



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Gestión del talento humano y la motivación en los colaboradores de
la Dirección Regional de Salud – DIRESA, Huaraz 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Molina Aguedo, Guiliana Estefanía (ORCID: 0000-0002-0803-7663)

ASESOR:

Dr. Castañeda Sánchez, Willy (ORCID: 0000-0002-4421-4778)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Organizaciones

HUARAZ – PERÚ

2020

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi madre por su lucha tenaz y valor indescrptible me enseñó a nunca desfallecer y ver los retos con optimismo.

Agradecimiento

Mi gratitud infinita a mis docentes de todos los niveles, sin ellos no hubiese logrado mis metas, a todos ellos por tanta paciencia y sabiduría.

Índice de Contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	27
3.1. Tipo Diseño de la investigación.....	27
3.2. Variables y operacionalización.....	27
3.3. Población, muestra y muestreo.....	28
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
3.5. Procedimientos	30
3.6. Método de análisis de datos	31
3.7. Aspectos éticos.....	31
IV. RESULTADOS	32
V. DISCUSIÓN.....	42
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES.....	46
REFERENCIAS	48
ANEXOS.....	54

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Tabla cruzada sobre la gestión del talento humano y la motivación en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud-DIRESA, Huaraz 2020.....</i>	32
Tabla 2 <i>Correlación entre gestión del talento humano y la motivación en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud-DIRESA, Huaraz 2020.....</i>	33
Tabla 3 <i>Comportamiento organizacional y la intensidad en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud-DIRESA, Huaraz 2020.....</i>	34
Tabla 4 <i>Correlación entre comportamiento organizacional y la Intensidad en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud-DIRESA, Huaraz 2020.....</i>	36
Tabla 5 <i>Compensación y la capacidad de dirección en los colaboradores de Dirección Regional de Salud-DIRESA, Huaraz 2020.....</i>	37
Tabla 6 <i>Correlación entre compensación y la capacidad de gestión en los colaboradores de la dirección regional de salud-DIRESA, Huaraz 2020.</i>	38
Tabla 7 <i>Desarrollo personal y la persistencia en los colaboradores de Dirección Regional de Salud-DIRESA, Huaraz 2020.</i>	39
Tabla 8 <i>Correlación entre desarrollo personal y la persistencia en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud-DIRESA, Huaraz 2020.</i>	40

Índice de gráficos y figuras

Figura 1	Figura de barras del talento humano y la motivación	32
Figura 2	Figura de barras del comportamiento organizacional y la Intensidad	35
Figura 3	Figura de barras de la compensación y la capacidad de dirección.....	37
Figura 4	Figura de desarrollo personal y la persistencia	39

Resumen

La presente, investigación titulada “Gestión del talento humano y la motivación en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud-DIRESA, Huaraz 2020, tuvo como objetivo: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la motivación en los colaboradores de Dirección Regional de Salud-DIRESA, Huaraz 2020

La investigación se encuentra dentro del enfoque cuantitativo, es diseño de investigación es no experimental, se recogió información de un periodo específico, que se desarrolló al aplicar la técnica de la encuesta empleando el instrumento del cuestionario para ambas variables. La población estuvo constituida por 96 trabajadores y la muestra fue de 77 trabajadores, se usó la prueba de Rho de Spearman para determinar la relación de las variables arrojando una correlación positiva moderada con un valor de $Rho = 0.489$. Por lo tanto, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa

Palabras clave: Gestión, Talento Humano, Motivación Laboral

Abstract

This research, entitled "Strategies for human talent and motivation in employees of the Dirección Regional de Salud-DIRESA, Huaraz 2020, aimed to: Determine the relationship between the strategy of human talent and motivation in employees of the Dirección Regional de Salud-DIRESA, Huaraz 2020.

The research is within the quantitative approach, it is a non-experimental research design, and information was collected from a specific period, which is applied when applying the survey technique using the questionnaire instrument for both variables. The population consisted of 96 workers and the sample of 77 workers, the Spearman's Rho test was used to determine the relationship of the variables, yielding a moderate positive correlation with a value of $Rho = 0.489$. Therefore, rejecting the null hypothesis and accepting the alternative hypothesis

Keywords: Management, Human Talent, Work Motivation

I. INTRODUCCIÓN

Para esta presente investigación se tiene como realidad problemática que; hoy en día el factor determinante para que tenga éxito una organización es el capital humano, por lo tanto, es prioridad de muchas organizaciones contar con el personal altamente calificado, para así poder cumplir los objetivos y metas e propuestas. Por tanto, es necesario recalcar que el pensamiento de la humanidad ha evolucionado muy rápido, principalmente, en las últimas cinco décadas, esto en relación a la trascendencia y el impacto que generan en los individuos dentro de las organizaciones.

En ese sentido esta investigación busca el análisis de la gestión del talento humano y la motivación en la Dirección Regional de Salud-DIRESA, Huaraz. Dicha entidad tiene carencias similares a toda entidad del estado, siendo uno de los problemas la alta rotación de personal lo cual impide muchas veces aplicar estrategias hacia la GTH, repercutiendo en la motivación de los colaboradores, siendo una constante un clima laboral incierto. Asimismo, influye en la GTH, la estabilidad política del Gobierno Regional de Ancash, cuando hay una inestabilidad hay una alta rotación de personal, por lo tanto, muchas veces el personal no se esfuerza mucho en logro de metas pues se sienten desmotivados.

La responsabilidad es la base fundamental de la gestión del talento humano para de esta forma obtener mejores resultados para la organización, pero sin dejar de lado el balance del desarrollo profesional, en la DIRESA aún es carente el desarrollo de las personas, pues muchas veces no se toma mucho en cuenta el comportamiento organizacional, tampoco la compensación que le debe brindar al personal. La motivación si bien es cierto busca explicar por qué los trabajadores realizan una determinada acción en esta organización no es muy claro, esto se debe a las remuneraciones bajas, asimismo influyen la baja capacidad de dirección de los directivos que marquen el horizonte para que el personal se motive y logre una meta.

También se carece de los estímulos al trabajador por el buen desempeño, tampoco se prioriza la capacitación constante por parte del empleador, por lo

tanto, muchos trabajadores no ven viable hacer una línea de carrera en la DIRESA, siendo factores que determinan el comportamiento organizacional de esta entidad.

A nivel internacional, en Costa Rica, en la región Desamparados, en unos centros educativos de primaria, en una investigación se determinó que los profesores se sienten motivados en base a la forma y calidad de liderazgo que tiene el director, además un porcentaje de profesores manifestó que no se sentían cómodos en la institución donde trabajaban si el liderazgo era errático, pero además manifestaron que sentían motivados cuando el director ejercía un liderazgo correcto, de esta investigación es posible deducir que gestionar del talento humano es primordial dentro de una institución (Vargas, 2016) .

A nivel nacional en una investigación efectuada por el departamento central de recurso humano del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables –MIDIS, se determinó que existe una influencia del clima laboral sobre la motivación los trabajadores. Con respecto a la motivación laboral, este es un factor que debe formar parte de sus acciones entre los trabajadores. A la hora ejecutar un trabajo implica un cambio cualitativo, pero a sí mismo una manera de sostener un ambiente laboral agradable y proactivo.

También, es primordial señalar a la investigación que se hizo con referente a la GTH y el desempeño de las labores en la Cooperativa Ahorro y Crédito Nuestra Señora del Rosario Ltda. - ubicado en La Libertad, en dicha investigación se arriba a la conclusión fehaciente que la gestión de talentos repercutía en el desempeño de las labores, además se observó que los trabajadores mostraron poco interés en conocer los procesos administrativos que ocurren dentro de la organización, el autor de la investigación sostuvo que es importante fusionar la dinámica y el entendimiento continuo para así establecer un óptimo desempeño y que esto se vea manifestado en la progresión de la organización.

Para esta investigación se consideró el presente problema general; ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la motivación en los colaboradores de Dirección Regional de Salud-DIRESA, Huaraz 2020?, Asimismo se formularon los

siguientes problemas específicos; ¿Qué relación existe entre el comportamiento organizacional y la intensidad en los colaboradores de Dirección Regional de Salud-DIRESA, Huaraz 2020?, asimismo ¿Cuál es la relación que existe entre la compensación y la capacidad de dirección en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud-DIRESA, Huaraz 2020?, también, ¿Qué relación existe entre el desarrollo personal y la persistencia en los colaboradores de Dirección Regional de Salud-DIRESA, Huaraz 2020?.

La presente investigación se justificó en el aspecto social, debido a que permite demostrar y explicar la relación que existe entre la gestión del talento humano con la motivación en la organización Dirección Regional de Salud-DIRESA, Huaraz, por lo tanto, se puede contribuir a que los colaboradores de esta organización y la sociedad en general puedan conocer la trascendencia de la gestión del talento humano como una estrategia y en el mismo grado de importancia la motivación del personal, por otra parte, en lo teórico también se justifica esto se debe a que se tomó como base la teoría del caos, porque el tipo de investigación, el diseño metodológico y los instrumentos serán validados según esta realidad, los cuales son experiencias y teorías que podrán ser usados por otros tesisistas en el desarrollo de posteriores trabajos asimismo emplear los instrumentos de recolección por las partes interesadas.

De igual forma el objetivo general planteado para esta investigación es; Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la motivación en los colaboradores de Dirección Regional de Salud-DIRESA, Huaraz 2020, asimismo, los objetivos específicos son; Establecer la relación que existe entre la dimensión comportamiento organizacional y la intensidad en los colaboradores de Dirección Regional de Salud-DIRESA, Huaraz 2020, además. Demostrar la relación que existe entre la dimensión compensación y la capacidad de dirección en los colaboradores de Dirección Regional de Salud-DIRESA, Huaraz 2020, asimismo Establecer la relación que existe entre la dimensión desarrollo personal y la persistencia en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud-DIRESA, Huaraz 2020.

También se tuvo la siguiente Hipótesis alterna; *Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la motivación en los colaboradores Dirección Regional de Salud-DIRESA, 2020*, asimismo la hipótesis nula es: *No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la motivación en los colaboradores de Dirección Regional de Salud-DIRESA, 2020*.

II. MARCO TEÓRICO

Para esta investigación se resalta las investigaciones y trabajos previamente elaborados por una diversidad de autores, tanto en el nivel local, nacional e internacional:

En ese sentido **Soto (2016)**, en su investigación que lleva por título “*Gestión del talento humano y motivación laboral según personal de la Unidad de Gestión Educativa Local- 04, Lima- 2016*”, tesis presentada para obtener el grado de magíster, quien fijó como objetivos “determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral”, esta investigación se realizó en una institución con crecimiento de personal y en pleno procedimiento de modernización con la meta de mejorar los servicios implementados por el MINEDU.

Esta tesis es del enfoque cuantitativo y con un método hipotético-deductivo, su alcance es correlacional, con un corte transversal. Su población fue de ciento cuarenta y cuatro (144) trabajadores y una muestra de ciento cinco (105) trabajadores administrativos. Concluyendo principalmente; que hay relación significativa y directa entre la GTH y la motivación laboral.

Asimismo, **Pachari y Urcia (2017)**, en su tesis denominada; “*Gestión del talento humano y la motivación en los docentes de la Institución Educativa: N° 81765 – “Simón Lozano García” Ciudad de Trujillo – 2017*”: El trabajo de investigación fue hecha para la obtención el grado Magíster, siendo su objetivo principal “fijar el grado de relación que hay entre la GTH y la motivación del personal”, utilizó el diseño correlacional descriptivo, siendo su muestra 32 docentes.

Concluyendo en la existencia de una relación significativa entre la Gestión del talento humano y la motivación, siendo sus recomendaciones que el área encargada de gestionar el Talento Humano debe mantener una óptimas relaciones entre el área y el personal, asimismo que el personal debe ser motivado permanentemente.

También es necesario mencionar a **Marcos (2015)** en su tesis con el nombre: *“Clima laboral y su influencia en la motivación de los trabajadores de la oficina de recursos humanos del MIMP, Lima 2015”*: dicha Investigación fue realizada para ostentar grado Magíster en Gestión Pública, quien fijó como objetivo establecer la influencia entre las dos variables del trabajo. El descriptivo – correlacional causal como tipo de investigación, su diseño fue no experimental – transversal. Teniendo su población de 39 trabajadores. Llegando a la conclusión de que “el clima laboral influye de forma positiva y de forma significativa en la motivación de los colaboradores”.

En ese sentido para esta investigación se cita autores internacionales, puesto que es necesario mencionar: **Mejía (2014)**, en su investigación con título: *“Factores motivacionales que están presentes en docentes de una institución educativa pública del sector norte de la dorada, y su relación con el clima laboral”*: Investigación fue realizada para ostentar el grado de magíster.

Arribando a la conclusión de que uno de los factores que motiva a los maestros está relacionado con las motivaciones externas, sosteniendo además que se propicia una predisposición del uso de sus propios medios y recursos para lograr motivarse, esto implica que para poder incrementar debe concentrarse en su propio desarrollo, además las condiciones externas pueden generar frustraciones, pero si sucede lo contrario, no generaría una repercusión igual en la motivación del docente. En esta investigación se concluye que la motivación del maestro está centrada en esencia en su propia superación y desarrollo.

Asimismo, **Marcillo (2014)** presentó la tesis con el título: *“Modelos de la gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabí– Ecuador”*: dicha investigación doctoral fue realizada para obtener dicho grado. Siendo uno de sus propósitos mostrar el producto de una teorización referente a la GTH en las instituciones públicas de Ecuador, iniciando de la premisa filosófica que investiga las complejidades de esta realidad regida en una sociedad del conocimiento.

El objeto de estudio estuvo conformado total de 260 personas. Siendo su conclusión de que la manera de gestionar del talento humano en las instituciones públicas de Ecuador, se encuentra muy arraigada a la percepción de la persona que se maneja en las organizaciones públicas, asimismo a la filosofía administrativa establecida, influyendo la tecnología que se utiliza y al ambiente del organización donde se desarrollan y estos influyen en las instituciones u organizaciones, produciéndose formas diferentes formas hacer y de pensar y que esto a su vez concuerdan con la relaciones laborales en las organizaciones.

Por otra parte, **González (2016)**, en su trabajo de tesis denominado: *“La gestión del talento humano y la motivación del trabajador del instituto superior tecnológico Guaranda - 2013”*: Investigación realizada para ostentar el grado de magíster, el trabajo científico fue no experimental, su diseño fue descriptivo, utilizando como técnica la encuesta.

