



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN**

Gestión del talento humano y motivación de docentes de la Red 4, Puente Piedra.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en administración de la educación

AUTORA:

Cochachin Rondan, Santa Inés (orcid.org/0000-0003-4654-5439)

ASESOR:

Mgr. Rojas Santillán, Víctor (orcid.org/0000-0001-9406-0829)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la
educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, a mí esposo y a mis hijos, por el gran apoyo incondicional en este nuevo reto y por ende hacer de mí una persona con tolerancia, principios y valores.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo y a la Escuela de Posgrado por brindarme la formación continua y por su gran aporte a la sociedad.

A mi excelente asesor, quien, gracias a sus consejos y explicaciones detalladas y minuciosas, hizo posible la finalización de esta tesis.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaración de autoría	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. Introducción	10
II. Método	20
2.1 Tipo y diseño de investigación	20
2.2 Operacionalización de variables	20
2.3 Población, muestra y muestreo	21
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	22
2.5. Procedimientos	23
2.6 Métodos de análisis de datos.	23
2.7 Aspecto éticos	23
III. Resultados	24
IV. Discusión	27
V. Conclusiones	29
VI. Recomendaciones	30
VII. Referencias	31
Anexos	36

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Población de la Red N.º 04, Puente Piedra	21
Tabla 2 Muestra de las Instituciones Educativas	22
Tabla 3 Validación de juicio de expertos	22
Tabla 4 Niveles de confiabilidad	22
Tabla 5 Estadística de fiabilidad de gestión de talento humano y la motivación	23
Tabla 6 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable gestión de talento humano.	24
Tabla 7 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable gestión de talento humano.	24
Tabla 8 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable motivación.	25
Tabla 9 Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable motivación.	25
Tabla 10 Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman	26

Resumen

En la presente investigación el objetivo fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y la motivación de docentes de la Red 4, Puente Piedra, 2019.

El tipo de investigación fue aplicada del nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La población estuvo representada por 432 colaboradores, la muestra de 154 docentes de la institución mencionada y el muestreo no probabilística. La técnica empleada para recolectar información fue una encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron de tipo cuestionario que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad mediante Alfa de Cronbach y los resultados fueron de fuerte confiabilidad.

Asimismo, en la parte descriptiva se arribó el 50% de los docentes manifiestan que la gestión de talento humano es regular y el 50% de los docentes indican que la motivación es regular. Concluyó que según la prueba Rho Spearman, cuyo valor es ($r = 0.703$) lo que indica una correlación positiva alta, en consecuencia, la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación entre la gestión del talento humano y la motivación docentes de la Red 4, Puente Piedra, 2019

Palabras clave. Gestión de talento humano, motivación, motivación intrínseca, motivación extrínseca y motivación trascendental.

Abstract

In this research the objective was to determine the relationship between the management of human talent and the motivation of the Network 4, Puente Piedra, 2019.

The type of research was applied from the correlational descriptive level of quantitative approach; non-experimental design. The population was represented by 434 collaborators, the sample of 154 teachers from the aforementioned institution and the non-probabilistic sampling. The technique used to collect information was a survey and the questionnaire-like data collection tools were duly validated through expert judgments and determining their reliability through Cronbach's Alpha and the results were of strong reliability.

In addition, in the descriptive part 50% of teachers arrived that the management of human talent is regular and 50% of teachers indicate that the motivation is regular. It concluded that according to the Rho Spearman test, the value of which is ($r = 0.703$) indicating a high positive correlation, therefore, the ratio is significant at 95% and the null hypothesis (H_0) is rejected assuming that there is a relationship between the management of human talent and the motivation of the Network 4, Puente Piedra, 2019

Keywords. Management of human talent, motivation, intrinsic motivation, extrinsic motivation and transcendental motivation.

I. Introducción

En el ámbito internacional, Calderón (2014), en su texto Gerencia del talento humano, en institución estatales, sostiene que está enfocado en la gerencia del personal, dejando de lado las propuestas sobre planeamiento estratégico y su importancia para poder lograr las metas de la institución. Además, manifiesta que la gestión de los colaboradores ha quedado de lado, es por ello, que hay dificultades en la institución estatal, y además no se proponen alternativas de solución para esta realidad.

La inadecuada gestión de los colaboradores, se considera una dificultad grave que está presente en la institución del estado, donde la responsabilidad no solo está en los trabajadores sino en la gestión de los mismo y sobre todo de las políticas de la institución o en los líderes que conducen las institución, privando a los colaboradores de incentivos que harían que se esfuercen por realizar sus funciones de manera eficiente, lo cual hace que los empleados se queden dentro de la institución para poder crecer como profesionales.

En los colegios que se encuentran dentro de la jurisdicción de la Red 04, se puede visualizar falencias en el ámbito de la gestión de los colegios, por ejemplo, poco interés por la calidad de ambiente laboral para el docente, desinterés por brindar espacio que sirven para que el docente se desarrolle de manera profesional, entre otros, a pesar de que existen recursos que el ministerio envía a los colegios para que a través de sus directores se puedan invertir en situaciones que realmente sean necesarios, se ve que la realidad es diferente frente a las normas que establecen las prioridades para los gastos, es por estos motivos que los servicios que se brindan en esta red, no pueden ser considerados servicios de calidad.

En las Instituciones Educativas mencionadas se percibe poco espacio en el ambiente laboral, la falta de práctica de valores y no se identifican entre los docentes en la sociedad. Asimismo, la falta de apoyo y promoción para desarrollar sus conocimientos y capacidades, también no cuentan con inadecuado procedimiento de elección, hasta la actualidad no se genera ningún tipo de reconocimiento por parte de otras entidades. Al tratar de la motivación al docente, es digno de reconocer esta labor trascendental que realiza este profesional, para tratar de educar a los estudiantes y desde luego ir cambiando la realidad de la sociedad, es entendible el docente como guía de los estudiantes, es la persona que va orientar los aprendizajes, ellos van estar orientados a mejorar la situación de aprendizaje de los estudiantes, todo ellos por su puesto dependerá de la forma como se desenvuelva el docente, ello será motivo para que los estudiantes traten de aprender.

Además, si pensamos fríamente, podemos mencionar cuantos docentes están motivados, y cuantos no lo están, y como consecuencia se acercan a las aulas llevando preocupaciones de algún problema que tiene en la mente y no ha podido despejar, y esto de qué manera se manifiesta en el desempeño profesional, como incide en el aprendizaje de los estudiantes. Sin embargo, dentro de la administración solamente la preocupación es que, llegue puntual a la institución educativa, pero no nos damos cuenta que esta produciendo a favor de la institución educativa como consecuencia de los estudiantes.

