



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

La gestión del talento humano y la motivación laboral de los
trabajadores administrativos de una institución edil Recuay, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Villanueva Perez, Maycoll Henry (orcid.org/0000-0002-4992-5747)

ASESORA:

Mg. Ruiz Villavicencio, Giovana Edith (orcid.org/0000-0001-9216-4456)

CO-ASESOR:

Mg. Ruiz Barrera, Lazaro (orcid.org/0000-0002-3174-7321)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres, Pedro Villanueva y Julia Pérez, por ser el motivo de cada meta alcanzada, por luchar y soñar en verme todo un profesional, por confiar en mi capacidad y en cada paso que doy para lograr el éxito.

A mi mamita Gumercinda Alvarado y a mi tío Hernán Pérez Alvarado, por su sabiduría, por sus consejos, por la constante insistencia de que la educación es la base de todo en la vida.

A mi hijo Henry Gahel, por ser parte importante de mi vida, por ser mi motivo para ir mejorando profesionalmente.

A Jessica Flores, por su apoyo, por contribuir en mi vida profesional, por el amor brindado reflejado en cada palabra y gesto.

Agradecimiento

A Dios y a la Virgen Asunción de Huata, por ser mi luz y mi guía en este camino largo de mi carrera, por brindarme una vida llena de aprendizaje, experiencia y sobre todo satisfacción

A mis padres por el apoyo incondicional en esta travesía, por cada palabra de aliento ante mis dificultades, por cada abrazo de sostén y de felicidad.

A mi Asesor de tesis, Mg. Giovana Ruiz Villavicencio, por su esfuerzo y su motivación ha logrado que podamos terminar esta tesis con éxito.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	25
3.1. Tipo y diseño de investigación	25
3.2. Variables y operacionalización	26
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	28
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	30
3.5. Procedimientos	33
3.6. Método de análisis de datos	33
3.7. Aspectos éticos	34
IV. RESULTADOS	35
4.1. Resultados descriptivos	35
4.2. Resultados inferenciales	39
V. DISCUSIÓN	43
VI. CONCLUSIONES	49
VII. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS	51
ANEXOS	65

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Juicio de expertos</i>	32
Tabla 2 <i>Análisis de fiabilidad</i>	32
Tabla 3 <i>Nivel de Gestión del talento humano</i>	35
Tabla 4 <i>Dimensiones de la variable Gestión del talento humano</i>	36
Tabla 5 <i>Nivel de Motivación laboral</i>	37
Tabla 6 <i>Dimensiones de la variable Motivación laboral</i>	38
Tabla 7 <i>Prueba de Normalidad</i>	39
Tabla 8 <i>Hipótesis General</i>	40
Tabla 9 <i>Hipótesis específica 1</i>	41
Tabla 10 <i>Hipótesis específica 2</i>	42
Tabla 11 <i>Resumen de procesamiento de casos de Gestión de Talento Humano</i>	107
Tabla 12 <i>Estadística de fiabilidad de Gestión de Talento Humano</i>	107
Tabla 13 <i>Resumen de procesamiento de casos de Motivación Laboral</i>	108
Tabla 14 <i>Estadística de fiabilidad de Motivación Laboral</i>	108

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 <i>Nivel de gestión del talento humano</i>	109
Figura 2 <i>Nivel de la dimensión elección del recurso humano de la gestión del talento humano</i>	109
Figura 3 <i>Nivel de la dimensión formación de la gestión del talento humano</i>	110
Figura 4 <i>Nivel de motivación laboral</i>	110
Figura 5 <i>Nivel de la dimensión formación de garantía de la motivación laboral</i>	111
Figura 6 <i>Nivel de la dimensión necesidad social de la motivación laboral</i>	111
Figura 7 <i>Nivel de la dimensión necesidad de autoestima de la motivación laboral</i>	112
Figura 8 <i>Nivel de la dimensión necesidad de autorrealización de la motivación laboral</i>	112

Resumen

El presente estudio integró el objetivo determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Recuay, 2022. El análisis fue de tipo aplicado, diseño no experimental correlacional, enfoque cuantitativo y de corte transversal se identificó y describió a la gestión del talento humano y la motivación laboral. La población fue de 105 trabajadores administrativos y la muestra se constituyó por 83 trabajadores administrativos. Los instrumentos utilizados el cuestionario por cada variable constituido por 20 ítems cada uno con escala ordinal Likert, que presentaron valoración con expertos. Respecto al procesamiento de datos fue mediante la aplicación SPSS.26v. El *Alpha de Cronbach* para el cuestionario sobre gestión del talento fue de 0.846 y para la variable motivación laboral fue 0.864. Los resultados al que se arribó sobre la gestión del talento humano fue que el 57,8% mantiene un nivel regular, en relación a la motivación laboral el 68,7% presenta un nivel medio, además, mediante el análisis de relación bilateral con el cálculo de *Rho de Spearman*, para la hipótesis general, el resultado fue 0.660 y un *Sig. (Bilateral)*= 0,000.

Palabras clave: Gestión del talento humano, motivación laboral, trabajadores administrativos.

Abstract

The present study integrated the objective to determine the relationship that exists between the management of human talent and the labor motivation of the administrative workers of the provincial municipality of Recuay, 2022. The analysis was of an applied type, non-experimental correlational design, quantitative approach and of cross section was identified and described to the management of human talent and work motivation. The population was 105 administrative workers and the sample was made up of 83 administrative workers. The instruments used were the questionnaire for each variable, consisting of 20 items each with a Likert ordinal scale, which were assessed by experts. Regarding data processing, it was through the SPSS.26v application. Cronbach's Alpha for the talent management questionnaire was 0.846 and for the work motivation variable it was 0.864. The results that were reached on the management of human talent were that 57.8% maintain a regular level, in relation to work motivation, 68.7% present a medium level, in addition, through the analysis of the bilateral relationship with the Spearman's Rho calculation, for the general hypothesis, the result was 0.660 and a Sig. (Bilateral)= 0.000.

Keywords: Human talent management, work motivation, administrative workers.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión de talento humano, según Jara et al. (2018) es la agrupación de los lineamientos políticos y prácticos requeridas para dirigir dependencias de carácter gerencial vinculados con colaboradores o componentes; poniendo en ejecución actividades de seleccionador, orientación, retribución y análisis de desempeño. También Castro et al. (2020) indican que tiene por objetivo destacar aquellos individuos con una elevada potencialidad en su respectivo puesto de trabajo, como también atraer y retener individuos con talento, para crear valor en la organización. Campaña et al. (2021) mencionan que permite la sinergia y determinación enmarcados a los fines investigativos y que la selección de personal requiere un análisis que direcciona al éxito esperado. Por su parte Reyes et al. (2021) argumentan que son procesos primordiales para el crecimiento y desarrollo de una organización; a esto Puma y Estrada (2020) añaden que toda entidad busca que todos sus trabajadores se encuentren motivados para alcanzar los objetivos.

En el contexto mundial, Barrios et al. (2020) señalan que la gestión de talento humano en la actualidad ha adoptado un papel estratégico en toda organización pública y privada, puesto que para alcanzar buenos resultados es necesario contar con un personal adecuado para cada puesto. Además, Ramírez et al. (2019) indican que a nivel mundial existe una escasez de talento humano del 45%, ya que la fuerza laboral está envejeciendo, circunstancias sociales, políticas y económicas que viven las organizaciones es adversa. Por su parte Bendezú (2019) señala que un aspecto que se ha descuidado en las organizaciones es la motivación laboral, que se ha visto afectado por los distintos cambios a nivel tecnológico, social y laboral; Macías y Vanga (2021) argumentan que también se ha incrementado la carga laboral en las entidades, direccionando a un desempeño ineficiente; y según Barrios et al. (2019) en muchas entidades se ha evidenciado que los trabajadores presentan una falta de interés en su labor.

En América Latina, de acuerdo a Kholodlok (2018) aún persiste una brecha dentro de la gestión de talento humano, ya que se habla mucho en el aspecto teórico, pero no se ve plasmado en la práctica, existiendo dificultades para estructurar y/o poner en marcha la gestión de talento humano. Ramírez et al. (2019) señala que en naciones como Argentina, Ecuador, Brasil y Perú están realizando esfuerzos para ejecutar la gestión de talento humano en las organizaciones

mediante estrategias de acompañamiento a sus trabajadores. También Barrios et al. (2020) menciona que las organizaciones de Colombia, Venezuela y Chile se encuentran con mucha expectativa de gestionar el talento humano mediante un enfoque estratégico, para ello, han buscado asesoramiento de especialistas. De acuerdo a Ortiz (2021) en Ecuador la gestión de talento humano en el ámbito de instituciones públicas es cuestionados, puesto que el ingreso a la carrera pública no se efectúa en mérito al criterio de la meritocracia, observándose favoritismo político. Y Fajardo et al. (2020) mencionan que los problemas de gestión de talento humano resultan de la ausencia de prácticas continuas que ayuden a mejorar y capacitar a los individuos que prestan servicio en entidades públicas.

A nivel nacional, según Anastacio et al. (2019) las municipalidades necesitan realizar invenciones, como son las actividades procedimentales de reingeniería en el ámbito administrativo, puesto que la dirección del talento humano en los municipios se ve afectado por una gestión deficiente, porque no se presenta una adecuada actitud de líder y el colaborador presenten indicios desmotivadores. Maldonado et al. (2020) indican que las instituciones de carácter públicos no se excluyen de la gestión del talento humano, pero no toman la contratación de la habilidad humana como un proceso fundamental, sino lo conciben como un proceso que se tiene que realizar en cumplimiento a las normas legales. También Anastacio et al. (2019) señala que en las municipalidades se tiene inexistencia de una correcta gestión de talento humano, haciendo falta una adecuada actitud de liderazgo, los trabajadores se encuentran desmotivados y realizan sus labores sin interés. Casana (2019) señala que la mayoría de municipalidades no cuentan con personal competente, preparado según su perfil laboral. Y Del Cónдор (2018) añade que existe malas prácticas en la gestión del recurso humano, ya que se ha politizado el empleo público.

En el contexto local, el municipio de la provincia de Recuay es una institución responsable de brindar servicio a la comunidad, por lo cual, cuenta con una gran cantidad de servidores públicos, con la finalidad de alcanzar los objetivos institucionales; pero se han suscitado distintos problemas al contar con personal inadecuado en algunas áreas, que requieren de una buena preparación y capacitación para desempeñarse correctamente, otra situación es que los trabajadores con la misma preparación académica perciben remuneraciones

distintas, manifestándose su incomodidad y obstaculiza el logro de niveles adecuados de motivación. Una de las principales deficiencias es el inadecuado proceso selectivo de colaboradores que se realiza sin tener en cuenta los requerimientos necesarios para el cargo, contratando a trabajadores que no realizan correctamente su labor.

La relevancia de la actual investigación radica en la búsqueda de alternativas de solución que ayuden a mejorar las deficiencias identificadas en la gestión del talento humano, que perjudican directamente a la entidad; además la trascendencia de la investigación recae en la importancia de seleccionar el talento humano adecuado, ya que es el eje fundamental para un correcto desarrollo de actividades que trabaja de la mano con la motivación laboral.

Ante la realidad descrita se formuló el siguiente problema general de investigación: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Recuay, 2022?; también los siguientes problemas específicos: (a) ¿Qué relación existe entre la elección del recurso humano y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Recuay, 2022?; y (b) ¿Qué relación existe entre la formación y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Recuay, 2022?

La justificación de la investigación debe ser relevante para el lector, generando interés sobre los motivos que tuvo el autor; es por ello que Baena (2017) señala que la justificación teórica está relacionada a la necesidad del investigador de profundizar los enfoques teóricos que competen el problema. De manera que, en el aspecto teórico la investigación servirá de guía o antecedente a futuros estudios afines a las variables en estudio que se encuentran fundamentadas sobre bases teóricas ampliando los conocimientos científicos. Justificación práctica, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) indica que un estudio pueda generar aportes prácticos directos o indirectos vinculados al problema en análisis. En el aspecto práctico el estudio pretende determinar la relación que existe entre las variables de estudio, aportando con un análisis de la situación actual de la institución teniendo la posibilidad de plantear alternativas de solución en función a los aspectos analizados.

Justificación metodológica, según Bernal (2010) indica que un estudio se justifica metodológicamente cuando se propone o realiza un nuevo método o estrategia que direcciona a alcanzar conocimientos válidos o confiables. En el aspecto metodológicamente en el estudio se utilizará el método científico siguiendo un conjunto de actividades que aportarán a conseguir los objetivos planteados, además se estructura instrumentos para la obtención de datos que pasarán por pruebas de confiabilidad y validez, para conseguir resultados verídicos y culminar satisfactoriamente la investigación. Justificación social, según Hernández y Mendoza (2018) todo estudio debe presentar relevancia social, llegando a ser trascendente para la sociedad y expresando alcance social. En el aspecto social el análisis mantendrá como elemental beneficio a los trabajadores administrativos de la municipalidad de la provincia de Recuay, puesto que se atenderán las deficiencias identificadas respecto a la gestión del talento humano que repercutirán en el comportamiento motivacional laboral, propiciando que otras entidades de carácter público se preocupen por identificar falencias, con el objetivo de mejorar.

En este sentido, se planteó el siguiente objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Recuay, 2022, 2022; junto con los objetivos específicos: (a) Identificar la relación que existe entre la elección del recurso humano y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Recuay, 2022; (b) Determinar la relación que existe entre la formación y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Recuay, 2022. Finalmente se tiene la hipótesis general de estudio: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Recuay, 2022. también las siguientes hipótesis específicos: (a) Existe relación significativa entre la elección del recurso humano y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Recuay, 2022; y (b) Existe relación significativa entre la formación y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Recuay, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo con Serrano (2020) los antecedentes permiten al investigador visualizar sus variables en diversos contextos de estudio ya ejecutados. De manera que, realizando búsqueda de diferentes repositorios se encontró los siguientes antecedentes de investigaciones que aportarán en la discusión, por ello se tiene en los *internacionales* a: Portugal (2021) en su tesis de maestría estableció como objetivo general analizar la gestión del talento humano y su relación en el proceso comunicacional y motivador del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD). La investigación se apoyó en el análisis del fenómeno de gestión del talento humano en la teoría de Chiavenato (2021) sostiene que es considerado como un área de gran relevancia que presentan mayor impacto en las entidades, además de tener una característica situacional en cada entidad ya que tiene dependencia en la cultura organizacional, en el entorno laboral y las actividades que se desarrollan; así mismo, se tiene a la variable motivación laboral en la teoría de Peña y Villón (2017) que afirman en la actualidad la motivación laboral es una tarea tediosa en las entidades, a pesar de tener una orientación basta del tema, donde se enmarca a que el colaborador se sienta estupendo dentro de su ámbito laboral. El método investigativo fue de carácter cuantitativo, con alcance descriptivo y diseño de las ramas no experimentales dirigido a los servidores público, cuya muestra fue de 130 servidores públicos a quienes se les aplicaron 2 cuestionarios, la muestra fue no probabilística. El resultado estadístico fue que el 33% afirma que nunca la entidad ha propiciado eventos para fortalecer el entorno laboral, el 45% sostiene que a veces se reconoce el desempeño que realizan y el 55% sostiene que pocas veces la remuneración satisface sus necesidades. Se concluye que la entidad no cuenta con lineamientos normativos para la regulación de la gestión del talento humano, por ello el personal no mantiene una eficiente comunicación interna, existiendo desmotivación en la entidad.

Esta tesis de maestría aporta en el estudio, porque dentro de la gestión del talento humano se evidencia el actuar organizacional como un indicador evaluativo del talento humano, también la motivación presenta cierta complejidad donde se refleja la satisfacción o no del colaborador dentro del entorno.

Así mismo, se tiene el aporte Mullo (2020) en tesis de maestría estableció como objetivo general determinar una propuesta de modelo de gestión de talento humano en base al comportamiento motivacional individual para la mejora de las actividades de índole laboral. El análisis tuvo soporte en la variable gestión de talento humano en el lineamiento teórico de Pardo y Montoya (2019) que mencionan que es la acción administrativa que se desarrolló mediante un análisis a la persona que integra una entidad, donde no se considera a la persona como como un elemento más, sino como un ser con potencialidad, de forma que es valorados sus habilidades y capacidades, siendo este ultimo de gran relevancia para las organizaciones; así mismo, se tiene de la variable motivación en la teoría de Maristany (2007) que sostiene la teoría de X Y, donde fue propuesto por McGregor donde la teoría X propicia el incrementó y producción laboral, la otra teoría Y menciona que las personas tienen la necesidad de laboral. El método de análisis fue de enfoque cuantitativo - correlacional y diseño de la rama de los no experimentales enmarcado a trabajadores, cuya muestra fue de 49 colaboradores pertenecientes a la entidad, a quienes se les aplicó 2 cuestionarios, la muestra fue no probabilística. El resultado estadístico fue con aceptación a la hipótesis mediante el estadígrafo de Pearson con 0,408 y una sig. Bilateral de 0,004 siendo confiable en el estudio. Donde arribó a la conclusión de que la gestión de talento humano basado en la actitud motivacional propicia un entorno ideal para el desenvolvimiento en las labores de los colaboradores, por ende, también propician un orden y organización.

Esta tesis de maestría aporta en el estudio, ya que mediante el análisis del talento humano y la actitud motivacional propicia el surgimiento de lineamiento estratégicos que pueden ser aplicables a las entidades para mejorar el rendimiento laboral y el desempeño del mismo, considerando como base las habilidades y capacidades del talento humano considerando la motivación individual.

Seguidamente se tiene el aporte de Correa (2018) en su tesis de maestría estableció como *objetivo* general determinar cómo influye la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los servidores de la UTMACH. La investigación se apoyó en el análisis del talento humano con el lineamiento teórico de Calderón et al. (2011) quien sostiene como el núcleo de valor que propicia ventaja dentro del

entorno competitivo de una organización, además la gestión del talento humano se enmarca a la interrelación de las personas con las entidades desde la creación de un ambiente favorable para el desenvolvimiento de sus capacidades para generar resultados colaborativos; así mismo la variable desempeño laboral en la teoría de Quintero (2008) que menciona desde un punto de vista psicológico se centra en la determinación de metas personales que motiva al colaborador a desempeñar sus actividades mediante el esfuerzo laboral. El método de evaluación fue cuantitativo, con nivel correlacional y diseño de la rama de los no experimentales dirigido a los servidores administrativos, cuya muestra estuvo compuesta por 273 servidores de la entidad, a quienes se les aplicó 2 cuestionarios, la muestra fue no probabilística. El resultado estadístico para la aceptación de la hipótesis general fue un Chi Cuadrado de 15,078 ubicándose en la zona de aceptación con una significancia de 0.000 generando confianza con aceptabilidad. Se concluye que el análisis propicio el requerimiento de cambio de la organización mediante el reorden de estrategias de ámbito administrativo, de manera que con ello se obtendrá equilibrio entre el talento humano y la entidad enmarcada a objetivos empresariales.

Esta tesis de maestría aporta al estudio, ya que existe la posibilidad de reformular estrategias que propicien mejores condiciones con respecto al impacto del talento humano dentro de la entidad, propiciando mejoras dentro de las actividades administrativas en las organizaciones, de manera que los líderes asignados a las dependencias tienen la responsabilidad de generar un ambiente adecuado con condiciones que propicien el desenvolvimiento de habilidades del talento humano.

Así mismo, también se menciona como aporte a Vilcaguano (2021) en su tesis de maestría estableció como propósito general indicar la gestión eficiente del talento humano a través del teletrabajo en el GADMIC. La investigación se apoyó en la variable gestión del talento humano en la teoría de Benjumea et al. (2016) menciona que la gestión de talento humano surge por la necesidad estratégica de la entidad para fortalecer el ordenamiento, organización y dirección del recurso humano con la finalidad de propiciar un éxito empresarial, donde se integren las capacidades, intercambio de conocimientos y trabajo en equipo; así mismo, la variable teletrabajo en la teoría de la OIT (2021) que sostiene es el uso de

herramientas tecnológicas para el desenvolvimiento de desempeños, sin la necesidad de laboral físicamente en la entidad, siendo las TIC's los elementos de relevancia para el desarrollo del servicio. El método perteneció a los lineamientos de carácter cuantitativa con diseño de la rama de los no experimental – transeccional con nivel descriptivo, cuya muestra fue 89 trabajadores de la organización, a quienes se les aplicó 2 cuestionarios, la muestra fue no probabilística. El resultado estadístico se tuvo la aceptación de hipótesis mediante una correlación estadística de Spearman con 0,569 y una sig. Bilateral de 0,000, propiciando información confiable. Donde arribó a la conclusión de que se tiene un nivel asociativo positivo y de significancia entre la gestión del talento humano y teletrabajo.

Esta tesis de maestría aporta al estudio porque permite profundizar la relevancia que tiene la gestión del talento humano en las organizaciones, desde la necesidad de ordenar las actividades laborales, también fortalecer las capacidades y habilidades del colaborador de la entidad, ya que de ello depende el éxito y posicionamiento de una organización.

También se sostiene el aporte de Mamani (2018) dentro de su tesis de maestría determinó como objetivo general analizar la situación del sistema de gestión de talento en las instituciones de salud del subsector público en la Paz. El estudio mantuvo soporte en la variable gestión de recursos humanos con el lineamiento teórico de Ruíz y Cadenas (2012) mencionan que está regulada mediante una normativa N° 2027 de la Paz Bolivia donde se establece las medidas que se pueden adoptar para el desarrollo de una gestión eficiente de recursos humano dentro del ámbito de salud, de manera que se desarrollen lineamientos estratégicos en beneficio del talento humano y las necesidades de la entidad. El método de indagación fue descriptivo con corte transeccional dirigido a los colaboradores de la entidad, cuya muestra fue de 324 colaboradores de la entidad de salud, a quienes se les aplicó 2 cuestionarios, la muestra fue no probabilística. El resultado estadístico fue que el 65.00% los colaboradores de salud creen que el desenvolvimiento de gestión en el ámbito de los trabajadores en salud no está vinculada a la producción o el rendimiento, el 57.50% profesional medico es el que emplea de modo optima el proceso de planificación. Se concluye que, los médicos

emplean en mayor porcentaje las técnicas de planificación, en relación al personal de enfermería y el personal administrativo.

Esta tesis de maestría aporta al análisis investigativo, ya que la gestión del talento humano también se puede enmarcar desde un punto de vista normativos, de acuerdo a la regulación de Bolivia, de manera que, hay indicios de que legalmente en el Perú existe normativas que permitan la gestión del talento humano, desde procedimientos hasta actividades que determinen el diagnóstico del colaborador frente a la organización y el tratamiento adecuado para el éxito profesional.

En las contribuciones nacionales, se hace mención a Aleman (2021) en su estudio de maestría, establecido como objetivo general establecer el nivel asociativo de la gestión de talento humano con el comportamiento motivacional en los colaboradores del municipio de la provincia de Tumbes. La investigación se apoyó en la variable gestión de talento humano en la teoría de Agudelo (2019) que sostiene que es un indicador de relevancia para la eficiencia y efectividad de las entidades donde se aplica la retención atracción y desarrollo de las habilidades laborales, por ello consideran la capacitación del talento humano como factor determinante de una ventaja competitiva; así mismo, se tiene para la variable motivación laboral en la teoría de Ncube y Zondo (2018) que afirman que es la base del comportamiento negativo o positivo que es influencia por la entidad al talento humano, que permite dar respuesta al desempeño de habilidades y capacidades en base al bienestar del colaborador, donde involucra la corriente teórica de McClelland mediante la solvencia de necesidades. El método evaluativo fue básica, nivel descriptivo - correlacional, enfoque cuantitativo, dirigido a los servidores públicos, cuya muestra fue de 140 personas, a quienes se les aplicó 2 cuestionarios, la muestra fue no probabilística. El resultado estadístico para la aceptación de hipótesis contemplo la correlación estadígrafa de Spearman exponiendo un 0,473 con una sig. Bilateral de 0.000, demostrando confianza en la relación en forma de proporción y moderado. Se concluye que existe una asociación de significancia en proporción y moderado entre la gestión del talento humano y la motivación laboral en los colaboradores del municipio de Tumbes.

Esta tesis de maestría aporta en el estudio, en que el análisis de la gestión del talento humano es evaluado por el comportamiento del colaborador sobre las actividades labores donde la base de persistencia de un talento en la entidad es mediante las capacitaciones constantes, respecto a la motivación, el talento humano es influenciado por la entidad para contribuir con su fuerza laboral y obtener beneficio individual y como equipo, de forma que se debe sentir bien en su ambiente de trabajo.