La autora concluye afirmando la existencia de un deficiente nivel de gestión, de la misma forma un poco favorable clima, sumado a esto una escasa comunicación y liderazgo hacia el personal. Asimismo, sostiene que persiste un pésimo nivel de gestión y el clima es poco favorable, sumado a esto una poca comunicación y práctica de valores, el personal es resistente a los cambios y el liderazgo es pobre por parte del director quien muestra poco interés por las capacitaciones e innovaciones de la institución.

Esta investigación se basa en teorías que son necesarias para sustentar la variable de *“gestión de talento humano”*.

Referente al lado académico se han generado variados modelos que hacen posible la obtención de objetivos organizacionales por medio de la gestión de talento humano. Contreras y Peñaloza (2018) citan a Tejada (2003) indicando que *“Los modelos con más representación actualmente, es la gestión estratégica y prospectiva, la gestión del talento, la gestión del conocimiento, asimismo la gestión por procesos y asimismo por competencias”*.

Según el citado autor, se acepta que los modelos de gestión posibilitan la dirección del capital humano por sus conocimientos, competencias y talento. Sin

desmerecer la trascendencia de otros modelos, asimismo, es importante recalcar que, para las corporaciones u organizaciones de servicios, dichos modelos posibilitan la comprensión y el posterior desarrollo de las estrategias de integración y mejora que relacionan a la organización con el contexto en el cual se desarrollan.

Para investigación también es necesario citar la “Teoría del caos”: esta teoría sostiene que la complejidad implícita de los individuos es la base principal de los sistemas sociales y la conducta del hombre, lo que significa que es la fuente de partida para la “teoría del caos”. Entonces, esta teoría se basa en el estudio cualitativo cuyo objetivo es comprender la conducta humana desde una perspectiva social de una forma cuantitativa.

A su vez, en la actualidad las organizaciones se vienen enfrentado a un contexto lleno de cambios constantes y de muchas transformaciones, ahora las organizaciones lidian con la obligación de enfrentar a las exigencias de una sociedad más inconforme, esto les obliga a las organizaciones ser más ser creativos y buscar innovaciones esto con el objetivo de no solo de mantenerse a la vanguardia organizacional, sino también de propiciar el compromiso de todos sus colaboradores, lo cual depende en su gran parte de la gestión y liderazgo que posee la organización .

Ante ello, se parte del principio de que el reto en la administración de una organización no solamente debe consistir la eliminación de los problemas, más bien se debe generar un entorno que trace la guía en el proceso de afianzamiento del respeto y la confianza entre todos los que forman parte una organización (Soto, 2016).

De igual forma es fundamental mencionar a Maslow (2003) quien plantea su teoría denominada “Motivación Humana”, este pensamiento de desarrolla sobre las necesidades y los factores de motivación de los individuos; estando presente en la jerarquía 5 categorías de necesidades y teniendo una jerarquía ascendente en función a la relevancia de la supervivencia y la idoneidad de motivarse de una persona. También esta teoría nos dice que conforme la persona va

satisfaciéndose sus necesidades más básicas aparecen otras necesidades que influyen y posteriormente modifican la forma de comportarse de las personas; recalando que solamente cuando una necesidad se encuentra considerablemente satisfecha, se activará otra nueva necesidad en la persona (Quintero, 2007).

Esto con la finalidad de establecer los estados exactos de una situación en el futuro, comprender la conducta humana a un plazo largo e indagar ciertos patrones sobre un rango de relaciones de una forma más holística en lugar de la forma individualizada. Adelantarse a una situación futura siempre será una ventaja competitiva dentro de la organización, asimismo podrá servir para corregir ciertos patrones que perjudiquen al capital humano.

En ese sentido la teoría del caos, procura dar una explicación al inicio o surgimiento de una conducta más complejidad en sistemas ordenados y simples, recalando que, aunque no puede predecir con exactitud la situación futura, permite entender el comportamiento del sistema en su integridad. Siendo el mejor postulado para esta teoría la predicción del clima, pues, aunque es imposible determinar con exactitud los fenómenos climáticos, hay la posibilidad de entender las causas y características que los originaron (Catslash, 2010). Situación similar ocurre en las instituciones, es primordial entender el comportamiento de los trabajadores para poder predecir los acontecimientos futuros.

También es imprescindible citar como teoría “El enfoque de sistemas”, esta teoría presenta a la organización o empresa como un sistema social y está basado en la interrelación e interacción compleja entre diversas variables y los efectos que éstas generan al sistema en su totalidad. Entonces, bajo esta premisa la gestión del talento humano debe tener en consideración la responsabilidad que pesa en las tomas de decisiones y cómo afectan estos a los integrantes de la organización, esto debido a que todas las actividades se relacionan con ellas. También nos dice que es necesario la motivación al conjunto de trabajadores para así lograr las metas y objetivos personales o individuales y a su vez las metas colectivas de la organización (Davis y Newstrom, 1999).

Bajo esta premisa es necesario conceptualizar los diversos aportes a la comunidad científica de investigadores y autores de libros:

Según Chiavenato, (2002) el talento humano es un factor que rige al interior de las organizaciones e instituciones, puesto que depende de la particularidad de cada cultura organizacional de una institución, asimismo obedece una misma estructura organizativa, de la visión organización y la tecnología que se use.

En ese orden de ideas, el mismo autor conceptualiza la gestión del talento humano (GTH) “Es la totalidad de parámetros y acciones indispensables con el objetivo de gestionar a todo lo concerniente a los cargos de gerencia relacionadas a los individuos o talentos, de la misma forma incluyendo procedimientos de reclutamientos, distinción, capacitaciones, recompensas y evaluaciones de su desempeño”. Por lo tanto, dichas reglas y actividades deben ser claras, asimismo administradas por un profesional pues tiene que lidiar con el factor humano.

Según Soto (2016), en la antigüedad se realizaban tareas para concretar variados tipos trabajos, para ello se necesitaba del personal que tengan el perfil probado para el cargo de jefes, y estos guiaban las funciones y los procesos que debían cumplir los colaboradores; acotando a esto Ibañez (2011) sostiene que la administración o el manejo del personal para el cumplimiento objetivos en común proviene desde el inicio de la humanidad, incluso tal vez desde los tiempos sedentarios. Bajo esa premisa, el jefe o el que haga las veces, debe tener la experiencia necesaria para guiar el equipo de trabajo y el futuro de la organización, puesto que cada individuo tiene sus particularidades que depende de su formación cultural, entre otros factores.

En ese orden de ideas, Ibañez (2011), define que el GTH es el proceso de carácter administrativo que se aplica al crecimiento y mantenimiento de la fuerza laboral; las competencias, la experiencia, las pericias, la salud, entre otras virtudes con las que cuenta el individuo como integrante de su institución, esto a favor o provecho de las mismas organizaciones y de toda la sociedad. Por lo tanto, gestionar el talento humano es tomar en cuenta al ser humano en su esencia, respetando la particularidad de cada uno.

Chiavenato (2008) conceptualiza la GTH como un área muy importante que se mantiene en las instituciones al rededor del mundo. Es circunstancial, pues obedece a muchos aspectos y factores como la cultura de las organizaciones, la estructura organizacional, la asimilación de los rasgos del ambiente laboral, el rubro de la organización, los procedimientos internos, la tecnología organizada e innumerables factores necesarios. Por lo tanto, será necesario tomar en cuenta muchos factores a la hora gestionar ciertas estrategias dentro de una organización.

Para Castillo (2012) citado por Soto (2016), la GHT es el adecuado manejo de las aptitudes y los talentos de los integrantes que conforman una organización, lo que significa que todos los procesos que son parte del sistema administrativo deben estar orientados hacia ese objetivo. Asimismo, la institución debe mejorar el ambiente laboral para que el desarrollo del talento humano se optimice. Bajo esta premisa, salta como un factor importante las aptitudes y talentos de las personas que conforman una organización.

Mientras que para Vallejos (2015) citado por Pachari y Urcia (2017), esto se rige en que dicha disciplina busca la realización estructurada de los objetivos de la entidad y el trabajo en equipo del esfuerzo humano. Las organizaciones buscan objetivos como crecer, ser competitivo, productivo, etc. asimismo las personas también poseen sus propios objetivos personales: como un salario razonable, una vida con calidad óptima, etc.

Por esta razón es de importancia que las organizaciones recluten a los individuos que cumplan cabalmente los requisitos y metas que las organizaciones aspiran lograr, pero a su vez satisfacer las expectativas de los individuos desean al ingresar a la organización. Pero muchas veces en las organizaciones no manejan el mismo lenguaje con el personal, exigiendo más de la cuenta a un personal desmotivado y alejado de los intereses de la organización.

Según Ramírez, Espindola, Ruíz, y Hugueth (2019) la GTH desde la perspectiva estratégica, se debe al cómo se debe aplicar y utilizar los procesos del talento humano, sin alejarse de la estrategia organizacional y su vez adecuándose a las prácticas

mejoradas que sean necesarias para acompañar a los trabajadores, conjuntamente con la creación armoniosa de estructuras, los principios y los controles, siempre buscando el desarrollo integral del colaborador de la institución, sin dejar de lado el futuro, la sucesión de forma auto gestionada, los bancos de datos de los trabajadores y la gestión compartida, todo esto adaptándose a los desafíos suscitados de los mercados emergentes, esto sin duda son aportes importantes a la teoría de la gestión del talento humanos.

En ese sentido, la GTH para robustecer el trabajo institucional apunta a establecerse como el procedimiento administrativo de la inserción del factor humano, sin dejar a un lado las competencias individuales de cada trabajador, esto con la finalidad de consumir las metas de la institución, asimismo en el proceso se debe respetar las procesos de la planificar, ejecutar y controlar, sumándose a ello los principios de identidad, su formación cultural y filosofía colectiva (Majad y Musa, 2016). La mayoría de los académicos coinciden en que el factor humano es primordial dentro de una organización, sobre todo resaltan la identidad, la cultura y la filosofía colectiva.

Por su parte Barrios, Olivero, y Figueroa (2020) sostiene que el objetivo primordial de una empresa debe ser fomentar y potencial el desempeño general del colaborador, buscando siempre de que su accionar tenga efectos en toda la cadena productiva. Por ende, la GHT tiene la oportunidad valiosa de tener el protagonismo principal en los procesos de transformación organizacional, ya que estos posibilitan que sea el personal de la organización quienes posibiliten los cambios que permitirán perfeccionar los resultados de la organización, esto con la finalidad de responder a la dinámica del mercado o los usuarios.

A su vez según Ramírez, Espindola, Ruíz, y Hugueth (2019) es posible asumir que la GTH se trata de desarrollar cualidades competitivas con el objetivo de equipar políticas y así poder fomentar una estructura organizacional favorable a la organización, asimismo encausado a una asignación de los recursos y que esto conceda lograr con bastante éxito esas estrategias planteadas. Asimismo, permite anticiparse y gerenciar el cambio colectivamente, y así crear de forma continua estrategias que sean la garantía y posibiliten la razón de ser (esencia) de la

organización y su futuro. Entonces, la combinación asignación de recursos y una continua estrategia donde se desarrollen las cualidades competitivas pueden ser la clave en la organización.

Según Cabrales (2009), se ha considerado en el mundo laboral actual al Talento Humano como una variable muy trascendental y las organizaciones deben concentrar su mayor atención y sus recursos. Como seres humanos el constante crecimiento intelectual y espiritual debería ser primordial, asimismo, los humanos debemos estar sumergidos en un contexto muy competitivo, a su vez, es importante tomar en cuenta las particularidades de cada colaborador y de las competencias, sólo así, como individuo para poder desarrollarlas, potenciarlas y sacar provecho. Por lo tanto, una organización que descuida su talento humano no podrá sacar provecho el potencial de sus trabajadores.

De la misma forma, si el directivo de la actualidad no se interesa por conocer profundamente lo que le interesa y sus expectativas o aspiraciones de su equipo de colaboradores, no podrán administrar y gestionar sus talentos particulares y precisar los objetivos de la institución con cada uno de los colaboradores. Por lo tanto, el entendimiento del directivo y el plantel de trabajadores es primordial en la estrategia.

También es necesario definir los procesos para recompensar al personal. Según Chiavenato (2008) los procedimientos para premiar al personal constituyen uno de los factores principales para dar motivación e incentivo a los trabajadores de la organización, esto en tanto que las metas de la organización u organización sean logradas y los objetivos personales sean satisfechos en su mayoría. Por este motivo, los procedimientos para dar recompensas sobresalen entre los principales procedimientos administrativos del área de recurso humano. Recompensar significa dar un premio, retribución o reconocimientos por los servicios brindados del trabajador. Una organización que retribuye a su trabajador notará un aumento en el compromiso y el desempeño laboral.

Según Soto (2016), complementando al concepto anterior sostiene que el proceso de dar recompensas a los individuos tiene un rol trascendental en la innovación e

motivación de los colaboradores, ya que, si la organización da recompensas de forma oportuna a las labores realizadas por un personal, estos retribuirán de manera con mucho compromiso al desarrollo de los objetivos y crecimiento de la institución. En resumen, un personal que no se ve recompensado por su labor prestada no estará compenetrado con la organización.

Asimismo, Chiavenato (2008) afirma que las empresas recompensan a sus colaboradores con el propósito de la obtención de un efecto inmediato en su capacidad para poder atraerlos, retenerlos y motivarles a los colaboradores. En otras palabras, mediante las recompensas la organización busca motivar la responsabilidad, compromiso y contribución de los trabajadores para así lograr los objetivos fijados y el aumento de producción de las organizaciones. Pero a su vez, puede ser percibido que las recompensas pueden afectar el coste laboral. Es por tal motivo, que es de mucha importancia entender las características básicas de la forma del diseño y la forma de administrar el sistema de recompensas. Por lo tanto, es de suma importancia el estudio previo.

Bajo esa premisa debemos tomar en cuenta que el incentivo que se le brinde al trabajador sea en función a su desempeñar óptimo de sus metas individuales, a su vez su grado de responsabilidad y capacidad de comprometerse al logro de las metas fijadas de la institución, por lo tanto, el factor humano es primordial dentro de una organización y muchas veces los directivos no diseñan las estrategias adecuadas, convirtiéndose en una limitante en el crecimiento institucional, asimismo, la organización debe tener la directriz clara de qué es lo que se quiere lograr (Soto, 2016).