La realidad en nuestros días es latente en toda la sociedad, debido a que al maestro nunca se le ha dado un valor verdadero como tal, siempre la sociedad tiene en mente que el docente el profesional menos pagado menos valorado, es marginado desde el sueldo, de su imagen como docente, de tal manera que se le considera como el último de los profesionales. Por el bien del gremio y la sociedad misma, es el momento que debemos valorar cambiando la historia de la sociedad, buscando que se valore históricamente al papel fundamental que cumple el docente, de tal manera que se le motive auto valorarse y desde luego inicie un trabajo decidido para sacar adelante a la sociedad.

Asimismo, se sintetizó los trabajos previos como los **antecedentes internacionales** según Gonzáles (2015), el objetivo fue determinar la relación entre la gestión de talento humano y la motivación del personal, Ecuador, estudio no experimental, descriptivo, se empleó el instrumento de la encuesta a un grupo con ciertas características. Concluye que en las entidades educativas hay una gestión ineficiente, lo cual perjudica y afecta al clima laboral que tienen los docentes, la comunicación ineficiente y la falta de liderazgo por parte del que dirige la entidad. Aclara que en la institución que tomo como muestra ha podido ver que hay un bajo nivel de respecto a la gestión por parte del director, lo cual repercute negativamente en la falta de comunicación y en la evasión de la práctica de valores al momento de ejercer, también no existe un liderazgo por parte de la dirección y el desinterés en las capacitaciones y en la innovación sobre los proyectos.

La tesis de Mejía (2015), el objetivo fue determinar los factores motivacionales y clima laboral, Colombia. Concluye que la motivación que tienen los docentes en la institución donde labran depende de aspectos externos, ya que influye durante su desempeño en las aulas, contar con un ambiente de trabajo plausible sería lo más indicado, para que ellos puedan auto motivarse contando con un contexto adecuado para llegar motivado a sus aulas. Caso contrario se puede llegar a sufrir de frustraciones, lo cual puede influenciar en el desarrollo de las actividades que el docente pueda realizar en sus sesiones, lo cual repercute.

Arandia, Zuca y Guisasola (2016) el objetivo fue analizar el comportamiento y la motivación sobre el aprendizaje de la Física de los escolares del Bachillerato, cuyas edades oscilan entre 16-18 años, que pertenecen a diversas aulas y grados. Fue un estudio que empleó dos momentos: la aplicación del pre test y luego un segundo momento el post test, esta investigación tuvo la duración de 12 meses. Concluye que los mecanismos de enseñanza habituales no mejoran el aprendizaje de esta disciplina, por lo que se recomienda un cambio de estrategia que se base en motivaciones a lo largo de la sesión para llamar la atención de los estudiantes y hacer que las clases sean más dinámicas y que estas su vez puedan servir para un mejor rendimiento de los estudiantes.

Zamarripa, Castillo, Tomás, Tristán, y Álvarez, (2016) el objetivo fue determinar la percepción de los estudiantes sobre la actitud del profesor encargado de la disciplina de educación física, quien está mostrando interés por sus necesidades durante el desarrollo de las actividades, lo cual favorece a un mejor clima durante la sesión y disminuir el malestar que puedan sentir por cualquier circunstancia de exigencia por parte del maestro. Estudio transversal, la muestra fueron 734 educandos cuyas edades oscilan entre 11 y 17 años. Concluye que los educandos aprecian las preocupaciones del docente, porque busca que sean autónomos durante el desarrollo de la clase, les brinda una serie de estrategias que los motiva a trabajar hasta el final de la clase. De esa manera el docente es capaz de brindar a los estudiantes los mecanismos esenciales para convertirse en mediador de la clase en la que el estudiante demuestra sus autonomía y responsabilidad en el desarrollo de la clase y le brinda bienestar el hecho de concluir de manera autónoma sus actividades.

Los **antecedentes nacionales** según Pachari y Urcia (2018) el objetivo fue establecer un grado e correlación entre las variables analizadas. Estudio correlacional, descriptivo, se contó con dos instrumentos, que fueron aplicados a 32 maestros, el nivel de confiabilidad obtuvo un valor de 0,945 para la primera variable y un valor de 0,894 para la segunda variable. Se concluye que hay la presencia de una correlación entre las variables, a la vez se demuestra que la gestión de los colaboradores en los colegios es muy importante, ya que a través de la se logra brindarle un ambiente adecuado a los docentes para que se puedan desempeñar de manera adecuada en sus aulas, donde los mayores beneficiarios son los estudiantes.

Soto (2017) el objetivo fue determinar el manejo e talento humano y el clima laboral, Huancayo. Dentro de sus conclusiones manifiesta la investigadora que en la institución educativa que está siendo estudiada, no existe una gestión de los colaboradores que sea eficiente, lo que demuestra que los directores no manejan un liderazgo, por lo que no están en la capacidad de brindarle a los docentes espacio de trabajo adecuado para que estos puedan cumplir con sus funciones de manera adecuada, además los directivos no conocen mecanismos que le ayuden a direccionar el manejo del colegio en beneficios de sus integrantes. Además, según los autores un factor no es determinante del clima laboral, ella manifiesta que, aunque se logre administró de manera adecuada a la gestión de los colaboradores, eso no asegura que el ambiente de trabajo adecuado mejore el rendimiento de los maestros en las aulas.

Mendoza (2016) el objetivo fue determinar la gestión del talento humano y el desempeño docente; Concluye que la administración de las habilidades humanas dentro de una entidad educativa se relaciona de manera significativa con la variable desempeño docente; donde manifiesta que los directivos deben desempeñar adecuadamente su rol dentro de la gestión para que pueda movilizar los recursos de la entidad para brindarle al maestro los espacios de trabajo y los materiales necesarios para que se pueda desempeñar de manera adecuada en las aulas y donde los estudiantes serán los más beneficiados y de ese modo se logra una gestión adecuada por parte de los directores.

Córdova (2016) el objetivo fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y motivación del personal docente, concluye que la relación existente entre las variables analizadas se da con un valor de 0,05, cuyo resultado fue obtenido haciendo uso de las herramientas estadísticas para hallar con precisión en valor asignado, además sostiene que la administración de las habilidades de su personal docente está directamente relacionado con la variable motivación de los profesores, para ello es necesario que el líder, que en este caso es asumido por el director, mantenga una buena gestión para otorgarle al maestro las condiciones adecuadas para que pueda desempeñarse de manera eficiente y se logren las metas educativas en este centro de labores de educación superior.

De esta manera, se desarrolló la base teórica sobre la gestión de las habilidades humanas según Chiavenato (2017) sostiene: es el talento que tienen una persona para solucionar dificultades en su centro de labores, donde hace un despliegue de sus destrezas y experiencias para que pueda lograr un objetivo. (p. 7). Eslava (2016), definió: “es emplear mecanismos para lograr las metas propuestas, las cuales ayuden al desarrollo de una

institución y obtener utilidades en beneficio de todos los integrantes.” (p. 54). Dessler (2015), sostuvo: son los mecanismos y procedimientos que se aplican para poder conducir una institución hacia el logro de las metas, donde se hace uso de las habilidades de los colaboradores para poder obtener las metas, para ello se debe realizar una selección adecuada; y brindarle las capacitaciones necesarias. (p. 32). Lledo (2015), sostiene: son el despliegue de las destrezas de los colaboradores en un determinado espacio de trabajo, donde se aplican estas habilidades para que se puedan obtener las metas en un determinado tiempo, para ello se debe contar con la presencia de un líder par que pueda llevar a cabo las coordinaciones necesarias, ya que las personas serán los responsables de los éxitos o fracasos de las actividades propuestas, este trabajo en equipo debe estar dirigido hacia la consecución de las metas. (p. 67).

