



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión de talento humano y la motivación de los colaboradores de
AFOSECAT, Tarapoto 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Chinguel Diaz, Rosita (ORCID: 0000-0001-8806-2414)

Ponce Salazar, Senayda Vanesa (ORCID: 0000-0002-4097-4382)

ASESOR:

Dr. Chavez Vera, Kerwin Jose (ORCID: 0000-0003-2842-2099)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de operaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO — PERÚ

2022

Dedicatoria

A nuestro creador nuestro padre celestial
que nos regala la vida todos los días y
nos ilumina nuestro camino.

Nuestros padres por su apoyo incondicional
que han hecho posible este sueño
de ser unas profesionales.

A nuestras amistades que con sus ocurrencias nos
sacaron más de una sonrisa y motivaron a seguir
nuestro sueño profesional.

Agradecimiento

A nuestros padres:

Por su apoyo económico y emocional
desde el inicio de nuestra carrera
profesional.

A nuestro asesor:

Al Dr. Chávez Vera, Kerwin José porque es un profesional
muy preparado, que siempre ha estado ahí
para sacarnos de la duda y que con su paciencia y
sus enseñanzas han hecho posible que este trabajo se culmine.

A la universidad:

Porque fue un hogar más que gracias
a ella conocimos buenos amigos,
buenos maestros y buenos compañeros.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos.....	21
3.6. Método de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS.....	23
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS	40

Índice de tablas

Tabla 1: opinión de expertos sobre instrumentos.....	19
Tabla 2: Análisis de fiabilidad de la variable Gestión del Talento Humano	20
Tabla 3: Análisis de fiabilidad de la Variable Motivación	20
Tabla 4: Interpretación del coeficiente de Pearson	21
Tabla 5. Nivel de la gestión de talento Humano	23
Tabla 6. Nivel de la motivación.....	23
Tabla 7. Pruebas de normalidad	24
Tabla 8. Relación entre Gestión del talento humano y motivación.....	25

Resumen

La investigación tiene como objetivo, Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y motivación de los trabajadores de AFOSECAT, Tarapoto 2022, el tipo de la investigación es aplicada, cuantitativa, de diseño no experimental, correlacional, descriptivo, con una muestra de 92 trabajadores, se aplicó técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, los cuestionarios tienen un promedio de los resultados del alfa de Cronbach de 8,15 superior al 7,5 por lo que se puede afirmar que el nivel de confiabilidad es positiva alta, permitiendo indicar que los instrumentos son adecuados para la investigación, se logró como resultado Se evidencia que existe relación entre las variables Gestión del talento humano y la motivación con un Rho Spearman de 0,680 por lo cual se indica que es significativa, con un p. valor de 0,000 estableciendo la hipótesis de la investigación, evidenciando que Existe relación significativa entre Gestión del talento humano y motivación de trabajadores de AFOSECAT, Tarapoto 2022, se tiene como conclusión, Se determino que existe relación entre las variables Gestión del talento humano y la motivación con un Rho Spearman de 0,680 por lo cual se afirma que al fortalecer los procesos de la gestión del talento humano la motivación se incrementará en trabajadores de AFOSECAT.

Palabras clave: Gestión del talento humano, motivación, capacitación

Abstract

The objective of the research is to determine the relationship between the management of human talent and the motivation of AFOSECAT workers, Tarapoto 2022, the type of research is applied, quantitative, non-experimental, correlational, descriptive design, with a sample of 92 workers, the survey technique was applied and the questionnaire as an instrument, the questionnaires have an average of the Cronbach's alpha results of 8.15 higher than 7.5, so it can be affirmed that the level of reliability is positively high, allowing indicate that the instruments are adequate for the investigation, it was achieved as a result It is evident that there is a relationship between the variables Management of human talent and motivation with a Rho Spearman of 0.680, for which it is indicated that it is significant, with a p. value of 0.000 establishing the research hypothesis, evidencing that there is a significant relationship between human talent management and motivation of AFOSECAT workers, Tarapoto 2022, it is concluded that there is a relationship between the variables human talent management and motivation with a Rho Spearman of 0.680, for which it is stated that by strengthening the processes of human talent management, motivation will increase in AFOSECAT workers.

Keywords: Human talent management, motivation, training

I. INTRODUCCIÓN

En un contexto global según Chichón et al. (2017) mencionan que la gestión del talento humano es vital para las organizaciones puesto que permite el crecimiento y desarrollo de las mismas sin embargo existen empresas que no planifican respecto a los recursos que necesitan para su desarrollo dejando de lado la capacidad de gestión que se tiene en cuanto al talento humano, Asimismo Quispe, (2022) menciona que, es importante valorar la motivación de los colaboradores que las empresas en diferentes factores tienen dificultades para su desarrollo, por lo cual es que el talento humano se consideran esenciales para su éxito, pero la mayoría de empresas le da más valor a las máquinas, recursos financieros, terrenos, materias primas, etc. Sin embargo, después de décadas de experimentación e investigación, las personas son cada vez más importantes, y hoy afirma que las personas son el recurso que condiciona el desarrollo exitoso de toda organización.

En la misma línea Miranda (2016) menciona que las empresas y/u organizaciones latinoamericanas tienen dificultad con la gestión del talento humano, muchas no planifican el crecimiento de la organización por lo cual siempre tienen problemas así como deserción de personas claves en el desarrollo de toda organización, además de las deficiencias en la motivación laboral, ello genera bajo nivel de gestión del talento, teniendo a la mayoría de los empleados insatisfechos, lo cual limita la calidad de su trabajo, por lo tanto, la motivación de empleados se considera como un mecanismo que contribuye a los objetivos trazados por la empresa, permitiendo un desempeño destacado en el rubro en el cual se desarrolla con una capacidad de adaptación ante las condiciones exógenas que se presentan en el mercado.

Sin embargo, para Great Place (2015), mencionan que los trabajadores en el mundo están medianamente insatisfechos con su trabajo y México encabeza la lista global, por lo cual las empresas deben generar cambios desde la parte interna de tal manera que pueda fortalecerse la gestión del talento humano para poder desarrollarse en el corto mediano y largo plazo, así lo muestra una encuesta a 4,444 trabajadores, para medir la satisfacción de los trabajadores mexicanos, donde 78 mexicanos no están satisfechos con su situación laboral, el 28% está profundamente insatisfecho. De igual forma, el 20% manifestó no

encontrarse en un ambiente laboral positivo, el 20% manifestó disconformidad en relación con el salario.

En Perú según RPP Noticias (2017) se observó que el 80% está insatisfecho con su lugar de trabajo, las personas trabajan sin tener las mínimas condiciones que les brinde seguridad y estabilidad, mientras que solo el 8% de los empleados se sienten “reconocidos” por su lugar de trabajo, el 17% “no reconocidos” por su presión laboral y el 6 % "no respetado", estos últimos 3 vienen siendo afectados por las condiciones que viene atravesando el mundo en cuanto a la subida y alza del dólar que afecta a toda economía, según una encuesta de Trabajando.com, también en El Comercio, (2018) menciona que las empresas peruanas tienen serias dificultades en cuanto a sus empleados ante esta realidad. La motivación laboral se reduce frente al salario base de S/. 930.00, en muchos casos no alcanza para cubrir la canasta familiar.

La empresa AFOSECAT, se especializa en brindar servicios de seguros a nivel del área de San Martín, cuenta con 3 oficinas en la ciudad de Tarapoto, en AFOSECAT se evidencio un declive, las deficiencias en cuanto a las capacitación del personal, permite que el rendimiento laboral sea bajo, asimismo el desempeño de funciones, poco definido demuestra la poca planificación del talento humano que se viene realizando en la empresa, poca comprensión de las metas de cada grupo de trabajadores, por esta razón tienen alta rotación, la empresa necesita una gestión de talento humano que los dirija, controle y deje cumplir la función de cada puesto de trabajo. Por lo que nos surgió la presente investigación.

Por lo cual propusimos como problema general, ¿Qué relación existe entre la Gestión del talento humano y la motivación de los colaboradores de AFOSECAT, Tarapoto 2022?, asimismo como problemas específicos, ¿Qué relación existe entre la capacitación del personal y la motivación de los colaboradores de AFOSECAT, Tarapoto 2022? ¿Cómo se relaciona el desempeño de funciones y la motivación de los colaboradores de AFOSECAT, Tarapoto 2022? ¿Cuál fue la relación entre el desempeño de funciones y la motivación de los colaboradores de AFOSECAT, Tarapoto 2022? ¿Cómo se relaciona la planificación del talento humano y la motivación de los colaboradores de AFOSECAT, Tarapoto 2022?

Existe justificación teórica presentadas para cada una de las variables estudiadas, teorías similares que permiten una valoración de cada una de ellas, en el caso de que una sea la gestión del talento, implementada con la teoría de Arce, (2019) quien menciona que los humanos dejaron de ser considerados como un recurso organizacional (personas) por lo cual son vistos como entes con capacidad de adquirir conocimientos , con el uso de la inteligencia, con destrezas, capacidad, personalidad, aspiración, percepción, etc. Mientras que para la variable dos motivaciones laborales se trabajaron con la teoría de Perdomo, (2019), que manifiesta que la motivación representa las fuerzas que actúan sobriamente una persona o en su interior.