Seguidamente se tiene el aporte de Encomenderos (2020) en su estudio de maestría, establecido como objetivo general establecer el nivel de asociación de la gestión del talento humano con el comportamiento motivacional laboral de los colaboradores del municipio de la provincia de Pacasmayo. El estudio tuvo su soporte de la variable talento humano en el lineamiento teórico de Borrero (2019) que sostiene que se encuentra asociado a las diversas actividades que realiza el colaborador manteniendo un vínculo con la organización y motivaciones, de forma que se pueda seleccionar, retener e identificar el colaborador adecuado de acuerdo a la actividad establecida; así mismo, la variable motivación laboral en la teoría de Monday y Adegboyega (2017) que mencionan que para entender la motivación, hay corrientes teóricas como la jerarquía de Maslow para establecer la necesidad como punto clave para el crecimiento motivacional de un colaborador. El método evaluativo fue de nivel correlacional, tipo básica, diseño de la rama de los no experimentales, dirigido a los servidores públicos de la entidad edil, cuya muestra 178 colaboradores de la entidad edil, a quienes se les aplicó 2 cuestionarios, la muestra fue no probabilística. El resultado estadístico se centró en la aceptación de la hipótesis a través del estadígrafo Spearman de 0.847 con una sig. Bilateral de 0.000, siendo aceptable la relación. Arribaron a la conclusión de que existió una asociación de carácter directo y alto entre los fenómenos evaluados de forma que la gestión del talento humano se ha enfocado en mejorar el comportamiento motivacional laboral.

Esta tesis de maestría aporta en el estudio, se enmarca en que la gestión del talento humano se debe centrar en la selección adecuada del trabajador idóneo, considerando sus habilidades y capacidades para el puesto, ya que es el núcleo de toda organización para su competitividad, además la motivación puede

ser evaluada desde las corrientes teóricas de gran impacto como es la jerarquía de Maslow, que permiten considerar dimensiones adecuadas para los fines de estudios.

Así mismo, se menciona a Carmona (2021) en su tesis de maestría, estableció como objetivo general establecer la asociación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la rama administrativa en el municipio del distrito de Santa Rosa, 2021. Su estudio se apoyó en la variable motivación laboral en el lineamiento teórico de Chiavenato (2011) que explica que la motivación para laborar se acondiciona en dos factores que son extrínsecos e intrínsecos; asimismo, para la variable desempeño laboral en el enfoque teórico de Alles (2005) que expone que la valoración del desempeño involucra analizar las competencias de un individuo dentro de un período, en la cual se mide la eficiencia en el ambiente de trabajo. El método evaluativo fue cuantitativa, diseño de la rama de los no experimentales – correlacional y de corte transeccional, con un universo poblacional compuesta de 21 trabajadores administrativos, muestra total de 21 sujetos, compuesto por dos cuestionarios, la muestra se caracterizó por ser no probabilística. El resultado estadístico indica un estadígrafo correlacional de Spearman de 0,602 demostrándose una asociación lineal de carácter directo moderado. Se *concluye* que una motivación adecuada en una entidad direcciona a los trabajadores a desempeñarse eficientemente.

Esta tesis de maestría aporta, ya que manifiesta que es fundamental mejorar las capacidades, discernimiento y comportamientos actitudinales de los colaboradores para obtener un mejor desempeño dentro de la organización, desde el desarrollo de sus competencias, las cuales pueden ser generales o específicas; además a través de la evaluación del desempeño se mide la eficiencia del sujeto mediante el estudio de sus competencias.

También, se sostiene el aporte de Orozco (2018) en su tesis de maestría, establecido como objetivo general establecer el nivel asociativo entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del municipio de San Juan de Lurigancho. La investigación apoyó a la variable gestión de talento humano en el lineamiento teórico de Chiavenato (2021) que menciona está enmarcado en el proceso administrativo de los talentos humanos mediante la medición de cumplimiento de

normativas de la organización, de manera que se aplican estrategias como la retención y selección de personal, apoyado por la capacitación constante; así mismo, en la variable desempeño laboral en el lineamiento teórico de Chiavenato (2021) que sostiene es la eficiencia de las labores dentro de la entidad mediante el control y auditoría de los colaboradores para el cumplimiento de metas de la entidad y generar productividad dentro del mercado, mediante los colaboradores que son el eje de toda organización. El método fue de nivel descriptivo - correlacional, enfoque cuantitativo, tipo básica, dirigido a los colaboradores de la entidad edil, cuya muestra fueron 322 colaboradores pertenecientes a la institución, a quienes se les aplicó 2 cuestionarios, con un muestral no probabilístico. El resultado estadístico fue el 68.32% de los colaboradores mencionan que hay un comportamiento regular en la aplicabilidad de la gestión del talento humano, el 58.70% colaboradores evidencian un comportamiento regular de desempeño laboral. Se concluye que, existió una relación de carácter directo, por otro lado, se ubican en un ámbito correlacional alto con significación bilateral.

Esta tesis de maestría aporta en el estudio, ya que permite identificar la gestión del talento humano desde la perspectiva de Chiavenato como la organización que se centra en el fortalecimiento de habilidades de los trabajadores, mediante la capacitación, debido a que la eficiencia en la productividad de la organización es enmarcada en las habilidades y capacidades del colaborador.

También se tiene el aporte de Madriaga (2018) en su estudio de maestría, estableció el objetivo general establecer el nivel relacional de la gestión de talento humano y satisfacción laboral de los colaboradores del municipio del distrito de Ventanilla. La investigación apoyó a la variable de gestión de talento humano en el lineamiento teórico de Chiavenato (2021) sostiene que como dependencia el área se encarga de la evaluación sensible de las entidades, ya que depende de la cultura organizacional que la entidad propicia dentro del ambiente laboral, así como la calificación de eficiencia y eficacia en cada actividad interna; así mismo, la variable satisfacción laboral se apoyó con la teoría de Dawis y Lofquist (1984) quienes sostienen como el comportamiento enmarcado a las labores de los colaboradores, desde la perspectiva de la actitud y la actitud motivacional fortalecido con los valores individuales. El método fue tipo básica, enfoque cuantitativa, diseño de la

rama de los no experimentales, dirigido a los colaboradores de la entidad, cuya muestra fue conformada por 239 colaboradores de la entidad edil, a quienes se les aplicó 2 cuestionarios, la muestra fue no probabilística. El resultado estadístico el 79.50% de trabajadores se encuentra en un nivel de gestión del talento humano moderado, el 97.50% se ubica dentro de la satisfacción laboral de carácter medio. Se arribó a la conclusión de que se tiene una correlación muy fuerte entre la gestión del talento humano y la satisfacción.

Esta tesis de maestría aporta en el estudio, porque la gestión del talento humano es evidenciada como un dependencia de índole organizacional que permite evaluar de forma constante a los colaboradores desde las habilidades y capacidades hasta el rendimiento frente a sus actividades, además la gestión correcta propicia en la organización que el talento humano presente satisfacción

En los aportes locales, se menciona a Martínez (2020) en su tesis de maestría estableció como objetivo general determinar el nivel de asociatividad que existe entre la motivación laboral y satisfacción de colaboradores perteneciente al municipio de la provincia de Huari. El estudio mantuvo soporte en la variable motivación laboral en el sustento teórico de Koenes (1996) que indica que es el estado emocional que se produce en un sujeto por la influencia de determinadas circunstancias; asimismo, para la variable satisfacción laboral en la teoría de Amorós (2007) quienes lo definen como el comportamiento que manifiesta el colaborador sobre su propia labor, con base en las creencias y valores que desarrolla en su ámbito laboral. El método fue de carácter cuantitativa, diseño de la rama de los no experimentales correlacional y transversal, con un universo poblacional de 227 colaboradores del municipio, cuya muestra estuvo compuesta por 143 sujetos, se aplicó un muestral no probabilística, se utilizó dos cuestionarios. El resultado estadístico indica una relación significativa de Chi cuadrado con un valor de 63,819 con una significancia de 0,000 entre las variables. Se *concluye* que la motivación laboral es un aspecto fundamental en todo trabajo que se efectúa por ello se debe plantear estrategias de motivación para impulsar a los colaboradores a mejorar en sus actividades mediante del desempeño de los mismos.

Esta tesis de maestría aporta al estudio, ya que manifiesta que los factores de carácter motivacional ayudan en la mejora de actividades laborales de los

trabajadores de la entidad y propiciar lineamientos políticos que ayudan a este proceso; además la rutina de trabajo genera en los sujetos una insatisfacción, existiendo la necesidad de plantear una variedad de modalidades de desarrollar un trabajo.

También, Moreno (2020) en su tesis de maestría planteó como objetivo general establecer la asociación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de nutrición de una institución de salud pública de Huaraz. La investigación se apoyó en la variable gestión del talento humano en la teoría de La Cruz et al. (2017) quien señala que son las diferentes acciones realizadas por las entidades para atracción, elegir, fortalecimiento y mantener el colaborador, teniendo como finalidad que resalte los colaboradores un una elevada potencialidad; asimismo, para el desenvolvimiento laboral en el sustento teórico de Martínez (2003) que indica que es el resultante logrado en un ambiente de índole laboral en referencia a la disponibilidad de recursos y a las metas establecidas en cada colaborador. El método fue cuantitativo, nivel correlacional, diseño de la rama de los no experimentales y transeccional, con una población constituida por 31 licenciado y técnicos, cuya muestra fue de 30 trabajadores, utilizó un muestreo no probabilístico por criterios, se empleó dos cuestionarios. El resultado estadístico indica una relación directa de r de Pearson con un valor de 0,539 con una significancia de 0,000 entre las variables. Se *concluye* la percepción de la gestión del talento humano en la entidad es positiva, aunque se evidencian deficiencias que se deben mejorar, como la falta de recursos materiales y capacitaciones.

Esta tesis de maestría aporta a la investigación ya que indica que el talento humano requiere una mayor capacitación y una adecuada aplicación, para generar un medio motivacional y de estimulación de los trabajadores, que directamente beneficia a la entidad; además, la gestión del talento conlleva a conocer características particulares de cada uno de los trabajadores con la finalidad de ubicar a cada uno de ellos en cargos favorables donde puedan seguir mejorando sus capacidades.

Por otro lado, Carrasco (2019) en su tesis de maestría presenta como objetivo general establecer la asociación entre la gestión del talento humano y el

compromiso organizacional en los docentes del I.E.S.T.P. Eleazar Guzmán Barrón, Huaraz. El estudio se apoyó en la variable gestión del talento humano en la teoría de Chiavenato (2009) quien indica que es la suma de todas las políticas que son necesarias para llevar a cabo todo lo que se encuentra asociado a los aspectos gerenciales y los trabajadores; también para la variable compromiso organizacional en el enfoque teórico de Meyer y Allen (1991) quien señala que es la percepción que cada trabajador tiene sobre la entidad y la manera como esto incide en sus decisiones para seguir o renunciar en la empresa. El método fue cuantitativo, nivel correlacional simple, diseño de la rama de los no experimentales y transaccional, con una población conformada por 60 docentes, cuya muestra fue de 60 sujetos al aplicar un muestreo no probabilístico por criterios de investigador, utilizó dos cuestionarios. El resultado estadístico indica una relación directa de Rho de Spearman con un valor de 0,634 y una significativa de 0,000 entre las variables. Se arribó a la conclusión de que la gestión del talento humano presentó relación directamente con el compromiso organizacional en la institución educativa, teniendo que mejorar las deficiencias de la primera variable para obtener óptimos resultados en la segunda variable.

Esta tesis de maestría aporta al estudio ya que manifiesta que es fundamental tener en toda organización un área de gestión del talento humano, que tenga como finalidad realizar la motivación y fortalecer las actitudes y aptitudes que presentan los trabajadores, estimulando de esta forma un mejor desempeño en la organización que permiten el crecimiento como entidad.

Asimismo, se menciona como aporte a Ibarra (2019) en su tesis de maestría señala como objetivo general establecer la asociación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores administrativo en la Universidad Nacional del Santa. El estudio se apoyó en la variable gestión del talento humano en la teoría de Chiavenato (2009) quien manifiesta que la agrupación de procesos y reglas es fundamental en las organizaciones, con el propósito de que los recursos humanos con mejores capacidades, ocupen cargos gerenciales; asimismo, para la variable desempeño laboral en el lineamiento teórico de Carranza (2017) manifiesta que es el rendimiento de los trabajadores en su cargo, medida mediante la evaluación del cumplimiento de las actividades

asignadas. El método fue cuantitativa, correlacional, de la rama de los no experimentales prospectivo y de corte transeccional, con una población constituida por 100 trabajadores administrativos, cuya muestra fue de 30 sujetos al aplicar un muestreo no probabilístico por conveniencia, aplicó dos cuestionarios. El resultado estadístico indica una relación estadísticamente significativa de Chi Cuadrado con un p valor de 0.006 entre las variables. Se *concluye* que la gestión del talento humano y la evaluación del desempeño en la organización se realiza por obligación, sin realizar actividades orientativas e identificar trabajadores con alta potencialidad.

Esta tesis de maestría aporta a la investigación puesto que indica que es necesario que toda organización cuente con instrumentos normativos de gestión del talento humano, para se pueda contar con políticas, normas y normas, relacionadas a la distribución de funciones y responsabilidad, con la finalidad de lograr un adecuado desempeño laboral.

Así también, Gonzales (2021) en su tesis de maestría planteó como objetivo general establecer la asociación entre la gestión del talento humano y el desempeño de los colaboradores de la dependencia de Emergencia de EsSalud. La investigación se apoyó en la variable gestión del talento humano en el lineamiento teórico de Chiavenato (2009) quien menciona que son las acciones efectuadas por la organización que direcciona a que los trabajadores se conviertan en socios y no solo simples colaboradores, que cuenten con actitudes y aptitudes que ayuden a la entidad a alcanzar las metas institucionales; asimismo para la variable desempeño laboral en los teóricos de Robbins y Coulter (2010) quien manifiesta que es el cumplimiento de los desempeños mediante el esfuerzo, por la motivación de generar resultados positivos en términos de productividad. El método fue cuantitativo, descriptivo, correlacional, de la rama de los no experimentales y transversal, con un universo poblacional constituida por 89 trabajadores entre doctores, administrativos y enfermeros, cuya muestra se conformó por los 89 sujetos al aplicar un muestreo no probabilístico censal, empleó dos cuestionarios. El resultado estadístico indica una asociación de significancia de Rho de Spearman con un valor de 0,653. Se *concluye* que la gestión del talento humano repercute ya sea negativamente o positivamente en el desempeño laboral, requiriéndose que se

supervise el cumplimiento de los procesos para alcanzar buenos resultados institucionales.

Esta tesis de maestría aporta a la investigación, ya que señala que la gestión del talento humano es un tema primordial dentro de la gestión que deben realizar las organizaciones, puesto que al existir mejores condiciones laborales para los trabajadores se direccionan a tener un óptimo desempeño laboral.

Seguidamente se tendrá respaldo con teórico, donde Valderrama y Jaimes (2019) mencionan que la variable permite caracterizar al individuo, fenómenos u objetos, que pueden ser evaluados de forma cuantitativa, manteniendo la información de carácter numérico. *Para la variable de estudio: Gestión del talento humano*, se centra en la selección adecuada de los colaboradores, mediante el uso de estrategias, de forma que el talento humano se encuentre en las actividades adecuadas a su capacidad y habilidad.

Para la conceptualización de la variable, se tiene como teorista principal a Alles (2019) quién conceptualiza como el grupo de actividades estratégicas y de carácter metodológico que aporta a la incorporación del talento adecuado con el fin de que se pueda desenvolver en el crecimiento de habilidades de acuerdo a los propósitos institucionales. También Río et al. (2022) establecen como acciones procedimentales que permiten identificar las brechas con el recurso humano y la disponibilidad de puestos laborales, ya que depende de la elección del talento para ser incorporado de forma apropiada, de manera que aporte en el incremento productivo y logran grandes índices en el futuro en beneficio de la institución. Se refuerza con Montes (2022) donde se sostiene que la gestión del talento humano está enmarcado al desenvolvimiento del recurso humano considerando como principal elemento el periodo en que la institución concreta metas, por ello, es necesario la integración de personal idóneo. Asimismo, con Mendoza y Villafuerte (2021) quienes su fundamentación radica en que el surgimiento de la gestión del talento humano fue debido al incremento de necesidades frente a la competitividad de la institución, propiciando mayor interés a las entidades, de ahí la creación de planeamientos estratégicos enmarcados a escoger el recurso humano adecuado. La gestión del talento humano tiene repercusión en la competitividad de una empresa, ya que el análisis exhaustivo del colaborador permite establecer las

capacidades y habilidades que fortalecerán los ambientes, pero a pesar de ello, las organizaciones presentan problemas al momento de colocar o elegir al talento humano adecuado al puesto necesario.

Alles (2019) pone en realce dos dimensiones, las cuales son; primera dimensión: *Elección del recurso humano*. Elección del recurso humano, se enmarca en el uso de una diversidad de exámenes de medición de las habilidades del postulante al puesto laboral para establecer las óptimas habilidades que compenetraran con las actividades que vaya desarrollar en la entidad, por ende, se determina los requisitos necesarios para optimizar la elección, también el dialogo con el postulante para identificar actitudes y aptitudes mediante una entrevista, y poder establecer su admisión o desestimación a la actividad laboral. Se consideró los siguientes indicadores: Hoja de vida, entrevista, puesto laboral, elección por necesidad, perfil de la ocupación, asignación de personal, admisión de personal, otorgamiento de incentivos y compañerismo.

Segunda dimensión: *Formación*. En toda entidad las orientaciones al talento humano deben ser practicados, ya que genera una ventaja competitiva y beneficiosa al talento humano como a la organización, para ello, los altos directivos deben desembolsar recursos económicos en talleres orientativos, de forma que sean supervisados para formar un talento humano enmarcado a crecer profesionalmente y presente satisfacción en el ámbito personal y laboral. Se consideró los siguientes indicadores: Asignación presupuestaria, desarrollo de orientaciones, competitividad, nivel de competencia, orientación por necesidad, comodidad en orientaciones, seguimiento y monitoreo, actitud participativa, fortalecimiento profesional y satisfacción.

Vera y Blanco (2019) sostiene que la gestión del talento humano se presenta de forma cada organización desarrolla prácticas con una diversidad estratégica para brindar un balance de trabajo y vida, incorporando elementos humanos y de ser necesario retenerlos por las habilidades demostradas, por ende, se tiene como un problema general en la gestión, la indagación en componentes humanos con habilidades eficientes. También Diaz y Quintana (2021) sostiene que la importancia de la gestión del talento humano radica en el desarrollo administrativo enfocado al desempeño del colaborador, identificando una visión competitiva que se requiere

para alcanzar metas. Refuerzan lo mencionado Cárdenas y Hernández (2020) quienes dan a conocer que es la asociación que se encuentra presente entre las personas y organizaciones, forma directa, permitiendo el fortalecimiento profesional y laboral, con el fin de que las organizaciones se mantengan en el mercado. Así mismo, Alvarez et al. (2018) afirman que el nivel de competitividad de toda entidad esta ejercido por la habilidad que desempeña el talento humano en su ámbito laboral, siendo la fortaleza y ventaja competitiva que diferencia a una entidad de otra. De manera que la gestión del talento humano se basa en el desarrollo de habilidades y capacidades que debe ser adecuadas para el puesto laboral.

Vera y Blanco (2019) menciona 3 dimensiones:

Dimensión uno: *Admisión de personas*. Es la selección del talento humano de acuerdo a sus capacidades u habilidades, de manera que pasan por un proceso de elección de acuerdo a los requisitos del puesto laboral. Se evidencia en las convocatorias para el acceso a un puesto laboral.

Dimensión dos: *Desarrollo de personas*. Es el fortalecimiento de las capacidades dentro de una organización, ya sea por la capacitación constante de la entidad y medios externos que propicien en el colaborador mayor conocimiento. Saca a flote sus habilidades dentro de la entidad.

Dimensión tres: *Compensación de personas*. Es el nivel de remuneración que percibe de acuerdo a las habilidades desempeñadas en el puesto laboral de un talento humano, de forma que una diversidad de entidades considera una escala remunerativa. Es decir, las instituciones incentivan al colaborador mediante los incentivos laborales de acuerdo a las habilidades y capacidades que demuestran.

Castro et al. (2020) afirman que la gestión del talento humano es entendida como un proceso de coordinación entre varios individuos frente a las labores que realiza en la entidad, de forma que son reforzados mediante capacitaciones con el fin de recibir una adecuada retribución. Se refuerza con Silberman et al. (2020) quienes mencionan que las entidades realizan la inversión en la experiencia del talento humano, generando la selección y retención de los mismo, con el objetivo de lograr buenos resultados. También con Lora et al. (2020) sostienen que las empresas consideran un área de relevancia que se enmarca en optar por medios

estratégicos que permiten atraer, retener y desarrollar la competitividad laboral, ya que las actividades son necesarias al igual que el talento humano para el posicionamiento de las organizaciones. Así mismo, Cruz et al. (2019) mencionan que colaborador de una entidad expresa capacidad en su ámbito laboral con la finalidad de volverse un talento de relevancia para la institución, enmarcado en su valor agregado. De forma que, la gestión del talento humano se centra en la selección y retención del personal, donde incluso pueden alcanzar una escala remunerativa alta de acuerdo a su crecimiento profesional y laboral.

Castro et al. (2020) menciona 2 dimensiones:

Dimensión uno: *Selección de personal*. Se enmarca en el proceso de análisis de postulantes al puesto laboral, considerando sus habilidades y experiencia, que deben estar alineadas con las necesidades del puesto de la entidad. Las entidades consideran los requisitos necesarios para un puesto, de ahí parte la selección del personal hasta determinar el talento humano más apto.

Dimensión dos: *Capacitación del personal*. Es el fortalecimiento del talento humano que se puede realizar mediante la incentivación de la entidad o por medios individuales. Generalmente las entidades organizan capacitaciones a sus recursos humanos con la finalidad de expulsar el potencial del talento.

Para la variable de estudio: Motivación laboral, se debe considerar como la fuerza que impulsa al colaborador para desempeñar satisfactoriamente su labor, donde la empresa debe considerar estrategias que motiven al personal a crecer y fortalecer sus capacidades. Por ello, una ventaja competitiva de las organizaciones es la motivación del colaborador, de forma que genere buenos resultados, por ello, la entidad debe considerar lineamientos estratégicos.

Se tiene como autor principal a Guillén (2021) quien sostiene que es definido como procesos que repercuten las acciones de índole laboral propiciando una actitud de felicidad de acuerdo a la meta en que se enmarca con apoyo de la institución, siendo relacionado con el desempeño donde se presenta los anhelos y esfuerzos estimulados por el propio colaborador. También se refuerza con Cuadrado et al. (2021) quienes conceptualizan como el grado de asociación del talento con la estimulación propiciada por la entidad para la creación de

componentes impulsores que permitan concretar metas, siendo un factor indispensable la voluntad del talento humano, por ello, las organizaciones deben priorizar como enfoque indispensable la disposición de adecuados condicionamientos laborales. Así mismo, por parte de Tziner et al. (2019) desde un punto de vista psicológico, el comportamiento humano es acondicionado por los logros que alcance, por ello, es influenciado dentro de un entorno laboral para generar mayores indicadores de productividad, siendo una diversidad de indicadores que propicien la comodidad del recurso humano, como las retribuciones económicas, estabilidad laboral, etc.

Guillén (2021) destaca 4 dimensiones:

Primera dimensión: *Necesidad de garantía*. Enmarcada en la estabilidad de índole económico con el fin de mejorar las condiciones de vida, por ende, los colaboradores se deben enmarcar en generar acciones a futuro con el propósito de no afectar su condición. Se consideró los siguientes indicadores: Estabilidad laboral, seguridad laboral, remuneración aceptable, programa de jubilación, programa de seguridad.

Segunda dimensión: *Necesidad social*. Es el desarrollo laboral de cada individuo relacionado con su ámbito amical de índoles social y laboral, de forma que el colaborador no presente actitudes de aislamiento y se tenga mayor efectividad comunicativa con la entidad. También la necesidad de autoestima, donde el colaborador mantenga una actitud de sentirse indispensable y de carácter valioso, prevaleciendo el respeto en sí mismo. Se consideró los siguientes indicadores: Independencia laboral, compañerismo laboral, amistades cercanas, comunicación laboral, integración laboral.

Tercera dimensión: *Necesidad de autoestima*. Se entiende como el comportamiento tiene el colaborador para enfrentar los desafíos laborales, por ello es evaluado mediante la actividad que considera que realiza el colaborador frente a lo que debería hacer. Se consideró los siguientes indicadores: Remuneración alta, competencia personal, valoración personal, merecimiento personal y éxito personal.