Por eso, Chiavenato (2008) sostiene que ninguna persona trabaja gratuitamente. Como integrante de la organización, todo colaborador tiene un interés en a la hora invertir su trabajo, su tiempo, su conocimiento y habilidades, claro está siempre que obtenga una recompensa provechosa. A las empresas u organizaciones les importa injerir en las recompensas para los trabajadores, siempre en cuando que mediante esto puedan alcanzar sus objetivos como organización. De este concepto se genera el término de “remuneración total”. Por lo tanto, dependerá

mucho el logro de los objetivos en el entendimiento trabajador, recompensa – institución, logro de objetivos.

También es importante definir el talento humano y los recursos. Según la definición que da Vallejos (2015) citado por Pachari y Urcia (2017) en lo referente a los recursos y talento del personal dentro de una organización son las que se mencionan:

Toda organización para alcanzar sus objetivos tiene que recurrir una variedad de mecanismos con la finalidad lograr sus objetivos, se pueden utilizar estos 3 medios existentes, que son *material*: enfocándose en maquinaria, capital de trabajo, materias primas, instalaciones físicas, mobiliarios, etc., asimismo *técnicos*: organigramas, sistemas, instructivos, procedimientos, etc., y por último el *talento del personal*: conocimientos, las actividades de las personas, experiencias, aptitudes, habilidades, su motivación, intereses, potencialidades, etc.

En ese orden de ideas se debe Administrar talento humano. El administrar el talento humano y sus objetivos deben aportar a la eficacia de la organización; se detallan a continuación: *Primero*, debe apoyar que toda la organización logre sus metas y el desarrollo de su misión. *Segundo*, debe propiciar que la organización sea competitiva. *Tercero*, debe facilitar a la organización personas capaces y con motivación. - Reclutar al personal más indicado y mantenerlo muy motivado. *Cuarto*, de buscar y Generar el incremento de su satisfacción de los trabajadores. Los colaboradores internos cuando son felices contribuyen el éxito de la organización.

Quinto, deben conservar y desarrollar una constante mejora y superación de la calidad de vida de todos los participantes de la institución. *Sexto* deben gestionar y generar cambios. – La organización debe acomodarse a los cambios culturales, sociales, económicos, tecnológicos y políticos. Las innovaciones en muchas ocasiones traen nuevos enfoques muy flexibles, asimismo trae renovadas estrategias, procedimientos, filosofías y soluciones a los diferentes problemas existentes de la organización y una mirada completa a las tendencias del mercado. *Séptimo* debe conservar políticas transparencia y ética. – se debe rendir

cuentas, demostrar transparencia, con sentido de justicia, en el marco de la confiabilidad y ética.

Octavo debe propiciar la Sinergia. – todos deben trabajar para lograr un objetivo, se debe buscar la relación ganar-ganar; también conocido como la cultura corporativa o el estilo de administración. *Noveno*, debe trazar el trabajo tanto individual y en equipos. - Debe ser significativo, motivador y agradable, se debe propiciar excelentes ambientes de trabajo, aumentar la calidad de vida en el interior y fuera de la institución u organización.

Décimo, se debe recompensado los talentos. – se debe premiar a los que cumplen los objetivos de los trabajadores, se debe manejar una cultura de estimulación a su desempeño dentro de la organización. *Onceavo*, se debe evaluar el desempeño laboral. – esto posibilita mejorar de forma continua los aspectos del capital humano e intelectual de los trabajadores dentro de la organización. Vallejos (2015) citado por Pachari y Urcia (2017)

En ese sentido, es necesario recalcar la trascendental importancia de la administración del talento humano. Pachari y Urcia (2017) sostiene que, hay colaboradores que están poco satisfechos con su trabajo actual o el clima de la organización, generándose en una incomodidad y preocupación constante para los gerentes de una organización; dichos dilemas, de no ser resueltos al instante, sufrirán una metamorfosis en problemas a largo plazo. Por lo tanto, es un reto primordial para los directivos de una organización mantener un clima laboral favorable, donde los trabajadores estén satisfechos e identificados con su institución.

Para Vallejo (2015) citado por Pachari y Urcia (2017), en las organizaciones, existen un muchos conflictos y problemas que deben ser resueltos dentro de la organización; para esto hay la necesidad de tener trabajadores calificados, con mucha capacidad de responder rápidamente un conflicto suscitado. El personal es un recurso indispensable de la organización, ya que incentiva la creatividad, así como la de diseñar y generar los servicios o bienes de la organización, así como vigilar la calidad, la distribución correcta de los productos; el director que

está cargo de guiar el talento humano es necesario que sea una persona con aptitudes y capacidades de liderazgo y gestión organizacional, por lo tanto, dependerá mucho de la organización, comprender esto.

Y por último es necesario resaltar que, hay una relación intrínseca entre el talento humano y sus competencias, la competencia es un conjunto o suma de saberes, técnicas, habilidades y formas de pensamiento; y esto posibilita al trabajador desarrollar y mejorar su desempeño, por lo tanto, nivel de perfeccionamiento será el que le posicione con respecto a la competencia. Entonces se puede entender por competencia esta definición: es la Capacitación mediante el cual se prepara una persona para el cargo que ocupa. Una organización que gestione las competencias de sus trabajadores tendrá más posibilidades de lograr sus objetivos trazados.

Asimismo, se puede conceptualizar como una actividad sistemática, permanente y planificada, siendo su propósito el preparar, desarrollar y a su vez fusionar los recursos humanos los procesos productivos, esto por medio de la transmisión de competencias, la mejora continua de pericias, las conductas básicas y fundamentales con el objetivo de mejorar el desempeño de cada uno de los colaboradores en sus actual y futuros puestos de trabajo y acondicionarlos a las requerimientos muy variantes del mercado (Mejía, Bravo, y Montoya, 2013). Entonces la capacitación es un factor fundamental en el proceso productivo y más aún en la actualidad donde el manejo de las tecnologías es primordial.

De la misma forma Castillo (2015) afirma que se debe administrar el talento humano y tener un enfoque basado en las estrategias siendo el objetivo la obtención primordial de la generación de un valor para la organización, esto mediante una gama de estrategias y acciones que están dirigidos a un determinado grado de conocimientos, de las pericias y el talento, para que así sea posible obtener los resultados deseados, esto con la finalidad de generar competitividad en el escenario actual y en el futuro.

Asimismo, el beneficio que obtiene una organización si gestiona y motiva el talento humano se manifiesta visiblemente en la calidad de los servicios que se les ofrece

a los usuarios finales. Pues, si no se administra una apropiada GTH y una motivación razonable de los integrantes de la organización, no desempeñarán sus funciones de forma óptima ni adecuada.

En ese orden de ideas la GHT como una estrategia pretende mejorar y optimizar el desempeño de laboral de los colaboradores o integrantes dentro de la organización, esto da como resultado la obtención de resultados en concordancia a los objetivos, y de esta forma beneficiando a la organización; esto significa que se use de forma adecuada ciertas metodologías o estrategias acondicionadas a la realidad de la organización (Pachari y Urcia, 2017).

A su vez, es de suma importancia delimitar las dimensiones de la primera variable:

Comportamiento Organizacional: según Molina, Briones y Arteaga (2016), el comportamiento organizacional, es el eje que dinamiza la eficacia y eficiencia de una organización, por lo que constituye un elemento de mucha relevancia. La clave del desarrollo exitoso de las organizaciones está en la actitud de los individuos que conforman y participan dentro de la organización.

Es por ello que, el comportamiento organizacional es una herramienta indispensable para beneficio de todas las organizaciones. Por lo tanto, el resultado de una cuidada y adecuada gestión organizacional obedece en su mayoría a cómo se da la creatividad, motivación, la productividad y el sentido de pertenencia de los conformantes de la organización para lograr un uso ideal del capital humano, esto contribuye a generar ventajas muy competitivas y estos a su vez se traducen en un aumento de beneficios para la organización. Por lo tanto, el capital humano es el factor trascendental en el manejo del comportamiento organizacional.

Según Morejón (2018), se considera que todo comportamiento requiere en primera instancia de una selección consiente o no consiente de las diversas acciones, entre las que efectivamente puedan ser realizables para el que actúa y también para el grupo de personas que participan, así se denote autoridad e influencia pasando a la utilización del término selección sin que resulte algo deliberado, es importante considerar la opinión de uno de los pensadores del comportamiento administrativo, señala que el individuo sigue ciertas líneas de acción y después hay una disminución

o total renuncia a las otras líneas de acción que pueden en ciertas ocasiones presentarse, así con el proceso selectivo simplemente se requiere de una acción establecida reflejada y orientada hacia una finalidad.

Según Consuelo, Sarmentero, Gómez y Falcón (2018) coinciden en que el comportamiento organizacional se alimenta de las ciencias como: la Psicología, las Ciencias Sociales, la Antropología, la Sociología, y otras más, Luthans considera “es un campo interdisciplinario que se vale de los conceptos de varias ciencias sociales y los aplica o pone en práctica tanto a personas como a grupos y organizaciones”. Por lo descrito se puede sostener que el comportamiento organizacional necesita ser tratado desde varias perspectivas.

Asimismo, Chiavenato agrega “es difícil instaurar el divorcio entre el comportamiento de las organizaciones y las de las personas” y que a reflexión de Tinedo: “Es el estudio y su posterior aplicación de saberes o conocimientos relacionados a la manera en que los individuos actúan o proceden dentro de una organización. Por lo tanto, se puede afirmar que consiste en una herramienta humana para beneficiar a los individuos de una organización y es aplicable, en modos generales, a la conducta de los trabajadores en todo tipo de organizaciones”. Evidenciándose la directa relación de los aspectos de las organizaciones con las ciencias del comportamiento humano, sobre todo enfocada a la conducta y comportamiento.

Compensación Total: según Hidalgo, (2011), este modelo se refiere a todo lo referente a la percepción de un empleado, como la prestación de sus servicios y su contribución a la organización. Esto se refiere, a qué argumentos tienen un empleado que le hacen decidir por ir a trabajar y continuar brindando sus servicios en una organización o decidir trasladar su capital intelectual a otros competidores. En ese sentido la compensación total toma en cuenta tres puntos básicos como: La compensación directa o monetaria, La compensación indirecta o beneficios, Compensación psicológica o intangible. Muchas organizaciones no toman en cuenta estos tres factores trascendentales.

Según Palomares (2008) se llama paquete de compensación total a todo lo referente a que el trabajador recibe a cambio de estar en un puesto de trabajo de una organización y a lo cual le asigna valor. asimismo, esta definición abarca a la compensación intrínseca (un ejemplo es el orgullo de pertenencia a una buena organización, institución o empresa, también puede ser la satisfacción que encuentra una persona que vive muy cerca de su lugar de labores), donde sólo podemos actuar de forma muy indirecta, y la compensación extrínseca sin valor económico (ejemplo de ello son el reconocimiento, como la felicitación informal del jefe por una tarea bien ejecutada, hasta puede ser la selección de un empleador joven para ser parte de un grupo con alto potencial en la organización).

Desarrollo personal: según Brizuela (2019) lo explica como un esfuerzo formalizado y con organización, y que está centrado en el desarrollo de los colaboradores más capacitados. Además, tiene un rango de alcance mucho más grande y una duración mucho más extendida que la formación. Entonces, el desarrollo personal o profesional debería ser una opción organizacional estratégica si es que el objetivo de una organización es mantenerse en un entorno global cada vez con mayor competencia, donde las fronteras físicas se han visto rebasadas por las fronteras digitales.

Asimismo, argumenta que el desarrollo profesional y personal es el proceso por el cual los trabajadores escalan mediante de una consecución de etapas que se caracterizan por las diversas tareas de desarrollo, actividades y relaciones que conlleva. Por ese motivo, la capacitación permanente, está íntimamente ligada a la posibilidad de ascensos y así poder hacer una línea de carrera, y esto se traduce en la satisfacción personal, que es trascendental en el desarrollo personal. Por lo tanto, los directivos deben contar con un sistema efectivo de recompensas para el personal que se esfuerzan en su desarrollo profesional.

Evaluación de desempeño: se toma en cuenta factores como el cumplimiento de los objetivos, control de actividades y acompañamiento, como también el desempeño laboral.

Queipo y Useche en el 2002 citan a Chiavenato donde afirma respecto al desempeño laboral que; el modo como se comportar el colaborador en su búsqueda incesante de las metas trazados; esto incluye la estrategia individual para llegar a las metas fijadas y según el argumento de Milkovich y Boudreau (1994) citado por los mismos autores, el desempeño laboral posee una variedad de características particulares, de las cuales destacan: las pericias, las capacidades, los requerimientos y las habilidades, por mencionar los principales, que interactúan con el orden de laborar y a su vez de la organización para generar comportamientos que interfieren a los resultados. Por lo tanto, se deberá tomar en cuenta las características mencionadas.

Sin embargo, las empresas u instituciones toman en cuenta otros elementos de suma importancia en este caso la percepción del trabajador con referente a la equidad, las actitudes y opiniones vertidas con referencia a su centro de labores, pues, si sólo se toma en consideración el desempeño del colaborador, sería muy difícil establecer con exactitud en qué forma se puede mejorarlo; asimismo, de la misma forma citan a Milkovich y Boudreau (1994) señalando el cálculo de forma individual de éste no pueden develar si el desempeño deficiente está condicionado a una asistencia irregular o a más bien a la deficiente motivación del personal, características que sin duda deben ser tomadas en cuenta dentro de las instituciones.

El desempeño del personal en su centro de labores varia de una persona a otra, esto se debe a que el desempeño laboral influye en la motivación, como también en las habilidades, el trabajo en equipo, las capacitaciones, las supervisiones y los factores especiales de cada individuo; así como la percepciones que tiene el trabajador del rol que cumple; puesto que la habilidad evidencia las técnicas y capacidades de trabajo, asimismo el conocimiento del puesto de labores y las capacidades interpersonales; para Gómez (1999) citado por Queipo y Useche (2002) “la cantidad de esfuerzo que se aplica en cada una de las tareas determinadas depende mucho del trabajador.”

También es primordial contextualizar las teorías relacionadas a la motivación, primero es necesario definirlo, según la RAE; la palabra motivación es el

preparación mental, una acción para alentarse a realizarla con interés y mucha diligencia (Real Academia Española, 2019). Bajo esta premisa, la motivación está enmarcada a muchos factores internos del trabajador y la dinámica de la empresa.