En cuanto a la justificación metodológica el desarrollo y aplicación de herramientas para cada variable, a través de métodos científicos que puedan ser estudiados por la ciencia, con la validación de expertos y el uso de la confiabilidad, puedan ser utilizados en otros trabajos de investigación. La encuesta es de gran ayuda para AFOSECAT del distrito de Tarapoto, ya que les brinda de manera objetiva las condiciones situ de la gestión del talento, y al mismo tiempo contribuye a su superación y con ello contribuye a motivar a los empleados y que se sientan identificados en su trabajo.

En la justificación práctica la presente investigación permitirá a los directivos de la empresa conocer y evaluar los procesos por los cuáles se viene desarrollando la gestión del talento humano para que puedan tomar decisiones que en el futuro puedan mejorar las condiciones en cuanto a la motivación de los trabajadores permitiendo su desarrollo y crecimiento dentro de la misma. En cuanto a la justificación social, con este estudio, los principales beneficiarios son empresas que operan en el mismo rubro y tienen problemas similares, lo que puede ser utilizado como referencia para proponer soluciones y como base para futuras investigaciones.

Se propone el objetivo general, Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y motivación de los trabajadores de AFOSECAT, Tarapoto 2022. Asimismo, se plantea los objetivos específicos, Establecer relación de la capacitación del personal y la motivación en la Asociación, Tarapoto 2022.,

Definir la relación entre desempeño de funciones y la motivación de los colaboradores de AFOSECAT, Tarapoto 2022. Identificar la relación entre la planificación y la motivación de los colaboradores de AFOSECAT, Tarapoto 2022.

Se plantea a como hipótesis, Ho: Existe relación significativa entre Gestión del talento humano y motivación de trabajadores de AFOSECAT, Tarapoto 2022. Del mismo modo hipótesis específicas, H1: Existe relación de la capacitación del personal y la motivación de los colaboradores de AFOSECAT, Tarapoto 2022., H2: Existe relación entre desempeño de funciones y la motivación de los colaboradores de AFOSECAT, Tarapoto 2022, H3: Existe relación entre planificación del talento humano y la motivación de los colaboradores de AFOSECAT, Tarapoto 2022

II. MARCO TEÓRICO

Se tomo en cuenta para el desarrollo de la investigación las teorías de las variables estudiadas a través de la búsqueda de antecedentes nacionales, con la revisión de artículos científicos y libros relacionados a la variable en el contexto nacional e internacional que destacamos en los siguientes párrafos de la investigación.

En el contexto internacional Rivero & Dabos (2017) con la investigación titulada, Gestión diferencial de recursos humanos, que tiene como objetivo, Determinar las características de la Gestión diferencial de recursos humanos, la investigación es de tipo aplicada, tanto de carácter experimental, de descripción con una muestra de 53 trabajadores, tiene como instrumento la encuestas, llegando a la conclusión que, las evaluaciones realizadas muestran el impacto de la gestión diferencial en los empleados es un tema de creciente interés en la literatura. Si bien la diferenciación de la fuerza laboral es un concepto claramente enfocado a la organización empleadora, también tiene importantes consecuencias a nivel individual.

El personal explica activamente las acciones organizacionales, especialmente las decisiones de los empleados, como un signo de compromiso o apoyo organizacional, demostrando la reciprocidad de la información, comunican a través de actitudes y comportamientos de apoyo; o viceversa, de forma negativa, como muestra de deslealtad o injusticia laboral, demostrando actitudes y comportamientos incompatibles con la función de la organización. Por lo tanto, será cada vez más relevante examinar las percepciones individuales y las respuestas al uso creciente de la diversidad en la fuerza laboral para garantizar la eficacia de los sistemas y prácticas de gestión de recursos humanos.

Asimismo Miranda, (2016) en el estudio de investigación científica que lleva por título, Motivación del talento humano, cuyo principal objetivo es, determinar el nivel de motivación del talento humano, la metodología fue de tipo de aplicación, correlación, de diseño no experimental, una muestra de 46 trabajadores, se aplicó la encuesta como instrumento, se llegó a las siguiente conclusión, la gestión, desarrollo y retención del talento es fundamental para las empresas. Específicamente, la retención de talentos se ha convertido en un desafío importante para el crecimiento de las empresas y los competidores, existen

varias razones que contribuyen al crecimiento de la retención de talentos, así como también se aconseja. Los diversos medios de comunicación por los cuales el líder de una organización puede hacer que sus empleados se sientan plenamente motivados, cómodos y cómodos para sentir el trabajo, la felicidad y la organización de ellos. Por tanto, la gestión del talento es un factor importante, fundamental y contrastado, porque si el éxito de la empresa depende directamente de las personas y de su forma de actuar, en relación con la organización, implementación de la misión de la empresa. Lo hacen y cómo lo hacen y cómo lo hacen.

Del mismo modo, Jaramillo, (2015) en su trabajo titulado, Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa vinculada al programa Expopyme, tiene como objetivo, determinar el nivel de la gestión del talento humano en las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas pertenecientes al programa Expopyme de la Universidad del Norte en el rubro de confección y alimentos. La investigación es de tipo aplicada, muestra 67 empresarios, las técnicas utilizadas para recolectar información fueron cuestionarios estructurados y entrevistas. Se llega a la conclusión, Refleja la existencia de empresas con ventajas competitivas en el siglo XXI en aspectos relevantes como competencia, salario y bonificación, seguridad laboral, gestión de personas y tecnología, producción y control de calidad. Un número significativo de empresas desconoce las características demográficas de sus empleados, en términos de edad, estado civil, educación y experiencia. Esta situación demuestra que el manejo de la información relacionada con los factores humanos no es adecuado para las micro y pequeñas empresas, tanto más difícil cuando estos datos tienen la capacidad de orientar los programas de protección social o promoción de la asociación para mejorar la calidad de vida de los empleados, incluso gerentes y personal, una base de datos para pronosticar la demanda, entre otros.

En el contexto nacional se encuentra ha, Benavente et al., (2018) en su investigación titulada, La motivación del talento humano en la unidad de gestión educativa local de Coronel Portillo, 2017, la cual tiene como objetivo, determinar el nivel de motivación del talento humano en la unidad de gestión educativa local de Coronel Portillo, 2017. De tipo aplicada, se trabajó con el método de correlación descriptiva y con un diseño transaccional correlacionado, una

muestra de 51 colaboradores, con un cuestionario cerrado. Llegando a concluir que la Autoridad Educativa Local de Coronel Portillo en 2017 determinó que la motivación laboral tiene una incidencia positiva en la Gestión del talento humano con una relación moderadamente positiva y positivamente significativa.

Del mismo modo ha, Duran, (2018) en la investigación titulada, Gestión del talento humano y la motivación de los docentes de la I.E. N° 81765-"Simón Lozano García"; Trujillo-2017, que tiene como objetivo, determinar la relación entre la Gestión del talento humano y la motivación de los docentes de la I.E. N° 81765-"Simón Lozano García";Trujillo-2017. De tipo aplicada el estudio se trabajó con el método de correlación descripción y con el diseño de la transacción de correlación, muestra de 51 colaboradores, con un cuestionario, concluyendo que existe la relación positiva moderada y significativa entre la motivación laboral y la "Gestión del talento humano", en la Autoridad Educativa Local Coronel Portillo, 2017 determinó que la motivación Boral tiene un impacto positivo en la gestión del talento.

Asimismo, Chichon et al., (2017) en la investigación titulada, Motivación laboral en la gestión del talento humano de la empresa JC INICON E.I.R.L. – Cercado de Lima, 2017. Tiene como objetivo, Determinar la relación entre la motivación laboral y la gestión del talento humano de la empresa JC INICON E.I.R.L. – Cercado de Lima, 2017. El tipo de investigación aplicada es de diseño descriptivo, no empírico, transversal, correlacional y no causal. La muestra incluye 15 trabajadores de la empresa. La técnica de encuesta en escala de Likert es adecuada para las variables. Concluyendo que la falta de motivación en el trabajo afecta significativamente la gestión del talento en la empresa JC INICOM EIRL, los empleados consideran que no existe un buen clima laboral, ni supervisión ni control por parte de la alta dirección, además de proveedores y clientes incumplidores. afectarlos directamente, permitiendo que la investigación se pueda inferir en concordancia con los resultados en la población que fue el objeto del estudio.

Por otro lado, Soto (2017) en la investigación que tiene por título, Gestión del talento humano y motivación laboral según personal de la Unidad de Gestión Educativa Local 04, Lima 2016, lleva como objetivo determinar la relación entre la Gestión del talento humano y la motivación laboral según personal de la

Unidad de Gestión Educativa Local 04, Lima 2016, es de tipo aplicado, el cual forma parte del estudio método cuantitativo, también se utiliza el método de hipótesis - inferencia de tipo básico y diseño no empírico de rango de correlación, de corte transversal, recopila información sobre un período en particular, con una muestra de 87 trabajadores, tiene como objetivo, determinar la relación entre la Gestión del talento humano y la motivación laboral según personal de la Unidad de Gestión Educativa Local 04, Lima 2016. desarrollado mediante la aplicación de la técnica de la encuesta utilizando la herramienta del cuestionario a ambas variables, brindando información sobre las variables mencionadas, a través de sus diferentes dimensiones cuyos resultados se presentan mediante gráficos y texto. La muestra es de 105 administrativos, 2016, con un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.818, mostrando una estrecha relación entre las variables.