Cuarta dimensión: *Necesidad de autorrealización*. Enmarcado en la aspiración del colaborador para alcanzar o formarse a lo que todavía no ha llegado, considerado que esta necesidad se vuelve independiente, ya que depende más el aporte de uno mismo, porque las habilidades pueden ser mejoradas mediante el aprendizaje constantes, fortalecimiento profesional y generando un comportamiento de índole creativo en su ámbito laboral. Se consideró los siguientes indicadores: Búsqueda de felicidad, enseñanza laboral, perseguir anhelos, limitación laboral y creatividad laboral.

Puma y Estrada (2020) sostienen que la motivación laboral se cimienta en la disposición y ímpetu del colaborador para desarrollar sus actividades en la entidad, manteniendo una actitud entusiasta, ya que de ello depende que se alcance los propósitos, así mismo tiene influencia en los criterios de carácter emocional y mental, e incluso en criterios negativos como el estrés, siendo de esta manera esencial para cualquier tipo de organización. Se refuerza con Muñoz et al. (2020) quienes afirman que la motivación laboral presenta diversos modelos teóricos como se tiene seguidamente el modelo de las tres necesidades expuestas por McClelland en 1960, donde se precisó la motivación humana a través de necesidades, con el propósito de analizar la satisfacción individual. De manera que se tiene primero la necesidad de logro, enmarcado en el grado de anhelo impulsado para que obtenga el éxito y poder sobresalir de forma positiva, en segundo lugar se tiene la necesidad de pertenecer en un ámbito, donde el individuo por sí mismo propicia una asociación con su ámbito social y tercero se tiene la necesidad de adquirir poder, donde se centra en que el ser humano puede adoptar independencia laboral dentro de la entidad y controlarlo, además de generar interrelación, etc. Así mismo, con Parra et al. (2018) quienes mencionan a la motivación laboral desde el modelo del Dr. Frederick Herzberg alineado a una percepción psicológica enmarcado a los factores de motivaciones e higiene, generando un balance entre los dos, ya que mantienen una relación de dependencia, porque una deficiente higiene en el contexto laboral genera insatisfacción en el colaborador. Arrimadas (2020) considera desde la teoría dada por Maslow, enmarcados también a las necesidades del ser humano y su bienestar, difiriendo con el anterior modelo; por ello, durante un análisis exhaustivo el investigador teórico llegó a formular una escala de prioridades basadas en estratos de cinco necesidades, cumpliendo con el requisito

de que son secuenciales, es decir deben ser solventados las necesidades de acuerdo a la línea jerárquica. La motivación laboral se centra en una diversidad de corrientes teóricas, pero todas ellas mantienen con eje principal el cumplimiento de necesidades elementales hasta complejas, donde el talento humano es impulsado cognitivamente a crecer dentro de su entorno laboral.

Puma y Estrada (2020) se apoyó en cuatro dimensiones:

Dimensión uno: *Necesidad de sentirse valorado*. Es la condición óptima del colaborador de una entidad, ya que depende de la organización brindar prioridad y estabilidad laboral y emocional a través de la valoración como puede ser remunerativo y comunicativo. Al ser el colaborador un recurso de relevancia, este debe sentir comodidad en su ambiente laboral, desde la estabilidad laboral hasta la seguridad en sus actividades.

Dimensión dos: *Necesidad de sentirse participe*. Es el comportamiento organizacional donde se involucra en las decisiones a los colaboradores, ya que son el centro de todas las actividades realizadas, por ello, entidad debe mantener el compromiso de trabajo en equipo y en conjunto con el colaborador. Los directivos de las entidades deben considerar al colaborador como un elemento indispensable al momento de establecer decisiones, porque serán afectados de forma positiva o negativa en los procesos.

Dimensión tres: *Necesidad de sentirse desarrollado*. Es la designación establecida por la organización, donde el colaborador adquiere responsabilidades para establecer medidas adecuadas de acuerdo a su criterio dentro de las capacidades y habilidades con que cuenta, de forma que siga manteniendo un crecimiento profesional mediante las capacitaciones ofrecidas por la entidad. Es la capacidad del talento humano para fortalecer sus competencias, de forma que la base es el crecimiento mediante las orientaciones de la entidad, con el cual tendrá herramientas eficaces para afrontar desafíos.

Dimensión cuatro: *Necesidad de sentirse inspirado*. Es el comportamiento innovador del colaborador frente a su entorno laboral, ya que de ello depende la optimización de actividades de forma adecuada. Es la actitud que toma el talento

humano para generar mejoras en las actividades mediante ideas innovadoras y eficientes, que adquirió durante su formación.

Gusmán (2022) menciona que son las razones que generan un comportamiento impulsor que repercute en el desenvolvimiento de los colaboradores de una organización, donde el colaborador siente el apoyo de la entidad. Así mismo, se respaldó con Gomes y Silva (2020) quienes sostienen que la motivación se centra en las tareas que realiza el colaborador, donde no ve su actividad como una obligación, ya que si el caso fuera así, la motivación tiende a reducirse. Así mismo, se respalda con Aparecida y Sperandio (2020) quienes afirman que es un componente de relevancia que forma parte de los colaboradores, de forma que es responsabilidad de la entidad que el talento humano tenga la máxima capacidad para su rendimiento y alcanzar metas empresariales. También con Muñoz (2020) sostiene que la motivación laboral es aplicada por las entidades mediante la retribución económica, de manera que es responsabilidad del talento humano conseguir las metas organizacionales, al ser cumplidas, la entidad proporciona bonos y comisiones. De manera que, la motivación laboral se centra en el impulso de cumplir con las actividades en la entidad, pero manteniendo un enfoque de responsabilidad mas no de obligación, donde la organización cumple un papel fundamental mediante la incentivación.

Gusmán (2022) menciona dos dimensiones:

Dimensión uno: *Factores extrínsecos*. Se centra en la motivación propiciado por el entorno, donde puede el ambiente o los incentivos propiciados al colaborador, de forma que no tiene el control con voluntariedad, sino este sujeto a agentes externos. Propicia la obtención de recompensas de carácter externo, como los elogios de agentes fuera de la organización o dentro de la entidad como la aceptación a nuevas escalas remunerativas.

Dimensión dos: *Factores intrínsecos*. Se enmarca en la motivación interna, por ello es una fuerza impulsora que radica la solvencia de la necesidad como eje principal, donde los comportamientos mantienen voluntariedad por parte del colaborador con respecto a la entidad. Por ello, este factor está asociado a uno mismo, de forma que mantiene independencia de cualquiera estimulación externa.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

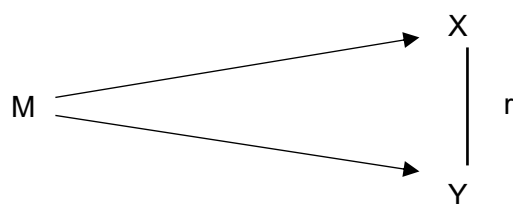
El tipo de investigación fue aplicada, donde Vargas (2019) menciona que es la indagación de conocimientos en la línea de investigación que podrá fortalecer a las alternativas de solución frente a la problemática descrita. Por ello, el investigador puso en ejecución todos los conocimientos adquiridos en su formación con respecto a la gestión del talento humano y la motivación laboral. De acuerdo a Pardal (2019) sostiene que el análisis tipo aplicada, permite recabar la información mediante la recopilación de conocimiento enfocados a los fenómenos de estudio, de manera que, se tenga un contexto amplio de la problemática.

La investigación es de diseño no experimental, recolectándose directamente la información mediante los instrumentos de las unidades de análisis que fueron los trabajadores administrativos. Según Guadalupe y Briones (2019) que los diseños no experimentales presentan el rasgo característico de no ser manipulables los fenómenos del estudio, por el contrario, son caracterizados para determinar los comportamientos entre dichos fenómenos. De corte transversal, ya que no se pretende modificar o reajustar las condiciones donde se encuentran, además de que los datos se recolectaron en un momento fijo.

Teniendo un enfoque de investigación cuantitativo, donde la autora Castañeda (2022) sostiene que el análisis de los fenómenos de forma numérica permite establecer el rango de comportamientos de los fenómenos, de acuerdo a estimadores. En la investigación, los datos recopilados presentan características numéricas, permitiendo determinar coeficientes de relación.

El estudio fue de nivel correlacional, porque el fin se enmarca en determinar el grado en que se relacionan las variables gestión del talento humano y la motivación laboral, así como la determinación de sus aspectos característicos.

A continuación, se presenta de forma esquematizada:



Se entiende que la “M” es la muestra utilizada; para ello, se encuestó a los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Recuay. La “X” representa a la variable 1, considerada como gestión del talento humano y la “Y” representa la variable 2 motivación laboral. Por último, la “r” expresa el grado de correlación entre las dos variables.

Se consideró de corte transversal porque se realizó el análisis de incidencia entre las variables; así como la relación en un tiempo determinado de las mismas. La fundamentación teórica es dada por Hernández y Mendoza (2018) afirman que los estudios de corte transversal, permiten analizar los fenómenos en un determinado tiempo con el fin de identificar la relación en ese momento.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión de talento humano.

Definición conceptual: Alles (2019) quién conceptualiza como el grupo de actividades estratégicas y de carácter metodológico que aporta a la incorporación del talento adecuado con el fin de que se pueda desenvolver en el crecimiento de habilidades de acuerdo a los propósitos institucionales.

Definición operacional: Mediante la operacionalización, según lo refiere el autor Alles (2019), que han sido definidas en el marco teórico de la presente indagación y sostiene como dimensión: Elección del recurso humano y formación.

Indicadores: Hoja de vida, entrevista, puesto laboral, elección por necesidad, perfil de la ocupación, asignación de personal, rotación de personal, admisión de personal, otorgamiento de incentivos, compañerismo,

asignación presupuestaria, desarrollo de orientaciones, competitividad, nivel de competencia, orientación por necesidad, comodidad en orientaciones, seguimiento y monitoreo, actitud participativa, fortalecimiento profesional y satisfacción

La escala de medición: Corresponde a la escala Likert, que permitió reflejar el objetivo, la medición de las actitudes, y el establecimiento perceptivo de la misma. Cada escala presentó una posible propuesta sobre la actitud de la unidad de análisis, teniendo medición en las dimensiones de la variable, donde se basa en: (1) Nunca, (2) Casi Nunca, (3) A veces, (4) Casi Siempre y (5) Siempre.

Variable 2: Motivación laboral.

Definición conceptual: Guillén (2021) quien sostiene que es definido como procesos que repercuten las acciones de índole laboral propiciando una actitud de felicidad de acuerdo a la meta en que se enmarca con apoyo de la institución, siendo relacionado con el desempeño donde se presenta los anhelos y esfuerzos estimulados por el propio colaborador.

Definición operacional: Mediante la operacionalización, según lo refiere el autor Guillén (2021), donde han sido definidas en el marco teórico de la presente indagación y sostiene como dimensión: Necesidad de garantía, necesidad social, necesidad de autoestima y necesidad de autorrealización.

Indicadores: Estabilidad laboral, seguridad laboral, remuneración aceptable, programa de jubilación, programa de seguridad, independencia laboral, compañerismo laboral, amistades cercanas, comunicación laboral, integración laboral, remuneración alta, competencia personal, valoración personal, merecimiento personal, éxito personal, búsqueda de felicidad, enseñanza laboral, perseguir anhelos, limitación laboral y creatividad laboral.

La escala de medición: Corresponde a la escala Likert, que permitió reflejar el objetivo, la medición de las actitudes, y el establecimiento perceptivo de la misma. Cada escala presentó una posible propuesta sobre la actitud de la unidad de análisis, teniendo medición en las dimensiones de la variable,

donde se basa en: (1) Nunca, (2) Casi Nunca, (3) A veces, (4) Casi Siempre y (5) Siempre.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

La población de acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) responde al término de universo que es la integración de varios individuos u objetos que presentan aspectos característicos similares, que aportaran como análisis para ejemplificar conclusiones. La población se constituyó por 105 trabajadores administrativos pertenecientes a una municipalidad provincial de Recuay.

Criterios de inclusión: Los trabajadores administrativos que laboran hasta la fecha en la municipalidad provincial de Recuay. rabajadores administrativos que acepten voluntariamente la aplicación de los instrumentos en la municipalidad provincial de Recuay.

Criterios de exclusión: Los trabajadores administrativos que no laboran hasta la fecha en la la municipalidad provincial de Recuay. Trabajadores administrativos que no acepten voluntariamente la aplicación de los instrumentos en la municipalidad provincial de Recuay

Muestra

Seguidamente se considera que la muestra es un extracto o porción de la población que mantienen también aspectos similares que servirán para el análisis de fenómenos o variables (Guamán et al., 2021).

Menciona Castañeda (2022) respecto a la muestra, se aplicó un muestreo aleatorio simple, mediante la siguiente fórmula probabilística:

$$n = \frac{N * Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{1-\alpha/2}^2 * p * q}$$

Explicación:

N: Es la población determinada por 105 trabajadores de carácter administrativo.

n: Muestra en estudio que fueron 83 trabajadores administrativos.

Z(1- α /2): Se considerará el nivel de confianza al 95% (1.96)

d: es el error (0.05)

p: Acción probabilística de estar escogido (0.50)

q: Acción probabilística de no estar escogido (0.50)

$$\eta = \frac{105 * 1,81^2 * 0,5 * 0,5}{0,05^2(105 - 1) + 1,81^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$N = 82.63 \cong 83$$

De forma que, se obtuvo una muestra de 83 trabajadores administrativos del municipio de la provincia de Recuay.

3.3.2. Muestreo

En el muestreo se delimitó la población analizada, de forma que se generalizará los datos identificados de la presente indagación después de establecido la población, de manera que, se procedió a delimitarlo mediante un muestreo aleatorio simple.

De acuerdo a Hernández y Coello (2020) expresan que una muestra seleccionada mediante un muestreo aleatorio simple, propicia que cada uno de los participantes del universo poblacional presentan las mismas oportunidades de ser seleccionados para la muestra y respetando los criterios de inclusión y exclusión. Así mismo el autor sostiene que el muestreo aleatorio simple brinda la oportunidad a toda la población para ser escogido con las mismas posibilidades quienes podrán acceder a la información que proporcionen mediante lo instrumentos en un tiempo establecido.

Del resultante conseguido, para determinar la muestra correctamente, se constituyó un total de 83 trabajadores administrativos de la municipalidad

provincial de Recuay, colaboradores que participaron en el llenado de los instrumentos.

3.3.3. Unidad de análisis

Cada uno de los trabajadores administrativos de la municipalidad de Recuay.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

La técnica enmarcada en la recopilación de datos fue la encuesta, donde se elaboró las interrogantes de forma cerrada, de manera que pueda ser resuelta por los trabajadores administrativos pertenecientes a la muestra. Asimismo, es un método que permite a los investigadores abordar las unidades de análisis mediante la obtención de información del fenómeno a investigar (Serna, 2019).

3.4.2. Instrumento

El instrumento que se aplicó en el desarrollo de la investigación fue el cuestionario, entendiéndose como un mecanismo que facilita la obtención de información, siendo de relevancias para el análisis de datos al estudio (Valderrama & Jaimes, 2019).

En el presente estudio, se utilizó la encuesta con la finalidad de obtener datos informativos de las variables. El cuestionario para las variables gestión del talento y desempeño laboral se integra 20 preguntas por cada variable.

Ficha técnica de instrumento

Nombre del instrumento: Escala valorativa “Gestión del talento humano”

Aplicación: grupal

Finalidad: El presente estudio tiene como finalidad medir el nivel de la gestión del talento humano en opinión de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Recuay.

Ámbito de aplicación: El instrumento presentó aplicabilidad a 83 trabajadores administrativos.

Material: Encuesta

Nombre del instrumento: Escala valorativa “Motivación laboral”

Aplicación: grupal

Finalidad: El presente estudio tuvo como finalidad medir el nivel de la motivación laboral en opinión de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Recuay, 2022.

Ámbito de aplicación: El instrumento será aplicado a 83 trabajadores administrativos.

Material: Encuesta

3.4.3. Validez y confiabilidad

En la Validez, Guamán et al. (2021) sostienen que la validez propicia la medición de los fenómenos en análisis que se aplican a un estudio. Por otro lado, la validez presenta relevancia porque permite identificar la consistencia mediante el análisis de expertos (Delgado, 2021). De manera que, se utilizará para la investigación instrumentos apropiados y óptimos, que permitan obtener la realidad tal cual en su contexto.

En el presente estudio, los instrumentos tuvieron sometimiento a validación de juicio de expertos integrado por dos docentes temáticos y una metodóloga, los cuales realizaron la estimación de cada ítem en base a las condiciones de relevancia, pertinencia y claridad, donde se consideró el dictamen final de aplicabilidad de los instrumentos.

Tabla 1*Juicio de expertos*

N°	Experto	Validador	Aplicabilidad
1	Mg. Delma Rosmery Pérez Alvarado	Docente temático	Presenta aplicabilidad
2	Dr. Fredy Teófilo Pérez Alvarado	Docente temático	Presenta aplicabilidad
3	Mg. Ruiz Villavivencio, Giovana Edith	Docente Metodólogo	Presenta aplicabilidad

Fuente: Prueba piloto.

La confiabilidad es un análisis de instrumentos de carácter cuantitativo, donde propicia un desarrollo piloto aplicativo de un grupo menor que tenga similitud con la unidad de análisis (Guamán et al., 2021).

Rodelo et al. (2021) mencionan que la aplicabilidad repetitiva de un instrumento permite evaluar el contexto de la variable de forma cuantitativa, con el propósito de que los resultados sean similares. La fiabilidad de cada uno de los instrumentos se analizará mediante el Alfa de Cronbach, que expondrá información numérica para alcanzar un resultado específico.

De manera que, la confiabilidad del instrumento permitió analizar la cantidad de ítems y la suma que se tendrá de acuerdo a la escala determinada. Para determinar la confiabilidad del estudio se procesaron los datos para obtener el Coeficiente Alfa de Cronbach.

Tabla 2*Análisis de fiabilidad*

Estadísticos de fiabilidad		
	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión del talento	.846	20
Motivación laboral	.864	20

Fuente: Aplicación de la prueba piloto.

Nota: En la tabla 2, se encontró el alfa de Cronbach para la variable Gestión del talento humano con un coeficiente de 0.846 y para la motivación laboral con un coeficiente de 0.864, expresándose que ambos se encuentran en el rango confiable para la aplicabilidad de cada uno de los instrumentos.

3.5. Procedimientos

En base a la problematización del estudio, se determinaron las variables de análisis, también se indagaron sobre lineamientos teóricos asociados al tema para la operacionalización de variables, de manera que se variables de la investigación, asimismo se buscaron teorías relacionadas al tema para operacionalizar las variables y poder plantearse el problema general y específicos. Asimismo, se elaboraron los instrumentos para realizar la validación mediante el veredicto de dos expertos, se pidió autorización a la entidad para realizar las encuestas, el cual fue vaciado en datos de programa Excel y que posteriormente exportó al software Spss desglosándose información de carácter descriptiva e inferencial.

3.6. Método de análisis de datos

Después de los resultados que se obtuvieran con los cuestionarios aplicados, se procedió a desarrollar el tratamiento en el SPSS v.25. De acuerdo a como establece Merino y Segovia (2021) es un aplicativo que facilita el procesamiento de datos enmarcados a análisis cuantitativos, que tiene relevancia en los estudios de fenómenos o variables.

Por ello, se aplicó el análisis descriptivo e inferencial en los datos, donde en el primero se caracterizó cada uno de las variables y en el segundo se tuvo el propósito de analizar la relación entre la gestión del talento humano y motivación laboral, donde se aplicó el Rho de Spearman. Rodelo et al. (2021) mencionaron que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman permite determinar el nivel de relación de los fenómenos de estudio de acuerdo a la escala de medición ordinal, por ello se determinará la dependencia de las mismas.

Respecto a la evaluación de la hipótesis se tuvo aplicabilidad de la estadística inferencial, que permite analizar las 2 variables de acuerdo a su relación, donde Guamán et al. (2021) mencionan que la contrastación de hipótesis permite determinar la aceptación de un hecho o suceso o la negación de forma comprobada mediante estimación de parámetros.

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos que regularán el cumplimiento ético en el presente estudio serán respetados de acuerdo al lineamiento normativo de investigación perteneciente a la UCV, a través de la R.N. del consejo Universitario N° 0126-2017/UCV. Beneficencia, en la investigación, antes, durante y después de la ejecución del instrumento se priorizó la minimización de riesgos de la unidad de análisis, de forma que la información proporcionada fue utilizada de forma confidencial de acuerdo a los fines sin generar repercusiones negativas a los trabajadores administrativos, tampoco generó riesgos dentro de la municipalidad provincial de Recuay.

No maleficencia, el estudio se enmarcó en generar alternativas de solución frente a las problemáticas vertidas, por ello, la unidad de análisis no fue perjudicada, al contrario, los resultados del estudio propiciaron posibles beneficios frente a la mejora de la gestión del talento humano y la motivación laboral. Autonomía, ya que la muestra fue integrada por personas, el investigador mantuvo en todo momento de la aplicación de los instrumentos un respeto sobre las opiniones vertidas por la unidad de análisis, además, se propició de autonomía al momento que los trabajadores administrativos desarrollaron los instrumentos. Justicia, dentro de la investigación se tuvo en cuenta una equidad de opiniones, pensamiento y puntos de vista, de forma que se rechazó cualquier acto discriminatorio de cualquier índole, además de que se mantuvo un trato igualitario y sin actos discriminatorios. Aplicación de la rigurosidad científica, el investigador aplicará los conocimientos formados durante su estudio universitario, de forma que aplicará la deontología del buen investigador, tampoco tergiversará la información obtenida por respeto a la unidad de análisis.

Así mismo, se consideró la aplicación de normativas internacionales como las referencias APA en su séptima edición, y la información proporcionada en el estudio presentó una baja coincidencia a través del sistema de anti plagio denominado Turnitin.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 3

Nivel de Gestión del talento humano

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	14	16,9
	Regular	48	57,8
	Bueno	21	25,3
	Total	83	100,0

Nota: En la tabla 3 sobre la gestión del talento humano percibido por los trabajadores de la municipalidad provincial de Recuay, se evidencia que el 57,8% un nivel regular porque a pesar que existe normativas de selección de personal, aún se mantiene la meritocracia, obviando requisitos de relevancia para el desempeño de las actividades de la dependencia, así mismo son pocas las dependencias que recurren a capacitaciones ofrecidas por entidades o instituciones, el 25,30% tiene un nivel bueno, ya que son pocas las áreas que consideran realizar un proceso justo e imparcial de acuerdo a los requerimientos que propicien el área de requerimiento de personal y el 16,9% se encuentra en un nivel deficiente, ya que generalmente utilizan las amistades como fuente de elección, que incluso al llegar a la municipalidad cometen actos de corrupción y no son capacitados de forma adecuada.

Tabla 4*Dimensiones de la variable Gestión del talento humano*

	Elección del recurso humano		Formación	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	16	19,3%	27	32,5%
Regular	42	50,6%	39	47,0%
Bueno	25	30,1%	17	20,5%
Total	83	100,0%	83	100,0%

Nota: En la tabla 4, se puede observar sobre la dimensión elección del recurso humano que el 50,6% mantiene un nivel regular porque los funcionarios de la municipalidad provincial de Recuay en su mayoría consideran que se respeta la selección de personales a través del cumplimiento de procesos, además consideran en varias dependencias la experiencia y formación como requisito fundamental para el desarrollo de actividades, el 30,1% sostiene un nivel bueno porque aún existe una selección adecuada reglamentada y con el cumplimiento del TDR y el 19,3% un nivel deficiente, ya que un grupo pequeño aun considera que el ingresos a los puestos en las diversas dependencias perjudican en las actividades, generándose actos de corrupción y con respecto a la dimensión de formación de los trabajadores, el 47,0% un nivel regular porque algunos gerentes y sub gerentes han difundido capacitaciones a sus trabajadores para fortalecer sus capacidades, el 32,5% un nivel deficiente porque debido a la falta de liderazgo en las diversas dependencias es que no se realizan de forma constante las capacidades de los personales y el 20,5% expresa un nivel bueno en los trabajadores de la municipalidad provincial de Recuay porque existe en pocas dependencias la preocupación de tener un trabajador capacitado propiciará un mejor desempeño y un ambiente de trabajo motivacional.