En la dimensión 1. **Incorporar a las personas**, según Chiavenato (2017) sostiene: es un procedimiento que sigue la institución para que puedan obtener colaboradores con un determinado perfil que le sea útil a la institución, caso contrario dificultara el logro de las metas o puede ocasionar otro tipo de problemas. (p. 116). Quiere decir que las instituciones deben elaborar un plan de reclutamiento para que pueda obtener personal calificado, lo cual le permitirá encaminarse hacia el éxito, ya que el factor humano es medular para alcanzar el éxito.

Llanos (2015), sostuvo: Es el procedimiento mediante el cual reclutan a los colaboradores más aptos para los puestos de trabajos que requieren las instituciones, para ello se evalúa a cierta cantidad de candidatos, para seleccionar a los más indicados para el puesto de trabajo. (p. 54). Chiavenato (2017) sostuvo: la selección interna de los colaboradores, se hace cuando en la institución existe una de carrera que les permite a los integrantes la oportunidad de poder crecer, para ello se realiza un proceso donde se ha observado el desempeño de cada trabajador y se elige al que cumpla con los requisitos, la parte positiva de este tipo de reclutamiento es que ya se conoce a los postulantes, y entonces se puede ser más exigente con el perfil que se requiere para el puesto disponible. (p. 117).

Dessler (2017), sostuvo: se refiere a la cantidad de personas que están fuera de la institución y que se les solicita para que formen parte de la una institución. (p. 12). Quiere decir que el reclutamiento consiste en la convocatoria que se realiza sobre algunas personas que cumplen con el perfil que el puesto de trabajo lo requiera. Para ello la institución debe

contar con un plan que le permita lograr de manera exitosa su convocatoria y finalmente logre contratar al personal que requiere.

Selección de colaboradores según Chiavenato (2017) sostiene: El reclutamiento de los colaboradores es como una especie de filtración que realiza la institución para la captación de personas que sean eficientes para un puesto de trabajo dentro de la institución (p. 137).

Chiavenato (2002), sostuvo: es el momento que la institución promueve con la intención de seleccionar a uno o varios colaboradores para suplir la plaza que tiene en la institución, estos procesos deben ser transparentes, donde se brinde las mismas oportunidades a todos los postulantes y se escoge al más eficiente según el perfil que busca la institución. (p. 23)

Dolan (2015), sostuvo: es cuando la institución escoge al mejor personal para que supla su puesto de trabajo, debe observar diversas cualidades que están claramente especificadas dentro del perfil que se ha elaborado para el puesto, es importante que el colaborador muestre desempeño eficiente y un comportamiento a la altura de las circunstancias con valores firmes para que colabore con las metas de la entidad. (p. 76)

En la dimensión 2. **Recompensar a las personas** según Chiavenato (2017), postula la recompensa es un mecanismo de motivación al personal que muchas veces hace que ellos se dediquen lo necesarios para cumplir de manera eficiente con las responsabilidades que tienen en determinados espacios de trabajo, además, ofrecer beneficios a sus colaboradores es incentivarlos a cumplir una meta, ello motiva el trabajo en equipo y hace que todos se esfuercen para alcanzar los premios. (p. 277). Es esencial la motivación en los trabajadores porque les permite trabajar de manera eficiente para poder alcanzar las metas de la institución.

Galicia (2010), sostuvo: es un mecanismo que emplea la administración para poder obtener mejores resultados en relación a sus objetivos, ya que produce en los trabajadores un incentivo a realizar un mayor esfuerzo para desempeñar sus funciones de manera más adecuada en aras de ser recompensado. (p. 56).

Gómez, Balkin y Cardy (2015), sostiene: los premios que brindan seguridad económica a los colaboradores y a su familia, hacen que ellos realicen un esfuerzo mayor para poder obtener estas ventajas que la institución debe promover dentro de la institución, con la intención de alcanzar mejores resultados. (p. 35).

Dimensión 3. **Desarrollo de los colaboradores** según Chiavenato (2017), manifestó: es darle oportunidades de mejora educativa a los colaboradores para que puedan perfeccionar

sus habilidades dentro de un determinado campo y de esa manera el colaborador se convertirá en un elemento que ayude a la mejora de los procesos y contribuya a dar soluciones inmediatas a las dificultades que puedan surgir dentro de la institución. (p. 365).

Dolan y Cabrera (2015), postularon: es cuando la institución le brinda oportunidades de mejora en el ámbito de perfeccionar sus destrezas y pueda tener un mejor rendimiento y el incremento de la eficiencia en sus actividades aumentando sus potencialidades y pueda desempeñarse de manera adecuada dentro de equipo de trabajo, incluso puede ser la guía de otros compañeros de trabajo. (p. 45).

Dimensión 4. **Supervisar a las personas según** Chiavenato (2017), señaló: el monitoreo constante de los equipos de trabajo por parte del líder es para tener conocimiento del manejo de los procesos con la intención de reducir las fallas o errores que le pueden resultar costosas la institución, lo cual garantiza que los colaboradores estén realizando las actividades según la planificación de la institución. (p. 78)

Los momentos en que se realiza el monitoreo debe ser en cualquier momento para saber si realmente se cumplen las estrategias que se han implementado en la institución y de esa manera los productos seguirán manteniendo las características y los estándares con los que se trabaja. Entonces se puede manifestar que son eventos que sirven para resguardar y cuidar los procesos para cuidar la calidad de los productos o servicios que brinde la institución.

Dimensión 5. **Retener a las personas**, Higiene, seguridad y calidad según Chiavenato (2017) manifestó: las instituciones modernas deben cumplir con tener mecanismos de retención para que de esa manera sus talentos que tienen dentro de la institución se puedan quedar en la institución para que sigan siendo parte de la misma. Pero la mayoría de la institución no cuenta con un plan de retención de personal, por lo cual la mayoría tienen rotación de personal muy alta, lo cual puede causar pérdidas a la institución en nuevos reclutamientos y el tiempo que se invierte preparando al nuevo personal. (p. 440).

Robbins y Coulter (2015) definió: Desarrollo profesional es la suma de los expertos del colaborador sobre una determinada actividad, relacionada a sus habilidades o a su formación académica. Través de la cual es seleccionado por una institución, a quienes les resulta útil las habilidades que posee.