Del mismo modo, Córdova, (2016) en la investigación realizada y que lleva por título, Gestión del talento humano y la motivación del personal docente de los institutos de educación superior del distrito de Huaral—2016. Asimismo el objetivo es, determinar la relación de la Gestión del talento humano y la motivación del personal docente de los institutos de educación superior del distrito de Huaral—2016, El estudio es de tipo aplicado, el cual forma parte del estudio Métodos de investigación cuantitativos, inferencia de hipótesis de tipo básico También se utilizan métodos y diseños transversales, no empíricos de rango de correlación, que recopilan información sobre un período de tiempo determinado, desarrollado por Aplicar una técnica de encuesta mediante un cuestionario a ambas variables, brindando información sobre la variable, a través de sus diferentes dimensiones cuyas los resultados se presentan a través de gráficos y texto. La muestra es de 105 empleados administrativos, en el año 2016, con un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,818, mostrando una estrecha relación entre las variables.

Asimismo, Ríos & Vigo, (2019) en la investigación realizada que lleva como título, la motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, en el periodo 2017. Tiene como objetivo, determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, en el periodo

2017. El tipo de estudio aplicado y no experimental; El diseño del estudio fue descriptivo: del mismo modo, el estudio involucró una muestra de 86 empleados de la ciudad, se utilizó para recolectar datos de una encuesta de dos variables, que se aplicó a lo indicado en el formulario. Para llegar a la siguiente conclusión, la relación entre las dos variables es marcada, debido a que el valor de "p" (valor significativo = 0.00) obtenido es menor a 0.05. Además, dado que el valor "r" es 0.875, muestra una correlación positiva. Los empleados reportaron que la motivación laboral era buena.

Del mismo modo, Berrú & Córdova, (2018) en la investigación titulada, La gestión de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Agroindustrias E Inversiones Darvigiel E.I.R.L de la ciudad de Tarapoto 2014, tiene como objetivo, Determinar la relación de la gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Agroindustrias E Inversiones Darvigiel E.I.R.L de la ciudad de Tarapoto 2014, la investigación es de tipo aplicada, pertenecientes al tipo de correlación aplicable, para ello se tiene una población de 9 trabajadores según el perfil del recurso humano del establecimiento, que son iguales a nuestra muestra, para lo cual se aplicó nuestros instrumentos de medición (encuesta), concluyendo que, si existe un efecto entre dos variables, pero el efecto es débil entre los dos, pero dijo que la influencia no es demasiado significativa.

Del mismo modo variable, "Gestión del talento humano", el autor reconocido en esta especialidad Chiavenato, (2007) mencionó que, los humanos ya no son meros recursos organizacionales (personas) y son considerados como seres inteligentes, conocedores, hábiles, carácter, sueños, empatía, etc. Para la adecuada gestión de la empresa.

Asimismo Marchena & Correa, (2022) que, la gestión del talento humano, son un conjunto de actividades planificadas, para potenciar las competencias de los colaboradores, para optimizar el desempeño dentro de la organización, además de concentrar el desarrollo de objetivos y metas, permitiendo beneficios también para los trabajadores conforme al desempeño y logros obtenidos.

Las condiciones de la "gestión del talento humano", según Wayne y Robert, (2015), está empezando a capacitar a los empleados, que es el gerente, porque

un papel importante en la agencia humana no solo incluye el entrenamiento. Pero también entre las actividades de desarrollo y desarrollo, la evaluación organización asimismo la evaluación del desempeño, hay actividades de aclaración de necesidades de capacitación y desarrollo (CYD). Utilizan términos ambiguos de desarrollo y formación.

Las dimensiones de la Gestión del Talento Humano, se tiene a la dimensión capacitación de personal, según Quispe, (2022) menciona que, brinda a los empleados los conocimientos y habilidades necesarios para sus actividades actuales. Los ejemplos de capacitación muestran a un trabajador que utiliza un torno o un supervisor para planificar la producción diaria.

Por otro lado, Mori & Bardales, (2020), menciona que la capacitación de personal incluye aprender fuera del trabajo diario y tener una visión a largo plazo. Con la debida preparación de los trabajadores en función del desarrollo y el crecimiento sostenido de la organización, por consecuente las acciones planteadas por los trabajadores deben alinearse hacia los objetivos de la organizacionales.

Por otro lado, Vallejos et al., (2020) menciona que el proceso de **capacitación del personal** es una competencia global que ha aumentado significativamente la demanda de eficiencia. Solo entrena el tiempo en cualquier momento, en cualquier lugar del mundo y solo cuando sea necesario. Además, Suarez, (2022) menciona que es necesario vincular la **capacitación de personal** más estrechamente con organizaciones y necesidades específicas. Reconociendo que esto debería ser un proceso continuo, las empresas deberían proporcionar iniciativas de capacitación que cumplan con varios requisitos clave: Orientación individual de los empleados en la planificación y gestión de carreras, Permite a los gerentes a capacitar y entrenar trabajadores, Ayuda a los gerentes y empleados a gestionar el cambio.

En cuanto a la dimensión capacitación del personal es un objetivo prioritario, lo que garantiza que el trabajo sea realizado por los empleados implementados de manera efectiva para lograr objetivos institucionales y lograr el éxito institucional. Es por eso que las organizaciones deben continuar mejorando continuamente la productividad y la eficiencia en el trabajo, para promover la

dinámica de los empleados a través del desarrollo de equipos satisfechos por las condiciones de su entorno de trabajo, los materiales utilizados y los siguientes procedimientos se encuentran en su día laborable.

Según, Ayala et al., (2021), sostiene que los **objetivos del proceso de capacitación** del personal se centran en: primero se debe maximizar la productividad y la producción, segundo se tiene que aumentar la flexibilidad de los recursos humanos, tercero es importante que los equipos de trabajo de desarrollo más cuarto aumentar el nivel de satisfacción de los trabajadores, quinto aumentar la seguridad y las normas de salud ocupacional, como sexto optimizar el uso de materiales y séptimo estandarizar prácticas y procedimientos de las organizaciones.

En cuanto a la dimensión **Desempeño de funciones** según (Encomenderos, 2021) afirma que la vida gira en torno al cambio y el motor que provoca la necesidad, dentro y fuera de la organización, también la planificación del talento, que tiene a la decisión como procesos interrelacionados en cuanto al talento humano necesarios para alcanzar la organización, objetivo durante un período de tiempo definido. Por lo cual se permite predecir la fuerza de trabajo y los talentos humanos necesarios para llevar a cabo las operaciones futuras de la organización. Es de suma importancia proyectar las cantidades y calidad de las personas que necesita la organización.

Según Rosales & Segura, (2019), menciona que en el **desempeño de funciones**, se requiere alcanzar su máximo potencial, por lo cual una organización debe contar con las personas necesarias y fundamentales en la labor a realizar. En concreto, esto significa que todos los directivos deben asegurarse de que los puestos de los que son responsables sean ocupados por personas que estén en condiciones de ocuparlos adecuadamente. Esto requiere una planificación cuidadosa de la dotación de personal.

En cuanto a la dimensión **Planificación del Talento humano**, según Chiavenato, (2019) menciona que la ejecución de funciones no siempre se realiza como se espera, debido a cuatro posibles desviaciones o desacuerdos. Desviación de la expectativa, es la diferencia entre las expectativas funcionales

transmitidas por el gerente y los roles percibidos como los entiende los subordinados. Esto sucede que la explicación del gerente no puede comprender completamente el subordinado. Disponibilidad en funcionamiento: esta es la diferencia entre la funcionalidad que se siente por los subordinados y el comportamiento de la función que tiene éxito en la reproducción. Los subordinados no siempre reciben o pueden hacer lo que entiende que debe hacer.

Asimismo Chiavenato, (2019) menciona que la diferencia se parte del hecho que existe diferencias entre el comportamiento de la función de nivel inferior y el comportamiento está protegido por el administrador. Lo que depende el gerente a veces llega a tomar en cuenta para realizar una evaluación adecuada. También la brecha de desempeño, es la diferencia entre el comportamiento observado por el gerente y las expectativas funcionales que han sido comunicadas a los subordinados.

La variable motivación, según González, (2020), indica que la motivación se concentra en la unión de fuerzas que generan a través de la acción de toda persona partiendo desde el interior y que genera un comportamiento de forma definida y vi que se encuentra enfocada al cumplimiento del objetivo organizacional como también relacionada al desarrollo de las metas trazadas. Asimismo **motivación**, Guardo & Gómez, (2019), menciona que representa las fuerzas que trabajan sobre o en una persona y que hacen que se porte de una forma específica y dirigida a un objetivo. Asimismo según, Mío & Pintado, (2022) mencionan que son procesos causantes del deseo de un sujeto de colocar un enorme esfuerzo para poder hacer las metas organizacionales, regidas por las necesidades personales.