Tabla 5*Nivel de Motivación laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	17	20,5
	Medio	57	68,7
	Alto	9	10,8
	Total	83	100,0

Nota: En la tabla 5, sobre la motivación laboral percibido por los trabajadores de la municipalidad provincial de Recuay, se evidencia que el 68,7% presenta un nivel medio porque en la mayoría de las dependencias cumplen con el horario laboral, además de ser valorados por los superiores, el 20,5% se encuentra en un nivel bajo porque generalmente consideran que la remuneración económica no está acorde a las actividades que desempeñan, ya que realizan actividades por las que no fueron contratados y el 10,8% tiene un nivel alto porque este pequeño grupo consideras que algunas dependencias si mantiene la comunicación y compañerismo generando un ambiente laboral motivacional.

Tabla 6*Dimensiones de la variable Motivación laboral*

	Necesidad garantía		Necesidad social		Necesidad de autoestima		Necesidad de autorrealización	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18	21,7%	38	45,8%	27	32,5%	9	10,8%
Medio	48	57,8%	35	42,2%	35	42,2%	48	57,8%
Alto	17	20,5%	10	12,0%	21	25,3%	26	32,3%
Total	83	100,0%	83	100,0%	83	100,0%	83	100,0%

Nota: En la tabla 6, se puede observar sobre la dimensión de necesidad de garantía que el 57,8% tuvo un nivel medio porque consideran que existe estabilidad laboral en la mayoría de casos garantizando seguridad de remuneración, el 21,7% de los trabajadores un nivel bajo porque en algunas dependencias debido a las rotaciones constantes, se genera una incertidumbre de que en algún momento pueden ser retirados de la entidad y el 20,5% sostiene un nivel alto, ya que consideran que ingresaron al puesto por sus capacidades y tienen la seguridad de mantener estables remunerativamente; con respecto a la dimensión necesidad social se tiene que el 45,8% presenta un nivel bajo donde no se tiene independencia en algunas actividades laborales, el 42,2% un nivel medio porque en algunas dependencias se tiene el compañerismo y trabajo en equipo como pilar para el desarrollo de los objetivos y metas institucionales y el 12,0% tiene un nivel alto porque un grupo menor considera estar integrado; en la dimensión de necesidad de autoestima se tiene que el 42,2% presenta un nivel medio porque consideran que la remuneración económica brinda motivación, el 32,5% un nivel bajo porque no se sienten valorados y el 25,3% tiene un nivel alto porque en pocas dependencias existe el merecimiento personal y con respecto a la dimensión de necesidad de autorrealización se tiene que el 57,8% un nivel medio porque consideran que su ámbito laboral ayuda a conseguir la felicidad y crecimiento profesional, el 32,3% presenta un nivel alto porque consideran que poco a poco consiguen sus sueños y el 10,8% un nivel bajo en los trabajadores de la municipalidad provincial de Recuay porque encontraron barreras limitantes en sus labores.

4.2. Resultados inferenciales

Hipótesis estadística.

Hipótesis nula Valor $p > 0.05$ Los datos siguen una distribución normal.

Hipótesis alterna Valor $p < 0.05$ Los datos no siguen una distribución normal.

Tabla 7

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Elección del recurso humano	,260	83	,000
Formación	,241	83	,000
Gestión del Talento Humano	,299	83	,000
Motivación Laboral	,364	83	,000
Formación de garantía	,290	83	,000
Necesidad social	,291	83	,000
Necesidad de autoestima	,214	83	,000
Necesidad de autorrealización	,316	83	,000

Nota: En la tabla 7 se evidencia que la prueba de normalidad que determina la distribución de la variable gestión de talento y motivación laboral, propicio la aplicabilidad del estadígrafo de prueba de Kolmogorov – Smirnov, estableciéndose un marco muestral de 83 trabajadores administrativos, generando como resultado que para cada una de las variables tengan el valor $p=0,000 \leq 0,005$; de manera que, se tuvo aceptación de la hipótesis alterna, arribándose en que la información no presentó distribución normal generando una dispersión. Por ende, en dictamen, se efectuó la aplicabilidad del estadígrafo de Rho de Spearman para el análisis de muestras no paramétricas en las hipótesis establecidas y se desarrolló la evaluación del grado de correlación.

Prueba de hipótesis general:

Hipótesis estadística

H₀: No existe relación directamente significativa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Recuay.

H_a: Existe relación directamente significativa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Recuay.

Tabla 8*Hipótesis General*

			Gestión del Talento Humano	Motivación Laboral
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,660**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	,660**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	83

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

Nota: La tabla 8 evidencia que existe correlación significativa ($p=0,000<0,05$) entre la gestión del talento humano y la motivación laboral, de forma que se rechaza la hipótesis nula. El resultado adquirido ($Rho = 0,660^{**}$), expresa una correlación positiva media. Este resultado explica que al tener una mejor gestión del talento humano se obtendrá una mejor motivación laboral de los trabajadores administrativos.

Hipótesis específica N° 1:

Prueba de contrastación de hipótesis específica 1:

H₀: No existe relación significativa entre la elección del recurso humano y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Recuay, 2022.

H_a: No existe relación significativa entre la elección del recurso humano y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Recuay, 2022.

Tabla 9

Hipótesis específica 1

			Elección del recurso humano	Motivación Laboral
Rho de Spearman	Elección del recurso humano	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 83	,524** ,000 83
	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,524** ,000 83	1,000 . 83

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

Nota: Toma de decisión: La tabla 9 evidencia que existe correlación significativa ($p=0,000<0,05$) entre la elección del recurso humano y la motivación laboral, de forma que se rechaza la hipótesis nula. El resultado adquirido ($Rho = 0,524^{**}$), expresa una correlación positiva media. Lo cual demuestra que al tener una mejor gestión de la elección del recurso humano se alcanzará una mejor motivación laboral.

Hipótesis específica N° 2

Prueba de contrastación de hipótesis específica 2:

H₀: No existe relación directamente significativa entre la formación y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Recuay, 2022.

H_a: No existe relación directamente significativa entre la formación y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Recuay, 2022.

Tabla 10

Hipótesis específica 2

			Formación	Motivación Laboral
Rho de Spearman	Formación	Coefficiente de correlación	1,000	,516**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	,516**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	83

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

Nota: La tabla 10 evidencia que existe correlación significativa ($p=0,000<0,05$) entre la formación y la motivación laboral, de forma que se rechaza la hipótesis nula. El resultado adquirido ($Rho = 0,516^{**}$), expresa una correlación positiva media. Lo que evidencia que a una mejor gestión de la formación de los trabajadores se obtendrá una mejor motivación laboral.

V. DISCUSIÓN

La discusión de resultados se realiza de acuerdo a los objetivos planteados, con respecto al objetivo general, los resultados analizados demostraron que existe correlación significativa ($p=0,000<0,05$) entre la gestión del talento humano y la motivación laboral, de forma que se rechazó la hipótesis nula.

El resultado encontrado ($Rho=0,660^{**}$) reflejan una correlación positiva media, este resultado explica que al tener mejores resultados en la gestión del talento humano se obtendrá una mejor motivación laboral. Además, según los resultados descriptivos sobre la gestión del talento humano de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Recuay, el 57,8% percibe que es de nivel regular, el 25,3% indica que es de nivel bueno y el 16,9% manifiesta que es de nivel deficiente; también la motivación laboral que presentan es de nivel medio para el 68,7%, el 20,5% presenta un nivel bajo y solo el 10,8% señala que es de nivel alto. Por ello, un mayor porcentaje considera que la gestión de talento se encuentra en un nivel regular y la motivación laboral en un nivel medio.

Estos hallazgos presentaron contrastación con estudios previos, como el desarrollado por Aleman (2021) quien demostró que existió una relación de significancia entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de los colaboradores el municipio de la provincia de Tumbes al alcanzar un valor positivo de $\rho=0,473^{**}$, sus resultados descriptivos demuestran que el 44,3% indican un nivel bueno de gestión del talento humano y el 57,9% presenta un nivel alto de motivación laboral. En esa misma línea los resultados hallados por Encomenderos (2020) investigación de enfoque cuantitativo, donde se demostró una relación directa alta y positiva entre la gestión del talento humano y la motivación laboral al encontrarse un $\rho=0,847^{**}$ con un p valor de 0,000, siendo valores que reflejan que la gestión del talento humano se ha enmarcado en mejorar el comportamiento motivacional laboral en los colaboradores del municipio de la provincia de Pacasmayo, así también los resultados descriptivos en un 53,4% indican un nivel medio de gestión del talento humano y el 75,8% perciben un nivel medio de motivación laboral. Así mismo, la

investigación realizada por Carmona (2021) en su estudio de nivel correlacional y diseño no experimental de corte transversal, llegó a concluir que existe relación directa moderada entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores al encontrarse un valor de $\rho=0,601^{**}$, además el 38% presenta una motivación bajo llegando a obtenerse un desempeño bajo de los trabajadores en la municipalidad.

Según los resultados, se demostró la relación significativa entre la variable gestión del talento humano y la motivación laboral, de lo cual se deduce que al realizar una adecuada gestión del talento humano les brinda a los trabajadores administrativos la posibilidad de estar motivados en su labor diaria, además de ofrecerles la posibilidad de desarrollar sus actitudes y aptitudes.

Estos resultados se encuentran dentro del marco de la teoría planteada por Alles (2019), quien señala que la gestión del talento humano es un grupo de actividades estratégicos y de carácter metodológico que aporta a la incorporación del talento humano adecuado, con el objetivo lograr el crecimiento de sus habilidades de acuerdo a las metas institucionales; puesto que la gestión del talento humano tiene repercusión en la competitividad de una organización, ya que el análisis exhaustivo de los trabajadores permite establecer las capacidades y habilidades que fortalecerán los resultados de cada área. Se refuerza con la teoría de Alvarez et al. (2018) quien afirma que el nivel de competitividad de toda organización radica en la habilidad que demuestra el talento humano en su área laboral, siendo la fortaleza y ventaja competitiva que diferencia a una entidad de otra, es así que, la gestión del talento humano se basa en el desarrollo de habilidades y capacidades que deben ser adecuadas para el puesto laboral; también la teoría de Cuadrado et al. (2021) indica que la motivación laboral es el grado de asociación del talento como la estimulación generada por la entidad para la creación de componentes impulsores que conlleva a concretar metas.

En cuanto al objetivo específico (1), se determinó que existe correlación significativa ($p=0,000<0,05$) entre la elección del recurso humano y la motivación laboral, rechazando la hipótesis nula.

El resultado ($Rho=0,524^{**}$) evidencia una correlación positiva media, lo cual demuestra que al tener una mejor gestión de la elección del recurso humano se alcanzará una mejor motivación laboral. De acuerdo a los resultados descriptivos el 50,6% de trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Recuay, perciben que la elección del recurso humano se encuentra en un nivel regular, el 30,1% manifiesta un nivel bueno y el 19,3% indica un nivel deficiente, como se evidencia, un mayor porcentaje de trabajadores administrativos perciben que la elección del recurso humano no se encuentra en un buen nivel, porque a pesar de estar sujetas a lineamientos normativos, existe aún comportamientos meritocráticos que propician una deficiente selección del personal y por ello, produce deficiencias en las actividades que se desarrollan, generando un ambiente inadecuado y desmotivador.

Estos resultados presentaron contrastación el estudio realizado por Aleman (2021), que concluye que existió relación entre la dimensión selección de personal de la gestión del talento humano y motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes al obtener un valor de $\rho=0,276^{**}$ que demuestra la relación significativa directamente moderadas entre la dimensión y variables; sus resultados descriptivos demuestran que el 36,4% de trabajadores indican la organización tiene un nivel malo y bueno de selección del personal. En esta misma línea también Encomendares (2020) en su investigación de nivel correlacional determinó una correlación positiva alta entre los procesos para integrar trabajadores y la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo al hallar un valor de $\rho=0,677^{**}$ con un p valor de 0,000. Bajo esos lineamientos Vera y Blanco (2019) indican que la selección del talento humano es un proceso fundamental para elegir al trabajador adecuado para un puesto laboral considerando sus capacidades u habilidades, todo ello evaluados en una convocatoria transparente para un determinado puesto laboral.

En consideración a los resultados, la elección de trabajadores competentes para un determinado puesto laboral ayudará a presentar una mayor eficiencia en el cumplimiento de las tareas, además de que se sentirá

motivado al realizar las actividades encomendadas puesto que contará con los conocimientos necesarios.

Los hallazgos guardan relación con lo considerado en las bases teóricas, como es la teoría de Allen (2019), indica que la elección del recurso humano es el proceso comprendido por una gran cantidad de exámenes destinadas a realizar la medición de las habilidades del postulante a un determinado puesto laboral, para poder encontrar un personal competente que cumpla las actividades designadas con eficiencia. También lo respalda la teoría de Castro et al. (2020), señala que el proceso de análisis de los postulantes al puesto laboral, considerando sus habilidades y experiencia, que deben estar alineadas con las necesidades del puesto de la organización; siendo las entidades los que consideran los requisitos necesarios para un puesto, de ahí parte la selección del personal hasta determinar el talento humano más apto.

En consideración a los resultados, la elección de trabajadores competentes para un determinado puesto laboral ayudará a presentar una mayor eficiencia en el cumplimiento de las tareas, además de que se sentirá motivado al realizar las actividades encomendadas puesto que contará con los conocimientos necesarios, los hallazgos guardan relación con lo considerado en las bases teóricas, como es la teoría de Allen (2019), indica que la elección del recurso humano es el proceso comprendido por una gran cantidad de exámenes destinadas a realizar la medición de las habilidades del postulante a un determinado puesto laboral, para poder encontrar un personal competente que cumpla las actividades designadas con eficiencia.

En relación al objetivo específico (2), se determinó que existe correlación significativa ($p=0,000<0,05$) entre la formación y la motivación laboral, de forma que rechazamos la hipótesis nula.

El resultado ($Rho=0,516^{**}$), demuestra una correlación positiva media, lo que evidencia que a una mejor gestión de la formación de los trabajadores se alcanzara una mejor motivación laboral. De acuerdo a los resultados descriptivos, el 47,0% de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Recuay, perciben que la formación es de nivel regular, el 32,5%

indica que es de nivel deficiente y el 20,5% manifiesta que es de nivel bueno, esto refleja que un mayor porcentaje de trabajadores perciben que la formación que recibe el trabajador no es la mejor y necesita de una atención inmediata, evidenciándose la falta de participación de los gerentes y sub gerentes para difundir capacitaciones y orientaciones enmarcadas a las labores profesionales que se desarrollan en las diversas dependencias.

Los resultados se contrastaron con los hallados por Aleman (2021) investigación de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo-correlacional y diseño no experimental, encontró una correlación directamente proporcional fuerte entre la capacitación de la gestión del talento humano y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tumbes al obtener un coeficiente de $\rho = 0,722^{**}$ con un p valor de 0,000, además en sus resultados descriptivos encontró que el 38,6% presenta un nivel bueno de capacitación del personal. De la misma forma, los resultados de Encomendares (2020), estudio de enfoque cuantitativo, demostró que existe relación entre los procesos para desarrollar a los trabajadores y la motivación laboral en la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, con un coeficiente de correlación de $\rho=0,762^{**}$ que refleja una asociación positiva y alta, en su análisis descriptivo se encontró que el 46,1% de encuestados indico un nivel medio de procesos para desarrollar a los trabajadores. En este sentido Castro et al. (2020) indican que la capacitación del personal es primordial para el fortalecimiento del talento humano que es realizado a través de la incentivación de la entidad o por medios individuales, por ello las organizaciones deben realizar capacitaciones a sus trabajadores con el objetivo de sacar a relucir todo el potencial del talento humano, logrando alcanzar las metas institucionales mediante un eficiente cumplimiento de las tareas.

Bajo este contexto, el trabajador administrativo debe mantenerse en constante preparación, desarrollando sus actitudes y aptitudes, para alcanzar un óptimo rendimiento laboral, que beneficia directamente a la organización y el trabajador que podrá continuar una línea de crecimiento profesional.

Estos hallazgos se alinean a la teoría de Allen (2019) quien refiere que toda organización deben realizar orientaciones al talento humano y ponerlos en

práctica, generando una ventaja competitiva que beneficie a los trabajadores y a la organización, siendo necesario que los altos directivos desembolsen recursos económicos para la realización de talleres orientativos, de forma que sean supervisados para formar un talento humano enmarcado a crecer profesionalmente y presente satisfacción en el ámbito personal y laboral. Además, se respalda en la teoría de Vera y Blanco (2019) señala que el fortalecimiento de las capacidades dentro de una entidad, ya sea por la capacitación constante de la organización o medios externos que generen en el trabajador mayor conocimiento.

VI. CONCLUSIONES

Primera: De los resultados obtenidos en relación al objetivo general, se ha determinado que existe relación significativa ($p=0,000<0,05$) entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Recuay. El resultado ($Rho=0,660^{**}$) demuestra una correlación positiva media, este resultado explica que al tener una mejor gestión del talento humano se obtendrá una mejor motivación laboral de los trabajadores administrativos.

Segunda: De los resultados obtenidos en relación a la hipótesis específica, se ha determinado que existe relación significativa ($p=0,000<0,05$) entre la elección del recurso humano y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Recuay. El resultado ($Rho=0,524^{**}$) evidencia una correlación positiva media, lo cual demuestra que al tener una mejor gestión de la elección del recurso humano se alcanzará una mejor motivación laboral.

Tercera: De los resultados obtenidos en relación a la hipótesis específica, se ha determinado que existe relación significativa ($p=0,000<0,05$) entre la formación y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Recuay. El resultado ($Rho=0,516^{**}$) demuestra una correlación positiva media, lo que evidencia que a una mejor gestión de la formación de los trabajadores se obtendrá una mejor motivación laboral.

Cuarta: De los resultados obtenidos en relación a la variable gestión del talento humano, se ha encontrado que el 57,8% de los trabajadores administrativos consideran que la municipalidad provincial de Recuay, presenta un nivel regular en la gestión del talento humano, el 25,3% consideran un nivel bueno y el 16,9% un nivel deficiente.

Quinto: De los resultados obtenidos en relación a la variable motivación laboral, se ha encontrado que el 68,7% de los trabajadores administrativos consideran que la municipalidad provincial de Recuay, presenta un nivel medio en la motivación laboral, el 20,5% consideran un nivel bajo y solo el 10,8% un nivel alto.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al alcalde de la municipalidad provincial de Recuay considere el nivel regular de la gestión de los trabajadores administrativo mediante la incentivación, aprecio y fortalecimiento socio-profesional respetando las condiciones de los diversos grupos etarios con la finalidad que el recurso humano pueda desenvolver sus actividades de forma motivadora.

Segunda: Se sugiere al área de recursos humanos de la municipalidad, establecer nuevas plataformas o programas de recomendación de trabajadores, con el fin de que se pueda realizar el seguimiento de las mismos, haciendo uso de las tecnologías actuales como los móviles, siendo este último una estrategia para reclutar, de manera que los nuevos puestos laborales propicien motivación para el desarrollo de su labor.

Tercera: Se recomienda a todos los gerentes de la municipalidad, propiciar capacitaciones enmarcadas a sus actividades, con el fin de abordar nuevos conocimientos que mejoren sus capacidades en sus funciones, por ello, se debe realizar convenios con institutos de orientación profesional, de forma que los resultados sean aprovechados por los trabajadores dentro de su área laboral.

Cuarto: Se sugiere que municipalidad provincial de Recuay mediante la gerencia de recursos humanos mejorar sus acciones de selección de personal, haciendo efectivo el reclutamiento como diseños estratégicos como el employer branding.

Quinto: Se recomienda que los gerentes de las diversas dependencias de municipalidad provincial de Recuay desarrollen el reconocimiento del trabajador administrativa del mes, brindando beneficios o incentivos laborales, de forma que se le valore por el esfuerzo.

REFERENCIAS

- Agudelo, B. (2019). Training of human talent and organizational strategy in Colombian companies. *Revista Entramado*, 116-137. doi:<https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.5383>
- Aleman, M. (2021). *Gestión del Talento Humano y Motivación Laboral en el personal que labora en la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2021*. Tesis posgrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85553/Aleman_MMT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alles, M. (2005). *Desempeño por competencias. Evaluación de 360°* (Primera ed.). (E. Gore, Ed.) Buenos Aires: Ediciones Granica. <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Desempeno-por-Competencias-de-360%C2%BA-Martha-Alles.pdf>
- Alles, M. (2019). *Desarrollo del talento humano*. Ediciones Granica. <https://books.google.com.pe/books?id=smqBDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=gesti%C3%B3n+del+talento+humano&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiNxKrlkcv3AhW5G7kGHViTBHMQ6AF6BAgFEA#v=onepage&q=gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano&f=false>
- Alvarez, L., Estrella, B., & Rosas, S. (2018). Role of the Organizational Psychologist in the management of Human Talent. *Revista Podium*, 1(33), 79-90. doi:<http://dx.doi.org/10.31095/podium.201>
- Amorós. (2007). *Comportamiento organizacional. En busca del desarrollo de ventajas competitivas* (Primera ed.). Lambayeque: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. https://www.academia.edu/10362382/Comportamiento_Organizacional_En_Busca_del_Desarrollo_de_Ventajas_Competitivas
- Anastacio, C., García, A., & Mego, O. (2019). Management of human talent by competencies and its relationship with the motivation of employees of a Municipality of the Lambayeque Region, Peru 2019. *Revista Tzhoecoen*, 436-448. <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1394/1928>

- Aparecida, K., & Sperandio, C. (2020). Demotivation In The Workplace: Factors That Generate Measures For Reversion. *Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro*(1). https://www.redib.org/Record/oai_articulo2738819-desmotiva%C3%A7%C3%A3o-ambiente-de-trabalho-fatores-que-geram-medidas-para-a-revers%C3%A3o
- Arrimadas, M. (2020). "Human needs". Abraham Maslow. *Revista Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7488118>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación* (Tercera ed.). (J. Callejas, Ed.) México: Grupo Editorial Patria. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Barrios, J., Contreras, N., Mendieta, M., Range, Y., & Frassati, G. (2019). Working motivation in the public sector of Panama. *Revista Conducta Científica*, 24-38. <http://revistas.ulatina.edu.pa/index.php/conductacientifica/article/view/104/123>
- Barrios, K., Olivero, E., & Figueroa, B. (2020). Conditions of human talent management that favor the development of dynamic capabilities. *Revista Información Tecnológica*, 55-62. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v31n2/0718-0764-infotec-31-02-55.pdf>
- Bendezú, K. (2019). Management of human talent and the job satisfaction of workers from a private educational institution. *Revista de Investigación Valdizana*, 22-28. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7409391>
- Benjumea, M., Villa, E., & Valencia, J. (2016). *Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura*. CEA. https://www.researchgate.net/publication/319131781_Beneficios_e_impactos_del_teletrabajo_en_el_talento_humano_Resultados_desde_una_revisión_de_literatura

- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación* (Tercera ed.). (O. Fernández, Ed.) Colombia: Pearson Educación. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Borrero, R. (2019). Management processes of human talent in the managerial educational sector of Colombia. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinania*, 4(7), 293-307. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/105/105590017/105590017.pdf>
- Calderón, G., Álvarez, C., & Naranjo, J. (2011). *Papel de Gestión Humana en el cumplimiento de la responsabilidad Social Empresarial*. España: Editorial Estudios Generales. https://www.researchgate.net/publication/227386044_Papel_de_gestion_humana_en_el_cumplimiento_de_la_responsabilidad_social_empresarial/link/00b7d523139023221d000000/download
- Campaña, M., Flores, J., Melendres, E., & Acosta, R. (2021). Management of human talent and teleworking its impact on the microeconomy during the pandemic, a vision for audits. *Revista Científica Dominios de las Ciencias*, 793-809. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8385866>
- Cárdenas, C., & Hernández, J. (2020). Hiring someone like myself...". Discourse and Discrimination in recruitment and selection processes in large firms in Chile. *Revista Discurso & Sociedad*, 14(4), 791-822. [http://www.dissoc.org/ediciones/v14n04/DS14\(4\)Cardenas&Hernandez.pdf](http://www.dissoc.org/ediciones/v14n04/DS14(4)Cardenas&Hernandez.pdf)
- Carmona, M. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Chiclayo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63222/Carmona_RMY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carranza, A. (2017). *Motivación, efectividad y desempeño laboral en tu equipo* (Primera ed.). México: Edrenred. https://www.academia.edu/43389198/RED_eBook_Desempen_o_laboral