Para López-Mas (2005) citado por Rodríguez (2020). La motivación es una de las características primordiales de la psicología humana que está ligada al grado de responsabilidad del trabajador; es una serie de pasos en el cual se promueve, canaliza, dinamiza, activa y conserva la conducta de los trabajadores enfocándose en las metas y objetivos trazados. A su vez, para Maximiano (1995) citado por Rodríguez (2020) el estudio se enfoca en los motivos por los cuales el rendimiento de los trabajadores aumenta o disminuye, que como es sabido son la fuerza propulsora detrás de la producción de los bienes y asimismo la prestación de servicios. Entonces sin la debida motivación no se puede llegar a los objetivos fijados.

Según Pachari y Urcia (2017), define a la motivación como el énfasis que se manifiesta en una persona con el motivo de satisfacer una necesidad, desarrollándose con esto el impulso principal para poner en marcha ese medio o acción. Por lo tanto, los directivos no deben descuidar los impulsos y el énfasis que pone el trabajador en una tarea determinada.

Para Martínez (2013), es la principal herramienta para incrementar el rendimiento y producción de los colaboradores de la institución. Asimismo, Dalton, Hoyle, y Watts (2010) define a la motivación como el estímulo emocional que se nos motiva a actuar de una determinada forma. Un ejemplo puede ser la necesidad y esto activa ciertas conductas. Sin duda muchos autores coinciden en que la necesidad es el detonante para la motivación de las personas, por lo tanto, debe haber un estímulo para aumentar el rendimiento.

Mientras tanto Chiavenato (2013) define de una forma más estructurada: nos dice que las necesidades provocan tensión en el individuo, y en consecuencia se desencadenan procesos para buscar disminuir o desaparecer esa tensión; b) La persona busca una forma de accionar para poder satisfacer una necesidad o carencias; c) es por eso que, si la persona logra satisfacer sus necesidades, el

proceso de motivación habrá sido un éxito. Si no se logra la satisfacción, está probado que surge la frustración, el conflicto laboral y personal o el estrés; d) dicha evaluación del desempeño laboral puede determinar si se recompensa o sanciona a la persona.

Según la recopilación a través de la historia de las principales teorías de motivación laboral; según Santangelo (2018) se empieza acuñar las teorías con los estudios realizados por Taylor (1856 –1915), quien fue el primer académico en considerar al trabajo como una actividad que no debe ser realizada sin analizar las tareas que se ejecutan, es decir que debe examinar en detalle para poder ser comprendido.

Asimismo, Taylor estudia con mayor detalle los trabajos realizados en las siderurgias mediante el estudio del trabajo, donde postula la hipótesis que la productividad laboral está ligada por un eficiente sistema de administración laboral y esto posibilita la productividad de los trabajadores de la organización. Este sistema eficiente contiene la planificación y el control posterior del trabajo, donde los administradores o el empleador son los que conocen cuál es el método más eficiente para optimizar y desarrollar las tareas, analizando y nivelando tiempos, las herramientas de producción mediante esto mediante sistema elaborado de división del trabajo.

Sin embargo, esta metodología ha sido observada y criticada con posteriormente porque se considera como una deshumanización del trabajo, aunque esta hipótesis no es compartida por Drucker quien sostiene que “la perspectiva de Taylor fue posibilitar un nivel decente del empleado mediante un aumento de la productividad, culpar a Taylor la deshumanización del trabajo es estar falto de equidad y justicia”.

Por otra parte, es de suma importancia fundamentar científicamente la teoría de las necesidades, en este caso tomaremos la “Jerarquía de necesidades de Maslow”: quien ordenó a las necesidades sobre una pirámide jerarquizada en 5 categorías todos ellos según el grado y nivel de importancia y su grado de

influencia en el comportamiento de un individuo. Siendo una de las teorías más difundidas en el mundo académico.

Según Soto (2016) quien desarrolla la Teoría de Maslow sostiene que cada individuo cuando satisface y controla sus necesidades básicas (como respirar, comer, descansar) aparece de forma gradual las necesidades secundarias. Asimismo, los individuos tienen una gama de necesidades relacionadas a su forma de comportamiento, estas necesidades se ubican en una jerarquía según sus aspiraciones o deseos del individuo. Asimismo, si hay necesidades que se ubica en el nivel inferior y no está satisfecho se convertirá una de sus prioridades y controlará el comportamiento del individuo hasta que logre satisfacer parcialmente o en su totalidad.

Es por eso que las necesidades tan básicas como el hambre, el sueño y la sed, cumplen un rol primordial y determinante en los procesos de la motivación, esto en comparación con otras necesidades secundarias que pueden ser tolerables (Chiavenato, 2013). Por lo tanto, es fundamental entender este principio dentro de las organizaciones, a veces suelen exigir al trabajador cuando no están tomando en cuenta sus necesidades.

Existen un par de variables que tienen relación con la motivación; la competencia, con el deseo de mejorar y los instrumentos orientados a la relación que existe entre los colaboradores, su aporte y los premios percibidos (Brown y Peterson, 1993) citado por (Rodríguez, 2020). Entonces la recompensa recibida por el servicio prestado será una garantía para el incremento de la productividad.

En el sector laboral es primordial conocer las causas que posibilitan la estimulación de las acciones humanas, ya que, mediante la administración de la dirección de la motivación, los directivos pueden gestionar estos componentes a fin de que su institución se desarrolle exitosamente y sus integrantes se sientan más satisfacción (Lahera Sánchez, 2006) citado por (Rodríguez, 2020). Asimismo, para lograr un desarrollo continuo en la empresa y poseer una ventaja competitiva es indiscutible disponer de unos recursos humanos altamente motivados (Álvarez-López, 1995) citado por (Rodríguez, 2020).

Los autores Agut y Carrero (2007) mencionan la Teoría del refuerzo de Skinner también conocido como condicionamiento operante de Skinner (1953), donde sostiene que los que determinan la conducta son las consecuencias de la misma. También argumentan que el individuo maniobra o actúa conductualmente en su contexto y entorno para lograr refuerzos positivos, de la misma forma, ejecuta las acciones exactas para esquivar castigos o consecuencias que le afecten. Por lo tanto, se asume que desde esta perspectiva la conducta está absolutamente bajo intervención o control externo, estando el trabajador despojado de cualquier posibilidad de autorregular su conducta.

Entonces, según el autor Ramírez, Abreu, y Badii (2008) la motivación se da como consecuencia y del impulso de una necesidad que provoca tensión en su organismo del sujeto, por lo tanto, se realiza un esfuerzo - estimulado por una oportunidad de obtener la meta – lo que se traduce en un comportamiento que tiene una forma determinada. Esta acción ocasionará consecuencias que retroalimentan de una forma positiva o negativa en el organismo del sujeto y así satisfacer las necesidades, y esto direcciona como consecuencia la conducta del individuo. También es necesario delimitar las dimensiones de la motivación:

Según autores como Robbins (2008) y Muchinsky (2007), coinciden que la motivación esta condicionado por la intensidad o fuerza, la dirección y persistencia. Para la elaboración de esta investigación se toamará como dicmensiones estos tres factores: Intensidad, Dirección y Persistencia.

La intensidad es la suma de voluntad o esfuerzo que una persona aporta en el desarrollo de una actividad. Es la cantidad de energía que ejercemos en cada actividad que se realiza, además las organizaciones optan por que los trabajadores empleen su energía al máximo en trabajar más sin la intervención de ellos, a su vez los trabajadores quieren que sus puestos de trabajo sean suficientemente motivadores que les incentive a volcar una altas cantidades de energía. Por lo tanto, el rendimiento de la producción está directamente relacionada con la intensidad que ejerce el trabajador en la actividad encomendada.

La dirección es el rumbo para cumplir la meta propuesta, el empleado elige la actividad donde centrar su esfuerzo para cumplir la meta. Son las actividades a donde dirigimos nuestra energía, también los autores plantean que las organizaciones desean que sus trabajadores que tengan una orientación, así de forma recíproca que su organización les facilite las directrices y les brinde el compromiso y motivación. Por lo tanto, la dirección depende mucho de la capacidad de liderar a su trabajador.

La persistencia es el esfuerzo continuo por un periodo prologando, donde la persona supera los obstáculos. Además, se refiere al tiempo que es posible sostener la energía y en cuánto tiempo se gastará esta energía. Las organizaciones desean que sus trabajadores prolonguen sin rendirse en el cumplimiento de las metas, a su vez que los trabajadores desean que su trabajo sea atractivo al largo del tiempo. Entonces, si la motivación no es correcta se corre el riesgo de que el trabajador disminuya o deje de ser persistente.

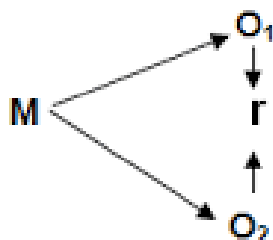
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo Diseño de la investigación

Esta investigación fue de tipo aplicado, el enfoque fue cuantitativo. El diseño de investigación fue No Experimental, pues no se manipularon las variables, más bien se captó la realidad tal como ocurre.

Fue de corte transversal ya que se tomaron los datos en un solo espacio de tiempo, en este caso relacionado las percepciones de los trabajadores. El nivel de investigación fue Correlacional, esto es porque se midió el grado de relación que existe entre las 2 variables “Gestión del talento humano” y la “Motivación, el diseño fue descriptivo correlacional, mostrándose mediante el siguiente diagrama.

Dónde:



<p>M = muestra de trabajadores de la organización Dirección Regional de Salud – DIRESA.</p> <p>O1 = Gestión del talento humano.</p> <p>O2 = Motivación.</p> <p>R = Relación de las dos variables.</p>

3.2. Variables y operacionalización.

Se utilizó una encuesta con el cual se evaluó la variable “Gestión del talento humano” y “Motivación”.

El cuestionario usado fue diseñado por el investigador y que está aplicado a los colaboradores de la DIRESA, Huaraz.

Definición conceptual

Santos (2010): La gestión del talento humano tiene por objetivo la gestión de personas o colaboradores que trabajan dentro de las organizaciones, siendo estas personas las poseedoras de conocimiento, por lo tanto, es fundamental la estrategia de optimización del trabajo vivo (capital humano) (p. 50).

Según Feldman (1998) la motivación radica en explicar y determinar por qué las personas o trabajadores buscan realizar ciertas acciones, también nos dice que acciones gobiernan la vida de los individuos y la respuesta se puede revelar mediante los motivos. (p. 150).

Definición operacional

Para la medición de la variable “Gestión del talento humano”, se utiliza un instrumento que consta de 26 preguntas distribuidas en 4 dimensiones y 11 indicadores. La escala utilizada es la de Likert con 5 alternativas de respuesta: Totalmente de acuerdo (05); De acuerdo (04); Ni en acuerdo ni en desacuerdo (03); En desacuerdo (02); y Totalmente en desacuerdo (01).

Para la medición de la variable “Motivación”, se utiliza un instrumento que consta de 19 preguntas distribuidas en 3 dimensiones y 8 indicadores. La escala utilizada es la de Likert con cinco alternativas de respuesta iguales a la primera variable del estudio.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010), “la población es la agrupación de casos que concurre con determinadas descripciones o especificaciones”. En ese sentido, la población de esta investigación está compuesta por 96 trabajadores de la organización *Dirección Regional de Salud-DIRESA, Huaraz 2020* por lo que se tiene que se tuvo que sacar una muestra.

Muestra

Según Tamayo (2012), la muestra está determinada a partir de la población cuantificada. Por lo tanto, en la investigación la muestra está basada en la premisa de que las partes reflejan o representan la totalidad y por lo tanto esta refleja las características o particularidades que definen la población de la cual fue sustraída, lo que indica que la muestra es representativa. Es por eso que en esta investigación la muestra se ve reflejada mediante el gráfico del ANEXO 07. Por lo tanto, según la fórmula, la encuesta se debe aplicar a 77 trabajadores.

Muestreo

La muestra que se empleó para esta investigación fue la muestra probabilística aleatorio simple, donde según Kish (1995), quien sostiene que “todos los que componen a la población de estudio tienen las mismas probabilidades de ser elegidos”, en ese sentido, en el caso de este tipo de unidades muestrales “las mediciones la muestra darán estimados precisos del conjunto mayor”, respecto a la aplicación del instrumento; en este caso sería nuestra población.

Criterio de inclusión

Se incluyeron en la muestra de esta investigación a todos los colaboradores quienes poseen contrato permanente e indefinido; porque esto nos posibilita aproximarnos al contexto y nos ayuda a recoger las diferentes opiniones e inquietudes.

Criterio de Exclusión

Se excluyeron en la muestra de esta investigación a todos los colaboradores quienes por propia voluntad no desean ser incluido en la muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para esta investigación se trabajó con la encuesta. Esto se debe a que esta técnica facilita la recopilación de datos y a su vez presenta interrogantes estandarizadas, los cuales pueden ser aplicadas en un contexto determinado, esto indica que es posible mediante la encuesta conseguir información de un definido

o determinados comportamientos o la percepción de su realidad del contexto. (Figueroa, 2006).

Asimismo, para Hernández, Fernández y Baptista (2010), es un recurso utilizado por el tesista para el reconocimiento y la averiguación o reseñas sobre las variables que posee en percepción. En esta investigación se usa la técnica de la encuesta, el cual radica en tener información referente a los trabajadores o sea los sujetos de estudio. En ese sentido el instrumento para la recolección de datos en esta investigación es el Cuestionario, esto con la finalidad de recoger respuestas sobre el problema en estudio. Además, los instrumentos de medición que se usan en esta investigación es la escala de valoración de Likert en los cuestionarios, ya que nos permite recoger información de primera fuente.

Por otra parte, Según los autores citados “la validez, en procesos frecuentes, representa al valor en que una herramienta verdaderamente calcula la variable que intenta medir”.

El instrumento fue validado a juicio de expertos, los cuales estuvieron constituidos por 3 profesionales expertos en el tema de esta investigación, en este proceso el mismo tuvo el calificativo de excelente. Asimismo, se determinó su confiabilidad de la investigación mediante el alfa de Cronbach, el cual tuvo un resultado de 0.90, por tanto, es confiable.