De manera similar, Talledo & Amaya, (2020) mencionan que **las motivaciones** afecta las intensidades, de dirección y persistencias de los esfuerzos que las personas hacen para lograr una meta. Las personas motivadas permanecen en la tarea el tiempo suficiente para alcanzar la meta

Importancia de **la motivación** Según Panta, (2021) menciona que las metas desafiantes afectan específicamente la motivaciones y los desempeños,

estimulando a los empleados a desarrollar planes de acción para lograrlos, centrando la atención de los empleados sobre las acciones que conducen a ellos llamando a todos al esfuerzo necesario para alcanzarlos, y estimulando a los empleados a perseverar, a pesar de los obstáculos.

El problema de la **motivación** según Campos et al., (2020) menciona que a medida que aumentan los niveles en la jerarquía, se reduce la diferencia de autoridad de los gerentes en cada nivel, así como en el subsector su responsabilidad. Cuando los gerentes y empleados tienen más autoridad y responsabilidad, están más motivados para cumplir con sus roles organizacionales, todos por igual. Por lo tanto, el impulso en una organización plana puede ser más fuerte que en una organización grande. Además, cuando la jerarquía tiene múltiples niveles, es fácil que los gerentes dejen de lado y eludan la responsabilidad al transferirla a sus superiores jerárquicos (comportamiento que exagera los problemas, toma de decisiones lenta y mala comunicación).

Del mismo modo Chow, (2021), indica que **la motivación** tiene que ser maximizado en las fuerzas laborales actuales, los gerentes deben pensar en términos de flexibilidad. Semanas laborales comprimidas: son semanas laborales en la que el empleado trabaja más horas al día, pero menos días a la semana. Horas de trabajo flexibles (también conocido como horarios flexibles): son sistemas que programados requieren que los empleados trabajen un cierto número de horas por semana, pero facilitándoles la libertad, dentro de ciertos límites, de cambiar su horario. cambiar horas de trabajo

Asimismo Chow, (2021), menciona que otras **estrategias de motivación** serian la participación en el trabajo: la práctica de dos o más personas que comparten un trabajo de tiempo completo Este tipo de programa de trabajo puede ser atractivo para aquellos que quieren trabajar pero no quieren las demandas y dificultades de un puesto de tiempo completo, además el Teletrabajo: En este caso, los empleados trabajan desde casa y están conectados al lugar de trabajo a través de computadoras y módems. Dado que muchos trabajos se pueden realizar desde casa, este enfoque puede estar cerca del trabajo ideal para

algunas personas porque no tienen que viajar, sus horarios son muy flexibles, son libres de vestirse como quieran y sus compañeros les molestan menos.

La **motivación** tiene como dimensiones como **reconocimiento y satisfacción laborales**, lo identifican los siguientes autores. El **reconocimiento del trabajo** es un factor relacionado con los empleados y su motivación para realizar sus actividades. Sin embargo, Rivera-Méndez, (2021), para , el reconocimiento es uno de los elementos del componente no financiero de la remuneración, que motiva a los trabajadores, genera satisfacción y contribuye al éxito de las organizaciones dentro de un sistema. , que también incluye compensaciones financieras directas y compensaciones financieras indirectas. **El reconocimiento de trabajo** no tiene que ver con las recompensas económicas, sino que es el vínculo que existe entre los empleados y la empresa, a través de cada uno de los líderes de la empresa, incluyendo una serie de intercambios de evaluación, altos precios y elogios a los empleados por su esfuerzo, lo que repercute en rendimiento (Poggi, 2019).

Las empresas requieren saber qué **tipo de reconocimiento** se les debería ofrecer a sus empleados, ya que no a todos les fascina recibirlo y requieren descubrir la forma de realizarlo. Según Fishcman, (2018). Menciona que el reconocimiento es el motor de quien lo obtiene, debido a que el resultado crea un ambiente cálido y positivo, “cuando el líder reconoce a dicha persona en una actividad, refuerza lo cual hace. Bueno, ayuda a que los empleados repitan los comportamientos esperados”.

Asimismo, la **satisfacción laboral**, según Llerena, (2019), se traslada lógicamente al proceso de medición. De hecho, los estudios interesados en recopilar medidas de **satisfacción laboral según** Limaymanta-Álvarez, (2019) a menudo piden a los empleados que muestren su satisfacción general. Preocupados por lograr medidas de satisfacción emocional en el lugar de trabajo, los empleados generalmente deben demostrar su nivel general de **satisfacción laboral** que no indica primero los aspectos del trabajo que se deben considerar. Por otro lado, los estudios interesados en recopilar medidas de satisfacción percibida en el lugar de trabajo a menudo piden a los empleados que indiquen su nivel de satisfacción utilizando una lista incompleta de atributos suficientes

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: se consideró la teoría planteada por Hernández, Fernández, & Baptista, (2014) ya que menciona que es aplicada por que brinda una solución ante una problemática real, permitiendo el uso de las teorías existentes para medir la condición actual de las variables estudiadas, partiendo de una problemática real, consignando la situación real y contrastando con lo existente en la teoría.

Asimismo, CONCYTEC (2018) indica que será aplicada porque se basa en teorías existentes para identificar un problema para su futura solución, permitiendo que se aborden situaciones del entorno para mejorarlas mediante este tipo de investigación.

La investigación es de tipo cuantitativa, según Fuentes-Doria et al., (2020) se desarrolla mediante la aplicación de instrumentos que cuantifican las variables, se obtiene los resultados a través del usos de métodos estadísticos y se aplica a una muestra o población mayor, los cuales se pueden realizar inferencia.

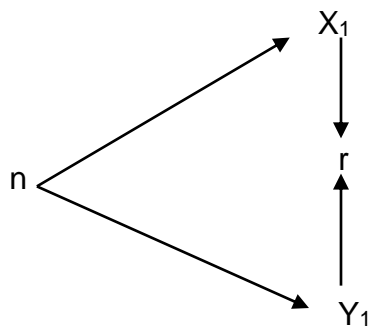
Diseño de investigación

Se realizará mediante diseño **No experimental** que según, (Hernández et al., 2014), menciona que no se aplica ningún experimento, tampoco se desarrolla ningún cambio en las variables estudiadas por lo tanto no se afecta los resultados de la investigación, por lo cual se obtiene en las condiciones naturales en las que se desarrolla la organización.

Asimismo, será **correlacional** que según Mendoza & Avila, (2020), menciona que se aplica los estadísticos correlacionales, para determinar el nivel de relación de las variables.

Descriptivo, “por la naturaleza de los objetivos, que pretende describir la situación real del comportamiento de las variables en un entorno” (Hernández et al., 2014).

Es descriptivo de acuerdo con lo que mencionan Hernández, Fernández & Baptista, (2014), ya que se describirá contextos, situaciones, sucesos, buscando determinar ciertas propiedades, cualidades, patrones de la unidad de estudio.



Dónde:

n: muestra

X₁: Variable 1: Gestión del talento humano

Y₁: Variable 2: motivación

r: Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable Independiente: “Gestión del talento humano”

Definición conceptual: Chiavenato, (2019), mencionó que, los humanos ya no son meros insumos y son considerados como seres personas con capacidad de decisión y sapiencia, conocimiento, habilidad, personalidad, aspiraciones, percepción, etc., está fuertemente influenciada por el mundo exterior, desde el cual comienza a impulsar los cambios e innovaciones enfocándose en la visión empresarial.

Definición operacional: será medida con el uso de encuesta mediante la aplicación de un cuestionario con un escala tipo Likert establecidos a través de las dimensiones capacitación de personal, desempeño de funciones y planificación del talento humano y de sus respectivos indicadores.

Variable dependiente: Motivación

Definición conceptual: según González, (2020), indica que la motivación se concentra en la unión de fuerzas que generan a través de la acción de toda persona partiendo desde el interior y que genera un comportamiento de forma definida y vi que se encuentra enfocada al cumplimiento del objetivo organizacional como también relacionada al desarrollo de las metas trazadas.

Definición operacional: La variable gestión talento humano será medida a través de la técnica de encuesta mediante la aplicación de una encuesta con una escala tipo Likert establecidos a través de las dimensiones capacitación de personal, desempeño de funciones y planificación del talento humano y de sus respectivos indicadores.

3.3. Población, muestra y muestreo

“La la cual se establece a través del análisis de las condiciones en las que se encuentran los sujetos o artículos que contienen condiciones similares permitiendo generar un análisis que permita concluir en resultados y mostrar los acontecimientos que se suscitan a través de ellos. Asimismo, el tamaño poblacional es el número de individuos que constituyen la población” (Hernández et al., 2014).

Población fue conformada 120 personales que laboran de AFOSECAT, año 2022.

Muestra:

La muestra en este estudio está conformada por los 92 trabajadores de la empresa

Muestreo. El tipo de muestreo es probabilístico, aleatorio simple, mediante la fórmula de muestras finitas.