Dimensión 6. **Colocar personas**, Evaluación del desempeño según Chiavenato (2017) expresó: Es el procedimiento donde se evalúa de qué manera el colaborador se ha desempeñado en un área de trabajo, donde se evalúa en qué medida cumplió con sus

responsabilidades (p. 245). Es un procedimiento donde los encargados de la institución realizan una revisión sobre el desempeño de un colaborador en cuanto a las responsabilidades encomendadas en un determinado tiempo, para ello deben contar con indicadores que realmente mide lo que desean.

Rodríguez (2016), precisó que: es la evaluación al desempeño del empleado en un determinado tiempo en base a las actividades que se le han encomendado, lo cual le permite a la institución poder valorarlo como empleado que una en la compañía y poder otorgarle una retribución que la institución considere pertinente. Caso contrario también debe tratar de que el empleado mejore su rendimiento (p. 23).

En las teorías relacionadas al tema de la variable **motivación** Pérez (1995) mencionado por García (2015), precisó: Es una actitud que tienen el colaborador frente a determinadas circunstancias que le hacen realizar las actividades de un modo determinado, es la fuerza que mueve al colaborador a desarrollar ciertas actividades de modo que se evidencia dentro de su desempeño en favor o no de la institución donde labora. (p. 29). Asimismo, se considera con un comportamiento movido por los deseos y motivos personales del colaborador (Koontz, Weihrich y Cannice, 2016, p. 388). Es decir que los gerentes motivan a sus subordinados, asimismo realizan actividades que pueden suplir sus deseos, lo que dirige sus acciones. Al respecto, Chiavenato (2016) definió: Es un procedimiento que se inicia por suplir las necesidades fisiológicas o emocionales lo que mueve a realizar acciones de cierto tipo dirigido al cumplimiento de sus metas personales. (p. 237).

Alcibíades (2015) manifestó: Se entiende la motivación en el trabajo, se inicia con una necesidad o anhelo de busca algo diferentes y que se sienta satisfecho la persona interesada. Sin embargo, la motivación en el interior de cada ser humano.

Ferreiro y Alcázar (2015) expresó que: Al estar motivado es sentirse activo el ser humano busca y lucha hasta conseguirlo lo propuesto no le importa gasta su energía física o mental solo le interesa sentirse satisfecho hacia los demás para generar confianza, solidez, etc.

Barca (2015) señaló que en el ámbito laboral el ser humano se encuentra alude al deseo de realizar, de cumplir las actividades que se le asigna de la mejor forma. Es decir, al cumplir todas las tareas el ser humano se encuentra motivado cumplir con los pedidos de los estímulos externo o bien a una reflexión. Asimismo, ante un estímulo proporcionado a una persona, esta reaccionará de una manera u otra dependiendo al comportamiento que cada individuo posee dentro de una labora cotidiano que realiza.

Herrera, Ramírez, Roa y Herrera (2015) indicaron: el incentivo laboral es una conducta que le impulsa al ser humano a actuar de diferente forma. Es decir, cada ser humano quiere obtener poder y un lugar en la sociedad, para formar parte de un grupo social y pueda sentirse con buena autoestima.

Se inclina a la búsqueda de algo que le pueda facilitar que llegue a un objetivo determinado, por lo cual el colaborador se esmera.

Sobre las dimensiones de la variable motivación, el autor Pérez (1985) tomado por García (2015), sostiene que existen tipos de motivación, entre ellas están la intrínseca, extrínseca, y la trascendente: En la dimensión 1: **Motivación extrínseca**, según Pérez (1985), es el querer realizar actividades motivados por premios lo que los mueve a las acciones que realizan.” (p. 31). De esta forma, Velaz (2015) sostiene que es la consecuencia de premios que la persona quiere alcanzar y si su motivación es negativa el colaborador querrá evitar el castigo impuesto (p. 45). Además, Fishman (2014) definió que la motivación extrínseca es aquella que se ocasiona por factores externos, que llevan al colaborador a realizar las actividades que debe hacer dentro de sus responsabilidades, se puede referir a que el aspecto psicológico lo mueve a trabajar de cierto modo. (p. 57). Según la propuesta, los premios suelen ser atractivos cuando se les proporciona al final del esfuerzo, porque de lo contrario puede provocar frustración. Cada colaborador le brinda un valor a los premios, lo cual difiere según la persona. La dimensión 2: **Motivación intrínseca** según Pérez (1985) sostiene, “son motivados por la concretización de los deseos que tienen una persona sobre un determinado hecho, lo cual lo impulsa a hacer actividades para lograr lo que desea.” (p. 33). Menciona que es un elemento medular para que la personas pueda realizar sus actividades de manera eficiente para que pueda obtener lo que desea, lo cual dependerá de la especialización que tenga. También Thomas (2015) menciona que las motivaciones mencionadas líneas arriba, provienen del colaborador y los impulsa a realizar sus actividades de cierta forma para que puedan obtener sus deseos, ya sean de diversos tipos, para ello se esmeran al máximo, ello dependerá de los intereses personales. Estos procesos los lleva a su propia autorrealización. (p. 53). En la dimensión 3: **Motivación trascendente** según Pérez (1985), tomado por García (2015) sostiene: “es un tipo de impulso que es motivado por personas que rodean al colaborador e influyen en su desempeño y en su interacción dentro de un equipo de trabajo” (p. 33). Según Palomo (2015) menciona que este tipo de motivación se direcciona a satisfacer los requerimientos que no han sido considerados por los demás, muchas veces pueden mantener la importancia de estar sobre las demás motivaciones, lo cual ayuda mucho a mejorar el trabajo en equipo porque se vale de la empatía para poder lograr sus metas y sobre todo ayuda a que el colaborador muestre sus destrezas poco habituales, con la intención de aportar a su equipo de trabajo y de esa manera lograr las metas y los premios para el equipo. (p. 39).

Se planteó en siguiente **problema general**: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la motivación docentes de la Red 4, Puente Piedra, 2019? Asimismo, se consideró los problemas específicos: (a) ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la motivación extrínseca, intrínseca y la motivación trascendente?

Justificación teórica: Se justifica ya que en el marco de la motivación, requiere de la actitud del sujeto si en verdad desea obtener éxito en el trabajo, por ello es necesario potenciar estrategias que puedan contribuir positivamente a la motivación en el centro labores, antes durante y después del proceso de enseñanza y aprendizaje, lo que implica abordar aspectos teóricos que den sustento a la praxis pedagógica, por ello que el presente estudio se enfoca en los aportes teóricos del modelo jerárquico de la motivación extrínseca e intrínseca formulado). En segundo aspecto, se abordan también los aspectos teóricos referentes a la gestión del talento humano, de allí que resulte pertinente abordar las teorías sobre la motivación, así como de la gestión del talento humano.