3.5. Procedimientos

Se recolectó la información mediante la aplicación del cuestionario a los colaboradores de la Dirección Regional de Salud – DIRESA, se tomó en cuenta los valores con el objetivo que estuvo constituido por 77 trabajadores, se tomaron en cuenta los valores con el objetivo de analizar las variables y dimensiones como; Alto, Medio y Bajo, de la misma forma se efectuaron y analizaron las pruebas de normalidad, donde fue transferida la bases de datos al software IBM SPSS 22 dando como resultado mediante el método Kolmogorov – Smirnov, se usó dicho método debido a que la muestra es mayor a 50, dando como resultado un promedio de significancia de 0.000 situándolo por debajo del margen de error, se hizo el análisis como una distribución no paramétrica y seleccionando la prueba

Rho Spearman para determinar la relación entre las dos variables. Todo esto con la debida autorización del Objeto de Estudio mediante un documento formal para la aplicación de los instrumentos, dichos documentos de aceptación se encuentran en los Anexos.

3.6. Método de análisis de datos

Se empleó la estadística descriptiva; esto se debe a que los resultados fueron procesados en porcentajes, frecuencias y a su vez representados en gráficos y cuadros. Asimismo, se dio uso a la estadística inferencial esto se debe a que por medio de la inducción se pudo determinar las propiedades de dicha población. De la misma forma es utilizó la estadística inferencial siendo usada la prueba Rho Spearman para determinar la relación entre variables y de esa forma comprobar la Hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

La información comprendida en esta investigación es fidedigna, irrefutable e infalible; debido a que se aplicó los principios de singularidad, transparencia y honestidad. Todos los fundamentos obtenidos cumplen con las exigencias de toda investigación; por lo dicho, ninguna de las informaciones fue adulterada o modificada de alguna u otra forma debido a que se muestra tal y cual se encontró; esto con la finalidad de no alterar los resultados conseguidos.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados de los objetivos de Estudio

4.2. Resultados según Objetivo General

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la motivación en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud-DIRESA, Huaraz 2020.

Tabla 1.

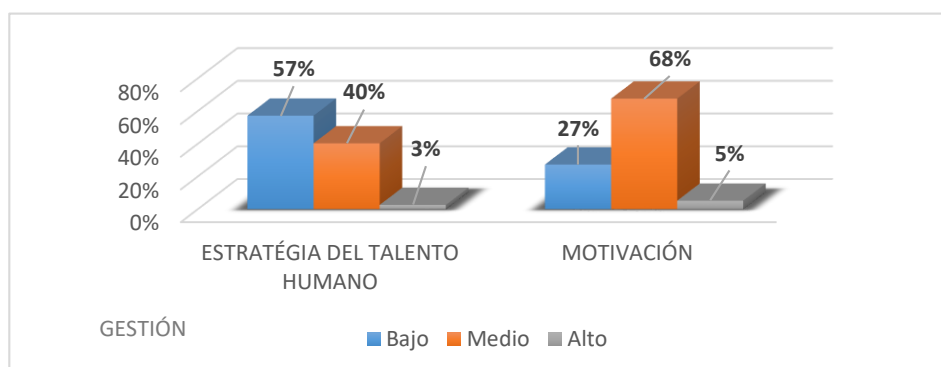
Tabla cruzada sobre la gestión del talento humano y la motivación en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud-DIRESA, Huaraz 2020.

		MOTIVACIÓN			Total
		Bajo	Medio	Alto	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Bajo	19 24.7%	25 32.5%	0 0.0%	44 57.1%
	Medio	2 2.6%	27 35.1%	2 2.6%	31 40.3%
	Alto	0 0.0%	0 0.0%	2 2.6%	2 2.6%
Total		21 27.3%	52 67.5%	4 5.2%	77 100.0%

Fuente: La Base de Datos del SPSS de la encuesta realizada a los colaboradores de la Dirección Regional de Salud-DIRESA, Huaraz 2020.

Figura 1.

Figura de barras del talento humano y la motivación



Fuente: Tabla 1

Interpretación:

Se observa en la tabla 1 y figura 1, donde se verifica la intersección de las variables gestión del talento humano y la motivación obteniéndose los siguientes datos; con referente a la variable independiente el nivel predominante viene a ser el nivel bajo con un 57%, asimismo en la variable dependiente el predominante viene a ser el nivel medio con un 68%. Teniendo como intersección un 35.1%.

De los datos obtenidos nos permiten apreciar que la gestión del talento humano se encuentra en un nivel bajo, esto implica que la organización no prioriza los factores como el comportamiento organizacional, la compensación del personal y el desarrollo profesional. Por otra parte, se observa que la motivación predomina el nivel medio esto se debe a que la gestión del talento humano no está desarrollada dentro de la institución, encontrándose una correlación entre las dos variables.

Prueba de Correlación de Spearman

Tabla 2

Correlación entre gestión del talento humano y la motivación en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud-DIRESA, Huaraz 2020.

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Intervalo por intervalo	R de persona	.529	.085	5.405	,000 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.489	.082	4.854	,000 ^c

Fuente: Análisis con el programa SPSSV22

Interpretación:

De los resultados conseguidos en la tabla 2 se muestra una correlación Rho de Spearman positiva moderada entre *el talento humano y la motivación* obteniéndose un valor Rho igual a 0.489 y una significancia del 0.000 menor a 0.05, por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la motivación en los colaboradores Dirección Regional de Salud-DIRESA, Huaraz 2020.

4.3 Resultados según Objetivos específicos

Establecer la relación que existe entre la dimensión comportamiento organizacional y la intensidad en los colaboradores de Dirección Regional de Salud-DIRESA, Huaraz 2020, además.

Tabla 3

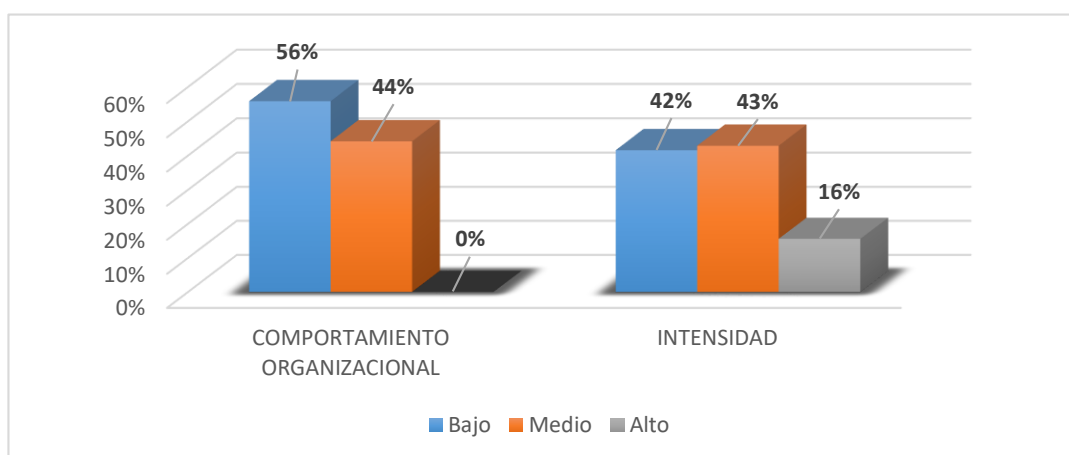
Comportamiento organizacional y la intensidad en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud-DIRESA, Huaraz 2020.

		INTENSIDAD			Total
		Bajo	Medio	Alto	
COMPORTAMIENT O ORGANIZACIONAL	Bajo	25 32.5%	18 23.4%	0 0.0%	43 55.8%
	Medio	7 9.1%	15 19.5%	12 15.6%	34 44.2%
	Alto	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
Total		32 41.6%	33 42.9%	12 15.6%	77 100.0%

Fuente: la Base de Datos del SPSS de la encuesta realizada a los colaboradores de la Dirección Regional de Salud-DIRESA, Huaraz 2020.

Figura 2.

Figura de barras del comportamiento organizacional y la Intensidad



Fuente: Tabla 3

Interpretación:

Se observa en la tabla 3 y figura 3, donde se verifica la intersección de las dimensiones Comportamiento organizacional y la intensidad obteniéndose los siguientes datos; con referente a la dimensión comportamiento organizacional el nivel predominante viene a ser el nivel bajo con un 56%; asimismo en la dimensión intensidad el predominante viene a ser el nivel medio con un 43%. Teniendo como intersección un 32.5%.

De los datos obtenidos nos permiten apreciar que el comportamiento organizacional se encuentra en un nivel bajo, esto implica que la organización no prioriza los factores como el diseño de puestos, orientación del talento profesional y el reclutamiento. Por otra parte, se observa que en la dimensión intensidad predomina el nivel medio esto se debe a factores como la integración no están siendo priorizadas y el sentido de pertenencia a la organización son medianas.

Prueba de Correlación de Spearman

Tabla 4

Correlación entre comportamiento organizacional y la Intensidad en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud-DIRESA, Huaraz 2020.

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Intervalo por intervalo	R de persona	.510	.084	5.129	,000 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.489	.091	4.860	,000 ^c

Fuente: Análisis con el programa SPSSV22

Interpretación:

De los resultados conseguidos en la tabla 4 se muestra una correlación Rho de Spearman positiva moderada entre el comportamiento organizacional y la Intensidad obteniéndose un valor Rho igual a 0.489 y una significancia del 0.000 menor a 0.05

Demostrar la relación que existe entre la dimensión compensación y la capacidad de dirección en los colaboradores de Dirección Regional de Salud-DIRESA, Huaraz 2020.

Tabla 5

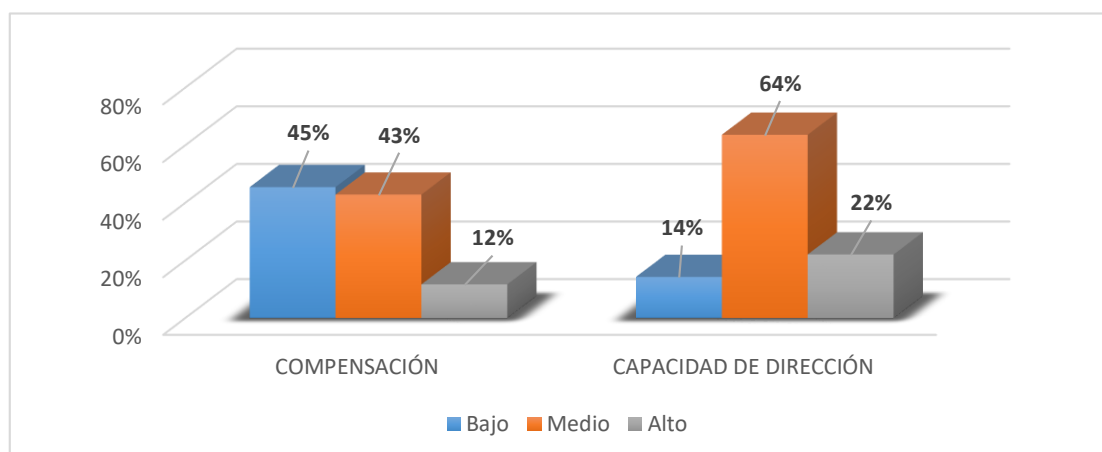
Compensación y la capacidad de dirección en los colaboradores de Dirección Regional de Salud-DIRESA, Huaraz 2020.

		CAPACIDAD DE DIRECCIÓN			Total
		Bajo	Medio	Alto	
COMPENSACIÓN	Bajo	9 11.7%	23 29.9%	3 3.9%	35 45.5%
	Medio	2 2.6%	24 31.2%	7 9.1%	33 42.9%
	Alto	0 0.0%	2 2.6%	7 9.1%	9 11.7%
Total		11 14.3%	49 63.6%	17 22.1%	77 100.0%

Fuente: La Base de Datos del SPSS de la encuesta realizada a los colaboradores de la Dirección Regional de Salud-DIRESA, Huaraz 2020.

Figura 3.

Figura de barras de la compensación y la capacidad de dirección.



Fuente: Tabla 5

Interpretación:

Se aprecia en la tabla 5 y figura 4, donde se verifica la intersección de las dimensiones Compensación y la capacidad de dirección obteniéndose los siguientes datos; con referente a la dimensión compensación el nivel

predominate viene a ser el nivel bajo con un 45%; asimismo en la dimensión capacidad de dirección el predominante viene a ser el nivel medio con un 64%. Teniendo como intersección un 31.2%.

De los datos obtenidos nos permiten apreciar que la compensación se encuentra en un nivel bajo, esto implica que la organización no prioriza los factores como estímulos al trabajador y reconocimiento al mérito. Por otra parte, se aprecia que en la dimensión capacidad de dirección predomina el nivel medio esto se debe a factores como el desempeño de funciones, responsabilidad y el liderazgo no están muy acordes con los estímulos que requiere el personal.

Prueba de Correlación de Spearman

Tabla 6

Correlación entre compensación y la capacidad de gestión en los colaboradores de la dirección regional de salud-DIRESA, Huaraz 2020.

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Intervalo por intervalo	R de persona	.483	.089	4.771	,000 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.463	.094	4.526	,000 ^c

Fuente: Análisis con el programa SPSSV22

Interpretación:

De los resultados conseguidos en la tabla 6 se muestra una correlación Rho de Spearman positiva moderada entre la compensación y la capacidad de gestión obteniéndose un valor Rho igual a 0.463 y una significancia del 0.000 menor a 0.05

Establecer la relación que existe entre la dimensión desarrollo personal y la persistencia en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud-DIRESA, Huaraz 2020, de la misma manera

Tabla 7

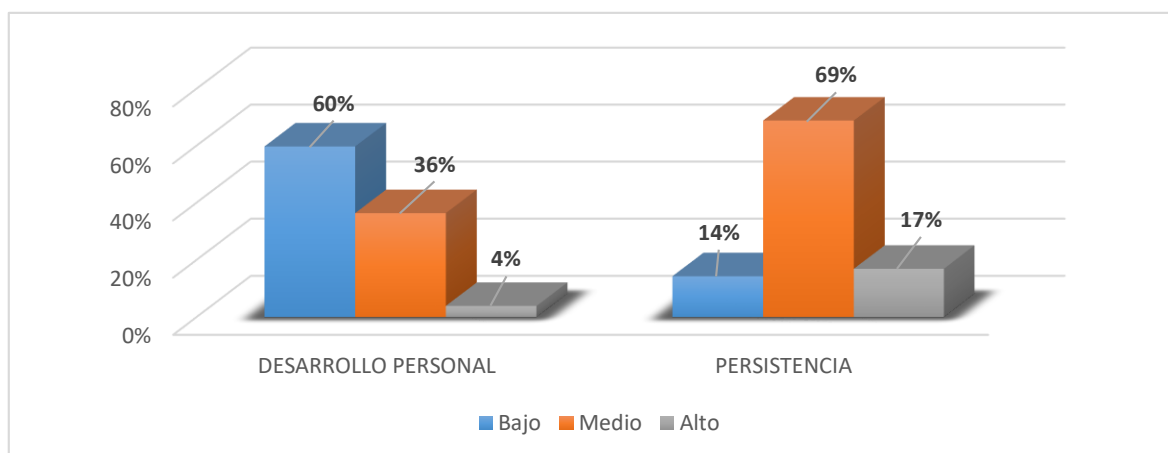
Desarrollo personal y la persistencia en los colaboradores de Dirección Regional de Salud-DIRESA, Huaraz 2020.