- Carrasco, C. (2019). *Gestión del talento humano y su relación con el compromiso organizacional en el personal docente del IESTP Eleazar Guzmán Barrón, Huaraz - Ancash, 2019*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz. http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4208/T033_33328484_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Casana, K. (2019). Análisis de la gestión del talento humano en una institución pública, en Perú. *Revista Investigación Cualitativa en Ciencias Sociales*, 120-125. <https://proceedings.ciaiq.org/index.php/CIAIQ2019/article/view/1991/1927>
- Castañeda, M. (2022). La científicidad de metodologías cuantitativa, cualitativa y emergentes. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 16(1). <https://revistas.upc.edu.pe/index.php/docencia/article/view/1555/1428>
- Castro, K., Luna, K., & Erazo, J. (2020). Human Talent Management for work improvement in Solidarity Bank. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 184-203. <http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/3282/4481>
- Castro, K., Luna, K., & Erazo, J. (2020). Management of human talent for job improvement at Banco Solidario. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 22(1), 184-203. <http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/3282/4481>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (Segunda ed.). (R. Del Bosque, Ed.) México: Mc Graw Hill. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (Segunda ed.). (J. Mares, Ed.) México: Mc Graw Hill Educación. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%20ra%20ed.pdf>

- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (Novena ed.). (J. Mares, Ed.) México: Mc Graw Hill Educación.
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Chiavenato, I. (2021). *Gestión del talento humano*. The McGraw-Hill.
<https://books.google.com.pe/books?id=F4lbzgEACAAJ&dq=Gesti%C3%B3n+del+talento+humano+chiavenato+2017&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj08cyS0Yr4AhVIBbkGHVCBApwQ6AF6BAgEEA>
- Correa, W. (2018). *“Modelo de Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral de los servidores de la Universidad Técnica de Machala*. Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28299/1/37%20GTH.pdf>
- Cruz, E., Pérez, G., Torres, M., & Luna, N. (2019). The Impact of the Academic Profile of Managers on Human Talent Management in micro and small business. *Revista Relayn*, 3(2), 36-45.
<https://iquatroeditores.com/revista/index.php/relayn/article/view/70/60>
- Cuadrado, E., Taberner, C., Fajardo, C., Luque, B., Arenas, A., Moyano, M., & Castillo, R. (2021). Type D Personality Individuals: Exploring the Protective Role of Intrinsic Job Motivation in Burnout. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37(2), 133-141.
<https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v37n2/1576-5962-rpto-37-2-0133.pdf>
- Dawis, V., & Loftquist, H. (1984). A Psychological theory of work adjustment. *University of Minnesota Press*.
- De la Cruz, M., Maldonado, C., Álvarez, J., & Sarango, P. (2017). Human Capital vs. Talent Management in Universities. Bibliometric Review. *Revista Espacios*, 38(55), 29.
<https://www.revistaespacios.com/a17v38n55/a17v38n55p29.pdf>

- Del C3nrdor, A. (2018). Management of the human talent and its incidence in the quality of service to the user population of the District Municipality of Chucuito. *Revista de Investigaci3n Cient3fica en Ciencias Sociales*, 7-14. <http://revistas.unap.edu.pe/ciensoc/index.php/RICCS/article/view/208/196>
- Delgado, A. (2021). Participatory Research-Action Methodology for the Teaching-Learning of Design. *Revista Actas de Dise3o*, 17(39), 91-96. <https://essentials.ebsco.com/search/eds/details/metodolog%20de-investigaci3n-acci3n-participativa-para-la-ense3anza-aprendizaje-del-dise3o-spanish?query=metodolog%20de%20investigaci3n&db=edb&an=155158551>
- Di3az, G., & Quintana, M. (2021). The management of human talent and its influence on the productivity of the organization. *Revista de la Agrupaci3n Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administraci3n de Empresas*, 22(1), 29-48. http://elcriterio.com/revista/contenidos_22_1/Vol22_num1_3.pdf
- Encomenderos, Y. (2020). *Gest3n del talento humano y motivaci3n en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2020*. Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo. <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/18328/Encomenderos%20Ruiz%2c%20Yeniffer%20Sugay.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fajardo, T., Fajardo, H., & Pinto, L. (2020). Strategic management of human talent in the healthcare sector of Ecuador. *Revista Cient3fica Electr3nica de Ciencias Humanas*, 107-117. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7673072>
- Garc3a, J., & S3nchez, P. (2020). Theoretical research design: methodological instructions for the development of proposals and scientific research projects. *Revista Informaci3n Tecnol3gica*, 31(6), 159-170. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000600159>
- Gomes, D., & Silva, D. (2020). Motivational theories: the lack of motivation occasioned by poor quality of work life. *Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro*, 2(2). https://www.redib.org/Record/oai_articulo3048102-teorias-

motivacionais-a-falta-de-motiva%C3%A7%C3%A3o-ocasionada-pela-
m%C3%A1-qualidade-de-vida-trabalho

Gonzales, H. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores del servicio de emergencia, Hospital EsSalud III - Chimbote, 2021*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Chimbote. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86791/Gonzales_GHE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Guadalupe, L., & Mendoza, A. (2019). Importancia de la enseñanza de la metodología de la investigación científica en las ciencias administrativas. 5(2). <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6989278.pdf>

Guamán, K., Hernández, E., & Lloay, S. (2021). The research project: Scientific or legal research methodology. *Revista Conrado*, 17(81), 163-168. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1882/1843>

Guillén, M. (2021). *Motivación en las organizaciones y sentido del trabajo*. Tirant lo Blanch. <https://books.google.com.pe/books?id=I6p7zgEACAAJ&dq=motivaci%C3%B3n+en+las+organizaciones&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi83YPOosv3AhWcBbkGHRnkDt0Q6AF6BAgEEAE>

Gusmán, E. (2022). Human talent management and work motivation in administrative workers of the Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2019. *Revista Pakamuros*, 10(1), 78-90. <http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/270/358>

Hernández, R., & Coello, S. (2020). *El proceso de investigación científica*. Editorial Universitaria Cubana. <https://books.google.com.pe/books?id=tX71DwAAQBAJ&pg=PA60&dq=muestras+en+investigaci%C3%B3n&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj2xZvyysn3AhVfDrkGHQ5JD5MQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=muestras%20en%20investigaci%C3%B3n&f=false>

- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). (S. Méndez, & C. Mendoza, Edits.) Lima - Perú: Mc Graw Hill Education. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Ibarra, W. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo Universidad Nacional del Santa 2019*. Tesis de Maestría, Universidad San Pedro, Chimbote.
http://200.48.38.121/bitstream/handle/USANPEDRO/14853/Tesis_66098.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Human talent management as a factor for improving public management and job performance. *Revista Venezolana de Gerencia*, 740-760.
<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/movil/>
- Kholodkov, N. (2018). Latin America: Problems of economic recovery. *Instituto de Latinoamérica de la Acedemia de Ciencias de Rusia*, 33-56.
<https://www.iberamericajournal.ru/sites/default/files/2018/3/kholodkov.pdf>
- Koenes, A. (1996). *Gestión de la calidad total* (Primera ed.). Madrid: Díaz de Santos. <https://es.scribd.com/document/440300807/GESTION-DE-LA-CALIDAD-TOTAL>
- Lora, H., Morelos, J., & Romero, Z. (2020). Compensation management as a strategy for the retention, efficiency and effectiveness of human talent: case study of the HAY method (System of Scales and Profiles of Job Valuations. *Revista Uni Libre*, 13(27), 87-98.
<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/dictamenlibre/article/view/6645/6545>

- Macías, E., & Vanga, M. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 548-567. <https://www.redalyc.org/journal/290/29069612005/html/>
- Madriaga, E. (2018). *Gestión de talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de ventanilla, año 2018*. Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21445>
- Maldonado, V., Reyes, W., Zapata, J., & Apolinario, P. (2020). Management level of human talent in the District Municipalities of Quilcas and Quichuay-Huancayo. *Revista SCIENDO*, 153-160. https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/3085/pdf_1
- Mamani, F. (2018). *Situación del Sistema Gestión de Recursos Humanos en las instituciones de salud del Subsector público del Departamento de La Paz, Durante el cuarto trimestre de la Gestión 2017*. Tesis de Posgrado, Universidad Mayor de San Andrés. <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/21113/TM-1418.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Maristany, J. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Pearson Prentice Hall.
- Martínez, M. (2003). *La gestión empresarial: equilibrando objetivos y valores* (Primera ed.). Madrid: Díaz de Santos. https://books.google.com.pe/books?id=Kpw9ao_HqVIC&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false
- Martínez, V. (2020). *Relación entre la motivación laboral y la satisfacción de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huari, 2019*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Chimbote. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44417/Mart%20c3%adnez_ZVH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mendoza, M., & Villafuerte, J. (2021). Evaluation of human resources administration systems: Chiavenato model in productive organizations of Manabi, Ecuador.

Revista de Investigación, 11(3), 467-478.
doi:<https://doi.org/10.19053/20278306.v11.n3.2021.13344>

- Merino, C., & Segovia, J. (2021). Rating mean of expert judges and asymmetric confidence intervals in content validity: An SPSS syntax. *Academic Journal*, 38(2), 395-398. <https://essentials.ebsco.com/search/eds/details/rating-mean-of-expert-judges-and-asymmetric-confidence-intervals-in-content-validity-an-spss?query=SPSS&db=asx&an=156671963>
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. https://static.s123-cdn.com/uploads/3966828/normal_600e130c3a04c.pdf
- Monday, O., & Adegboyega, S. (2017). Critical Review an Comparism between Maslow, Herberg and McClelland's Theory of Needs. *Funai Journal of Accounting*, 1(1), 161-173. <https://www.fujabf.org/wp-content/uploads/2018/01/Critical-Review-and-Comparism-between-Maslow-Herzberg-and-McClellands-Theory-of-Needs.pdf>
- Montes, H. (2022). Project Management as a Strategy for Evaluating the Performance of Human Talent in Companies. *Revista Ciencias Administrativas*, 1(19).
- Moreno, B. (2020). *gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de nutrición de un Hospital Público de Huaraz, 2020*. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Chimbote. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87485/Moreno_PBM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mullo, E. (2020). *Modelo de Gestión de Talento Humano basado en la motivación del personal para mejorar el desempeño laboral en la empresa Inplástico Naranjo Hernández y Compañía*. Tesis de Maestría, Universidad Técnica de CotoPaxi. <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/7395/1/MUTC-000830.pdf>

- Muñoz, C., Muñoz, L., & Hernández, J. (2020). Analysis of compliance with the workplace health and safety system in the archdiocese of engativá. *Revista Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/download/libro/768475.pdf>
- Muñoz, K. (2020). Leadership and its incidence in the labor motivation of a company. *Revista Mapa*, 4(20). <https://www.revistamapa.org/index.php/es/article/view/245>
- Ncube, T., & Zondo, R. (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>
- OIT. (6 de Julio de 2021). *Al menos 23 millones de personas han transitado por el teletrabajo en América Latina y el Caribe*. OIT: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_811302/lang-es/index.htm
- Orozco , E. (2018). *Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018*. Tesis posgrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20083/OROZCO_AE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ortiz, G. (2021). Internal control COSO ERM applied to human talent in the public sector in Ecuador. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración*, 32 -39. <https://revistaenfoques.org/index.php/revistaenfoques/article/view/103/320>
- Pardal, J. (2019). Continuous training in research methodology and documentation. JAsPE 2019 Conference. *Revista ORL*, 10(3), 161-164. doi:<https://doi.org/10.14201/orl.21139>
- Pardo, L., & Montoya, C. (2019). *Gestión y Cooperación de la Pequeña y Mediana empresa*. Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia.
- Parra, C., Bayona, J., & Salamanca, T. (2018). Conceptual validity of motivation factors: A perspective from the bifactorial theory proposed by Hzberg.

Revista Cuaderno Latinoamericanos de Administración, 15(27).
<https://revistas.unbosque.edu.co/index.php/cuaderlam/article/view/2467/21>
56

Pastora, B., Fuentes, A., Rivero, Y., & Pérez, G. (2020). Importance of the research methodology for research training of university students. *Revista Conrado*, 16(73), 295-302.
<https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1306/1296>

Peña, H., & Villón, S. (2017). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*. Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo Indtec, C.A.,.

Portugal, C. (2021). *Gestión de talento humano y su incidencia en el proceso comunicacional - motivacional de los colaboradores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Mocache, período 2018 - 2019*. Tesis de Maestría, Universidad Técnica Estatal de Quevedo.
<https://repositorio.uteq.edu.ec/bitstream/43000/6359/1/T-UTEQ-163.pdf>

Puma, M., & Estrada, E. (2020). Job motivation and organizational commitment. *Revista Ciencia y Desarrollo*, 23(3), 45-53.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7643637.pdf>

Quintero, N. (2008). *Clima organizacional y desempeño laboral*. Chile: NEGOTIUM.

Ramírez, R., Espindola, C., Ruiz, G., & Hugueth, A. (2019). Human Talent Management: Analysis from the Strategic Approach. *Revista Información Tecnológica*, 167-176. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v30n6/0718-0764-infotec-30-06-00167.pdf>

Reyes, M., Gómez, A., & Ramos, E. (2021). Challenges of human talent management in times pandemia COVID 19 pandemic. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 232-236.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n6/2218-3620-rus-13-06-232.pdf>

Río, J., Acosta, R., Santis, M., & Machado, J. (2022). The mediating effect of innovation between talent management human and organizational

performance. *Revista Información Tecnológica*, 33(2), 13-20.
doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000200013>

Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración* (Décima ed.). (M. Guerrero, Ed.) México: Pearson Educación.
<http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0450.%20Administraci%C3%B3n.%20Robbins%2C%2010a.%20ed..pdf>

Rodelo, M., Montero, P., Jay, W., & Martelo, R. (2021). Participatory action research methodology: A strategy for strengthening educational quality. *Revista de Ciencias Sociales*, 17(3), 287-298.
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/36770/39611>

Ruíz, D., & Cadenas, E. (2012). Que es una Política Pública. *Revista Jurídica*.

Serna, M. (2019). How to improve sampling in medium-sized studies using designs with mixed methods? Contributions from the field of elite studies. *Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*(43), 187-210.
<https://www.redalyc.org/journal/2971/297166564008/297166564008.pdf>

Serrano, J. (2020). *Metodología de la Investigación*. Edición Gamma.
<https://books.google.com.pe/books?id=XnnkDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=metodologia+de+la+investigacion&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiOlaeBk-z2AhUnSjABHVg5CjsQ6AF6BAgKEAI#v=onepage&q=metodologia%20de%20la%20investigacion&f=false>

Silberman, P., Medina, A., Diaz, J., & López, E. (2020). Human talent planning and management policies of the Ministry of Health of Argentina during the COVID-19 pandemic. *Revista Argentina de Salud Pública*, 12(11).
http://rasp.msal.gov.ar/rasp/articulos/vol12supl/IS_Silberman_e11.pdf

Tziner, A., Shkoler, O., & Zur, E. B. (2019). Revisiting Work Engagement from a Moderated-Mediation Vantage Point. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 207-215. <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v35n3/1576-5962-rpto-35-3-0207.pdf>

- Valderrama, S., & Jaimes, C. (2019). *El desarrollo de la tesis: Descriptiva - comparativa, correlacional y cuasiexperimental*. Editorial San Marcos.
- Vargas, Z. (2019). Applied research: A way of knowing the realities with scientific evidence. *Revista Educación*, 33(1), 155 - 165. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>
- Vera, A., & Blanco, A. (2019). Model for the management of human talent in SMEs in the service sector of Barranquilla, Colombia. *Revista Innovar*, 29(74), 25-44. <http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v29n74/0121-5051-inno-29-74-25.pdf>
- Vilcaguano, E. (2021). *Gestión del talento humano mediante el teletrabajo*. Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33795/1/135%20GTH.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: La gestión del talento humano y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Recuay, 2022.							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo General:	Hipótesis General:	Variable 1: Gestión del talento humano.				
¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Recuay, 2022?	Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Recuay, 2022.	Existe relación directamente significativa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Recuay, 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Elección del recurso humano	Hoja de vida	1	Ordinal Likert Está compuesto por 20 reactivos de opción múltiple: Nunca = 1 Casi Nunca = 2 A veces = 3 Casi Siempre = 4 Siempre = 5.	Deficiente [20 - 46] Regular [47 - 73] Bueno [74 - 100]
				Entrevista	2		
				Puesto laboral	3		
				Elección por necesidad	4		
				Perfil de la ocupación	5		
				Asignación de personal	6		
				Rotación de personal	7		
				Admisión de personal	8		
				Otorgamiento de incentivos	9		
				Compañerismo	10		
			Formación	Asignación presupuestaria	11		
				Desarrollo de orientaciones	12		
				Competitividad	13		
				Nivel de competencia	14		
				Orientación por necesidad	15		
				Comodidad en orientaciones	16		
				Seguimiento y monitoreo	17		
				Actitud participativa	18		
				Fortalecimiento profesional	19		
Satisfacción	20						
Problemas Específicos:	Objetivo Específicos:	Hipótesis Específicas:	Variable 2: Motivación laboral.				
(a) ¿Qué relación existe entre la elección del recurso humano y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Recuay, 2022?	(a) Identificar la relación que existe entre la Elección del recurso humano y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Recuay, 2022.	(a) Existe relación directamente significativa entre la elección del recurso humano y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Recuay, 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Necesidad de garantía	Estabilidad laboral	1	Ordinal Likert Está compuesto por 20 reactivos de opción múltiple:	Bajo [20 - 46] Medio [47 - 73] Alto
				Seguridad laboral	2		
				Remuneración aceptable	3		
				Programa de jubilación	4		
Programa de seguridad	5						

				Independencia laboral	6	Nunca = 1 Casi Nunca = 2 A veces = 3 Casi Siempre =4 Siempre =5.	[74 - 100]			
				Compañerismo laboral	7					
(b) ¿Qué relación existe entre la Formación y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Recuay, 2022?	(b) Determinar la relación que existe entre la Formación y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Recuay, 2022.	(b) Existe relación directamente significativa entre la formación y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Recuay, 2022.	Necesidad social	Amistades cercanas	8					
				Comunicación laboral	9					
				Integración laboral	10					
								Necesidad de autoestima	Remuneración alta	11
									Competencia personal	12
									Valoración personal	13
									Merecimiento personal	14
						Éxito personal	15			
						Necesidad de autorrealización	Búsqueda de felicidad	16		
			Enseñanza laboral	17						
			Perseguir anhelos	18						
			Limitación laboral	19						
				Creatividad laboral	20					
Diseño de investigación:		Población y muestra:	Técnicas e instrumentos:			Método de análisis de datos:				
Enfoque: Cuantitativo. Tipo: Aplicado. Nivel: Correlacional. Método: deductivo - hipotético. Diseño: No experimental.		Población: 105 trabajadores administrativos. Muestra: 83 trabajadores administrativos.	Técnicas: Encuesta. Instrumentos: Cuestionario para cada una de las variables.			Descriptiva: Caracterización de la gestión del talento humano y la motivación laboral. Inferencial: Coeficiente de correlación de Rho de Spearman y la contrastación de hipótesis.				

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Gestión del talento humano	Alles (2019) quién conceptualiza como el grupo de actividades estratégicas y de carácter metodológico que aporta a la incorporación del talento adecuado con el fin de que se pueda desenvolver en el crecimiento de habilidades de acuerdo a los propósitos institucionales.	Mediante la operacionalización, según lo refiere el autor Alles (2019), que han sido definidas en el marco teórico de la presente indagación y sostiene como dimensión: Elección del recurso humano y formación.	Elección del recurso humano	Hoja de vida	Ordinal Likert Está compuesto por 20 reactivos de opción múltiple: Nunca = 1 Casi Nunca = 2 A veces = 3 Casi Siempre =4 Siempre =5.
				Entrevista	
				Puesto laboral	
				Elección por necesidad	
				Perfil de la ocupación	
				Asignación de personal	
				Rotación de personal	
				Admisión de personal	
				Otorgamiento de incentivos	
			Compañerismo		
			Formación	Asignación presupuestaria	
				Desarrollo de orientaciones	
				Competitividad	
				Nivel de competencia	
Orientación por necesidad					
	Comodidad en orientaciones				
	Seguimiento y monitoreo				
	Actitud participativa				
	Fortalecimiento profesional				
				Satisfacción	
				Estabilidad laboral	

Variable 2: Motivación laboral	Guillén (2021) quien sostiene que es definido como procesos que repercuten las acciones de índole laboral propiciando una actitud de felicidad de acuerdo a la meta en que se enmarca con apoyo de la institución, siendo relacionado con el desempeño donde se presenta los anhelos y esfuerzos estimulados por el propio colaborador.	Mediante la operacionalización, según lo refiere el autor Guillén (2021), donde han sido definidas en el marco teórico de la presente indagación y sostiene como dimensión: Necesidad de garantía, necesidad social, necesidad de autoestima y necesidad de autorrealización.	Necesidad de garantía	Seguridad laboral	Ordinal Likert Está compuesto por 20 reactivos de opción múltiple: Nunca = 1 Casi Nunca = 2 A veces = 3 Casi Siempre =4 Siempre =5.
				Remuneración aceptable	
				Programa de jubilación	
			Necesidad social	Programa de seguridad	
				Independencia laboral	
				Compañerismo laboral	
				Amistades cercanas	
				Comunicación laboral	
			Necesidad de autoestima	Integración laboral	
				Remuneración alta	
				Competencia personal	
				Valoración personal	
				Merecimiento personal	
			Necesidad de autorrealización	Éxito personal	
				Búsqueda de felicidad	
				Enseñanza laboral	
Perseguir anhelos					
Limitación laboral					
	Creatividad laboral				

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

Escala valorativa "Gestión del Talento Humano"



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Estimado trabajador administrativo.

La presente escala valorativa, tiene como objetivo conocer la percepción de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Recuay a fin de establecer las debilidades y deficiencias, a partir del cual, será posible plantear sugerencias para su mejora dentro de la institución. Recuerde que su aporte respecto a la contestación del cuestionario es muy importante para mejorar, además todas sus respuestas serán confidenciales.

Instrucciones: Marque con un "X" sobre el recuadro de la alterativa respectiva a cada uno de los enunciados planteados, de acuerdo a lo que usted considere correcto, teniendo en cuenta la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Gestión del talento humano						
N°	Dimensión 1: Elección del recurso humano	1	2	3	4	5
1	La información que se tiene en la hoja de vida es de relevancia al momento de elegir al talento humano.					
2	La entrevista del talento humano aporta en la calificación de conocimiento y facilidad para expresarse.					
3	La elección del talento humano es adecuada para el puesto laboral.					
4	El talento humano es seleccionado de acuerdo a la necesidad que presenta la entidad.					
5	El talento humano que labora en la entidad cuenta con el perfil para ocupar el cargo.					
6	La asignación del personal se efectúa de acuerdo con el plan de desarrollo del personal.					
7	En la rotación del personal se considera la competencia y habilidad del talento humano para el puesto.					
8	La admisión del personal se desarrolla a través de un proceso por concurso y con meritocracia.					
9	La entidad otorga incentivos a los talentos humanos.					
10	En la entidad se fomenta el compañerismo y trabajo en equipo.					
N°	Dimensión 2: Formación	N	CN	A	CS	S
11	La asignación presupuestaria para la orientación al talento humano brinda beneficios de superación.					

12	La orientación del talento humano se desarrolla de acuerdo al plan anual de capacitaciones informadas.					
13	La orientación propicia que el talento humano se encuentre actualizado.					
14	La planificación de orientaciones fortalece el nivel competitivo.					
15	La orientación al talento humano se desarrolla en base a la necesidad de la entidad.					
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)					
17	Se desarrolla un seguimiento y monitoreo de los temas y taller desarrollados en la orientación.					
18	Se tiene actitud participativa de parte del talento humano en las orientaciones.					
19	La entidad brinda oportunidades y flexibilidades para continuar con el desarrolla profesional.					
20	Las orientaciones al talento humano propician que desarrollen sus labores de forma satisfactoria.					

¡Muchas gracias por su colaboración!

Escala valorativa “Motivación Laboral”



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Estimado trabajador administrativo.

La presente escala valorativa, tiene como objetivo conocer la percepción de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Recuay a fin de establecer las debilidades y deficiencias, a partir del cual, será posible plantear sugerencias para su mejora dentro de la Institución. Recuerde que su aporte respecto a la contestación del cuestionario es muy importante para mejorar, además todas sus respuestas serán confidenciales.