Justificación práctica: Una vez obtenido el resultado de la presente investigación los beneficiados son los directivos, docentes y la comunidad educativa ya que tendrá alcance para poder mejorar o dar una alternativa de solución

Justificación metodológica: El presente estudio referido específicamente a la motivación en el centro de labores, estará centrado en medir factores extrínsecos e intrínsecos, los mismos que están relacionados con las valoraciones de los docentes, las actividades de motivación y la caracterización de las concepciones de motivación de los maestros.

Se planteó la siguiente **hipótesis general**: Existe relación entre la gestión del talento humano y la motivación docentes de la Red 4, Puente Piedra, 2019. Asimismo, se detalló las hipótesis específicas: (a) Existe relación entre la gestión del talento humano y la motivación extrínseca, la motivación intrínseca y la motivación trascendente.

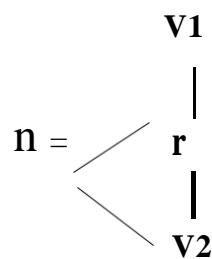
Asimismo, se consideró como **objetivo general**: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la motivación docentes de la Red 4, Puente Piedra, 2019. También, se menciona los objetivos específicos: (a) Establecer la relación entre la gestión del talento humano y la motivación extrínseca, la motivación intrínseca y la motivación trascendente.

II. Método

2.1 Tipo y diseño de investigación

En la presente investigación se basó al tipo básica, es decir, porque se basó a buscar, predecir, recolectar teorías sobre el tema a investigar para luego incorporar al conocimiento científico Valderrama (2017)

El diseño fue no experimental, ya que no se realiza cualquier tipo de manipulación. Asimismo, es de corte transversal porque se aplica las encuestas en un único tiempo determinado. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.155). El esquema es el siguiente:



Dónde:

- n : Muestra de estudio
- V1 : Gestión de talento humano
- V2 : Motivación
- r : Correlación

El nivel fue descriptivo correlacional Valderrama (2015) es decir busca el grado de correlación o asociación entre ambas variables (p. 169)

El enfoque es cuantitativo, porque se establecer la valoración numérica para establecer los valores numéricos, (Hernández, et. al, 2018, p. 4).

El método que se consideró fue el hipotético deductivo porque parte de una hipótesis para llegar a una conclusión. Según (Bernal, 2016, p. 60).

2.2 Operacionalización de variables

Definición conceptual

Chiavenato (2017) es un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales.

Definición operacional

En la presente investigación se consideró como dimensiones: 6 dimensiones. Asimismo, se incorporó 13 indicadores y 28 ítems

Definición conceptual

García (2015), definió que la motivación es un impulso personal que se consigue al logro de un determinado objetivo.

Definición operacional

Se consideró tres dimensiones: motivación intrínseca, extrínseca y trascendente, se puntualizó 3 indicadores y 25 ítems

2.3 Población, muestra y muestreo

Según Hernández, et. al (2018) definió que es el conjunto de personas, animales, cosas entre otros. En la investigación se consideró por 432 docentes.

Tabla 1

Población de la Red N.º 04, Puente Piedra

Nº	INST.EDUC.	NIVEL	CANTIDAD DE DOCENTES
1	I.E.I.Nº333	Inicial	10
2	I.E.I.Nº382	Inicial	6
3	I.E.I.Nº333	Inicial	3
4	I.E.I.Nº323	Inicial	12
5	Modulo santa rosa	Inicial	8
6	Niños de santa rosa	inicial	2
7	I.E.I.Nº343	Inicial	6
8	I.E.Nº2069	primaria	21
	I.E.Nº2069.	secundaria	23
9	I.E.3071	Primaria	52
10	I.E. fe y alegría Nº12	INICIAL	3
	I.E. fe y alegría nº12	Primaria	14
	I.E. fe y alegría nº12	secundaria	27
11	I.E.B.leguia.E.B.R	Secundaria	126
	A.B. leguia	EBA	31
12	JSE ANTONIO ENCINAS	PRIMARIA	28
13	Nº300	SS.CC	11
14	Juana iris cuadros	cepro	25
15	I.E.hellen keller	ebe	6
16	Republica de Alemania	Primaria	20
	Republica de alemania	Secundaria	22
17	I.E. 3710 Sagrados coraznes	primaria	36
	I.E. 3710 Sagrados coraznes	secundaria	31
Total docentes- Red N.º4			432

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) definió que es una parte de la población que está dada por 154 docentes.

Tabla 2*Muestra de las Instituciones Educativas*

N°	INST.EDUC.	NIVEL
I.E.B .leguia .E.B .R	Secundaria	126
José Antonio Encinas	Primaria	28
	Total	154

Muestreo

Parra (2003) indicó que el muestreo fue no probabilístico generalmente son seleccionados en función de su accesibilidad o a criterios personales intencional del investigador.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica de la investigación fue la encuesta, es decir, se aplicó a la muestra seleccionada (Carrasco, 2014).

En la investigación el instrumento fue de tipo cuestionario, por lo cual estuvo estructurado en forma de preguntas (Valderrama, 2016, p. 195).

Para la validez de la investigación se tienen que utilizar instrumentos validados, los que se realizan mediante juicio de expertos, que en la practica son temáticos, metodólogos, lo que la validez se realiza mediante una prueba pilo que puede aplicarse en otra institución educativa

Tabla 3*Validación de juicio de expertos*

N°	Experto	Aplicable
Experto 1.	Dr. Chantal Jara Aguirre	Aplicable
Experto 2.	Dr. Segundo Pérez Saavedra	Aplicable
Experto 3.	Dr. Genebrardo Mejía Montenegro	Aplicable

La confiabilidad se realizó después de haber aplicado una prueba piloto mediante Alfa de Cronbach. Según, Sánchez y Reyes (2016).

Tabla 4*Niveles de confiabilidad*

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

De acuerdo los valores mencionados se indica en qué nivel se encuentra.

Tabla 5

Estadística de fiabilidad de gestión de talento humano y la motivación

	Alfa de Cronbach	Nº de ítems
Gestión de talento humano	0.873	28
Motivación	0.825	25

2.5. Procedimientos

Una vez construido el instrumento, es necesario realizar la validación mediante juicio de expertos, posteriormente se toma la prueba piloto con los resultados se hacen uso del alfa de Cronbach, para validar la confiabilidad. Los resultados se interpretan, mediante la estadística descriptiva, además la prueba de hipótesis mediante la estadística inferencial

2.6 Métodos de análisis de datos.

Esta etapa del análisis de los datos, se realiza después de haber recogido los datos, haciendo uso de los instrumentos, después de procesar los datos tendremos la respuesta para poder dar respuesta a la interrogante formulada en la investigación (Hevia, 2001, p. 46)

2.7 Aspecto éticos

Nuestro estudio, se realizó teniendo en cuenta el protocolo utilizado por la investigación científica, en la que se fueron recopilando las investigaciones tanto a nivel internacional y nacional, del cual se han considerado los datos, además de ello en el desarrollo del trabajo, se han considerado las citas teniendo en cuenta las ideas del autor, se aplicaron los instrumentos a la muestra, los cuales fueron validados previamente a fin de que tenga validez

III. Resultados

Tabla 6

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable gestión de talento humano.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	47	30,5%
	Regular	77	50%
	Bueno	30	19,5%
	Total	154	100%

Con respecto a la tabla 6, se visualiza que la gestión de talento humano, donde el 50% de la Red 4, Puente Piedra, 2019, manifiestan que se encuentra en el nivel regular, el 30,5% de los participantes señalan que es mala, y el 19,5% de los participantes señalan que es buena en la Red 4, Puente Piedra.