		PERSISTENCIA			Total
		Bajo	Medio	Alto	
DESARROLLO PERSONAL	Bajo	9 11.7%	34 44.2%	3 3.9%	46 59.7%
	Medio	2 2.6%	19 24.7%	7 9.1%	28 36.4%
	Alto	0 0.0%	0 0.0%	3 3.9%	3 3.9%
Total		11 14.3%	53 68.8%	13 16.9%	77 100.0%

Fuente: La Base de Datos del SPSS de la encuesta realizada a los colaboradores de la Dirección Regional de Salud-DIRESA, Huaraz 2020.

Figura 4.

Figura de desarrollo personal y la persistencia



Fuente: Tabla 7

Interpretación:

Se observa en la tabla 7 y figura 5, donde se verifica la intersección de las dimensiones desarrollo personal y la persistencia obteniéndose los siguientes datos; con referente a la dimensión desarrollo personal el nivel predominante viene a ser el nivel bajo con un 60%; asimismo en la dimensión persistencia el predominante viene a ser el nivel medio con un 69. Teniendo como intersección un 44.2%.

De los datos obtenidos nos permiten apreciar que el desarrollo personal se encuentra en un nivel bajo, esto implica que la organización no prioriza los factores como la capacitación permanente, posibilidad de ascenso y la línea de carrera. Por otra parte, se observa que en la dimensión persistencia predomina el nivel medio esto se debe a factores como el esfuerzo y la superación de obstáculos no son muy persistentes viéndose reflejado en el desempeño laboral, siendo una consecuencia directa de la poca priorización del desarrollo personal de los trabajadores.

Prueba de Correlación de Spearman

Tabla 8

Correlación entre desarrollo personal y la persistencia en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud-DIRESA, Huaraz 2020.

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Intervalo por intervalo	R de persona	.414	.099	3.934	,000 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	.382	.103	3.575	,001 ^c

Fuente: Análisis con el programa SPSSV22

Interpretación:

De los resultados conseguidos en la tabla 8 se muestra una correlación Rho de Spearman positiva moderada entre el desarrollo personal y la persistencia obteniéndose un valor Rho igual a 0.382 y una significancia del 0.000 menor a 0.05

V. DISCUSIÓN

En esta investigación se hizo uso el método de la triangulación para el cual se hizo la constatación de: los objetivos, los resultados, los antecedentes y el marco teórico. Por lo tanto, el análisis de los resultados conseguidos merece exponerlo con más detalle.

La investigación fijó como objetivo general “determinar la relación entre la gestión del talento humano y la motivación en los colaboradores de Dirección Regional de Salud-DIRESA, Huaraz 2020”, por una parte se puede apreciar en los resultados organizados en la tabla N° 02 con referente a la variable gestión de talento humano y la motivación, donde se realizó la prueba de correlación de Rho de Spearman, donde se obtuvo un coeficiente de $Rho = 0.489$ considerándose un grado de relación moderada, asimismo un valor significativo de $Sig. = 0.000$ menor a 0.05, resultado que puede indicar que la hipótesis nula se rechaza y se acoge la hipótesis alternativa; es decir, existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la motivación en los colaboradores Dirección Regional de Salud-DIRESA, Huaraz 2020.

A su vez, se visualiza que existe una correlación de Rho de Spearman positiva moderada entre las dimensiones compensación y la capacidad de gestión, obteniéndose un valor de $Rho = 0.463$ y significativa con un valor de $Sig. = 0.000$ menor a 0.05.

Y, por último, se considera que existe correlación de Rho de Spearman positiva moderada entre las dos dimensiones desarrollo personal y la persistencia, obteniéndose un valor de $Rho = 0.382$ y significativa con un valor de $Sig. = 0.001$ menor a 0.05.

Ahora bien, los resultados guardan similitudes con la investigación de Soto (2017), titulada “Gestión del talento humano y motivación laboral según personal de la Unidad de Gestión Educativa Local- 04, Lima- 2016”, arribando a la conclusión de que “hay relación significativa y directa entre la gestión del talento humano y la motivación laboral”. En consecuencia, dicha investigación guarda

similitud con la investigación realizada en la DIRESA-Ancash, Huaraz reafirmando los resultados obtenidos en la DIRESA-Ancash, Huaraz.

En ese sentido, Pachari y Urcia (2018), en su tesis denominada “Gestión del talento humano y la motivación de los docentes de la I.E. N° 81765– “Simón Lozano García” Trujillo – 2017”, arribando a la conclusión que existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la motivación. Por lo tanto, la investigación descrita posee similitudes con esta investigación, reafirmando los resultados obtenidos en la DIRESA-Ancash, Huaraz.

En ese sentido, el presente estudio obtuvo un grado de relación de variables de forma moderada, es decir, ha sido considerada el talento humano como uno de los aspectos más fundamentales de una organización especialmente en su atención y en sus recursos, pero el desarrollo de esta investigación se vio afectado por diferentes limitaciones que el país encontró, siendo la principal la pandemia del Covid-19.

En efecto, varios autores teorizan la trascendencia e importancia de la gestión del talento humano, en ese sentido según Davis y Newstrom (1999), teoriza “El enfoque de sistemas”, bajo esta premisa la gestión del talento humano debe tener en consideración la responsabilidad que pesa en las tomas de decisiones y cómo afectan estos a los integrantes de la organización, esto debido a que todas las actividades se relacionan con ellas. También nos dice que es necesario la motivación al conjunto de trabajadores para así lograr las metas y objetivos personales o individuales y a su vez las metas colectivas de la organización, por lo tanto, guarda semejanza con la presente investigación.

Reforzando a esto está la conceptualización de Ibañez (2011), define que gestionar el talento humano es tomar en cuenta al ser humano en su esencia, respetando la particularidad de cada uno.

Por otra parte, con respecto a la motivación según Agurto y Carrero (2007) es necesario citar a la Teoría del refuerzo de Skinner, que propone precisamente que las conductas de las personas están en función de sus consecuencias, es decir los trabajadores se motivan en función a las recompensas positivas. Asimismo, según la conceptualización de Soto (2016) quien cita la Teoría de la jerarquía de

necesidades de Maslow: sostiene que ciertas necesidades son la fuente de la motivación, según esta teoría hay necesidades que se ubica en el nivel inferior y no está satisfecho se convertirá una de sus prioridades y controlará el comportamiento del individuo hasta que logre satisfacer parcialmente o en su totalidad, por lo tanto, un trabajador no se sentirá motivado si el trabajo que desempeña no cubre ciertas necesidades básicas. Esto implica que hay una relación directa entre la gestión del talento humano y la motivación.

Finalmente, se demuestran que nuestros resultados se realizaron con el riguroso contraste con autores con referencia al tema e investigaciones similares. Además, se puede afirmar que esta investigación es válida de acuerdo a los resultados obtenidos, aceptando la hipótesis planteada.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó la relación entre la gestión del talento humano y la motivación en los colaboradores de Dirección Regional de Salud-DIRESA, Huaraz 2020, donde se realizó la prueba de correlación de Rho de Spearman obteniendo un $Rho = 0.489$ y una significancia de 0.000 menor a 0.05, por ende, la hipótesis nula es rechazada y se acoge la hipótesis alternativa; es decir existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la motivación en los colaboradores Dirección Regional de Salud-DIRESA, Huaraz 2020. Llegando a aceptar la hipótesis, donde indica: "Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la motivación en los colaboradores Dirección Regional de Salud-DIRESA, Huaraz 2020"

Segunda: Se hizo posible la demostración de que existe una correlación Rho de Spearman positiva moderada entre las dimensiones comportamiento organizacional y la Intensidad, obteniéndose un valor de $Rho = 0.489$ y significativa con un valor de $Sig. = 0.000$ menor a 0.05.

Tercera: A su vez, se comprobó que existe una correlación Rho de Spearman positiva moderada entre las dimensiones compensación y la capacidad de gestión, obteniéndose un valor de $Rho = 0.463$ y significativa con un valor de $Sig. = 0.000$ menor a 0.05.

Cuarta: Por último, se demostró que existe correlación Rho de Spearman positiva moderada entre las dimensiones desarrollo personal y la persistencia, obteniéndose un valor de $Rho = 0.382$ y significativa con un valor de $Sig. = 0.001$ menor a 0.05.

Por lo tanto, según lo descrito y en base a la revisión rigurosa de la bibliografía, estos resultados reflejan la relación entre las dos variables de esta investigación.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Es recomendable que la Dirección Regional de Salud-DIRESA, Huaraz y el área encargada del personal, en base a los resultados conseguidos en esta investigación, fortalezca la gestión de los talentos humanos y la motivación del personal, manteniendo siempre una relación fructífera para así crecer como institución.

Segundo: Asimismo, realizar con frecuencia capacitaciones especializadas con el objetivo mejorar las competencias y destrezas del personal, sin dejar de lado las actividades recreativas, tampoco se debe olvidar los reconocimientos a los méritos logrados y los talleres motivacionales. Por otra parte, se debe otorgar reconocimientos por las labores destacadas, esto con la finalidad de comprometer con la institución y lograr los objetivos trazados.

Tercero: Es recomendable la implementación de los procedimientos que posibiliten una concienzuda convocatoria para seleccionar al personal idóneo, teniendo en cuenta su perfil laboral en concordancia con la exigencia del puesto.

Cuarto: También es de suma importancia clasificar y organizar al personal según la especialidad; se debe dar una inducción adecuada para que se incorporen a las áreas o equipos de trabajo asignados.

Quinto: Es recomendable priorizar y fortalecer la interrelación con el personal, siendo prioridad de la institución cuidar las condiciones de la higiene y su seguridad con el objetivo de elevar la calidad de vida.

Sexto: Asimismo, es necesario mejorar los mecanismos de supervisión, el monitoreo y control de la ejecución de actividades, asimismo la verificación constante de los resultados con la finalidad de tomar decisiones acertadas y oportunas. Solo así se podrá mejorar como institución.

Séptimo: Es muy importante replicar la presente investigación, a otras empresas o instituciones del sector salud, como también otras direcciones regionales de salud y asimismo en otras instituciones públicas del Estado que atraviesan por casos similares.

REFERENCIAS

- Adams, S. (octubre, 1963). American Psychological Association. Journal of Abnormal Psychology. Recuperado de <https://www.apa.org/pubs/journals/abn>
- Alderfer, C. (junio, 1972). Factors Influencing Worker Motivation in a Private African University: Lessons for Leadership. Scientific Research. Recuperado de https://www.scirp.org/pdf/CE20120300006_50410664.pdf
- Barrios, K., Olivero, E., y Figueroa, B. (abril, 2020) Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. SciELO (2020). Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642020000200055&lng=en&nrm=iso&tlng=en
- Capcha, J. R. y Campomanes, J. B. (2014). Motivación y desempeño laboral según los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Ayacucho, 2014. (Tesis de maestría). Repurado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4869/Capcha_CJR-Campomanes_GJB.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR0owJgl8urJR7q9vSkWf3TbPko6GdcTYaDe14z1vQDRA1HZphAvUK7j0HQ
- Casco, A. I. (2018). Caracterización del control interno administrativo del sector micro finanzas del Perú: caso la Caja Arequipa - Arequipa, 2018. (Tesis de título). Recuperado de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3081/CONTROL_INTERNO_ADMINISTRATIVO_MICRO_FINANCIERAS_CASCO_CACSIRE_AGUIDA_IRIS.pdf?sequence=3
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*.
Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>

Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*.

Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>

Chiavenato, I. (2009). *Administración en los Nuevos Tiempos*. México: Mc Grw Hill.

Chiavenato, I. (2013). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*.

Recuperado de [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional. La dina mica en las organizaciones..pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf)

Contreras, S. y Peñaloza, L. (sep, 2018). El talento humano y el cuidado ambiental en la industria hotelera. *Turismo y Socciedad* (2018). Recuperado de <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/tursoc/article/view/5584/6918>

Dale, S. (2007). *Teorías del aprendizaje*.

Recuperado de <https://es.slideshare.net/AnaClimentEspinosa/sexta-edicion-teoriasdelaprendizaje-dale-h-schunk-55629856>

Dalton, M., Hoyle, D. y Watts, M. (2010). *Relaciones humanas*.

Recuperado de https://pdf.wecabrio.com/read/Aq16t_jx1TEC.pdf

Davis, K. y Newstrom, J. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*.

Recuperado de https://www.academia.edu/36178675/Comportamiento_Humano_en_el_Tra_bajo._Newstrom

Feldman, S. (1998). *Psicología con aplicaciones a los países de habla Hispana*.

Recuperado de https://www.academia.edu/36665695/Psicologia_con_aplicaciones_en_pais_es_de_habla_hispana_medilibros

González, W. (2016). *La gestión del talento humano y la motivación del personal en el Instituto Superior Tecnológico "Guaranda" en el primer Semestre del 2016*. (Tesis de Maestría).

Recuperado de <http://dspace.ueb.edu.ec/bitstream/123456789/201/3/TESIS%20MARLENE%20YA%20FINAL.pdf>

González, M. y Molina, A. (abril, 2016). Gestión del talento humano: reflexiones desde la Atención Primaria de Salud. *Revista MediSur* (2016).

Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180045580002>

Grifol, D. (27 de mayo, 2015). Teoría de la equidad laboral.

Recuperado de <https://danielgrifol.es/teoria-de-la-equidad-laboral/>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003). *Metodología de la Investigación*.