Instrucciones: Marque con un “X” sobre el recuadro de la alterativa respectiva a cada uno de los enunciados planteados, de acuerdo a lo que usted considere correcto, teniendo en cuenta la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Motivación laboral						
¿En qué medida considera Ud. que de la municipalidad provincial de Recuay, cumple con los siguientes aspectos?						
N°	Dimensión 1: Necesidad de garantía	1	2	3	4	5
1	La entidad cumple con brindar estabilidad laboral.					
2	Dentro de la entidad se tiene garantía de seguridad laboral al momento de desarrollarse las actividades laborales.					
3	La escala remunerativa al que se accede es aceptable frente a las necesidades del talento humano.					
4	El tiempo laboral del talento humano propicia desarrollar un plan de jubilación accesible.					
5	La actividad laboral dentro de la entidad es apropiada en base a la aplicación de un plan de seguridad laboral.					
N°	Dimensión 2: Necesidad social	N	CN	A	CS	S
6	Las actividades que se desarrollan por parte del talento humano permiten independencia laboral.					
7	Dentro de la entidad se evidencia compañerismo a nivel laboral.					
8	La actividad laboral dentro de la entidad genera amistades cercanas.					
9	Se evidencia una comunicación laboral adecuada.					
10	El talento humano al realizar sus funciones siente estar integrado de forma laboral en la entidad.	N	CN	A	CS	S
N°	Dimensión 3: Necesidad de autoestima					

11	La entidad al establecer una remuneración alta, es un indicador de la valoración profesional del talento humano.					
12	La entidad propicia el fortalecimiento de la competencia personal.					
13	El talento humano ha siente valoración personal sobre sus actividades laborales.					
14	El talento humano ha sentido merecimiento personal por lo logros obtenidos.					
15	El éxito profesional del personal es incentivado por la entidad.					
N°	Dimensión 4: Necesidad de autorrealización	N	CN	A	CS	S
16	El talento humano siente que el desarrollo laboral ayuda en la búsqueda de felicidad.					
17	En las actividades laborales se evidencia un aprendizaje constante en el talento humano.					
18	En las actividades laborales se evidencia una preocupación por seguir sueños de parte del talento humano.					
19	Dentro de las funciones del talento humano se evidencia limitaciones laborales.					
20	El desarrollo de funciones laborales ha genera una actitud creativa de parte del talento humano					

¡Muchas gracias por su colaboración!

Anexo 4. Validación por juicio de expertos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mg. Delma Rosmery Pérez Alvarado

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de posgrado de la UCV, en la sede de Lima, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Maestro en Gestión Pública.

El título del proyecto de investigación es: "La gestión del talento humano y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Recuay, 2022" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de gestión pública y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Villanueva Pérez, Maycoll Henry

D.N.I. N°: 70222238

Definición conceptual de las variables y dimensiones

I. Variable Gestión del talento humano:

Alles (2019) quién conceptualiza como el grupo de actividades estratégicas y de carácter metodológico que aporta a la incorporación del talento adecuado con el fin de que se pueda desenvolver en el crecimiento de habilidades de acuerdo a los propósitos institucionales.

II. Dimensiones:

Dimensión 1: *Elección del recurso humano*

Elección del recurso humano, se enmarca en el uso de una diversidad de exámenes de medición de las habilidades del postulante al puesto laboral para establecer las óptimas habilidades que compenetraran con las actividades que vaya desarrollar en la entidad, por ende, se determina los requisitos necesarios para optimizar la elección, también el dialogo con el postulante para identificar actitudes y aptitudes mediante una entrevista, y poder establecer su admisión o desestimación a la actividad laboral (Alles, 2019).

Dimensión 2: *Formación*

En toda entidad las orientaciones al talento humano deben ser practicados, ya que genera una ventaja competitiva y beneficiosa al talento humano como a la organización, para ello, los altos directivos deben desembolsar recursos económicos en talleres orientativos, de forma que sean supervisados para formar un talento humano enmarcado a crecer profesionalmente y presente satisfacción en el ámbito personal y laboral (Alles, 2019).

Matriz de operacionalización

Variable: Gestión del talento humano

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gestión del talento humano	Alles (2019) quién conceptualiza como el grupo de actividades estratégicas y de carácter metodológico que aporta a la incorporación del talento adecuado con el fin de que se pueda desenvolver en el crecimiento de habilidades de acuerdo a los propósitos institucionales.	Mediante la operacionalización, según lo refiere el autor Alles (2019), que han sido definidas en el marco teórico de la presente indagación y sostiene como dimensión: Elección del recurso humano y formación.	Elección del recurso humano	Hoja de vida	1	Ordinal Likert El inventario está compuesto por 20 reactivos de opción múltiple: Nunca = 1 Casi Nunca = 2 A veces = 3 Casi Siempre =4 Siempre =5.
				Entrevista	2	
				Puesto laboral	3	
				Elección por necesidad	4	
				Perfil de la ocupación	5	
				Asignación de personal	6	
				Rotación de personal	7	
				Admisión de personal	8	
				Otorgamiento de incentivos	9	
				Compañerismo	10	
			Asignación presupuestaria	11		
			Desarrollo de orientaciones	12		
			Competitividad	13		
			Nivel de competencia	14		
			Orientación por necesidad	15		
			Comodidad en orientaciones	16		
			Seguimiento y monitoreo	17		
			Actitud participativa	18		
			Fortalecimiento profesional	19		
			Satisfacción	20		
		Formación				

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: Elección del recurso humano							
1	La información que se tiene en la hoja de vida es de relevancia al momento de elegir al talento humano.	✓		✓		✓		
2	La entrevista del talento humano aporta en la calificación de conocimiento y facilidad para expresarse.	✓		✓		✓		
3	La elección del talento humano es adecuada para el puesto laboral.	✓		✓		✓		
4	El talento humano es seleccionado de acuerdo a la necesidad que presenta la entidad.	✓		✓		✓		
5	El talento humano que labora en la entidad cuenta con el perfil para ocupar el cargo.	✓		✓		✓		
6	La asignación del personal se efectúa de acuerdo con el plan de desarrollo del personal.	✓		✓		✓		
7	En la rotación del personal se considera la competencia y habilidad del talento humano para el puesto.	✓		✓		✓		
8	La admisión del personal se desarrolla a través de un proceso por concurso y con meritocracia.	✓		✓		✓		
9	La entidad otorga incentivos a los talentos humanos.	✓		✓		✓		
10	En la entidad se fomenta el compañerismo y trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Formación	Si	No	Si	No	Si	No	
11	La asignación presupuestaria para la orientación al talento humano brinda beneficios de superación.	✓		✓		✓		
12	La orientación del talento humano se desarrolla de acuerdo al plan anual de capacitaciones informadas.	✓		✓		✓		
13	La orientación propicia que el talento humano se encuentre actualizado.	✓		✓		✓		
14	La planificación de orientaciones fortalece el nivel competitivo.	✓		✓		✓		
15	La orientación al talento humano se desarrolla en base a la necesidad de la entidad.	✓		✓		✓		
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)	✓		✓		✓		
17	Se desarrolla un seguimiento y monitoreo de los temas y taller desarrollados en la orientación.	✓		✓		✓		
18	Se tiene actitud participativa de parte del talento humano en las orientaciones.	✓		✓		✓		
19	La entidad brinda oportunidades y flexibilidades para continuar con el desarrollo profesional.	✓		✓		✓		
20	Las orientaciones al talento humano propician que desarrollen sus labores de forma satisfactoria.	✓		✓		✓		

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Delma Rosmery Pérez Alvarado **DNI:** 43847773.

Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública.

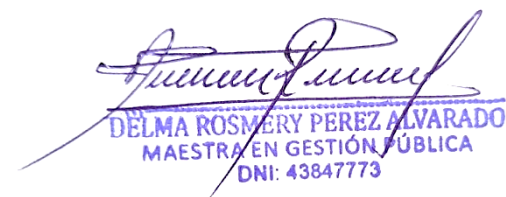
20 de junio del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



DELMA ROSMERY PEREZ ALVARADO
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA
DNI: 43847773

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

INSTRUCCIONES: Marque con un "X" sobre el recuadro de la alternativa respectiva a cada uno de los enunciados planteados, de acuerdo a lo que usted considere correcto, teniendo en cuenta la siguiente escala.

OPCIONES DE RESPUESTA:

- S = Siempre
- CS = Casi Siempre
- AV = Algunas Veces
- CN = Casi Nunca
- N = Nunca

Gestión del talento humano						
N°	Dimensión 1: Elección del recurso humano	N	CN	A	CS	S
1	La información que se tiene en la hoja de vida es de relevancia al momento de elegir al talento humano.	N	CN	A	CS	S
2	La entrevista del talento humano aporta en la calificación de conocimiento y facilidad para expresarse.	N	CN	A	CS	S
3	La elección del talento humano es adecuada para el puesto laboral.	N	CN	A	CS	S
4	El talento humano es seleccionado de acuerdo a la necesidad que presenta la entidad.	N	CN	A	CS	S
5	El talento humano que labora en la entidad cuenta con el perfil para ocupar el cargo.	N	CN	A	CS	S
6	La asignación del personal se efectúa de acuerdo con el plan de desarrollo del personal.	N	CN	A	CS	S
7	En la rotación del personal se considera la competencia y habilidad del talento humano para el puesto.	N	CN	A	CS	S
8	La admisión del personal se desarrolla a través de un proceso por concurso y con meritocracia.	N	CN	A	CS	S
9	La entidad otorga incentivos a los talentos humanos.	N	CN	A	CS	S
10	En la entidad se fomenta el compañerismo y trabajo en equipo.	N	CN	A	CS	S
N°	Dimensión 2: Formación	N	CN	A	CS	S
11	La asignación presupuestaria para la orientación al talento humano brinda beneficios de superación.	N	CN	A	CS	S
12	La orientación del talento humano se desarrolla de acuerdo al plan anual de capacitaciones informadas.	N	CN	A	CS	S
13	La orientación propicia que el talento humano se encuentre actualizado.	N	CN	A	CS	S
14	La planificación de orientaciones fortalece el nivel competitivo.	N	CN	A	CS	S
15	La orientación al talento humano se desarrolla en base a la necesidad de la entidad.	N	CN	A	CS	S
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)	N	CN	A	CS	S
17	Se desarrolla un seguimiento y monitoreo de los temas y taller desarrollados en la orientación.	N	CN	A	CS	S
18	Se tiene actitud participativa de parte del talento humano en las orientaciones.	N	CN	A	CS	S
19	La entidad brinda oportunidades y flexibilidades para continuar con el desarrollo profesional.	N	CN	A	CS	S
20	Las orientaciones al talento humano propician que desarrollen sus labores de forma satisfactoria.	N	CN	A	CS	S

¡Muchas gracias por su colaboración!

Definición conceptual de las variables y dimensiones

III. Variable Motivación laboral:

Guillén (2021) quien sostiene que es definido como procesos que repercuten las acciones de índole laboral propiciando una actitud de felicidad de acuerdo a la meta en que se enmarca con apoyo de la institución, siendo relacionado con el desempeño donde se presenta los anhelos y esfuerzos estimulados por el propio colaborador.

IV. Dimensiones:

Dimensión 1: Necesidad de garantía

Enmarcada en la estabilidad de índole económico con el fin de mejorar las condiciones de vida, por ende, los colaboradores se deben enmarcar en generar acciones a futuro con el propósito de no afectar su condición. Se consideró los siguientes indicadores: Estabilidad laboral, seguridad laboral, remuneración aceptable, programa de jubilación, programa de seguridad (Guillén, 2021).

Dimensión 2: Necesidad social

Es el desarrollo laboral de cada individuo relacionado con su ámbito amical de índoles social y laboral, de forma que el colaborador no presente actitudes de aislamiento y se tenga mayor efectividad comunicativa con la entidad. También la necesidad de autoestima, donde el colaborador mantenga una actitud de sentirse indispensable y de carácter valioso, prevaleciendo el respeto en sí mismo. Se consideró los siguientes indicadores: Independencia laboral, compañerismo laboral, amistades cercanas, comunicación laboral, integración laboral (Guillén, 2021).

Dimensión 3: Necesidad de autoestima

Se entiende como el comportamiento tiene el colaborador para enfrentar los desafíos laborales, por ello es evaluado mediante la actividad que considera que realiza el colaborador frente a lo que debería hacer. Se consideró los siguientes indicadores: Remuneración alta, competencia personal, valoración personal, merecimiento personal y éxito personal (Guillén, 2021).

Dimensión 4: Necesidad de autorrealización

Enmarcado en la aspiración del colaborador para alcanzar o formarse a lo que todavía no ha llegado, considerado que esta necesidad se vuelve independiente, ya que depende más el aporte de uno mismo, porque las habilidades pueden ser mejoradas mediante al aprendizaje constantes, fortalecimiento profesional y generando un comportamiento de índole creativo en su ámbito laboral. Se consideró los siguientes indicadores: Búsqueda de felicidad, enseñanza laboral, perseguir anhelos, limitación laboral y creatividad laboral (Guillén, 2021).

Matriz de operacionalización

Variable: Motivación laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Motivación laboral	Guillén (2021) quien sostiene que es definido como procesos que repercuten las acciones de índole laboral propiciando una actitud de felicidad de acuerdo a la meta en que se enmarca con apoyo de la institución, siendo relacionado con el desempeño donde se presenta los anhelos y esfuerzos estimulados por el propio colaborador	Mediante la operacionalización, según lo refiere el autor Guillén (2021), donde han sido definidas en el marco teórico de la presente indagación y sostiene como dimensión: Necesidad de garantía, necesidad social, necesidad de autoestima y necesidad de autorrealización.	Necesidad de garantía	Estabilidad laboral	1	Ordinal Likert El inventario está compuesto por 20 reactivos de opción múltiple: Nunca = 1 Casi Nunca = 2 A veces = 3 Casi Siempre =4 Siempre =5.
				Seguridad laboral	2	
				Remuneración aceptable	3	
				Programa de jubilación	4	
				Programa de seguridad	5	
			Necesidad social	Independencia laboral	6	
				Compañerismo laboral	7	
				Amistades cercanas	8	
				Comunicación laboral	9	
				Integración laboral	10	
			Necesidad de autoestima	Remuneración alta	11	
				Competencia personal	12	
				Valoración personal	13	
				Merecimiento personal	14	
				Éxito personal	15	
			Necesidad de autorrealización	Búsqueda de felicidad	16	
				Enseñanza laboral	17	
				Perseguir anhelos	18	
				Limitación laboral	19	
				Creatividad laboral	20	

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Motivación laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Necesidad de garantía							
1	La entidad cumple con brindar estabilidad laboral.	✓		✓		✓		
2	Dentro de la entidad se tiene garantía de seguridad laboral al momento de desarrollarse las actividades laborales.	✓		✓		✓		
3	La escala remunerativa al que se accede es aceptable frente a las necesidades del talento humano.	✓		✓		✓		
4	El tiempo laboral del talento humano propicia desarrollar un plan de jubilación accesible.	✓		✓		✓		
5	La actividad laboral dentro de la entidad es apropiada en base a la aplicación de un plan de seguridad laboral.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Necesidad social	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Las actividades que se desarrollan por parte del talento humano permiten independencia laboral.	✓		✓		✓		
7	Dentro de la entidad se evidencia compañerismo a nivel laboral.	✓		✓		✓		
8	La actividad laboral dentro de la entidad genera amistades cercanas.	✓		✓		✓		
9	Se evidencia una comunicación laboral adecuada.	✓		✓		✓		
10	El talento humano al realizar sus funciones siente estar integrado de forma laboral en la entidad.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Necesidad de autoestima	Si	No	Si	No	Si	No	
11	La entidad al establecer una remuneración alta, es un indicador de la valoración profesional del talento humano.	✓		✓		✓		
12	La entidad propicia el fortalecimiento de la competencia personal.	✓		✓		✓		
13	El talento humano ha siente valoración personal sobre sus actividades laborales.	✓		✓		✓		
14	El talento humano ha sentido merecimiento personal por lo logros obtenidos.	✓		✓		✓		
15	El éxito profesional del personal es incentivado por la entidad.	✓		✓		✓		
	Dimensión 4: Necesidad de autorrealización	Si	No	Si	No	Si	No	
16	El talento humano siente que el desarrollo laboral ayuda en la búsqueda de felicidad.	✓		✓		✓		
17	En las actividades laborales se evidencia un aprendizaje constante en el talento humano.	✓		✓		✓		
18	En las actividades laborales se evidencia una preocupación por seguir sueños de parte del talento humano.	✓		✓		✓		
19	Dentro de las funciones del talento humano se evidencia limitaciones laborales.	✓		✓		✓		
20	El desarrollo de funciones laborales ha genera una actitud creativa de parte del talento humano	✓		✓		✓		

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Delma Rosmery Pérez Alvarado

DNI: 43847773.

Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública.

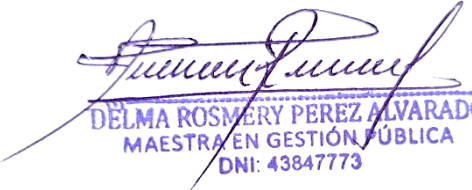
20 de junio del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



DÉLMA ROSMERY PÉREZ ALVARADO
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA
DNI: 43847773

MOTIVACIÓN LABORAL

INSTRUCCIONES: A Marque con un "X" sobre el recuadro de la alternativa respectiva a cada uno de los enunciados planteados, de acuerdo a lo que usted considere correcto, teniendo en cuenta la siguiente escala.

OPCIONES DE RESPUESTA:

- S = Siempre
 CS = Casi Siempre
 AV = Algunas Veces
 CN = Casi Nunca
 N = Nunca

Motivación laboral						
N°	Dimensión 1: Necesidad de garantía	N	CN	A	CS	S
1	La entidad cumple con brindar estabilidad laboral.	N	CN	A	CS	S
2	Dentro de la entidad se tiene garantía de seguridad laboral al momento de desarrollarse las actividades laborales.	N	CN	A	CS	S
3	La escala remunerativa al que se accede es aceptable frente a las necesidades del talento humano.	N	CN	A	CS	S
4	El tiempo laboral del talento humano propicia desarrollar un plan de jubilación accesible.	N	CN	A	CS	S
5	La actividad laboral dentro de la entidad es apropiada en base a la aplicación de un plan de seguridad laboral.	N	CN	A	CS	S
N°	Dimensión 2: Necesidad social	N	CN	A	CS	S
6	Las actividades que se desarrollan por parte del talento humano permiten independencia laboral.	N	CN	A	CS	S
7	Dentro de la entidad se evidencia compañerismo a nivel laboral.	N	CN	A	CS	S
8	La actividad laboral dentro de la entidad genera amistades cercanas.	N	CN	A	CS	S
9	Se evidencia una comunicación laboral adecuada.	N	CN	A	CS	S
10	El talento humano al realizar sus funciones siente estar integrado de forma laboral en la entidad.	N	CN	A	CS	S
N°	Dimensión 3: Necesidad de autoestima	N	CN	A	CS	S
11	La entidad al establecer una remuneración alta, es un indicador de la valoración profesional del talento humano.	N	CN	A	CS	S
12	La entidad propicia el fortalecimiento de la competencia personal.	N	CN	A	CS	S
13	El talento humano ha sentido valoración personal sobre sus actividades laborales.	N	CN	A	CS	S
14	El talento humano ha sentido merecimiento personal por los logros obtenidos.	N	CN	A	CS	S
15	El éxito profesional del personal es incentivado por la entidad.	N	CN	A	CS	S
N°	Dimensión 4: Necesidad de autorrealización	N	CN	A	CS	S
16	El talento humano siente que el desarrollo laboral ayuda en la búsqueda de felicidad.	N	CN	A	CS	S
17	En las actividades laborales se evidencia un aprendizaje constante en el talento humano.	N	CN	A	CS	S
18	En las actividades laborales se evidencia una preocupación por seguir sueños de parte del talento humano.	N	CN	A	CS	S
19	Dentro de las funciones del talento humano se evidencia limitaciones laborales.	N	CN	A	CS	S
20	El desarrollo de funciones laborales genera una actitud creativa de parte del talento humano	N	CN	A	CS	S

¡Muchas gracias por su colaboración!

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Fredy Teófilo Pérez Alvarado

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de posgrado de la UCV, en la sede de Lima, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Maestro en Gestión Pública.

El título del proyecto de investigación es: “La gestión del talento humano y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Recuay, 2022” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de gestión pública y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma
Villanueva Pérez, Maycoll Henry
D.N.I. N°: 70222238

Definición conceptual de las variables y dimensiones

I. Variable Gestión del talento humano:

Alles (2019) quién conceptualiza como el grupo de actividades estratégicas y de carácter metodológico que aporta a la incorporación del talento adecuado con el fin de que se pueda desenvolver en el crecimiento de habilidades de acuerdo a los propósitos institucionales.

II. Dimensiones:

Dimensión 1: *Elección del recurso humano*

Elección del recurso humano, se enmarca en el uso de una diversidad de exámenes de medición de las habilidades del postulante al puesto laboral para establecer las óptimas habilidades que compenetraran con las actividades que vaya desarrollar en la entidad, por ende, se determina los requisitos necesarios para optimizar la elección, también el dialogo con el postulante para identificar actitudes y aptitudes mediante una entrevista, y poder establecer su admisión o desestimación a la actividad laboral (Alles, 2019).

Dimensión 2: *Formación*

En toda entidad las orientaciones al talento humano deben ser practicados, ya que genera una ventaja competitiva y beneficiosa al talento humano como a la organización, para ello, los altos directivos deben desembolsar recursos económicos en talleres orientativos, de forma que sean supervisados para formar un talento humano enmarcado a crecer profesionalmente y presente satisfacción en el ámbito personal y laboral (Alles, 2019).

Matriz de operacionalización

Variable: Gestión del talento humano

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gestión del talento humano	<p>Alles (2019) quién conceptualiza como el grupo de actividades estratégicas y de carácter metodológico que aporta a la incorporación del talento adecuado con el fin de que se pueda desenvolver en el crecimiento de habilidades de acuerdo a los propósitos institucionales.</p>	<p>Mediante la operacionalización, según lo refiere el autor Alles (2019), que han sido definidas en el marco teórico de la presente indagación y sostiene como dimensión: Elección del recurso humano y formación.</p>	<p>Elección del recurso humano</p>	Hoja de vida	1	<p>Ordinal Likert El inventario está compuesto por 20 reactivos de opción múltiple: Nunca = 1 Casi Nunca = 2 A veces = 3 Casi Siempre =4 Siempre =5.</p>
				Entrevista	2	
				Puesto laboral	3	
				Elección por necesidad	4	
				Perfil de la ocupación	5	
				Asignación de personal	6	
				Rotación de personal	7	
				Admisión de personal	8	
				Otorgamiento de incentivos	9	
				Compañerismo	10	
			<p>Formación</p>	Asignación presupuestaria	11	
				Desarrollo de orientaciones	12	
				Competitividad	13	
				Nivel de competencia	14	
				Orientación por necesidad	15	
				Comodidad en orientaciones	16	
				Seguimiento y monitoreo	17	
				Actitud participativa	18	
				Fortalecimiento profesional	19	
				Satisfacción	20	

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: Elección del recurso humano							
1	La información que se tiene en la hoja de vida es de relevancia al momento de elegir al talento humano.	✓		✓		✓		
2	La entrevista del talento humano aporta en la calificación de conocimiento y facilidad para expresarse.	✓		✓		✓		
3	La elección del talento humano es adecuada para el puesto laboral.	✓		✓		✓		
4	El talento humano es seleccionado de acuerdo a la necesidad que presenta la entidad.	✓		✓		✓		
5	El talento humano que labora en la entidad cuenta con el perfil para ocupar el cargo.	✓		✓		✓		
6	La asignación del personal se efectúa de acuerdo con el plan de desarrollo del personal.	✓		✓		✓		
7	En la rotación del personal se considera la competencia y habilidad del talento humano para el puesto.	✓		✓		✓		
8	La admisión del personal se desarrolla a través de un proceso por concurso y con meritocracia.	✓		✓		✓		
9	La entidad otorga incentivos a los talentos humanos.	✓		✓		✓		
10	En la entidad se fomenta el compañerismo y trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Formación	Si	No	Si	No	Si	No	
11	La asignación presupuestaria para la orientación al talento humano brinda beneficios de superación.	✓		✓		✓		
12	La orientación del talento humano se desarrolla de acuerdo al plan anual de capacitaciones informadas.	✓		✓		✓		
13	La orientación propicia que el talento humano se encuentre actualizado.	✓		✓		✓		
14	La planificación de orientaciones fortalece el nivel competitivo.	✓		✓		✓		
15	La orientación al talento humano se desarrolla en base a la necesidad de la entidad.	✓		✓		✓		
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)	✓		✓		✓		
17	Se desarrolla un seguimiento y monitoreo de los temas y taller desarrollados en la orientación.	✓		✓		✓		
18	Se tiene actitud participativa de parte del talento humano en las orientaciones.	✓		✓		✓		
19	La entidad brinda oportunidades y flexibilidades para continuar con el desarrollo profesional.	✓		✓		✓		
20	Las orientaciones al talento humano propician que desarrollen sus labores de forma satisfactoria.	✓		✓		✓		

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Fredy Teófilo Pérez Alvarado DNI: 41302153.

Especialidad del validador: Doctor en Educación.