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{e^2(N - 1) + z^2 * p * q}$$

Donde:

- n = número de elementos de la muestra.
- N = número de elementos de la población.
- p = proporción de individuos que poseen en la población la característica de estudio.
- q = proporción de individuos que no poseen esa característica, es decir, es $1-p$.
- Z = es una constante que depende del nivel de confianza que asignemos.
- e = es el error muestral deseado, en tanto por uno. El error muestral es la diferencia que puede haber entre el resultado que obtenemos preguntando a una muestra de la población y el que obtendríamos si preguntáramos al total de ella.

En la presente investigación se considerarán los siguientes valores:

$N = 500$

$P = 95\%$

$q = 5\%$

$Z = 1.96$

$e = 5\%$

Ahora encontraremos la muestra (n):

$$n = \frac{(120)(1.96)^2(0.95)(0.05)}{(0.05)^2(120 - 1) + (1.96)^2(0.95)(0.05)} = 92$$

Entonces, la muestra con la que se trabajara es de 92 trabajadores.

Unidad de análisis: Trabajadores de AFOSECAT

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Encuesta: La técnica usada en esta investigación es la encuesta destinada a obtener datos y opiniones de varias personas lo cual es de interés del investigador.

Cuestionario: El cuestionario fue conformado por un conjunto de preguntas cerradas, ya que permitió la estandarización, integración del proceso de recopilación de datos. Tal como menciona (Hernández et al., 2014) La elección del tipo de pregunta depende de la anticipación de posibles respuestas, el tiempo

disponible para codificar y la necesidad de respuestas más precisas o un mayor análisis de una pregunta (p. 221).

En esta investigación a emplearse es el cuestionario para conocer la Gestión administrativa, con 12 preguntas cerradas, de acuerdo con las dimensiones e indicadores.

Para la segunda variable: Motivación laboral, el cuestionario está conformado por 12 preguntas, con 5 alternativas de respuesta (siempre 5, casi siempre 4, a veces 3, casi nunca 2 y nunca 1). Tomando como base la tesis de (Gonzales, 2017) titulada: “Gestión del talento humano” y su relación con la motivación laboral en la I.E.P. Leonardo de Pisa, S.M.P año 2017, Lima, Perú.

Validez

Según, Hernández et al., (2014) La elección del tipo de pregunta depende de la anticipación de posibles respuestas, el tiempo disponible para codificar y la necesidad de respuestas más precisas o un mayor análisis de una pregunta.

Tabla N°1: opinión de expertos sobre instrumentos

N°	Nombre y Apellidos	Puntuación Obtenida	Optimización de Procesos	Eficiencia
1	Mg. Tanta	49	Procede a aplicar	Procede a aplicar
	Carranza Karen Carmyta	48		
2	Dr. Castillo	48	Procede a aplicar	Procede a aplicar
	Salazar, Regner Nicolás.	46		
3	Mg. Marwin Kley	48	Procede a aplicar	Procede a aplicar
	palacios Guevara	47		
Total		46.67		

Fuente: informes de opinión sobre instrumentos de investigación científica.

La puntuación obtenida es de 46.67, lo cual representa 93.34% de aceptación, por lo cual se determina que los instrumentos son validos y se puede utilizar en la aplicación, con la muestra de la investigación.

Confiabilidad

“La confiabilidad se calcula y evalúa para todo el instrumento de medición utilizado, y determinar el grado de confianza que brinda el instrumento” (Hernández et al., 2014).

Los valores cercanos a cero indican que instrumento no es confiable, por lo tanto, deben replantearse las preguntas del cuestionario. Sin embargo, los valores cercanos a uno indican que el instrumento goza de confiabilidad.

La confiabilidad fue medida de acuerdo con los datos arrojados por el Alfa de Cronbach. Las mimas que se interpretarán de acuerdo con los valore.

Tabla N° 2: *Análisis de fiabilidad de la variable Gestión del Talento Humano*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,803	112

Fuente: *Elaboración propia*

Tabla N° 3: *Análisis de fiabilidad de la Variable Motivación*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,827	15

Fuente: *Elaboración propia*

El promedio de los resultados del alfa de Cronbach es de 8,15 superior al 7,5 por lo que se puede afirmar que el nivel de confiabilidad es positiva alta, permitiendo indicar que los instrumentos son adecuados para la investigación.

3.5. Procedimientos

La recolección de datos se realizara, mediante el cuestionario de preguntas, las mismas que fueron aplicadas a los trabajadores de AFOSECAT por un periodo de 25 minutos, quienes responderán las preguntas con total sinceridad sin dejar espacios en blanco, los mismos que obtuvimos la codificación de acuerdo con la escala de Likert empleado. Donde siempre es = 5, casi siempre= 4, a veces =3, casi nunca 2 y nunca 1.

3.6. Método de análisis de datos

Los datos fueron procesados en el software estadístico SPSS. 25. Empleando el análisis bivariado de Pearson para la contrastación de hipótesis. Para la interpretación del coeficiente se empelará la siguiente escala:

Tabla N°4: Interpretación del coeficiente de Pearson

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Hernandez, R., Collado, F., Baptista, L. (2014, p. 305).

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación fue verídica y ajustada a la realidad en la cual no se manipulo la información recolectada, además no se solicitó la información personal de los encuestados protegiendo su identidad y por otro lado se brindó en el informe datos verdaderos, sin afectar la imparcialidad de la investigación y respetando las normas internacionales de ética en la

investigación científica, bajo los reglamentos de investigación de la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

Nivel de la gestión de talento Humano en AFOSECAT, Tarapoto 2022.

Tabla 5. Nivel de la gestión de talento Humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	27	29,3	29,3	29,3
	Nivel medio	40	43,5	43,5	72,8
	Nivel alto	25	27,2	27,2	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Fuente: cuestionario realizado a los trabajadores

Interpretación:

El nivel de gestión en la empresa AFOSECAT, es medio con un 43,5% lo cual indica que existe una brecha en las dimensiones, capacitación del personal, desempeño de funciones, planificación del talento humano, por lo cual se puede afirmar que el nivel de la gestión se tiene que mejorar a través de la planificación para el cumplimiento de los objetivos de la empresa.

Nivel de la motivación en AFOSECAT, Tarapoto 2022.

Tabla 6. Nivel de la motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nivel bajo	33	35,9	35,9	35,9
	Nivel medio	38	41,3	41,3	77,2
	Nivel alto	21	22,8	22,8	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Fuente: cuestionario realizado a los trabajadores

Interpretación:

El nivel de motivación en la empresa AFOSECAT, es medio con un 41,3% lo cual indica que existe una brecha en cuanto a las dimensiones Reconocimiento laboral, Satisfacción labora, por lo cual se puede afirmar que la empresa tiene dificultades en generar la motivación adecuada en los trabajadores para que estos puedan brindar el máximo potencial y así desarrollar la empresa.

Ho: Las variables tienen una distribución normal

Hi: Las variables no tienen una distribución normal

Tabla 7. Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,087	92	,081	,981	92	,201
Motivacion	,115	92	,004	,976	92	,083

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: cuestionario realizado a los trabajadores

La distribución de los datos de la población de 92 encuestados en el estadístico Kolmogorov-Smirnov^a, puesto que es superior a 50 en la variable Gestión del talento humano s de 0.081 y la variable 0.004 en promedio menor a 0.05 lo que nos indica que se acepta la hipótesis Hi: Las variables no tienen una distribución normal, por lo cual el estadístico que se aplicó Rho Spearman.

Ho: Existe relación significativa entre Gestión del talento humano y motivación de trabajadores de AFOSECAT, Tarapoto 2022.

Hi: No existe relación significativa entre Gestión del talento humano y motivación de trabajadores de AFOSECAT, Tarapoto 2022

Tabla 8. Relación entre Gestión del talento humano y motivación

			Gestión del talento humano	Motivación
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,680**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Motivación	Coeficiente de correlación	,680**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

Fuente: cuestionario realizado a los trabajadores

Interpretación:

Se evidencia que existe relación entre las variables Gestión del talento humano y la motivación con un Rho Spearman de 0,680 por lo cual se indica que es significativa, con un p. valor de 0,000 estableciendo la hipótesis de la investigación, evidenciando que Existe relación significativa entre Gestión del talento humano y motivación de trabajadores de AFOSECAT, Tarapoto 2022.

H1: Existe relación de la capacitación del personal y la motivación de los colaboradores de AFOSECAT, Tarapoto 2022.,

			Capacitaci ón del	motivació n
Rho de Spearman	Capacitación del personal	Coeficiente de correlación	1,000	,676**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	motivación	Coeficiente de correlación	,676**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

Fuente: cuestionario realizado a los trabajadores

Interpretación:

Se evidencia que existe relación entre las variables capacitación del personal y la motivación con un Rho Spearman de 0, 676 por lo cual se indica que es significativa, con un p. valor de 0,000 estableciendo la hipótesis de la investigación, evidenciando que Existe relación significativa entre capacitación del personal y motivación de trabajadores de AFOSECAT, Tarapoto 2022.