Tabla 7

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable gestión de talento humano.

Niveles	f	Incorp orar	f	Recom pensar	f	Desarro llar	f	Super visar	f	Retener	f	Colocar
Malo	33	21,4%	33	21,4%	52	33,8%	51	33,1 %	29	18,8%	32	20,8%
Regular	75	48,7%	72	46,8%	73	47,4%	78	50,6 %	71	46,1%	74	48,1%
Bueno	46	29,9%	49	31,8%	29	18,8%	25	16,2 %	54	35,1%	48	31,2%
Total	154	100%	154	100%	154	100%	154	100%	154	100%	154	100%

Con respecto a la tabla 7, se visualiza a la dimensión incorporar a las personas, donde el 48,7% de la Red 4, Puente Piedra, 2019, manifiestan que se encuentra en el nivel regular, el 29,9% de los participantes señalan es bueno, y el 21,4% de los participantes es malo en la Red 4, Puente Piedra. Se visualiza a la dimensión recompensar a las personas, donde el 46,8% mencionan que se encuentra en el nivel regular, el 31,8% de los preguntados señalan es bueno, y el 21,4% de los participantes es malo en la Red 4, Puente Piedra. Se concibe a la dimensión desarrollo a las personas, donde el 47,4% mencionan que se encuentra en el nivel regular, el 33,8% de los participantes señalan es malo, y el 18,8% de los participantes es bueno en la Red 4, Puente Piedra. Se observa a la dimensión supervisar a las personas, donde el 50,6% manifiestan que se encuentra en el nivel regular, el 33,1% de los encuestados señalan es malo,

y el 16,2% de los participantes es bueno en la Red 4, Puente Piedra. Se visualiza a la dimensión retener a las personas, donde el 46,1% mencionan que se encuentra en el nivel regular, el 35,1% de los participantes señalan es bueno, y el 18,8% de los entrevistados es malo en la Red 4, Puente Piedra. Se manifiesta a la dimensión colocar a las personas, donde el 48,1% manifiestan que se encuentra en el nivel regular, el 31,2% de los preguntados señalan es bueno, y el 20,8% de los participantes es malo en la Red 4, Puente Piedra.

Tabla 8

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable motivación.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	50	32,5%
	Regular	77	50%
	Bueno	27	17,5%
	Total	154	100%

Referente a la tabla 8, se aprecia a la variable motivación, donde el 50% de la Red 4, Puente Piedra, 2019, mencionan que la variable aludida se ubica en el nivel regular, el 32,5% de los participantes señalan que la motivación es mala, y el 17,5% de los entrevistados revela que la motivación es buena en la Red 4, Puente Piedra.

Tabla 9

Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a las dimensiones de la variable motivación.

Niveles	f	Motivación intrínseca	f	Motivación extrínseca	f	Motivación trascendental
Malo	48	31,2%	32	20,8%	52	33,8%
Regular	75	48,7%	74	48,1%	76	49,4%
Bueno	31	20,1%	48	31,2%	26	16,9%
Total	154	100%	154	100%	154	100%

Referente a la tabla 11, podemos apreciar que, a la dimensión motivación intrínseca, donde el 48,7% de la Red 4, Puente Piedra, 2019, manifiestan que se ubica en el nivel regular, el 31,2% de los encuestados señalan es malo, y el 20,1% de los encuestados es bueno en la Red 4, Puente Piedra. se aprecia la dimensión motivación extrínseca, donde el 48,1% de la Red 4, Puente Piedra, 2019, manifiestan que se ubica en el nivel regular, el 31,2% de los encuestados señalan es bueno, y el 20,8% de los encuestados es malo en la Red 4, Puente Piedra. Se manifiesta a la dimensión motivación trascendental, donde el 49,4% de la Red 4, Puente

Piedra, 2019, manifiestan que se encuentra en el nivel regular, el 33,8% de los encuestados señalan es malo, y el 16,9% de los encuestados es bueno en la Red 4, Puente Piedra.

Resultado inferencial

Tabla 10

Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman

		Gestión del talento humano	Motivación	Motivación intrínseca	Motivación extrínseca	Motivación trascendental
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	1,000	,703**	,837**	,647**	,437
	Coefficiente de correlación					
	Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000
	N	154	154	154	154	154
Motivación	Gestión del talento humano	,703**	1,000	,676**	,763**	,529**
	Coefficiente de correlación					
	Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000
	N	154	154	154	154	154
Motivación intrínseca	Gestión del talento humano	,837**	,676**	1,000	,461**	,069
	Coefficiente de correlación					
	Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,395
	N	154	154	154	154	154
Motivación extrínseca	Gestión del talento humano	,647**	,763**	,461**	1,000	,011
	Coefficiente de correlación					
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,890
	N	154	154	154	154	154
Motivación trascendental	Gestión del talento humano	,437	,529**	,069	,011	1,000
	Coefficiente de correlación					
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,395	,890	.
	N	154	154	154	154	154

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

De acuerdo a la prueba estadística de Rho Spearman, cuyo valor es ($r = 0.703$) indicando que existe una correlación positiva de alta confiabilidad, teniendo el valor de $p = 0,000$ menor al de $p = 0,05$ y demostrando la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula (H_0) asumiendo que existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la motivación docentes de la Red 4, Puente Piedra, 2019. También, la relación entre gestión de talento humano y motivación intrínseca es ($r = 0.837$) lo cual es correlación positiva alta, Además, existe relación significativa y entre la gestión de talento humano y la motivación extrínseca es ($r = .647$) lo cual indica una correlación positiva moderada. Asimismo, existe relación entre la gestión de talento humano motivación trascendental es ($r = 0.437$) lo cual menciona una correlación positiva moderada.

IV. Discusión

En la presente investigación se arribó que existe una correlación positiva alta entre la gestión de talento humano y la motivación. Hay una similitud con la tesis de Pachari y Urcia (2018), quien se arribó que hay una relación significativa entre la gestión del talento humano y la motivación. También, hay una similitud con la tesis de Soto (2017) quien se arribó que hay una correlación entre las variables mencionada. Por lo cual, existe una correlación positiva moderada. De la misma forma se contó con la teoría de Chiavenato (2017) en este sentido, las gerencias buscan hoy en día que el personal cumpla todas las actividades que realiza dentro las Instituciones Educativas y a la vez para cumplir con los objetivos propuestos. Teoría de García (2015) quien indico que la motivación es el reconocimiento que realiza para complacer las necesidades del individuo. También es un impulso que tienen los seres humanos.