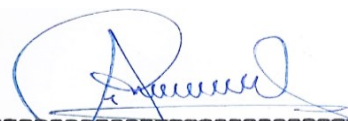
20 de junio del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



FREDY T. PÉREZ ALVARADO
DOCTOR EN EDUCACIÓN
N° REG. 052-006809

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

INSTRUCCIONES: Marque con un "X" sobre el recuadro de la alternativa respectiva a cada uno de los enunciados planteados, de acuerdo a lo que usted considere correcto, teniendo en cuenta la siguiente escala.

OPCIONES DE RESPUESTA:

S	=	Siempre
CS	=	Casi Siempre
AV	=	Algunas Veces
CN	=	Casi Nunca
N	=	Nunca

Gestión del talento humano						
N°	Dimensión 1: Elección del recurso humano	N	CN	A	CS	S
1	La información que se tiene en la hoja de vida es de relevancia al momento de elegir al talento humano.	N	CN	A	CS	S
2	La entrevista del talento humano aporta en la calificación de conocimiento y facilidad para expresarse.	N	CN	A	CS	S
3	La elección del talento humano es adecuada para el puesto laboral.	N	CN	A	CS	S
4	El talento humano es seleccionado de acuerdo a la necesidad que presenta la entidad.	N	CN	A	CS	S
5	El talento humano que labora en la entidad cuenta con el perfil para ocupar el cargo.	N	CN	A	CS	S
6	La asignación del personal se efectúa de acuerdo con el plan de desarrollo del personal.	N	CN	A	CS	S
7	En la rotación del personal se considera la competencia y habilidad del talento humano para el puesto.	N	CN	A	CS	S
8	La admisión del personal se desarrolla a través de un proceso por concurso y con meritocracia.	N	CN	A	CS	S
9	La entidad otorga incentivos a los talentos humanos.	N	CN	A	CS	S
10	En la entidad se fomenta el compañerismo y trabajo en equipo.	N	CN	A	CS	S
N°	Dimensión 2: Formación	N	CN	A	CS	S
11	La asignación presupuestaria para la orientación al talento humano brinda beneficios de superación.	N	CN	A	CS	S
12	La orientación del talento humano se desarrolla de acuerdo al plan anual de capacitaciones informadas.	N	CN	A	CS	S
13	La orientación propicia que el talento humano se encuentre actualizado.	N	CN	A	CS	S
14	La planificación de orientaciones fortalece el nivel competitivo.	N	CN	A	CS	S
15	La orientación al talento humano se desarrolla en base a la necesidad de la entidad.	N	CN	A	CS	S
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)	N	CN	A	CS	S
17	Se desarrolla un seguimiento y monitoreo de los temas y taller desarrollados en la orientación.	N	CN	A	CS	S
18	Se tiene actitud participativa de parte del talento humano en las orientaciones.	N	CN	A	CS	S
19	La entidad brinda oportunidades y flexibilidades para continuar con el desarrollo profesional.	N	CN	A	CS	S
20	Las orientaciones al talento humano propician que desarrollen sus labores de forma satisfactoria.	N	CN	A	CS	S

¡Muchas gracias por su colaboración!

Definición conceptual de las variables y dimensiones

I. Variable Motivación laboral:

Guillén (2021) quien sostiene que es definido como procesos que repercuten las acciones de índole laboral propiciando una actitud de felicidad de acuerdo a la meta en que se enmarca con apoyo de la institución, siendo relacionado con el desempeño donde se presenta los anhelos y esfuerzos estimulados por el propio colaborador.

II. Dimensiones:

Dimensión 1: Necesidad de garantía

Enmarcada en la estabilidad de índole económico con el fin de mejorar las condiciones de vida, por ende, los colaboradores se deben enmarcar en generar acciones a futuro con el propósito de no afectar su condición. Se consideró los siguientes indicadores: Estabilidad laboral, seguridad laboral, remuneración aceptable, programa de jubilación, programa de seguridad (Guillén, 2021).

Dimensión 2: Necesidad social

Es el desarrollo laboral de cada individuo relacionado con su ámbito amical de índoles social y laboral, de forma que el colaborador no presente actitudes de aislamiento y se tenga mayor efectividad comunicativa con la entidad. También la necesidad de autoestima, donde el colaborador mantenga una actitud de sentirse indispensable y de carácter valioso, prevaleciendo el respeto en sí mismo. Se consideró los siguientes indicadores: Independencia laboral, compañerismo laboral, amistades cercanas, comunicación laboral, integración laboral (Guillén, 2021).

Dimensión 3: Necesidad de autoestima

Se entiende como el comportamiento tiene el colaborador para enfrentar los desafíos laborales, por ello es evaluado mediante la actividad que considera que realiza el colaborador frente a lo que debería hacer. Se consideró los siguientes indicadores: Remuneración alta, competencia personal, valoración personal, merecimiento personal y éxito personal (Guillén, 2021).

Dimensión 4: Necesidad de autorrealización

Enmarcado en la aspiración del colaborador para alcanzar o formarse a lo que todavía no ha llegado, considerado que esta necesidad se vuelve independiente, ya que depende más el aporte de uno mismo, porque las habilidades pueden ser mejoradas mediante al aprendizaje constantes, fortalecimiento profesional y generando un comportamiento de índole creativo en su ámbito laboral. Se consideró los siguientes indicadores: Búsqueda de felicidad, enseñanza laboral, perseguir anhelos, limitación laboral y creatividad laboral (Guillén, 2021).

Matriz de operacionalización

Variable: Motivación laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Motivación laboral	Guillén (2021) quien sostiene que es definido como procesos que repercuten las acciones de índole laboral propiciando una actitud de felicidad de acuerdo a la meta en que se enmarca con apoyo de la institución, siendo relacionado con el desempeño donde se presenta los anhelos y esfuerzos estimulados por el propio colaborador	Mediante la operacionalización, según lo refiere el autor Guillén (2021), donde han sido definidas en el marco teórico de la presente indagación y sostiene como dimensión: Necesidad de garantía, necesidad social, necesidad de autoestima y necesidad de autorrealización.	Necesidad de garantía	Estabilidad laboral	1	Ordinal Likert El inventario está compuesto por 20 reactivos de opción múltiple: Nunca = 1 Casi Nunca = 2 A veces = 3 Casi Siempre =4 Siempre =5.
				Seguridad laboral	2	
				Remuneración aceptable	3	
				Programa de jubilación	4	
				Programa de seguridad	5	
				Independencia laboral	6	
			Necesidad social	Compañerismo laboral	7	
				Amistades cercanas	8	
				Comunicación laboral	9	
				Integración laboral	10	
			Necesidad de autoestima	Remuneración alta	11	
				Competencia personal	12	
				Valoración personal	13	
				Merecimiento personal	14	
				Éxito personal	15	
				Búsqueda de felicidad	16	
			Necesidad de autorrealización	Enseñanza laboral	17	
				Perseguir anhelos	18	
				Limitación laboral	19	
				Creatividad laboral	20	

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Motivación laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Necesidad de garantía							
1	La entidad cumple con brindar estabilidad laboral.	✓		✓		✓		
2	Dentro de la entidad se tiene garantía de seguridad laboral al momento de desarrollarse las actividades laborales.	✓		✓		✓		
3	La escala remunerativa al que se accede es aceptable frente a las necesidades del talento humano.	✓		✓		✓		
4	El tiempo laboral del talento humano propicia desarrollar un plan de jubilación accesible.	✓		✓		✓		
5	La actividad laboral dentro de la entidad es apropiada en base a la aplicación de un plan de seguridad laboral.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Necesidad social	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Las actividades que se desarrollan por parte del talento humano permiten independencia laboral.	✓		✓		✓		
7	Dentro de la entidad se evidencia compañerismo a nivel laboral.	✓		✓		✓		
8	La actividad laboral dentro de la entidad genera amistades cercanas.	✓		✓		✓		
9	Se evidencia una comunicación laboral adecuada.	✓		✓		✓		
10	El talento humano al realizar sus funciones siente estar integrado de forma laboral en la entidad.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Necesidad de autoestima	Si	No	Si	No	Si	No	
11	La entidad al establecer una remuneración alta, es un indicador de la valoración profesional del talento humano.	✓		✓		✓		
12	La entidad propicia el fortalecimiento de la competencia personal.	✓		✓		✓		
13	El talento humano ha sentido valoración personal sobre sus actividades laborales.	✓		✓		✓		
14	El talento humano ha sentido merecimiento personal por lo logros obtenidos.	✓		✓		✓		
15	El éxito profesional del personal es incentivado por la entidad.	✓		✓		✓		
	Dimensión 4: Necesidad de autorrealización	Si	No	Si	No	Si	No	
16	El talento humano siente que el desarrollo laboral ayuda en la búsqueda de felicidad.	✓		✓		✓		
17	En las actividades laborales se evidencia un aprendizaje constante en el talento humano.	✓		✓		✓		
18	En las actividades laborales se evidencia una preocupación por seguir sueños de parte del talento humano.	✓		✓		✓		
19	Dentro de las funciones del talento humano se evidencia limitaciones laborales.	✓		✓		✓		
20	El desarrollo de funciones laborales ha genera una actitud creativa de parte del talento humano	✓		✓		✓		

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Fredy Teófilo Pérez Alvarado

DNI: 41302153.

Especialidad del validador: Docente Metodólogo


20 de junio del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



FREDY T. PÉREZ ALVARADO
DOCTOR EN EDUCACIÓN
N° REG. 052-006809

MOTIVACIÓN LABORAL

INSTRUCCIONES: A Marque con un "X" sobre el recuadro de la alternativa respectiva a cada uno de los enunciados planteados, de acuerdo a lo que usted considere correcto, teniendo en cuenta la siguiente escala.

OPCIONES DE RESPUESTA:

- S = Siempre
 CS = Casi Siempre
 AV = Algunas Veces
 CN = Casi Nunca
 N = Nunca

Motivación laboral						
N°	Dimensión 1: Necesidad de garantía	N	CN	A	CS	S
1	La entidad cumple con brindar estabilidad laboral.	N	CN	A	CS	S
2	Dentro de la entidad se tiene garantía de seguridad laboral al momento de desarrollarse las actividades laborales.	N	CN	A	CS	S
3	La escala remunerativa al que se accede es aceptable frente a las necesidades del talento humano.	N	CN	A	CS	S
4	El tiempo laboral del talento humano propicia desarrollar un plan de jubilación accesible.	N	CN	A	CS	S
5	La actividad laboral dentro de la entidad es apropiada en base a la aplicación de un plan de seguridad laboral.	N	CN	A	CS	S
N°	Dimensión 2: Necesidad social	N	CN	A	CS	S
6	Las actividades que se desarrollan por parte del talento humano permiten independencia laboral.	N	CN	A	CS	S
7	Dentro de la entidad se evidencia compañerismo a nivel laboral.	N	CN	A	CS	S
8	La actividad laboral dentro de la entidad genera amistades cercanas.	N	CN	A	CS	S
9	Se evidencia una comunicación laboral adecuada.	N	CN	A	CS	S
10	El talento humano al realizar sus funciones siente estar integrado de forma laboral en la entidad.	N	CN	A	CS	S
N°	Dimensión 3: Necesidad de autoestima	N	CN	A	CS	S
11	La entidad al establecer una remuneración alta, es un indicador de la valoración profesional del talento humano.	N	CN	A	CS	S
12	La entidad propicia el fortalecimiento de la competencia personal.	N	CN	A	CS	S
13	El talento humano ha sentido valoración personal sobre sus actividades laborales.	N	CN	A	CS	S
14	El talento humano ha sentido merecimiento personal por los logros obtenidos.	N	CN	A	CS	S
15	El éxito profesional del personal es incentivado por la entidad.	N	CN	A	CS	S
N°	Dimensión 4: Necesidad de autorrealización	N	CN	A	CS	S
16	El talento humano siente que el desarrollo laboral ayuda en la búsqueda de felicidad.	N	CN	A	CS	S
17	En las actividades laborales se evidencia un aprendizaje constante en el talento humano.	N	CN	A	CS	S
18	En las actividades laborales se evidencia una preocupación por seguir sueños de parte del talento humano.	N	CN	A	CS	S
19	Dentro de las funciones del talento humano se evidencia limitaciones laborales.	N	CN	A	CS	S
20	El desarrollo de funciones laborales genera una actitud creativa de parte del talento humano	N	CN	A	CS	S

¡Muchas gracias por su colaboración!

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Mg Giovana Ruiz Villavicencio

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de posgrado de la UCV, en la sede de Lima, promoción 2022, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Maestro en Gestión Pública.

El título del proyecto de investigación es: “La gestión del talento humano y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Recuay, 2022” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de gestión pública y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma
Villanueva Pérez, Maycoll Henry
D.N.I. N°: 70222238

Definición conceptual de las variables y dimensiones

I. Variable Gestión del talento humano:

Alles (2019) quién conceptualiza como el grupo de actividades estratégicas y de carácter metodológico que aporta a la incorporación del talento adecuado con el fin de que se pueda desenvolver en el crecimiento de habilidades de acuerdo a los propósitos institucionales.

II. Dimensiones:

Dimensión 1: *Elección del recurso humano*

Elección del recurso humano, se enmarca en el uso de una diversidad de exámenes de medición de las habilidades del postulante al puesto laboral para establecer las óptimas habilidades que compenetraran con las actividades que vaya desarrollar en la entidad, por ende, se determina los requisitos necesarios para optimizar la elección, también el dialogo con el postulante para identificar actitudes y aptitudes mediante una entrevista, y poder establecer su admisión o desestimación a la actividad laboral (Alles, 2019).

Dimensión 2: *Formación*

En toda entidad las orientaciones al talento humano deben ser practicados, ya que genera una ventaja competitiva y beneficiosa al talento humano como a la organización, para ello, los altos directivos deben desembolsar recursos económicos en talleres orientativos, de forma que sean supervisados para formar un talento humano enmarcado a crecer profesionalmente y presente satisfacción en el ámbito personal y laboral (Alles, 2019).

Matriz de operacionalización

Variable: Gestión del talento humano

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gestión del talento humano	<p>Alles (2019) quién conceptualiza como el grupo de actividades estratégicas y de carácter metodológico que aporta a la incorporación del talento adecuado con el fin de que se pueda desenvolver en el crecimiento de habilidades de acuerdo a los propósitos institucionales.</p>	<p>Mediante la operacionalización, según lo refiere el autor Alles (2019), que han sido definidas en el marco teórico de la presente indagación y sostiene como dimensión: Elección del recurso humano y formación.</p>	<p>Elección del recurso humano</p>	Hoja de vida	1	<p>Ordinal Likert El inventario está compuesto por 20 reactivos de opción múltiple: Nunca = 1 Casi Nunca = 2 A veces = 3 Casi Siempre =4 Siempre =5.</p>
				Entrevista	2	
				Puesto laboral	3	
				Elección por necesidad	4	
				Perfil de la ocupación	5	
				Asignación de personal	6	
				Rotación de personal	7	
				Admisión de personal	8	
				Otorgamiento de incentivos	9	
				Compañerismo	10	
			<p>Formación</p>	Asignación presupuestaria	11	
				Desarrollo de orientaciones	12	
				Competitividad	13	
				Nivel de competencia	14	
				Orientación por necesidad	15	
				Comodidad en orientaciones	16	
				Seguimiento y monitoreo	17	
				Actitud participativa	18	
				Fortalecimiento profesional	19	
				Satisfacción	20	

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Gestión del talento humano

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Elección del recurso humano							
1	La información que se tiene en la hoja de vida es de relevancia al momento de elegir al talento humano.	✓		✓		✓		
2	La entrevista del talento humano aporta en la calificación de conocimiento y facilidad para expresarse.	✓		✓		✓		
3	La elección del talento humano es adecuada para el puesto laboral.	✓		✓		✓		
4	El talento humano es seleccionado de acuerdo a la necesidad que presenta la entidad.	✓		✓		✓		
5	El talento humano que labora en la entidad cuenta con el perfil para ocupar el cargo.	✓		✓		✓		
6	La asignación del personal se efectúa de acuerdo con el plan de desarrollo del personal.	✓		✓		✓		
7	En la rotación del personal se considera la competencia y habilidad del talento humano para el puesto.	✓		✓		✓		
8	La admisión del personal se desarrolla a través de un proceso por concurso y con meritocracia.	✓		✓		✓		
9	La entidad otorga incentivos a los talentos humanos.	✓		✓		✓		
10	En la entidad se fomenta el compañerismo y trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Formación							
11	La asignación presupuestaria para la orientación al talento humano brinda beneficios de superación.	✓		✓		✓		
12	La orientación del talento humano se desarrolla de acuerdo al plan anual de capacitaciones informadas.	✓		✓		✓		
13	La orientación propicia que el talento humano se encuentre actualizado.	✓		✓		✓		
14	La planificación de orientaciones fortalece el nivel competitivo.	✓		✓		✓		
15	La orientación al talento humano se desarrolla en base a la necesidad de la entidad.	✓		✓		✓		
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)	✓		✓		✓		
17	Se desarrolla un seguimiento y monitoreo de los temas y taller desarrollados en la orientación.	✓		✓		✓		
18	Se tiene actitud participativa de parte del talento humano en las orientaciones.	✓		✓		✓		
19	La entidad brinda oportunidades y flexibilidades para continuar con el desarrollo profesional.	✓		✓		✓		
20	Las orientaciones al talento humano propician que desarrollen sus labores de forma satisfactoria.	✓		✓		✓		

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Giovana Ruiz Villavicencio DNI:09809746.

Especialidad del validador: Docente Metodólogo

20 de junio del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Handwritten signature of Giovana Ruiz Villavicencio, with the name 'GIOVANA RUIZ' written in small letters below the signature.

Mg: Giovana Ruiz Villavicencio

DNI:09809746

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

INSTRUCCIONES: Marque con un "X" sobre el recuadro de la alternativa respectiva a cada uno de los enunciados planteados, de acuerdo a lo que usted considere correcto, teniendo en cuenta la siguiente escala.

OPCIONES DE RESPUESTA:

S = Siempre
CS = Casi Siempre
AV = Algunas Veces
CN = Casi Nunca
N = Nunca

Gestión del talento humano						
N°	Dimensión 1: Elección del recurso humano	N	CN	A	CS	S
1	La información que se tiene en la hoja de vida es de relevancia al momento de elegir al talento humano.	N	CN	A	CS	S
2	La entrevista del talento humano aporta en la calificación de conocimiento y facilidad para expresarse.	N	CN	A	CS	S
3	La elección del talento humano es adecuada para el puesto laboral.	N	CN	A	CS	S
4	El talento humano es seleccionado de acuerdo a la necesidad que presenta la entidad.	N	CN	A	CS	S
5	El talento humano que labora en la entidad cuenta con el perfil para ocupar el cargo.	N	CN	A	CS	S
6	La asignación del personal se efectúa de acuerdo con el plan de desarrollo del personal.	N	CN	A	CS	S
7	En la rotación del personal se considera la competencia y habilidad del talento humano para el puesto.	N	CN	A	CS	S
8	La admisión del personal se desarrolla a través de un proceso por concurso y con meritocracia.	N	CN	A	CS	S
9	La entidad otorga incentivos a los talentos humanos.	N	CN	A	CS	S
10	En la entidad se fomenta el compañerismo y trabajo en equipo.	N	CN	A	CS	S
N°	Dimensión 2: Formación	N	CN	A	CS	S
11	La asignación presupuestaria para la orientación al talento humano brinda beneficios de superación.	N	CN	A	CS	S
12	La orientación del talento humano se desarrolla de acuerdo al plan anual de capacitaciones informadas.	N	CN	A	CS	S
13	La orientación propicia que el talento humano se encuentre actualizado.	N	CN	A	CS	S
14	La planificación de orientaciones fortalece el nivel competitivo.	N	CN	A	CS	S
15	La orientación al talento humano se desarrolla en base a la necesidad de la entidad.	N	CN	A	CS	S
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)	N	CN	A	CS	S
17	Se desarrolla un seguimiento y monitoreo de los temas y taller desarrollados en la orientación.	N	CN	A	CS	S
18	Se tiene actitud participativa de parte del talento humano en las orientaciones.	N	CN	A	CS	S
19	La entidad brinda oportunidades y flexibilidades para continuar con el desarrollo profesional.	N	CN	A	CS	S
20	Las orientaciones al talento humano propician que desarrollen sus labores de forma satisfactoria.	N	CN	A	CS	S

¡Muchas gracias por su colaboración!

Definición conceptual de las variables y dimensiones

III. Variable Motivación laboral:

Guillén (2021) quien sostiene que es definido como procesos que repercuten las acciones de índole laboral propiciando una actitud de felicidad de acuerdo a la meta en que se enmarca con apoyo de la institución, siendo relacionado con el desempeño donde se presenta los anhelos y esfuerzos estimulados por el propio colaborador.

IV. Dimensiones:

Dimensión 1: Necesidad de garantía

Enmarcada en la estabilidad de índole económico con el fin de mejorar las condiciones de vida, por ende, los colaboradores se deben enmarcar en generar acciones a futuro con el propósito de no afectar su condición. Se consideró los siguientes indicadores: Estabilidad laboral, seguridad laboral, remuneración aceptable, programa de jubilación, programa de seguridad (Guillén, 2021).

Dimensión 2: Necesidad social

Es el desarrollo laboral de cada individuo relacionado con su ámbito amical de índoles social y laboral, de forma que el colaborador no presente actitudes de aislamiento y se tenga mayor efectividad comunicativa con la entidad. También la necesidad de autoestima, donde el colaborador mantenga una actitud de sentirse indispensable y de carácter valioso, prevaleciendo el respeto en sí mismo. Se consideró los siguientes indicadores: Independencia laboral, compañerismo laboral, amistades cercanas, comunicación laboral, integración laboral (Guillén, 2021).

Dimensión 3: Necesidad de autoestima

Se entiende como el comportamiento tiene el colaborador para enfrentar los desafíos laborales, por ello es evaluado mediante la actividad que considera que realiza el colaborador frente a lo que debería hacer. Se consideró los siguientes indicadores: Remuneración alta, competencia personal, valoración personal, merecimiento personal y éxito personal (Guillén, 2021).

Dimensión 4: Necesidad de autorrealización

Enmarcado en la aspiración del colaborador para alcanzar o formarse a lo que todavía no ha llegado, considerado que esta necesidad se vuelve independiente, ya que depende más el aporte de uno mismo, porque las habilidades pueden ser mejoradas mediante al aprendizaje constantes, fortalecimiento profesional y generando un comportamiento de índole creativo en su ámbito laboral. Se consideró los siguientes indicadores: Búsqueda de felicidad, enseñanza laboral, perseguir anhelos, limitación laboral y creatividad laboral (Guillén, 2021).

Matriz de operacionalización

Variable: Motivación laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Motivación laboral	Guillén (2021) quien sostiene que es definido como procesos que repercuten las acciones de índole laboral propiciando una actitud de felicidad de acuerdo a la meta en que se enmarca con apoyo de la institución, siendo relacionado con el desempeño donde se presenta los anhelos y esfuerzos estimulados por el propio colaborador	Mediante la operacionalización, según lo refiere el autor Guillén (2021), donde han sido definidas en el marco teórico de la presente indagación y sostiene como dimensión: Necesidad de garantía, necesidad social, necesidad de autoestima y necesidad de autorrealización.	Necesidad de garantía	Estabilidad laboral	1	Ordinal Likert El inventario está compuesto por 20 reactivos de opción múltiple: Nunca = 1 Casi Nunca = 2 A veces = 3 Casi Siempre =4 Siempre =5.
				Seguridad laboral	2	
				Remuneración aceptable	3	
				Programa de jubilación	4	
				Programa de seguridad	5	
				Independencia laboral	6	
			Necesidad social	Compañerismo laboral	7	
				Amistades cercanas	8	
				Comunicación laboral	9	
				Integración laboral	10	
			Necesidad de autoestima	Remuneración alta	11	
				Competencia personal	12	
				Valoración personal	13	
				Merecimiento personal	14	
				Éxito personal	15	
				Búsqueda de felicidad	16	
			Necesidad de autorrealización	Enseñanza laboral	17	
				Perseguir anhelos	18	
				Limitación laboral	19	
				Creatividad laboral	20	

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Motivación laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Necesidad de garantía							
1	La entidad cumple con brindar estabilidad laboral.	✓		✓		✓		
2	Dentro de la entidad se tiene garantía de seguridad laboral al momento de desarrollarse las actividades laborales.	✓		✓		✓		
3	La escala remunerativa al que se accede es aceptable frente a las necesidades del talento humano.	✓		✓		✓		
4	El tiempo laboral del talento humano propicia desarrollar un plan de jubilación accesible.	✓		✓		✓		
5	La actividad laboral dentro de la entidad es apropiada en base a la aplicación de un plan de seguridad laboral.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Necesidad social	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Las actividades que se desarrollan por parte del talento humano permiten independencia laboral.	✓		✓		✓		
7	Dentro de la entidad se evidencia compañerismo a nivel laboral.	✓		✓		✓		
8	La actividad laboral dentro de la entidad genera amistades cercanas.	✓		✓		✓		
9	Se evidencia una comunicación laboral adecuada.	✓		✓		✓		
10	El talento humano al realizar sus funciones siente estar integrado de forma laboral en la entidad.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Necesidad de autoestima	Si	No	Si	No	Si	No	
11	La entidad al establecer una remuneración alta, es un indicador de la valoración profesional del talento humano.	✓		✓		✓		
12	La entidad propicia el fortalecimiento de la competencia personal.	✓		✓		✓		
13	El talento humano ha siente valoración personal sobre sus actividades laborales.	✓		✓		✓		
14	El talento humano ha sentido merecimiento personal por lo logros obtenidos.	✓		✓		✓		
15	El éxito profesional del personal es incentivado por la entidad.	✓		✓		✓		
	Dimensión 4: Necesidad de autorrealización	Si	No	Si	No	Si	No	
16	El talento humano siente que el desarrollo laboral ayuda en la búsqueda de felicidad.	✓		✓		✓		
17	En las actividades laborales se evidencia un aprendizaje constante en el talento humano.	✓		✓		✓		
18	En las actividades laborales se evidencia una preocupación por seguir sueños de parte del talento humano.	✓		✓		✓		
19	Dentro de las funciones del talento humano se evidencia limitaciones laborales.	✓		✓		✓		
20	El desarrollo de funciones laborales ha genera una actitud creativa de parte del talento humano	✓		✓		✓		

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Giovana Ruiz Villavicencio

DNI:09809746.