H2: Existe relación entre desempeño de funciones y la motivación de los colaboradores de AFOSECAT, Tarapoto 2022,

Correlaciones

			Desempeño de funciones	Motivación
Rho de Spearman	Desempeño de funciones	Coeficiente de correlación	1,000	,766**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Motivación	Coeficiente de correlación	,766**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

Fuente: cuestionario realizado a los trabajadores

Interpretación:

Se evidencia que existe relación entre las variables desempeño de funciones y la motivación con un Rho Spearman de 0,766 por lo cual se indica que es significativa, con un p. valor de 0,000 estableciendo la hipótesis de la investigación, evidenciando que Existe relación significativa entre desempeño de funciones y motivación de trabajadores de AFOSECAT, Tarapoto 2022.

H3: Existe relación entre planificación del talento humano y la motivación de los colaboradores de AFOSECAT, Tarapoto 2022

Correlaciones

			Planificación del talento	Motivación
Rho de Spearman	Planificació n del talento	Coeficiente de correlación	1,000	,688**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	motivación	Coeficiente de correlación	,688**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

Fuente: cuestionario realizado a los trabajadores

Interpretación:

Se evidencia que existe relación entre las variables planificación del talento humano y la motivación con un Rho Spearman de 0,688 por lo cual se indica que es significativa, con un p. valor de 0,000 estableciendo la hipótesis de la investigación, evidenciando que, existe relación significativa entre la planificación del talento humano y motivación de trabajadores de AFOSECAT, Tarapoto 2022.

V. DISCUSIÓN

Resultado del objetivo general, se evidencia que existe relación entre las variables Gestión del talento humano y la motivación con un Rho Spearman de 0,680 por lo cual se indica que es significativa, con un p. valor de 0,000 estableciendo la hipótesis de la investigación, evidenciando que Existe relación significativa entre Gestión del talento humano y motivación de trabajadores de AFOSECAT, Tarapoto 2022. Según Rivero & Dabos (2017) mencionan que, las evaluaciones realizadas muestran el impacto de la gestión diferencial en los empleados es un tema de creciente interés en la literatura. Si bien la diferenciación de la fuerza laboral es un concepto claramente enfocado a la organización empleadora, también tiene importantes consecuencias a nivel individual por lo cual se puede indicar que la variable estudiada al tener 1° de significancia importante va a generar un impacto en el desarrollo de la empresa este resultado indica que las condiciones en las cuales se aplican las estrategias para la motivación deben partir desde las necesidades de los trabajadores permitiendo que estos tengan un alto rendimiento.

El personal explica activamente las acciones organizacionales, especialmente las decisiones de los empleados, como un signo de compromiso o apoyo organizacional, demostrando la reciprocidad de la información, comunican a través de actitudes y comportamientos de apoyo; o viceversa, de forma negativa, como muestra de deslealtad o injusticia laboral, demostrando actitudes y comportamientos incompatibles con la función de la organización. Por lo tanto, será cada vez más relevante examinar las percepciones individuales y las respuestas al uso creciente de la diversidad en la fuerza laboral para garantizar la eficacia de los sistemas y prácticas de gestión de recursos humanos. Asimismo Miranda, (2016) también mencionan que la gestión, desarrollo y retención del talento es fundamental para las empresas. Específicamente, la retención de talentos se ha convertido en un desafío importante para el crecimiento de las empresas y los competidores, existen varias razones que contribuyen al crecimiento de la retención de talentos, así como también se aconseja. Los diversos medios de comunicación por los cuales el líder de una

organización puede hacer que sus empleados se sientan plenamente motivados, cómodos y cómodos para sentir el trabajo, la felicidad y la organización de ellos.

Por tanto, la gestión del talento es un factor importante, fundamental y contrastado, porque si el éxito de la empresa depende directamente de las personas y de su forma de actuar, en relación con la organización, implementación de la misión de la empresa. Lo hacen y cómo lo hacen y cómo lo hacen, autores que llevaron distintas metodologías reafirman los hallazgos logrados en cuanto a la relación entre las variables del estudio realizado.

En cuanto al primer objetivo específico, se evidencia que existe relación entre las variables capacitación del personal y la motivación con un Rho Spearman de 0,676 por lo cual se indica que es significativa, con un p. valor de 0,000 estableciendo la hipótesis de la investigación, evidenciando que Existe relación significativa entre capacitación del personal y motivación de trabajadores de AFOSECAT, Tarapoto 2022.

Según, Jaramillo, (2015) menciona que se refleja la existencia de empresas con ventajas competitivas en el siglo XXI en aspectos relevantes como competencia, salario y bonificación, seguridad laboral, gestión de personas y tecnología, producción y control de calidad. Un número significativo de empresas desconoce las características demográficas de sus empleados, en términos de edad, estado civil, educación y experiencia. Esta situación demuestra que el manejo de la información relacionada con los factores humanos no es adecuado para las micro y pequeñas empresas, tanto más difícil cuando estos datos tienen la capacidad de orientar los programas de protección social o promoción de la asociación para mejorar la calidad de vida de los empleados, incluso gerentes y personal, una base de datos para pronosticar la demanda, entre otros.

En cuanto al segundo objetivo específico, se evidencia que existe relación entre las variables desempeño de funciones y la motivación con un Rho Spearman de 0,766 por lo cual se indica que es significativa, con un p. valor de 0,000

estableciendo la hipótesis de la investigación, evidenciando que Existe relación significativa entre desempeño de funciones y motivación de trabajadores de AFOSECAT, Tarapoto 2022. Según Soto (2017), menciona que, existe relación entre las variables con un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.818, mostrando una estrecha relación entre las variables. Del mismo modo, Córdova, (2016) menciona que existe relación entre las variables con un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,818 mostrando una estrecha relación entre las variables, con la aplicación del mismo estadístico pudimos encontrar la correlación sin embargo estas investigaciones tienen un mayor grado.

En cuanto al tercer objetivo específico, se evidencia que existe relación entre las variables planificación del talento humano y la motivación con un Rho Spearman de 0,688 por lo cual se indica que es significativa, con un p. valor de 0,000 estableciendo la hipótesis de la investigación, evidenciando que, existe relación significativa entre la planificación del talento humano y motivación de trabajadores de AFOSECAT, Tarapoto 2022. Asimismo, Berrú & Córdova, (2018), mencionan, si existe un efecto entre dos variables, pero el efecto es débil entre los dos, pero dijo que la influencia no es demasiado significativa, por lo cual se encuentra a través de la misma metodología y los instrumentos aplicados.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Se determino que existe relación entre las variables Gestión del talento humano y la motivación con un Rho Spearman de 0,680 por lo cual se afirma que al fortalecer los procesos de la gestión del talento humano la motivación se incrementará en trabajadores de AFOSECAT.
- 6.2. Se logro establecer que existe relación entre las variables capacitación del personal y la motivación con un Rho Spearman de 0, 676 por lo que se puede afirmar que al mejorar la capacitación del personal la motivación se vería incrementada en trabajadores de AFOSECAT.
- 6.3. Se logro definir que existe relación entre las variables desempeño de funciones y la motivación con un Rho Spearman de 0,766 por lo cual se puede afirmar que al incrementar el desempeño de funciones la motivación de los trabajadores de AFOSECAT, se incrementará también.
- 6.4. Se identifica que existe relación entre las variables planificación del talento humano y la motivación con un Rho Spearman de 0,688 por lo cual se puede afirmar que al incrementar la planificación del talento humano la motivación de trabajadores de AFOSECAT, también será incrementada.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Al gerente de la empresa AFOSECAT, asimismo al gerente de talento humano, realizar la planificación adecuada de la gestión del talento humano para mantener una adecuada motivación de los trabajadores a través de objetivos y metas definidas y entendibles para poder ser llevados a su cumplimiento.
- 7.2. Al gerente y al jefe de Talento Humano de la empresa AFOSECAT, realizar una adecuada programación de las capacitaciones para cada periodo de tal manera que se pueda fortalecer las competencias de los trabajadores de manera constante permitiendo mantener una motivación constante, para fortalecer las condiciones de los trabajadores.
- 7.3. Al jefe de Talento Humano de la empresa AFOSECAT, realizar mensualmente la evaluación del desempeño de funciones de los colaboradores a través de informes que permitan a la gerencia conocer los acontecimientos que se vienen dando en la empresa, asimismo felicitar y reconocer el buen desempeño.
- 7.4. Al jefe de Talento Humano de la empresa AFOSECAT, realizar planificación del talento humano, con anticipación para prever las necesidades de personal, de tal manera que los trabajadores se sientan motivados y realicen sus labores para el cumplimiento de los objetivos de la empresa.

REFERENCIAS

- Arce Rivas, J. S. (2019). Gestión del talento humano y satisfacción laboral del personal administrativo de la municipalidad provincial de Barranca, 2018. *Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3342>
- Ayala, F. J. M., Torres, O. G., Arguelles, L. V., & Villaseñor, A. S. Á. (2021). Capacidad de los médicos para detectar violencia contra la mujer en la consulta externa. *Revista CONAMED*, 26(1), 27-34.
- Benavente, K., Correa, K., & Pinedo, G. (2018). La motivación del talento humano en la unidad de gestión educativa local de Coronel Portillo, 2017. En *Universidad Nacional de Ucayali*. Universidad Nacional de Ucayali.
- Berrú, M., & Córdova, M. (2018). La gestión de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Agroindustrias E Inversiones Darvigiel E.I.R.L de la ciudad de Tarapoto 2014. En *Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto*. Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto.
- Campos Soto, M. N., Navas-Parejo, M. R., Moreno Guerrero, A. J., Campos Soto, M. N., Navas-Parejo, M. R., & Moreno Guerrero, A. J. (2020). Realidad virtual y motivación en el contexto educativo: Estudio bibliométrico de los últimos veinte años de Scopus. *ALTERIDAD. Revista de Educación*, 15(1), 47-60. <https://doi.org/10.17163/alt.v15n1.2020.04>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (Octava).

- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración: Una visión integral de la moderna administración de las organizaciones* [Text]. Biblioteca Hernán Malo González de la Universidad del Azuay; Biblioteca Hernán Malo González. <https://biblioteca.uazuay.edu.ec/buscar/item/85616>
- Chichon, V., Monje, C., & Rodriguez De La Torre, S. (2017). Motivación laboral en la gestión del talento humano de la empresa JC INICON E.I.R.L. – Cercado de Lima, 2017. En *Universidad Peruana de las Américas*. Universidad Peruana de las Américas.
- Chow, L. C. A. R. (2021). Metodología de Motivación, Autoestima y Autocuidado como Estrategia Transformadora en Adultos Mayores. *Revista Científica Hallazgos21*, 6(1), 16-32.
- Córdova, M. (2016). *Gestión del talento humano y la motivación del personal docente de los institutos de educación superior del distrito de Huaral—2016*. Universidad César Vallejo.
- Duran, K. (2018). *Gestión del talento humano y la motivación de los docentes de la I.E. N° 81765-"Simón Lozano García";Trujillo-2017*. Universidad César Vallejo.
- Encomenderos Ruiz, Y. S. (2021). *Gestión del talento humano y motivación en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2020*.
- Fishcman, D. (2018). Motivación 360°.Cómo incrementarla en la vida y en la empresa. *Grupo de Investigación en Motivación y Emoción*. <https://investigacion.pucp.edu.pe/grupos/motem/publicacion/motivacion-360-como-incrementarla-en-la-vida-y-en-la-empresa/>

- Fuentes-Doria, D. D., Toscano-Hernández, A. E., Malvaceda-Espinoza, E., Díaz Ballesteros, J. L., & Díaz Pertuz, L. (2020). *Metodología de la investigación: Conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables*. Universidad Pontificia Bolivariana. <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/6201>
- Gonzales, D. (2017). Gestión del Talento Humano y su relación con la motivación laboral en la I.E.P. Leonardo de Pisa, S.M.P año 2017. En *Universidad César Vallejo*. (tesis de pregrado) Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- González, D. J. (2020). *Criterios y técnicas para el estudio de la motivación*. Editorial Pueblo y Educación.
- Guardo, M. P. M., & Gómez, K. J. B. (2019). *La motivación como estrategia facilitadora para el aumento de la productividad*.
- Hernandez, R., Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed., Número 9). McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Jaramillo, O. (2015). Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa vinculada al programa Expopyme de la Universidad del Norte en los sectores de confecciones y alimentos. *Revista Científica de la Universidad del Norte*, 1657-6276.
- Limaymanta-Álvarez, C. H., & Limaymanta-Álvarez, C. H. (2019). Tendencias de diseños metodológicos en las publicaciones indexadas sobre la satisfacción laboral del profesorado universitario. *Revista Electrónica Educare*, 23(3), 107-129. <https://doi.org/10.15359/ree.23-3.6>

- Llerena, N. A. B. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1), 75-103. <https://doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Marchena, R. del P. H., & Correa, R. V. (2022). *Gestión del talento humano para contratación efectiva personal de enfermería área inmunización, Microred La Victoria*. <http://repositorio.cidecuador.org/jspui/handle/123456789/1755>
- Mendoza, S. H., & Avila, D. D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53. <https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>
- Mío Montalván, G. G., & Pintado Aguilar, P. M. (2022). La motivación y su influencia en el compromiso laboral-MiBanco- José Leonardo Ortiz-Chiclayo 2020. *Repositorio Institucional - USS*. <http://repositorio.uss.edu.pe//handle/20.500.12802/9409>
- Miranda, D. (2016). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. *Revista Investigación y Negocios*, 9(13), 20-27.
- Mori, K. O. C., & Bardales, J. M. D. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703.
- Panta Serna, C. F. (2021). *Percepción de la gestión del talento humano de los colaboradores de la empresa Green Offshore SAC Talara, 2020*.
- Perdomo Bocanegra, C. E. (2019). Motivación del daño extra patrimonial en las sentencias por delitos de corrupción de funcionarios en el Distrito Judicial

- de Ucayali 2016-2017. *Universidad Privada de Pucallpa*.
<http://repositorio.upp.edu.pe//handle/UPP/165>
- Poggi, F. (2019). *Sobre el concepto de violencia de género y su relevancia para el derecho*. <https://doi.org/10.14198/DOXA2019.42.12>
- Quispe Palomino, E. R. (2022). Gestión de equipos y la motivación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Perene, en el año 2021. *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84248>
- Ríos, I., & Vigo, Y. (2019). La motivación y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo, en el periodo 2017. En *Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto*. Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto.
- Rivera-Méndez, A. M. (2021). *El reconocimiento de la inserción laboral de los pospenados como garantía de la resocialización en Colombia*.
- Rivero, A. G., & Dabos, G. E. (2017). Gestión diferencial de recursos humanos: Una revisión e integración de la literatura. *Estudios Gerenciales*, 33(142), 39-51. <https://doi.org/10.1016/J.ESTGER.2016.12.003>
- Rosales Cabello, M. Á., & Segura Gamarra, G. (2019). *Gestión del talento humano y satisfacción del usuario en el Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz-2019*.
- Soto, J. (2017). *Gestión del talento humano y motivación laboral según personal de la Unidad de Gestión Educativa Local 04, Lima 2016*. Universidad César Vallejo.
- Suarez Tapia, S. M. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, Amazonas.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77983>

Talledo, M., & Amaya, P. (2020). Motivación y compromiso laboral en conductores de transporte terrestre de personas, Trujillo-Perú, 2019. *Revista ciencia y tecnología*, 16(3), 77-86.

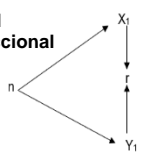
Vallejos, C. A. A., Yovera, A. J. G., & Núñez, O. M. (2020). Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de los colaboradores de una municipalidad de la región Lambayeque, Perú 2019. *TZHOECOEN*, 12(4), 436-448.

ANEXOS

Matriz de Consistencia

Título: Gestión del talento humano y la motivación de los colaboradores de AFOSECAT, Tarapoto 2022.

Autoras: Chinguel Díaz, Rosita y Ponce Salazar, Senayda

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos							
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la motivación de los colaboradores de AFOSECAT, Tarapoto 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Qué relación existe entre la capacitación del personal y la motivación de los colaboradores de AFOSECAT, Tarapoto 2022?</p> <p>¿Cuál relación entre planificación del talento humano y la motivación de los colaboradores de AFOSECAT, Tarapoto 2022?</p> <p>¿Cuál relación entre desempeño de funciones y la motivación de los colaboradores de AFOSECAT, Tarapoto 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre la gestión del talento humano y la motivación de los colaboradores de AFOSECAT, Tarapoto 2022?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación de los colaboradores de AFOSECAT, Tarapoto 2022</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Establecer relación de la capacitación del personal y la motivación en la Asociación, Tarapoto 2022.</p> <p>Identificar la relación entre la planificación y la motivación de los colaboradores de AFOSECAT, Tarapoto 2022.</p> <p>Definir la relación entre desempeño de funciones y la motivación de los colaboradores de AFOSECAT, Tarapoto 2022.</p> <p>Identificar la dimensión de la gestión del talento humano que tiene mayor relación con la motivación de los colaboradores en Asociación, Tarapoto 2022.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Hi: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la motivación de los colaboradores de AFOSECAT, Tarapoto 2022</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la motivación de los colaboradores de AFOSECAT, Tarapoto 2022</p> <p>Hipótesis Específicos</p> <p>H1: Existe relación de la capacitación del personal y la motivación de los colaboradores de AFOSECAT, Tarapoto 2022.</p> <p>H2: Existe relación entre planificación del talento humano y la motivación de los colaboradores de AFOSECAT, Tarapoto 2022</p> <p>H3: Existe relación entre desempeño de funciones y la motivación de los colaboradores de AFOSECAT, Tarapoto 2022</p> <p>H4: Existe mayor relación entre el desempeño de funciones y la motivación de los colaboradores en Asociación, Tarapoto 2022.</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario</p>							
<p>Diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Variables y dimensiones</p>								
<p>Tipo: Aplicada Diseño: No Experimental Nivel: Correccional</p>  <p>Donde: n: muestra X1: Variable 1: Gestión del talento humano Y1: Variable 2: motivación r: Relación</p>	<p>Población: La población estuvo conformada por 120 trabajadores de AFOSECAT</p> <p>Muestra: Se tomó una muestra al total de la población. Consistente 92 trabajadores.</p>	<table border="1"> <tr> <td rowspan="3">Gestión del talento humano</td> <td>Capacitación del personal</td> </tr> <tr> <td>Desempeño de funciones</td> </tr> <tr> <td>Planificación del talento humano</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Motivación</td> <td>Reconocimiento laboral</td> </tr> <tr> <td>Satisfacción laboral</td> </tr> </table>	Gestión del talento humano	Capacitación del personal	Desempeño de funciones	Planificación del talento humano	Motivación	Reconocimiento laboral	Satisfacción laboral	
Gestión del talento humano	Capacitación del personal									
	Desempeño de funciones									
	Planificación del talento humano									
Motivación	Reconocimiento laboral									
	Satisfacción laboral									

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título: Gestión del talento humano y la motivación de los colaboradores de AFOSECAT, Tarapoto 2022.

