilidad laboral.	x		x		x		
2	La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí.	x		x		X		
3	Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares.	X		x		x		
4	Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido.	x		x		X		
5	Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa.	X		x		x		
DIMENSIÓN 2: Necesidades sociales y de pertenencia		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta	X		x		X		
7	Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí.	X		X		X		
8	Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo.	x		X		X		
9	Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros - clientes o compañeros de trabajo-	X		x		X		
10	Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí.	X		X		x		
DIMENSIÓN 3: Necesidades de autoestima		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa	X		x		X		
12	La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son.	X		X		X		
13	La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona.	x		X		X		
14	Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido.	X		X		x		

15	Mis logros me proporcionan una importante sensación de autorrespeto.	x		x		X		
DIMENSIÓN 4: Necesidades de autorrealización		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.	X		X		x		
17	Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.	X		X		X		
18	Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo.	X		X		X		
19	Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites	X		X		X		
20	Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas.	X		x		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia: _____ hay suficiencia _____)

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Hernan Hugo Matta Solis DNI: 10689893

Especialidad del validador: Docente metodólogo

04 de noviembre del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



.....
Dr. MATTA SOLIS, HERNÁN HUGO
DNI: 10689893

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION DEL TALENTO HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Reclutamiento		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La institución realiza publicaciones periódicas de concursos externos para incorporación de nuevo recurso humano	x		x		x		
2	La institución realiza publicaciones periódicas de concursos internos para el ascenso en los puestos de trabajo.	x		x		x		
3	El ingreso a su institución es mediante un proceso de concurso y con meritocracia.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Selección		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los datos que especifican su currículum vitae son importantes para seleccionar al trabajador	x		x		x		
8	La selección de personal es la más adecuada como para contratar al personal idóneo para el puesto de trabajo	x		x		x		
9	En la selección de personal, la institución cumple con la normativa legal necesaria para la postulación del recurso humano.	x		x		x		
10	El personal que labora en la institución, es seleccionado de acuerdo a la necesidad de la institución	x		x		x		
11	El personal que labora en la institución cuenta con el perfil necesario para la función que desempeña.							

DIMENSIÓN 3: Capacitación		Si	No	Si	No	Si	No	
12	La capacitación del personal se realiza según un plan anual de capacitaciones informada a los trabajadores.	X		x		X		
13	La capacitación se prioriza para que el personal se encuentre actualizado	X		X		X		
14	Los programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia	X		X		X		
15	La capacitación del personal se realiza según las necesidades del trabajador	X		X		X		
16	En la capacitación del personal se han desarrollado los talleres utilizando recursos necesarios. (Ambiente y mobiliario adecuado, material visual y de escritorio, ponente de acuerdo al tema)	X		X		X		
17	Se realiza seguimiento y monitoreo de la implementación y/o ejecución de conocimientos recibidos en las capacitaciones	X		X		x		
Dimensión 4: Recompensa		Si	No	Si	No	Si	No	
15	La institución brinda algún tipo de incentivo a sus trabajadores por el buen desempeño en sus labores.	X		X		X		
16	La institución brinda facilidades para continuar con estudios de maestría, diplomados o cursos de especialización	X		X		X		
17	El presupuesto asignado para capacitación de personal genera oportunidades de superación	X		X		X		
Dimensión 5: Evaluación del personal		Si	No	Si	No	Si	No	

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Necesidades de protección y seguridad		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Lo más importante para mí es tener estabilidad laboral.	x		x		x		
2	La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí.	x		x		X		
3	Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares.	X		x		x		
4	Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido.	x		x		X		
5	Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa.	X		x		x		
DIMENSIÓN 2: Necesidades sociales y de pertenencia		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta	X		x		X		
7	Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí.	X		X		X		
8	Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo.	x		X		X		
9	Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros - clientes o compañeros de trabajo-.	X		x		X		
10	Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí.	X		X		x		
DIMENSIÓN 3: Necesidades de autoestima		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa	X		x		X		
12	La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son.	X		X		X		
13	La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona.	x		X		X		
14	Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido.	X		X		x		
15	Mis logros me proporcionan una importante sensación de autorrespeto.	x		x		X		

DIMENSIÓN 4: Necesidades de autorrealización		Si	No	Si	No	Si	No	
16	Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.	X		X		x		
17	Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.	X		X		X		
18	Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo.	X		X		X		
19	Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites	X		X		X		
20	Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas.	X		x		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia: _____ hay suficiencia _____)

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Matta Solís Eduardo DNI:

Especialidad del validador: Magister

04 de noviembre del 2021

MINISTERIO DE SALUD
DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA NORTE
C.S. EX-FUNDO NARANJAL

Eduardo Percy Matta Solís
C.M.P. 56415 R.N.E. 29512
Especialista Medicina Familiar y Comunitaria

Anexo 10. Autorización

CARTA DE PRESENTACION

Dirigido al:

Lic. Juan Luis Chombo Heredia

Alcalde de la Municipalidad Daniel Alcides Carrión - Yanahuanca

Presente:

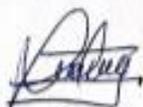
Director

De mi mayor consideracion:

Mediante la presente le expreso mi saludo cordial y al mismo tiempo solicito a usted la autorizacion a mi persona: León Shupingahua, Lilibeth Ashly: perteneciente a la escuela de Posgrado del Programa Academico de Maestria en Gestion Publica de la Universidad Cesar Vallejo, para poder llevar acabo el proyecto titulado: " Gestión del Talento Humano y Motivación laboral en el personal que labora en la Municipalidad Provincial de Yanahuanca - Pasco, 2021. "

Agradecida por su gentil atencion a lo solicitado le manifiesto mi especial estima y consideracion personal.

Atentamente.


Lic. Lilibeth León Shupingahua
DNI: 76449237

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DANIEL ALCIDES CARRIÓN
YANAHUANCA
Unidad de Recursos Humanos
RECIBIDO
17 NOV. 2021
N° REG.: E7444-2021
FOLIOS: 01 HORA: 2:10
FIRMA: 

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
GERENCIA MUNICIPAL
RECIBIDO
17 NOV 2021
N° REG.: E7444-2021
FOLIOS: 01 HORA: 18:05
FIRMA: 

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DANIEL ALCIDES CARRIÓN
C.P.C. JOSÉ LUIS COLOMBO
JEFE DE LA UNIDAD RR.HH.

Pasco, 17 de Noviembre del 2021



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GUIZADO OSCCO FELIPE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento Humano y Motivación laboral en el personal que labora en la Municipalidad Provincial Daniel Alcides Carrión - Pasco,2022", cuyo autor es LEÓN SHUPINGAHUA LILIBETH ASHLY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 20 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GUIZADO OSCCO FELIPE : 31169557 ORCID: 0000-0003-3765-7391	Firmado electrónicamente por: FGUIZADOO el 20- 01-2022 09:13:07

Código documento Trilce: INV - 0539773