Especialidad del validador: Docente Metodólogo

20 de junio del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Giovana Ruiz Villavicencio', written over a horizontal line.

Mg: Giovana Ruiz Villavicencio

DNI:09809746

MOTIVACIÓN LABORAL

INSTRUCCIONES: A Marque con un "X" sobre el recuadro de la alternativa respectiva a cada uno de los enunciados planteados, de acuerdo a lo que usted considere correcto, teniendo en cuenta la siguiente escala.

OPCIONES DE RESPUESTA:

S = Siempre
 CS = Casi Siempre
 AV = Algunas Veces
 CN = Casi Nunca
 N = Nunca

Motivación laboral						
N°	Dimensión 1: Necesidad de garantía	N	CN	A	CS	S
1	La entidad cumple con brindar estabilidad laboral.	N	CN	A	CS	S
2	Dentro de la entidad se tiene garantía de seguridad laboral al momento de desarrollarse las actividades laborales.	N	CN	A	CS	S
3	La escala remunerativa al que se accede es aceptable frente a las necesidades del talento humano.	N	CN	A	CS	S
4	El tiempo laboral del talento humano propicia desarrollar un plan de jubilación accesible.	N	CN	A	CS	S
5	La actividad laboral dentro de la entidad es apropiada en base a la aplicación de un plan de seguridad laboral.	N	CN	A	CS	S
N°	Dimensión 2: Necesidad social	N	CN	A	CS	S
6	Las actividades que se desarrollan por parte del talento humano permiten independencia laboral.	N	CN	A	CS	S
7	Dentro de la entidad se evidencia compañerismo a nivel laboral.	N	CN	A	CS	S
8	La actividad laboral dentro de la entidad genera amistades cercanas.	N	CN	A	CS	S
9	Se evidencia una comunicación laboral adecuada.	N	CN	A	CS	S
10	El talento humano al realizar sus funciones siente estar integrado de forma laboral en la entidad.	N	CN	A	CS	S
N°	Dimensión 3: Necesidad de autoestima	N	CN	A	CS	S
11	La entidad al establecer una remuneración alta, es un indicador de la valoración profesional del talento humano.	N	CN	A	CS	S
12	La entidad propicia el fortalecimiento de la competencia personal.	N	CN	A	CS	S
13	El talento humano ha siente valoración personal sobre sus actividades laborales.	N	CN	A	CS	S
14	El talento humano ha sentido merecimiento personal por lo logros obtenidos.	N	CN	A	CS	S
15	El éxito profesional del personal es incentivado por la entidad.	N	CN	A	CS	S
N°	Dimensión 4: Necesidad de autorrealización	N	CN	A	CS	S
16	El talento humano siente que el desarrollo laboral ayuda en la búsqueda de felicidad.	N	CN	A	CS	S
17	En las actividades laborales se evidencia un aprendizaje constante en el talento humano.	N	CN	A	CS	S
18	En las actividades laborales se evidencia una preocupación por seguir sueños de parte del talento humano.	N	CN	A	CS	S
19	Dentro de las funciones del talento humano se evidencia limitaciones laborales.	N	CN	A	CS	S
20	El desarrollo de funciones laborales ha genera una actitud creativa de parte del talento humano	N	CN	A	CS	S

¡Muchas gracias por su colaboración!

Anexo 5. Confiabilidad de instrumento

PRUEBA DE CONFIABILIDAD

VARIABLE N° 1 Gestión de Talento Humano

Tabla 11

Resumen de procesamiento de casos de Gestión de Talento Humano

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

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

Fuente: Aplicación de la prueba piloto.

Tabla 12

Estadística de fiabilidad de Gestión de Talento Humano

Alfa de Cronbach	N de elementos
,846	20

Fuente: Aplicación de la prueba piloto.

De acuerdo a la tabla 11 y 12, se observa el resultado del coeficiente de confiabilidad de alfa de Cronbach del cuestionario de gestión de talento humano que se aplicó a la muestra de 20 trabajadores administrativos como parte de la prueba piloto, de las 83 que conforman la muestra de estudio que se realizó en la municipalidad provincial de Recuay, 2022, votando un resultado de 0,846 concluyendo que el cuestionario presenta un nivel confiabilidad buena y que puede aplicarse a los participantes de la muestra.

VARIABLE N° 2 Motivación Laboral

Tabla 13

Resumen de procesamiento de casos de Motivación Laboral

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

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

Fuente: Aplicación de la prueba piloto.

Tabla 14

Estadística de fiabilidad de Motivación Laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,864	20

Fuente: Aplicación de la prueba piloto.

De acuerdo a la tabla 13 y 14, se observa el resultado del coeficiente de confiabilidad de alfa de Cronbach del cuestionario del motivación laboral que se aplicó a la muestra de 20 trabajadores administrativos como parte de la prueba piloto, de las 83 que conforman la muestra de estudio que se ha realizado en la municipalidad provincial de Recuay, 2022, votando un resultado de 0,864 concluyendo que el cuestionario presenta un nivel confiabilidad buena y que puede aplicarse a los participantes de la muestra.

Anexo 6. Figuras

Figura 1

Nivel de gestión del talento humano

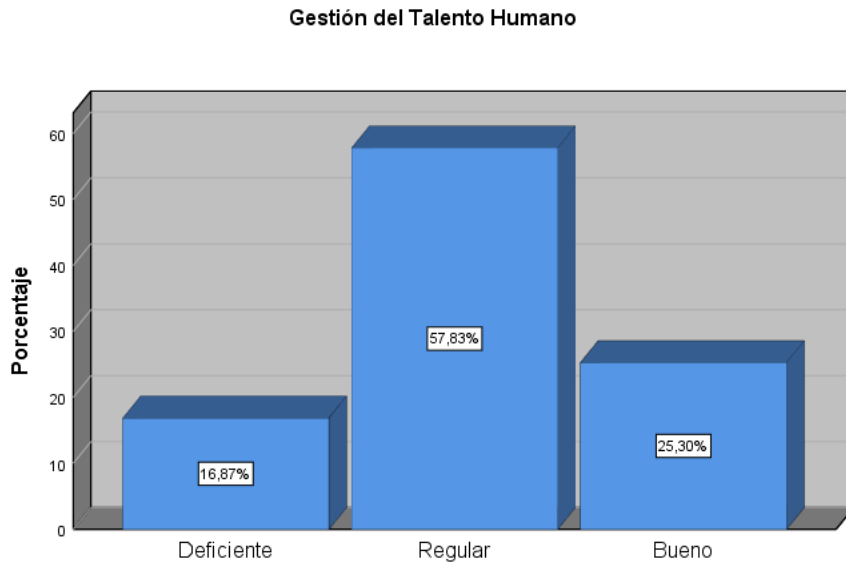


Figura 2

Nivel de la dimensión elección del recurso humano de la gestión del talento humano

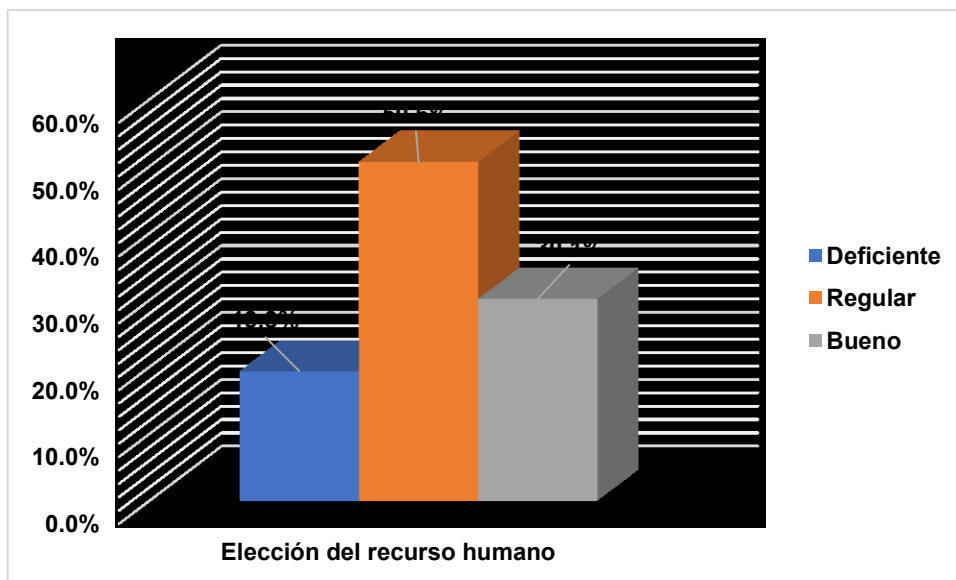


Figura 3

Nivel de la dimensión formación de la gestión del talento humano

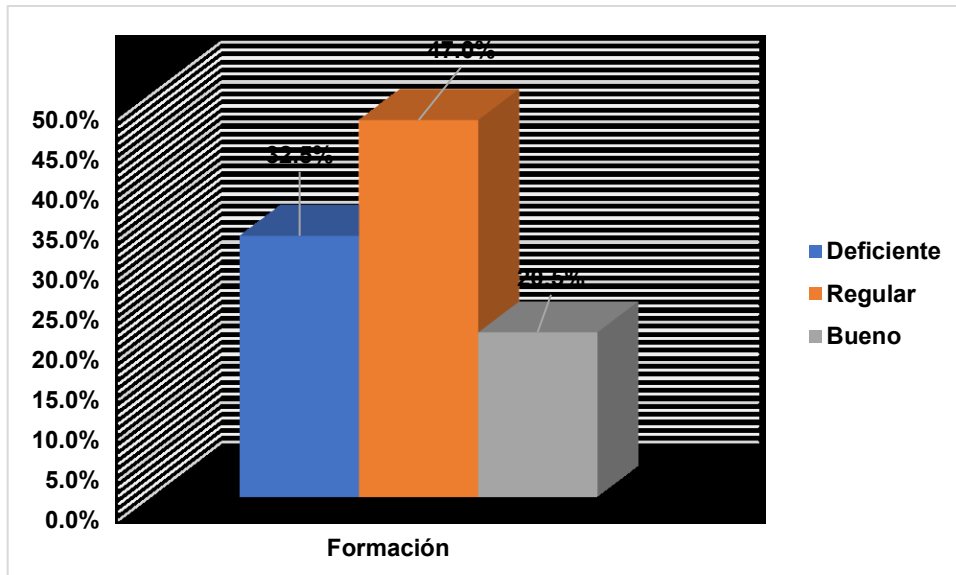


Figura 4

Nivel de motivación laboral

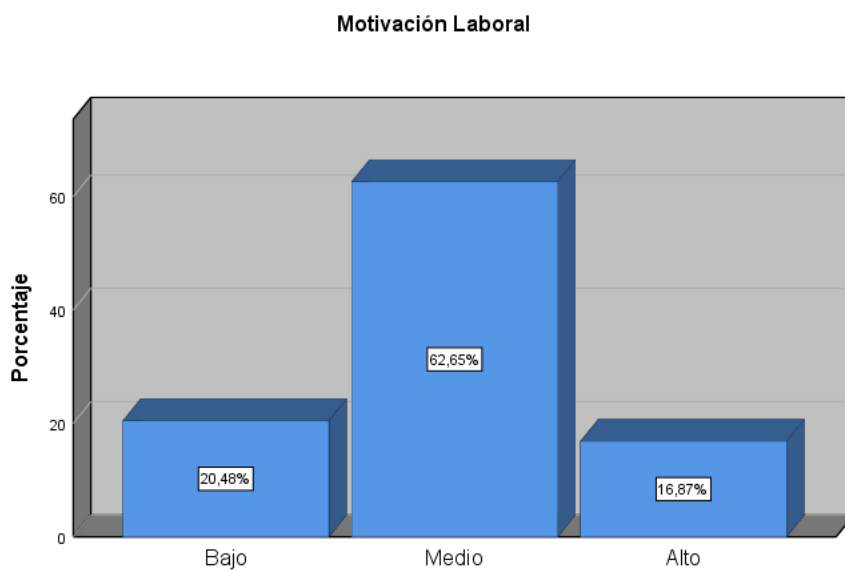


Figura 5

Nivel de la dimensión formación de garantía de la motivación laboral

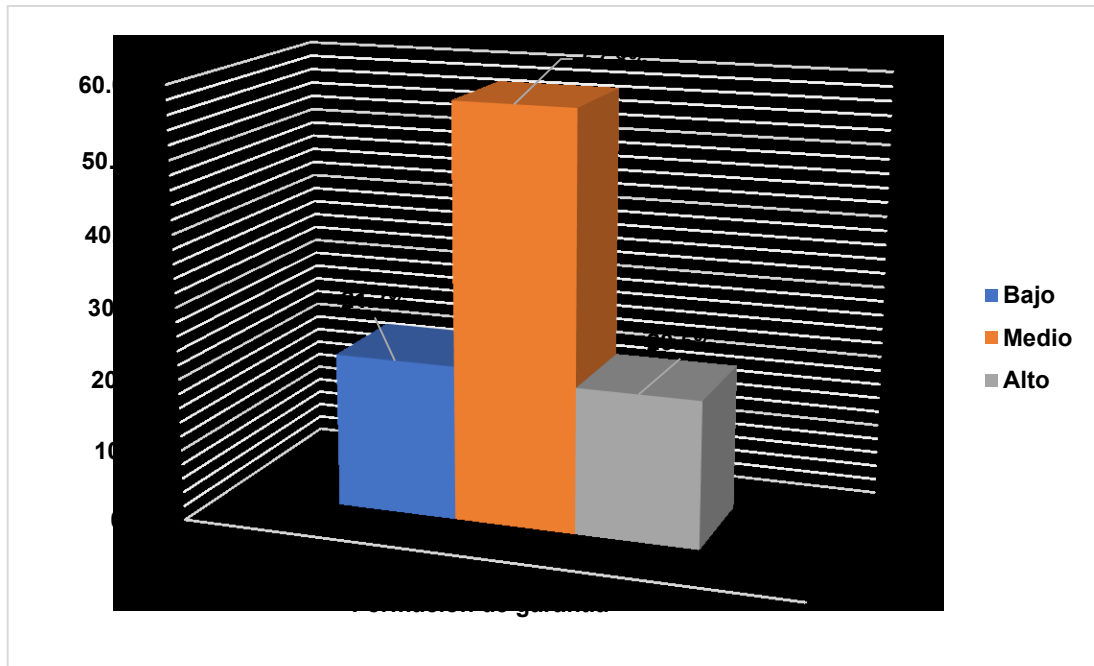


Figura 6

Nivel de la dimensión necesidad social de la motivación laboral

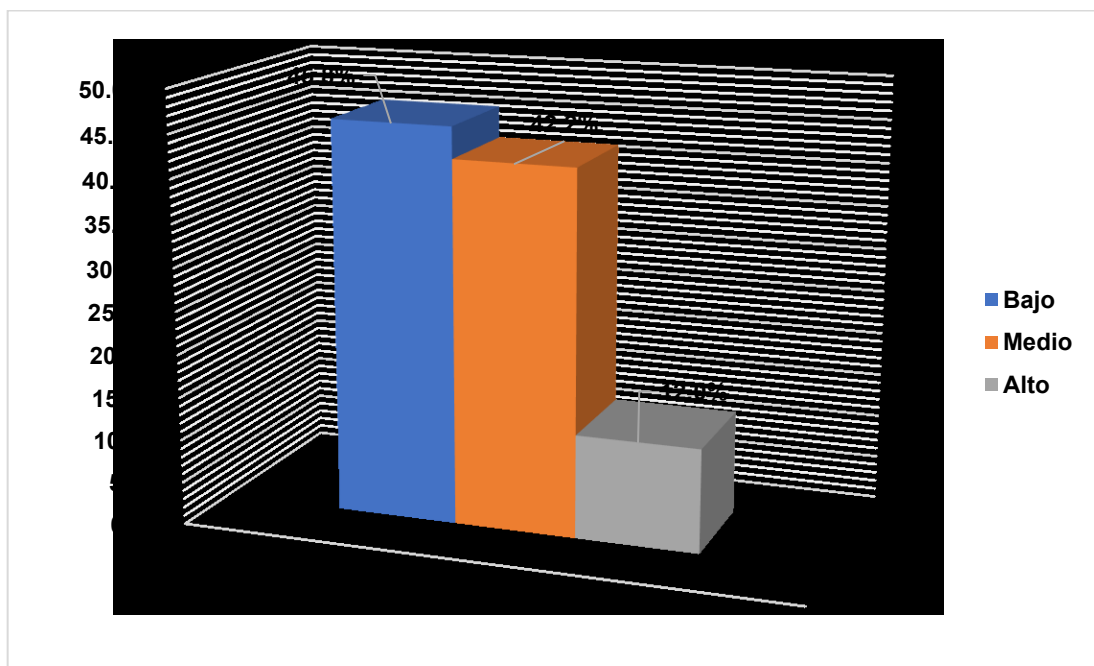


Figura 7

Nivel de la dimensión necesidad de autoestima de la motivación laboral

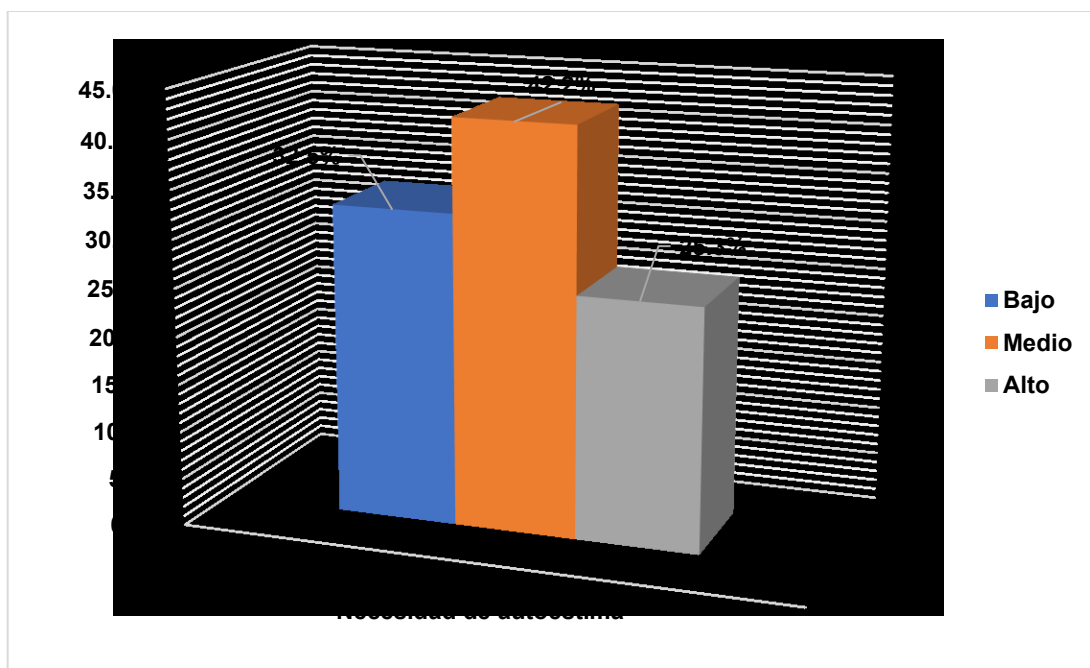
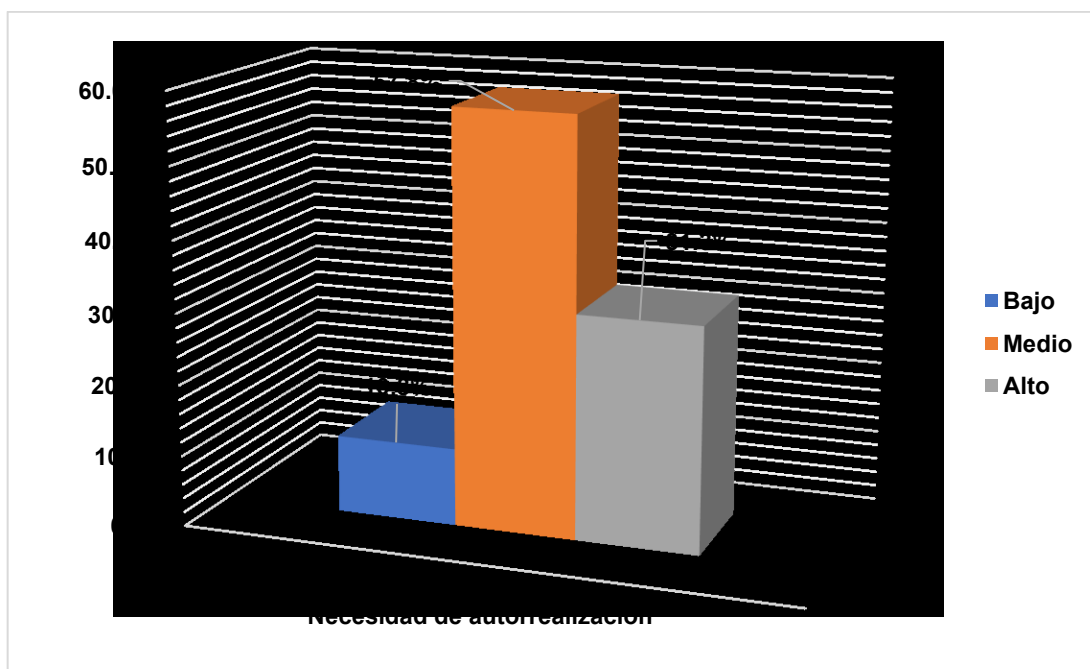


Figura 8

Nivel de la dimensión necesidad de autorrealización de la motivación laboral



Anexo 7. Autorización de la organización



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20185379079
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE RECUAY	
Nombre del Titular o Representante legal:	JUNIORS MICHAEL CARRASCO FERRER
Nombres y Apellidos	DNI:
JUNIORS MICHAEL CARRASCO FERRER	10609418

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
LA GESTION DEL TALENTO HUMANO Y LA MOTIVACION LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA INSTITUCION EDIL RECUAY, 2022	
Nombre del Programa Académico:	
MAESTRIA EN GESTION PUBLICA	
Autor:	DNI:
MAYCOLL HENRY VILLANUEVA PEREZ	70222238

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE RECUAY

Firma: Ecob-Juniors Michael Carrasco Ferrer
DNI: 10609418
ALCALDE

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de Investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la Institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la Institución. Por ello, tanto en los proyectos de Investigación como en los Informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GIOVANA EDITH RUIZ VILLAVICENCIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA INSTITUCIÓN EDIL RECUAY, 2022.", cuyo autor es VILLANUEVA PEREZ MAYCOLL HENRY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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, 30 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GIOVANA EDITH RUIZ VILLAVICENCIO DNI: 09809746 ORCID: 0000-0001-9216-4456	Firmado electrónicamente por: GRUIZVI01 el 10-08- 2022 18:58:05

Código documento Trilce: TRI - 0381439