En la hipótesis específica 1, concluyó existe una correlación positiva alta, entre la gestión del talento humano y la motivación extrínseca de la Red 4, Puente Piedra, 2019. Hay una semejanza con la tesis de Mendoza (2016) precisó que a mayor gestión de talento humano hay un mayor desempeño docente es decir cuando el personal encargado realiza un buen proceso de la gestión tendrá buenos resultados en el desempeño en cualquier institución que labora. También se apoyó a la teoría de García (2015) preciso que la motivación es el impulso de una manera que puede ser como una recompensa para que los colaboradores se sientan satisfecho o mejoren su labor dentro de su trabajo. A la vez la motivación intrínseca es cuando se realiza dentro de la Institución Educativa, es decir, en su mayoría se da el propio interés como las tareas que se realiza con los objetivos.

En referencia a la hipótesis específica 2, se concluyó Según Rho Spearman, cuyo valor es ($r = 0.647$) lo que indica una correlación positiva moderada, existe entre la gestión del talento humano y la motivación extrínseca de la Red 4, Puente Piedra, 2019. Hay una similitud con la tesis de Córdova (2016) preciso que la gestión de talento humano se relaciona moderadamente con la motivación de los docentes, es decir, a mayor tanto habrá mayores motivaciones de parte del personal encargado. También, hay una semejanza con la tesis de Zamarripa, Castillo, Tomás, Tristán, y Álvarez, (2016), concluyó que los educandos reciben esto sentido el apoyo incondicional del docente genera bienestar en sí mismo, dejando de lado el malestar que le iba ocasionando generando desmotivación por esta razón es importante conocer los diferentes tipos de motivación en este caso como la motivación extrínseca. De la misma forma, se apoyó a la teoría de García (2015) quien manifestó que la

motivación extrínseca, es cuando se realiza de una manera externa que los colaboradores tengan esa amabilidad. También, hace referencia que los motivos que lo apoya a una persona por diferentes motivos que realiza diferente tipo de trabajo o actividad que están dada en diferente espacio.

En referencia a la hipótesis específica 3, concluyó que existe una correlación positiva moderada, existe relación entre la gestión del talento humano y la motivación trascendente docentes de la Red 4, Puente Piedra, 2019. Hay una coincidencia con la tesis de Gonzáles (2015), concluyó que existe un nivel bajo de la gestión hacia el clima desfavorable con poca información para la comunicación porque se realiza poca práctica con los docentes. También hay una similitud con la tesis de Mejía (2014), concluyó que los factores de la motivación son muy importantes para contar como una técnica de que se realiza en las actividades cotidianas de lo contrario, se darán las circunstancias para que el docente reflexione referente a las actividades que cumple durante sus funciones, tales actitudes mejoran la parte emotiva del docente, lo que implicaría muchísimo en la vida de los docentes. También, hay una semejanza con la tesis de Arandia, Zuca y Guisasola (2016), quien concluyó que la instrucción habitual, no es favorable, en consecuencia, la motivación de los docentes se sentirá satisfechos con ánimos de realizar otras actividades que lo espera para cumplir con los objetivos propuesto. Además, se puede evidenciar la diferencia existente entre el sexo, esto nada tiene que ver durante el curso académico, pero de forma independiente a lo académico que se vienen desarrollando. Sin embargo, se apoyó a la teoría de García (2015) quien manifestó que, la motivación forma parte del docente, además que se identifica con la visión de la Institución Educativa. Por ello, la motivación trascendental es poco desintegrado no comparte con los demás es demuestra egoísmo, lo fundamental es buscar los intereses del equipo, dejando de lado los intereses personales de cada uno.

V. Conclusiones

- Primera: Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente entre la gestión del talento humano y la motivación docentes de la Red 4, Puente Piedra, 2019, siendo el valor de 0,703; en consecuencia, es una correlación positiva alta.
- Segunda: Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente entre la gestión del talento humano y la motivación intrínseca de la Red 4, Puente Piedra, 2019, siendo el valor de 0.837; en consecuencia, es una correlación positiva alta.
- Tercera: Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y la motivación extrínseca de la Red 4, Puente Piedra, 2019, siendo el valor de 0.647; en consecuencia, es una correlación positiva moderada.
- Cuarta: Se estableció el coeficiente de correlación entre la gestión del talento humano y la motivación trascendente docentes de la Red 4, Puente Piedra, 2019, siendo el valor de 0.437; en consecuencia, es una correlación moderada.

VI. Recomendaciones

- Primera. Se recomienda que los directivos de la institución educativa, tener en cuenta lo que es la gestión del talento humano, así como la gestión administrativa, teniendo en cuenta que las dos variables son de suma importancia puesto que se complementan para llevar adelante el progreso de la institución educativa.
- Segunda. Los directivos de las instituciones de la Red 4, mediante las constantes supervisiones al personal se deben conocer las capacidades de cada uno de sus docentes, de tal manera que puedan ayudarlos en el momento que necesitan potenciar sus capacidades.
- Tercera. Se recomienda a los directivos, organizar los grupos de interaprendizaje, con la finalidad de ayudar al personal docente en potenciar sus capacidades, tanto en el nivel de educación primaria y secundaria.
- Cuarta. Los directivos deben ser las personas perseverantes por la innovación, de tal manera que se conviertan ser el ejemplo de los docentes quienes deben seguir el ejemplo, además deben motiavar las iniciativas del docente
- Quinta. Los directivos deben ser comprensibles con los docentes y orientarles para que trabajen de acuerdo a los avances de la ciencia y tecnología, actualizándose en las técnicas y estrategias.

VII. Referencias

- Aguirre, R. (2009). Desempeño docente y su relación con la motivación del alumno en la escuela de capacitación Adventista Salvadoreña”, de la Universidad de Montemorelos, México.
- Alcibíades, J. (2015). *La motivación laboral, clave en una institución*. Portafolio. Recuperado de: <https://bit.ly/2LRyVLU>.
- Arandia, D. Zuca, F. y Guisasola, S. (2016). *Actitudes y motivaciones de los estudiantes de ciencias en Bachillerato y Universidad hacia el aprendizaje de la Física*. España.
- Barca, A. (2015). *Motivación y aprendizaje en contexto educativos*. España: Universitario.
- Barnett, Bernuy, Cárdenas y Loza (2012). *Relación de los factores motivacionales y el desempeño de los funcionarios del sector bancario peruano*”, para obtener el grado de magíster en Administración Estratégica de Instituciones de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación* (3 ed.). Bogotá D.C.: Pearson Educación.
- Carrasco (2014). *Metodología de la investigación científica* (2da. ed.). Lima: Editorial San Marcos.
- Córdova, M. (2016). *Gestión del talento humano y la motivación del personal docente de los institutos de educación superior del distrito de Huaral – 2016*, (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
- Chiavenato I. (2017). *Administración de Recursos Humanos*. (9na ed.) México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos humanos*. Bogotá: Mc Graw Hill.