Recuperado de https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Hidalgo, B. (2011). Remuneraciones Inteligentes.

Recuperado de <https://es.scribd.com/book/449899875/Remuneraciones-inteligentes-Una-mirada-sencilla-para-atraer-retener-y-motivar-al-talento>

Hitt, M., Steward, J. y Porter, L. (2011). Administración.

Recuperado de https://www.academia.edu/8742843/Administraci%C3%B3n-Michael-A.-Hitt-J.-Stewart-Black-y-Lyman-W.-Porter_redacted

Hurtado, M. C. y Leal, M. (febrero, 2008). Evolución histórica del factor humano en las organizaciones: de recurso humano a capital intelectual. *Revista Omnia*. (2008). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/737/73711121008.pdf>

Ibañez Machicao, M. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa*. (1ª ed.). Lima, Peru: San Marcos

Kish, L. (1995). *Statistical design for investigation*. (1ª ed.). New York, Estados Unidos: Kesington Publishing Corp.

Majad, R. y Musa, A. (agosto, 2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista Universidad Pedagógica Experimental* (2012). Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=376147131008>

Marcillo, N. (2014). Modelo de Gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del Sur de Manabi (tesis de doctorado).

Recuperado de [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/797/1/MARCILLO_NORM_A_GESTI%
c3%93N_COMPETENCIAS_SUR%20MANABI.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/797/1/MARCILLO_NORM_A_GESTI%c3%93N_COMPETENCIAS_SUR%20MANABI.pdf)

Marcos, C. (2015). Clima Laboral y su Influencia en la Motivacion en los Trabajadores de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Lima 2015 (tesis de título).

Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/5940>

Martínez, M. (2013). *La gestión empresarial equilibrando objetivos y valores*. (2ª ed.). Madrid, España: Díaz de Santos S.A.

Mejía, A., Bravo, M. y Montoya, A. (abril, 2013). El factor del talento humano en las organizaciones. *Revista Ingeniería Industrial del Instituto Superior Politécnico José Antonio Echeverría* (2012). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3604/360433593002.pdf>

Molina, L. A., Briones, Í. B. y Arteaga, H. S. (Junio, 2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Revista Científica Dominio de las Ciencias* (2012). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5802885.pdf>

Morejón, M. (2018). Comportamiento organizacional: Análisis a partir de su aplicación en la Administración Pública. *Revista Enfoques* (2018). . *Revista*

- Científica Dominio de las Ciencias* (2012). Recuperado de http://www.revistaenfoques.cl/index.php/revista-uno/article/download/483/pdf_81
- Muchinsky, P. (2007). *Psicología aplicada al trabajo*. (3ª ed.). Cancun, México: Cengage Learning.
- Pachari, M. y Urcia, R. (2017). Gestión del talento humano y la motivación de los docentes de la I.E. n° 81765– “Simón Lozano Garcia” Trujillo – 2017. (Tesis de mágister).
- Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11763/pachari_im.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pérez, R. y Calixto, N. (agosto, 2005). Gestión humana. *Revista Escuela de Administración de Negocios* (2004).
- Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20605409>
- Quintero, J. (2007). *Abraham Maslow y su teoría de la motivación humana*. (1ª ed.). Caracas, Venezuela: Universidad Fermin Toro.
- Robbins, S. (2008). *Comportamiento Organizacional*. (1ª ed.). Distrito Federal, México: Veracruz.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. (1ª ed.). Distrito Federal, México: Pearson.
- Romero, L. y Salcedo, M. (febrero, 2019). Estrategias para fortalecer el proceso de gestión del talento humano en una entidad pública. *Revista SIGNOS* (2018).
- Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5604/560460636005/560460636005.pdf>
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G. y Hugueth, A. (Diciembre, 2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Revista SciELO*.
- Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642019000600167&lng=en&nrm=iso&tlng=en

Soto, J. S. (2016). *Gestión del talento humano y motivación laboral según personal de la Unidad de Gestión Educativa Local 04, Lima 2016*. (Tesis de Magister)

Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/7189?locale-attribute=es>

Tamayo, M. (2012). *El proceso de la investigación científica*. (2ª ed.). Distrito Federal, México: Limusa.

Vargas, M. (2016). Estudio para el desarrollo de actitudes y comportamientos de liderazgo en las personas que ocupan el puesto de director de colegio técnico profesional en la región educativa de desamparados, Costa Rica.

Revista Dialnet (2012). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=171229>

ANEXOS

Anexo. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	MEDICIÓN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Santos (2010): La gestión del talento humano tiene por objetivo la gestión de personas o colaboradores que trabajan dentro de las organizaciones, siendo estas personas las poseedoras de conocimiento, por lo tanto, es fundamental la estrategia de optimización del trabajo vivo (capital humano) (p. 50).	La gestión de talento humano como un fuerte compromiso de obtención de mejores resultados de negocio con la colaboración de cada uno de los colaboradores logrando un balance entre el desarrollo profesional de los colaboradores. En cuanto a la medición se realiza mediante el comportamiento organizacional, compensación, y desarrollo personal.	Comportamiento Organizacional	-Diseño de puestos -Orientación del talento profesional -Reclutamiento	ORDINAL
			Compensación	-Estímulos al trabajador -Reconocimiento y mérito	
			Desarrollo Personal	-Capacitación permanente -Posibilidad de ascensos -Línea de carrera	

MOTIVACIÓN	Según Feldman (1998) la motivación radica en explicar y determinar por qué las personas o trabajadores buscan realizar ciertas acciones, también nos dice que acciones gobiernan la vida de los individuos y la respuesta se puede revelar mediante los motivos.(p. 150).	La motivación, consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño. . Es por ello, la variable se medirá mediante la intensidad, capacidad de dirección y persistencia.	Intensidad	-Cantidad de esfuerzo -Integración	ORDINAL
			Capacidad de Dirección	-Funciones -Responsabilidad -Orientación	
			Persistencia	-Esfuerzo -Superación de obstáculos -Logro de metas	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS ORGANIZACIONALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**ENCUESTA A LOS COLABORADORES DE LA ORGANIZACIÓN DIRECCIÓN
REGIONAL DE SALUD-DIRESA.**

Estimado colaborador, esperamos tu colaboración respondiendo con responsabilidad y honestidad, el presente cuestionario. Se agradece no dejar ninguna pregunta sin contestar.

El objetivo es, recopilar información, para conocer la gestión de talento humano y la motivación de la organización Dirección Regional de Salud-DIRESA.

Instrucciones: Lea cuidadosamente las preguntas y marque con una aspa(x) la escala que crea conveniente.

I. DATOS INFORMATIVOS.

1. Género:

- a) Femenino. b) Masculino.

2. Edad:

- a) 23 – 30 años. b) 31 – 40 años. c) 41 a más años.

II. INSTRUCCIONES:

Estimado(a) colaborador(a) la presente encuesta hace referencia a la gestión del talento humano y motivación, por lo que se le solicita responder con total sinceridad marcando con una (X) la alternativa que usted crea conveniente.

Instrumento (Gestión del talento humano)

Totalmente de acuerdo (5); De acuerdo (4); Ni en acuerdo ni en desacuerdo (3); en desacuerdo (2);

VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Escala				
	1	2	3	4	5
D1: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL					
1. ¿Consideras que los puestos en la organización Dirección Regional de Salud-DIRESA cumplen tus expectativas profesionales?					
2. ¿Consideras que la gestión del talento humano por parte de tu superior, es una prioridad en tu centro de labores?					
3. ¿Consideras que los puestos están diseñados de forma adecuada en la organización Dirección Regional de Salud-DIRESA?					
4. Al incorporarse a la organización Dirección Regional de Salud-DIRESA se le induce a las personas sobre la labor que van a desarrollar?					
5. ¿Hay un oportuno acompañamiento al momento de realizar sus labores?					
6. ¿Siente que la orientación que realiza el supervisor al momento de desempeñar sus labores es la ideal?					
7. ¿Los procesos de selección del personal están de acuerdo a su perfil profesional?					
8. ¿Consideras que el reclutamiento profesional está en función a la labor desempeñada?					
9. ¿Consideras que el reclutamiento de profesional calificado contribuye en la ampliación de tus conocimientos y habilidades?					
D2 : COMPENSACIÓN					
10. ¿Considera usted que en la organización Dirección Regional de Salud-DIRESA se valora la capacidad del personal destacando las habilidades técnicas?					

11. ¿Considera usted que las condiciones laborales son propicias para comprometerse con la organización Dirección Regional de Salud-DIRESA?					
12. ¿Considera que la organización Dirección Regional de Salud-DIRESA ayuda a la superación de sus colaboradores?					
13. ¿Considera que los reconocimientos de la organización Dirección Regional de Salud-DIRESA se realizan adecuadamente?					
14. ¿Considera usted que se reconoce el mérito laboral de manera equitativa?					
D3 : DESARROLLO PERSONAL					
15. ¿Se desarrollan frecuentemente programas de capacitación dentro de la organización Dirección Regional de Salud-DIRESA?					
16. ¿Las capacitaciones que se realizan te sirven profesionalmente?					
17. ¿Considera que existe la posibilidad de ascenso dentro de la organización Dirección Regional de Salud-DIRESA?					
18. ¿Los ascensos que se dan son transparentes en la organización Dirección Regional de Salud-DIRESA?					
19. ¿Hay un adecuado clima laboral institucional entre los trabajadores de la Dirección Regional de Salud-DIRESA?					
20. ¿Se propicia que los trabajadores se sientan parte funcional de la organización Dirección Regional de Salud-DIRESA?					

Instrumento (Motivación)

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

VARIABLE 1: MOTIVACIÓN	Escala				
	1	2	3	4	5
D1: INTENSIDAD					
21. ¿Se evalúa permanentemente el cumplimiento de los objetivos trazados dentro de la DIRESA?					
22. ¿El cumplimiento de metas influye en el desempeño laboral en la DIRESA?					
23. ¿Se beneficia profesional y económicamente con el cumplimiento de metas?					
24. ¿Se realiza un control periódico del cumplimiento de las actividades en la DIRESA?					
25. ¿Considera que el control de actividades es positivo en el cumplimiento óptimo de las actividades?					
D2 : CAPACIDAD DE DIRECCIÓN					
26. ¿Su superior inmediato realiza un correcto acompañamiento para el cumplimiento de las actividades?					
27. ¿Considera que el tiempo invertido es proporcional con la remuneración en la DIRESA?					
28. ¿Considera que la remuneración percibida es proporcional con tu esfuerzo invertido?					
29. ¿La concentración requerida por la naturaleza del trabajo es gratificante para usted?					
30. ¿Se integra con facilidad a los equipos de trabajo de la DIRESA?					
31. ¿Se considera parte fundamental dentro de la DIRESA?					

32. ¿El desempeño de sus funciones y responsabilidades están de acuerdo a su perfil profesional por el cual fue contratado?					
33. ¿Se siente a gusto con las funciones que realiza dentro de la DIRESA?					
D4: PERSISTENCIA					
34. ¿Cuándo tengo que dirigir una actividad o trabajo lo realizo de la mejor forma?					
35. ¿Está dispuesto a cumplir sin cuestionamientos las funciones asignadas?					
36. ¿Se siente capaz de contribuir y hacer cumplir la misión y visión de la organización?					
37. ¿Disfruta a la hora de compartir conocimientos con sus compañeros de trabajo?					
38. ¿Trato de ser un buen líder cuando desempeño mis funciones?					
39. ¿Me siento en la capacidad de asumir nuevos retos dentro de la DIRESA?					
40. ¿Me siento motivado para brindar más empeño en mis labores realizadas?					
41. Persisto en mejorar mi desempeño laboral dentro de la DIRESA					
42. ¿Me siento en la capacidad de cumplir las tareas impuestas por la DIRESA?					
43. Busco alcanzar mis metas laborales.					
44. Trabajo con objetivos a corto plazo.					
45. Busco la mejora continua en las labores que realizo dentro de la DIRESA.					

Anexo. Cálculo del tamaño de la muestra

Fórmula:	
$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{(N - 1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$	
N=Tamaño de la población.	73 trabajadores (población)
Z=Nivel deseado de confianza.	95% (1.96)
P=Porcentaje estimado de la muestra.	50% (0.5)
Q=Porcentaje estimado de la muestra.	50% (0.5)
E=Error máximo aceptable.	5% (0.05)
Aplicando la fórmula: $n = \frac{73 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{(73-1) \times 0.05^2 + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} = 77$	

ANEXO. Validez del instrumento de investigación.

“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

SOLICITA: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.

Mg. Poemape Cobian Carlos Hernan

MOLINA AGUEDO, Guiliana Estefanía identificada con DNI N° 47814908, estudiante del X ciclo de la Escuela de Administración de la “Universidad César Vallejo”, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, considerando que un instrumento de investigación elaborado debe ser válido y confiable para ser aplicado, solicito su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del proyecto de Tesis Titulado: “Gestión del talento humano y la motivación en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud-DIRESA, Huaraz 2020.” En tal sentido, solicito su cooperación y valioso aporte en su calidad de experto en la carrera profesional de administración.

Por lo expuesto, agradezco por anticipado su espíritu altruista de colaboración y espero sus observaciones, indicaciones y visto bueno sobre el particular que contribuirán a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

Adjunto:

- Elementos principales de plan de investigación.
- Guía de validez de contenido.
- Cuadro de validez de contenido o cuestionario con las dos variables.

Huaraz, 25 de noviembre del 2019.

Handwritten note:
25/11/2019
- A LOS POEMAPE COBIAN



MOLINA AGUEDO, Guiliana Estefanía

DNI N°47814908

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: "Gestión del talento humano y la motivación en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud-DIRESA, Huaraz 2020."

VARIABLE		DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
					Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
Estrategia del talento humano			Diseño de Puestos	1. ¿Consideras que los puestos en la DIRESA, cumplen tus expectativas profesionales?						X	X	X	X	Correcto
				2. ¿Consideras que la gestión del talento humano por parte de tu superior, es una prioridad en tu centro de labores?						X	X	X	X	Correcto
		3. ¿Consideras que los puestos están diseñados de forma adecuada en la DIRESA?						X	X	X	X	Correcto		
		4. ¿Al incorporarse a la DIRESA se le induce a las personas sobre la labor que van a desarrollar?						X	X	X	X	Correcto		
		5. ¿Hay un oportuno acompañamiento al momento de realizar sus labores?						X	X	X	X	Correcto		
		6. ¿Siente que la orientación que realiza el supervisor al momento de desempeñar sus labores es la correcta?						X	X	X	X	Correcto		
		7. ¿Los procesos de selección del personal están de acuerdo a su perfil profesional?						X	X	X	X	Correcto		
		Comportamiento Organizacional	Orientación del talento profesional							X	X	X	X	Correcto
			Reclutamiento de personal							X	X	X	X	Correcto

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

“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

SOLICITA: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.