Autoras: Chinguel Díaz, Rosita y Ponce Salazar, Senayda

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión del talento humano	Según Chiavenato, (2019) menciona que las personas dejan de ser simples recursos (humanos) organizacionales y son consideradas como seres dotados de inteligencia, conocimientos, habilidades, personalidad, aspiraciones, percepciones.	La principal fuente de fuerza que empuja a toda organización está conformada por las personas que lo integran y la gestión de las mismas tiene una connotación importante para el logro de los objetivos organizacionales y se medirá mediante el uso de una encuesta.	Capacitación del personal	Refuerzo de Habilidades	Nominal Siempre (5) Casi siempre (4) A Veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)
				Manejo de conocimientos	
			Desempeño de funciones	Reclutamiento del personal	
				Selección del personal	
		Planificación del talento humano	Eficacia		
				Efectividad	
Motivación	Según González, (2020), menciona que la motivación representa las fuerzas que actúan sobre una persona o en su interior y provocan que se comporte de una forma específica, encaminada hacia las metas.	Son las capacidades que tienen los trabajadores para sobreponerse a las condiciones del entorno laboral para el cumplimiento de los objetivos de organizacionales, el cual se medirá a través de una encuesta.	Reconocimiento laboral	Incentivos	Nominal Siempre (5) Casi siempre (4) A Veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)
				Remuneración	
			Satisfacción labora	Beneficios	
				Condiciones de Trabajo	

Fuente: Elaboración propia

Cuestionario

Buenos días/ tardes estimados colaboradores, el presente cuestionario sirve para evaluar la “Gestión del talento humano y la motivación” en la empresa AFOSECAT, Tarapoto, en el año 2022. Por favor solicitamos responder las preguntas con total sinceridad. Al mismo tiempo, recordarles que los datos obtenidos servirán para fines netamente académicos y los datos personales serán guardadas en absoluta confidencialidad.

Instrucciones: Llenar los espacios en blancos con la alternativa que considera que responde a la pregunta, teniendo en cuenta la escala. Donde 4 es siempre, 3 es casi siempre, 2 casi nunca y 1 es nunca.

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

I. Datos generales

1.1. Sexo

- Femenino (...)
- Masculino (...)

1.2. Tiempo en el puesto:

- Menos de un año
- De 1 a 2 años
- De 3 a 4 años
- De 5 años a más.

II. Datos específicos: Cuestionario para medir la Gestión del Talento Humano.

Ítem	Preguntas	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
Dimensión: Capacitación del personal						
1	Considera que las capacitaciones que ofrece la institución mejoren su rendimiento laboral.					
2	La empresa evalúa la efectividad de una capacitación.					
3	En la empresa se realiza constantes capacitaciones que contribuye a mejorar el					

	rendimiento de los colaboradores					
4	Considera que en la empresa todos poseen conocimientos para desempeñarse en el puesto.					
Dimensión: Planificación del recurso humano		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
5	El área de recursos humanos, emplea los medios virtuales para reclutar nuevo personal					
6	AFOSECAT Pisa hace uso de anuncios en periódicos para reclutar nuevo personal					
7	Considera que la empresa utiliza los métodos necesarios para una correcta selección del personal					
8	Considera que establecen el perfil de los puestos de trabajo para las diferentes áreas de la empresa.					
Dimensión: Desempeño de funciones		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
9	Considera que la empresa brinda los equipos y materiales que permita el normal desempeño de sus funciones.					
10	Considera que la empresa hace una supervisión de costos de ejecución de las actividades realizadas por sus colaboradores					
11	Considera que todos los colaboradores cumplen con una labor que ayuda a lograr la misión de la empresa.					
12	Considera que todos los colaboradores cumplen con las tareas y obligaciones en el tiempo que se le asigna.					

III. Cuestionario para medir la Motivación

Ítem	Preguntas	Siempre	Casi siempre		Casi nunca	Nunca
Dimensión: Reconocimiento laboral						
1	Considera que la institución ofrece incentivos para incrementar la motivación en el personal.					
2	Considera que los procedimientos para el ascenso del personal son los adecuados.					
3	Considera que la remuneración que percibe va acorde con la labor que realiza en la institución.					
4	Considera que la remuneración debería ser incrementada al lograr metas.					
Dimensión: Satisfacción Laboral		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
5	Considera que los beneficios que ofrece la empresa satisfacen mis necesidades básicas					
6	En la empresa premian el desempeño, que motiva continuar en el puesto.					
7	Me siento satisfecho con los beneficios extras que brinda la empresa					
8	Me siento conforme con las condiciones de trabajo que brinda la institución					
9	Considera que una correcta condición de trabajo influye en el nivel de satisfacción personal					

Validación de instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: *Tanta Carranza Karen Carmyta*
 Institución donde labora: *UCSS - Asistente en el Area Administrativa*
 Especialidad: *Lic. Administración y Negocios Internacionales*

Instrumento de evaluación: **Cuestionario de Gestión de Talento Humano**

Autor (s) del instrumento (s): **Chinguel Díaz, Rosita & Ponce Salazar, Senayda Vanesa**

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					X

CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

49

Lugar y fecha

Tarapoto, 07 de Mayo



Firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Tanta Carranza Karen Carmyta
Institución donde labora: UCSS - Asistente en el Area Administrativa
Especialidad: Lic. Administración y Negocios Internacionales
Instrumento de evaluación: Cuestionario de Motivación
Autor (s) del instrumento (s): Chinguel Díaz, Rosita & Ponce Salazar, Senayda Vanesa

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y					

	responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

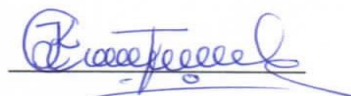
III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

48

Lugar y fecha Tarapoto, 07 de Mayo



Firma

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Castillo Salazar Regner Nicolás
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Gestión de Talento Humano
 Autor del instrumento : Chinguel Díaz, Rosita & Ponce Salazar, Senayda Vanesa

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión de Talento Humano en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión de Talento Humano.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión de Talento Humano.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		48				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

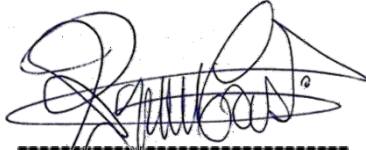
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

tarapoto, 02 de mayo del 2022



**Doctor en Gestión Pública
Y Gobernabilidad
CLAD: 009750**

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: **Castillo Salazar Regner Nicolás** Institución donde labora : **Universidad César Vallejo**
 Especialidad : **Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad** Instrumento de evaluación : **Cuestionario de Motivación**
 Autor del instrumento : **Chinguel Díaz, Rosita & Ponce Salazar, Senayda Vanesa**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

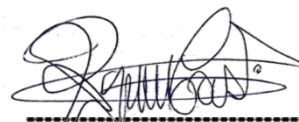
CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Motivación en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Motivación					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Motivación					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL		46				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6



**Doctor en Gestión Pública
 Y Gobernabilidad
 CLAD: 009750**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: *Palacios Guevara Marwin Kley*

Institución donde labora: *UBEL RIOJA*

Especialidad: *Contabilidad y Finanzas*

Instrumento de evaluación: **Cuestionario de Gestión de Talento Humano**

Autor (s) del instrumento (s): **Chinguel Díaz, Rosita & Ponce Salazar, Senayda Vanesa**

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:					X

CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					48	

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN. 48

Lugar y fecha
Rioja 06 Mayo

M. K. P. L.

Firma


INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: *Palacios Guevara Marwin Kley*

Institución donde labora: *UGEL RIOJA*

Especialidad: *Contabilidad y Finanzas*

Instrumento de evaluación: **Cuestionario de Motivación**

Autor (s) del instrumento (s): **Chinguel Díaz, Rosita & Ponce Salazar, Senayda Vanesa**

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable:					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y					X

	responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio:						
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.						X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable:						X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.						X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.						X
PUNTAJE TOTAL							

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

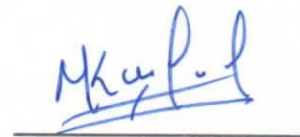
Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

47

Lugar y fecha

Rioja 06 Mayo



Firma

Alfa de Cronbach

Variable 1: Gestión del talento Humanos

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	92	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	92	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,803	12

Variable 2: Motivación

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	92	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	92	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,827	9