Mag. en Administración Doni Zaragoso Colchado Huiza

MOLINA AGUEDO, Guiliana Estefanía identificada con DNI N° 47814908, estudiante del X ciclo de la Escuela de Administración de la “Universidad César Vallejo”, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:


Que, considerando que un instrumento de investigación elaborado debe ser válido y confiable para ser aplicado, solicito su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del proyecto de Tesis Titulado: “Gestión del talento humano y la motivación en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud-DIRESA, Huaraz 2020.” En tal sentido, solicito su cooperación y valioso aporte en su calidad de experto en la carrera profesional de administración.

Por lo expuesto, agradezco por anticipado su espíritu altruista de colaboración y espero sus observaciones, indicaciones y visto bueno sobre el particular que contribuirán a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

Adjunto:

- Elementos principales de plan de investigación.
- Guía de validez de contenido.
- Cuadro de validez de contenido o cuestionario con las dos variables.

Huaraz, 26 de noviembre del 2019.

Devido
05-12-19
41375533



MOLINA AGUEDO, Guiliana Molina
DNI N°47814908

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: "Gestión del talento humano y la motivación en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud-DIRESA, Huaraz 2020."

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Totamente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totamente de acuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
Estrategia del talento humano	Comportamiento Organizacional	Diseño de Puestos	1. ¿Consideras que los puestos en la DIRESA, cumplen tus expectativas profesionales?																
			2. ¿Consideras que la gestión del talento humano por parte de tu superior, es una prioridad en tu centro de labores?																
	3. ¿Consideras que los puestos están diseñados de forma adecuada en la DIRESA?																		Correcto
	4. ¿Al incorporarse a la DIRESA se le induce a las personas sobre la labor que van a desarrollar?																		Correcto
	5. ¿Hay un oportuno acompañamiento al momento de realizar sus labores?																		Correcto
	6. ¿Siente que la orientación que realiza el supervisor al momento de desempeñar sus labores es la correcta?																		Correcto
	7. ¿Los procesos de selección del personal están de acuerdo a su perfil profesional?																		Correcto
		Reclutamiento de personal																	Correcto

Totamente de acuerdo (5); De acuerdo (4); Ni en acuerdo ni en desacuerdo (3); en desacuerdo (2); totalmente en desacuerdo (1)

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre “Gestión del talento humano y la motivación en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud-DIRESA, Huaraz 2020.”

OBJETIVO: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la motivación en los colaboradores de Dirección Regional de Salud-DIRESA, Huaraz 2020.

DIRIGIDO A: Los colaboradores de Dirección Regional de Salud-DIRESA, HUARAZ 2020.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

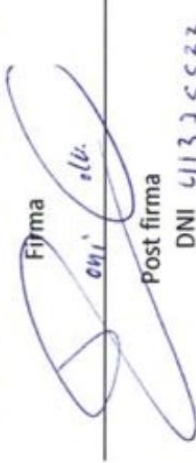
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR :

Colbodo Huiza Zovigoso Dora

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :

Magíster en Administración

Firma



Post firma

DNI 41375533

“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

SOLICITA: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.

Dr. Luis Alberto Calderón Yarleque

MOLINA AGUEDO, Guiliana Estefanía identificada con DNI N° 47814908, estudiante del X ciclo de la Escuela de Administración de la “Universidad César Vallejo”, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, considerando que un instrumento de investigación elaborado debe ser válido y confiable para ser aplicado, solicito su apoyo profesional para realizar la validez del instrumento de investigación a juicio de experto, del proyecto de Tesis Titulado: “Gestión del talento humano y la motivación en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud-DIRESA, Huaraz 2020.” En tal sentido, solicito su cooperación y valioso aporte en su calidad de experto en la carrera profesional de administración.

Por lo expuesto, agradezco por anticipado su espíritu altruista de colaboración y espero sus observaciones, indicaciones y visto bueno sobre el particular que contribuirán a la mejora del cuestionario para su posterior aplicación.

Adjunto:

- Elementos principales de plan de investigación.
- Guía de validez de contenido.
- Cuadro de validez de contenido o cuestionario con las dos variables.

Huaraz, 22 de noviembre del 2019.

Calderón
22/11/19
Recibido



MOLINA AGUEDO, Guiliana Estefanía

DNI N°47814908

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS: "Gestión del talento humano y la motivación en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud-DIRESA, Huaraz 2020."

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

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA							
Estrategia del talento humano	Comportamiento Organizacional	Diseño de Puestos	1. ¿Consideras que los puestos en la DIRESA, cumplen tus expectativas profesionales?																
			2. ¿Consideras que la gestión del talento humano por parte de tu superior, es una prioridad en tu centro de labores?						X	X	X	X	X	X	X			Correcto	
			3. ¿Consideras que los puestos están diseñados de forma adecuada en la DIRESA?						X	X	X	X	X	X	X	X			Correcto
			4. ¿Al incorporarse a la DIRESA se le induce a las personas sobre la labor que van a desarrollar?						X	X	X	X	X	X	X	X			Correcto
	Orientación del talento profesional	Reclutamiento de personal	5. ¿Hay un oportuno acompañamiento al momento de realizar sus labores?																
			6. ¿Siente que la orientación que realiza el supervisor al momento de desempeñar sus labores es la correcta?						X	X	X	X	X	X	X	X			Correcto
			7. ¿Los procesos de selección del personal están de acuerdo a su perfil profesional?						X	X	X	X	X	X	X	X			Correcto

Prueba de rendimiento Laboral	Cumplimiento de los objetivos	20. ¿Se propicia que los trabajadores se sientan parte funcional de la DIRESA?	X	X	X	X	X	X											X	Correcto	
		21. ¿Se evalúa permanentemente el cumplimiento de los objetivos trazados dentro de la DIRESA?	X	X	X	X	X	X	X											X	Correcto
		22. ¿El cumplimiento de metas influye en el desempeño laboral en la DIRESA?	X	X	X	X	X	X	X											X	Correcto
		23. ¿Se beneficia profesional y económicamente con el cumplimiento de metas?	X	X	X	X	X	X	X											X	Correcto
	Control de actividades y acompañamiento.	24. ¿Se realiza un control periódico del cumplimiento de las actividades en la DIRESA?	X	X	X	X	X	X												X	Correcto
		25. ¿Considera que el control de actividades es positivo en el cumplimiento óptimo de las actividades?	X	X	X	X	X	X	X											X	Correcto
		26. ¿Su superior inmediato realiza un acompañamiento para el cumplimiento de las actividades?	X	X	X	X	X	X	X											X	Correcto
																				X	Correcto

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre “Gestión del talento humano y la motivación en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud-DIRESA, Huaraz 2020.”

OBJETIVO: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la motivación en los colaboradores de Dirección Regional de Salud-DIRESA, Huaraz 2020.

DIRIGIDO A: Los colaboradores de Dirección Regional de Salud-DIRESA, HUARAZ 2020.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

M^{RO.} Caldean Yarlegui Luis Alberto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Maestro en Administración de Negocios Internacionales

Firma
Caldean Luis

Post firma

DNI: 40099132

Anexo. Confiabilidad del instrumento de investigación

ALFA DE CRONBACH

Nº	sexo	Edad	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P27
1	a	c	3	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	2	4	2	3
2	b	c	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4
3	a	b	3	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2
4	a	b	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
5	b	a	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5
6	a	a	2	4	5	1	2	1	5	4	3	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1
7	b	b	2	2	2	4	2	3	2	1	3	3	3	1	1	2	2	3	2	1	2	1	5
8	a	b	2	2	3	2	4	2	1	5	2	5	2	2	2	4	2	2	1	1	1	5	5
9	b	a	3	2	5	2	5	4	1	5	5	5	3	1	3	5	1	1	1	2	2	1	5
10	b	a	2	1	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5
11	a	b	2	2	3	5	3	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	3	4
12	b	a	2	1	1	1	1	3	4	4	4	2	2	4	2	2	4	2	2	4	4	1	2
13	a	b	5	4	4	5	5	2	2	1	1	1	1	2	2	4	2	2	2	2	2	2	5
14	a	a	3	4	4	5	3	2	4	2	5	2	1	3	2	3	1	2	1	5	2	3	3
15	b	c	2	2	2	4	3	4	5	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	3	3
16	b	a	2	2	2	4	3	4	5	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	3	3
17	b	c	2	4	4	5	5	2	2	2	1	4	5	1	2	2	2	4	2	4	2	4	4
18	a	a	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	1	1	4	5	3	2	2	3	2
19	a	b	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	1	1	4	5	3	2	2	3	2
20	a	b	5	5	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	5	5	1	1	4	2	1	3	1
21	b	c	2	2	2	4	2	3	4	4	4	4	2	2	3	2	4	4	4	3	4	4	2
22	a	a	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	4	2	1	2	3	2
23	b	b	3	3	2	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3

1.083004 1.44664 1.418972 1.893281 1.418972 1.316206 1.80166 2.083004 1.5375 1.565217 1.612648 1.438735 1.802372 1.964427 1.600791 1.719368 1.221344 1.873518 1.624506 1.300395 1.9486

P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	TOTAL	
3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	161	
3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	140	
2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	145	
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	178	
4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	179	
1	3	5	5	5	1	5	5	5	4	5	4	1	5	4	4	4	5	114	
5	3	4	3	5	5	4	3	2	3	5	3	4	4	4	4	3	5	116	
5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	3	4	3	3	3	3	3	3	126	
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	140	
5	1	1	3	5	5	1	5	5	5	5	3	3	3	3	4	3	4	94	
5	5	4	3	4	5	4	4	4	3	5	3	4	3	4	3	3	4	113	
5	2	2	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	130	
5	1	2	3	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	3	129	
5	3	5	5	5	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	137	
5	3	5	5	5	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	124	
5	3	5	3	5	4	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	120	
4	3	4	4	4	5	3	5	5	2	5	2	3	4	4	4	4	3	131	
3	3	3	2	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	128	
3	3	3	2	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	128	
1	1	5	5	1	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	138	
2	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	146	
2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	110	
3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	132	
2.0198	1.2095	1.4545	0.9368	1.0395	1.4229	0.9763	0.4941	0.8024	0.7549	0.3123	0.7708	0.8182	0.5138	0.4822	0.4506	0.5415	0.5375494	402.55	Var. Total
																	Suma de var. Items		49.26877

ALFA DE CRONBACH

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum \delta_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

K= 23

$$\sum \sigma_i^2 = 49.268775$$

$$\sigma_t^2 = 402.54545$$

$\alpha = 0.92$ ACCEPTABLE

Anexo. Estrategias para mejorar la Gestión del Talento Humano y la Motivación

- Al Director Ejecutivo de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, implementar nuevas estrategias, para incentivar a los colaboradores a realizar un mejor trabajo, tales como, vales de alimentos, capacitaciones a nivel nacional o internacional que sean cubiertas por la entidad.
- Al presidente de la comisión CAS, se le recomienda, ponerle atención a los requerimientos de cada área en relación con el perfil del puesto requerido, asimismo se le recomienda, planear de mejor forma el calendario para la ejecución de los concursos.
- Se le recomienda al Director de la Dirección Regional de Salud – DIRESA, capacitar a los jefes de las diferentes áreas, para que puedan liderar sus respectivos equipos de trabajo de mejor forma.
- Al Especialista en Evaluación y Desarrollo de Recursos Humanos, se le recomienda reenfocar, la evaluación del personal, a fin de detectar problemas futuros, programar capacitaciones constantes, dar la posibilidad de ascensos y línea de carrera.

Anexo. Documentos



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Huarez, 01 de junio del 2020

OFICIO N° 023-FCE-EA-UCV-HZ

Dr.
LUIS ALBERTO HUAMANI PALOMINO
DIRECTOR REGIONAL
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD ANCASH
Av. Confraternidad Internacional Oeste N° 1544 - Huarez

Presente. -

Asunto : SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLAR PROYECTO DE INVESTIGACIÓN EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD ANCASH.

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la señorita **MOLINA AGUEDO GUILIANA ESTEFANÍA**, identificada con DNI. N° 47814908, estudiante de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo Huarez, quien en el presente semestre académico 2020-I está cursando el X ciclo de la carrera profesional de **ADMINISTRACIÓN** y se encuentra realizando su proyecto de investigación referente al tema: "**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA MOTIVACIÓN**", motivo por el cual le solicito su autorización para que la estudiante pueda desarrollar su proyecto de investigación en su institución. De ser aceptada la autorización, por favor brindarle el apoyo y las facilidades a la estudiante.

Sin otro en particular y agradeciéndole por su atención a la presente, me despido testimoniándole mi singular deferencia.

Atentamente,

MSTR. RUBBY NAYC VÁSQUEZ MIRANDA
COORDINADOR EP
Universidad César Vallejo – HUARAZ

ESTIMADO USUARIO SU DOCUMENTO HA SIDO RECEPCIONADO EXITOSAMENTE CON
Reg. Documento: 01413927

Reg. Expediente: 00905175

Anexo. Declaratoria de originalidad de la autora



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor / Autores

Yo (Nosotros), **GUILIANA ESTEFANIA MOLINA AGUEDO** estudiante(s) de la **FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES** y Escuela Profesional de **ADMINISTRACIÓN** de la **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**, declaro (declaramos) bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado: **"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA MOTIVACIÓN EN LOS COLABORADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD – DIRESA, HUARAZ 2020"**, es de mi (nuestra) autoría, por lo tanto, declaro (declaramos) que el Tesis:

1. No ha sido plagado ni total, ni parcialmente.
2. He (Hemos) mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo (asumimos) 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.

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
GUILIANA ESTEFANIA MOLINA AGUEDO DNI: 47814908 ORCID (ORCID: 0000-0002-0803-7	Firmado digitalmente por: GMOLINAA93 el 27 Jul 2020 20:51:31

Código documento Trilce: 34724