- Chiavenato, I. (2016). *Introducción a la teoría general de la administración*: México: Mc Graw Hill.
- Dessler, G. (2009). *Administración de los Recursos Humanos*. México DF, México: Pearson Education.
- Dolan, S. (2007). *Gestión de los Recursos Humanos*. México DF, México: Pearson Educación.
- Eslava, E. (2004). *Gestión del Talento Humano*. Madrid, España: Limusa.
- Ferreiro, P. y Alcazar, M. (2008). *Gobierno de personas en la institución*. Piura: Ariel, Barcelona.
- Fishman, D. (2014). *Motivación Humana*. Lima: UPC-Orbis
- García, L. (2011). *Estudio sobre la motivación y los problemas de convivencia escolar*. (Tesis de maestría): *Universidad de Almería*. España.
- González, M. (2015). *La gestión del talento humano y la motivación del personal en el instituto superior tecnológico "Guaranda" en el primer semestre del 2013*, para obtener el grado de Máster En Gerencia Educativa, Guaranda, Ecuador.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (5ta ed.). México: Mc Graw – Hill.
- Herrera, F., Ramírez, M. I., Roa, J. M., y Herrera, I. (2004). Tratamiento de las creencias motivacionales en contextos educativos pluriculturales. *Revista Iberoamericana de Educación*, Sección de Investigación, N° 37/2. España. Consultado el 5 de octubre del 2008, de: <http://www.rieoei.org/investigación/625Herrera>. PDF

- Huamán, H. y Sánchez, R. (2014). *Investigación y desarrollo (I D) y gestión de talento humano, Unidad Coordinadora del Programa de Ciencia y Tecnología - PCM* 2014, Universidad Cesar Vallejo.
- Lledo, P. (2011). *Desempeño del Talento Humano* (tesis de maestría). Universidad Javeriana, Colombia.
- Mejía, O. (2015). *Factores motivacionales presentes en docentes de una institución educativa pública del sector norte de la dorada, y su relación con el clima laboral* para obtener el grado de magister en Gerencia De Talento Humano, en Manizales, Caldas, Colombia, 2014.
- Mendoza, R. (2016). *Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Institución Educativa 6024 “José María Arguedas” de Tablada de Lurín, Villa María del Triunfo, 2014;* (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Lima Perú.
- Nieto y Solórzano (2014). *Relación entre la Gestión de Talento Humano y Desarrollo Organizacional en el Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Lima 2014*”, Universidad César Vallejo.
- Palomo, P. (2015). *Liderazgo y motivos de equipos de trabajo*. Madrid ESIC Editorial.
- Pachari y Urcia (2018). *Gestión del talento humano y la motivación de los docentes de la I.E. N° 81765– “Simón Lozano García” Trujillo – 2017*.
- Pérez (2014). *Gestión de Talento Humanoy Desarrollo Organizacional en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra 2014*. Universidad Cesar Vallejo
- Reeve, J. (2010). *Motivación y Emoción*. Mexico: McGraw-Hill.
- Reeve, J. (2002). *Motivación y emoción* (3ª ed.) México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana.

- Roo, R. (2013). *Influencia del gerente educativo en la motivación y el desempeño laboral del personal docente*. (Tesis de maestría): Universidad de Zulia, Venezuela.
- Robbins, P y Coulter, M. (2010). *Administración*. México: Ed. Prentice Hall
- Ryan, R. y Deci, E. (2000). *The “what” and “why” of goal pursuits: human needs and the self-determination of behavior*. *Psychological Inquiry*, 11(4) 227-268.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica* (5ta. ed.). Perú: Business Support Aneth S.R.L.
- Soriano, M. (2015). *Motivación, Pilar básico de todo tipo de esfuerzo. Área de Psicología Evolutiva y de la Educación de la Escuela de Teruel*. Universidad De Zaragoza.
- Soto, M. (2017). *Manejo del talento humano y el clima laboral en las instituciones educativas “Politécnico Regional del Centro” y “Mariscal Castilla” distrito el Tambo – Huancayo, 2014*, (Tesis de maestría) Universidad mayor de San Marcos, facultad de Educación, Lima – Perú.
- Thomas, K. (2015). *La motivación intrínseca en el trabajo*. Madrid. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S. A.
- Valderrama, S. (2017). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Editorial San Marcos.
- Vásquez, U. (2016). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.
- Velaz, J. (2015). *Motivos y motivación en la institución*. Madrid. Ediciones Díaz de Santos, S. A.
- Yactayo, R. (2010). *Motivación de logro académico y rendimiento académico en alumnos de secundaria de una institución educativa del Callao* Lima –Perú.

Zamarripa, J., Castillo, I., Tomás, I., Tristán, J., Álvarez, O. (2016). *El papel del profesor en la motivación y la salud mental de los estudiantes de educación física Salud Mental*, vol. 39, núm. 4, julio-agosto, 2016, pp. 221-227 Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz Distrito Federal, México.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 1: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA																																																				
TÍTULO: del talento humano y la motivación docentes de la Red 4, Puente Piedra, 2019																																																				
AUTORA: Br. Inés Cochachín Rondan																																																				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES																																																	
<p>Problema principal:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la motivación docentes de la Red 4, Puente Piedra, 2019?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la motivación extrínseca de la Red 4, Puente Piedra, 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la motivación intrínseca de la Red 4, Puente Piedra, 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la motivación trascendente docentes de la Red 4, Puente Piedra, 2019?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la motivación docentes de la Red 4, Puente Piedra, 2019.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Establecer la relación entre la gestión del talento humano y la motivación extrínseca de la Red 4, Puente Piedra, 2019.</p> <p>Identificar la relación entre la gestión del talento humano y la motivación intrínseca de la Red 4, Puente Piedra, 2019.</p> <p>Existe relación entre la gestión del talento humano y la motivación trascendente docentes de la Red 4, Puente Piedra, 2019.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre la gestión del talento humano y la motivación docentes de la Red 4, Puente Piedra, 2019.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>HE1: Existe relación entre la gestión del talento humano y la motivación extrínseca de la Red 4, Puente Piedra, 2019.</p> <p>HE2: Existe relación entre la gestión del talento humano y la motivación intrínseca de la Red 4, Puente Piedra, 2019.</p> <p>HE3: Existe relación directa entre la la motivación trascendente y la gestión del talento humano de los docentes de la Red 4, Puente Piedra, 2016.</p>	<p>Variable 1: Gestión de talento humano</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th></th> <th></th> <th>Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Incorporar a las personas</td> <td>Reclutamiento de personal</td> <td rowspan="2">1,2,3,4,5</td> <td rowspan="10">Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre(5)</td> <td rowspan="10">Malo Regular Bueno</td> </tr> <tr> <td>Selección de personal</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Recompensar a las personas</td> <td>Remuneración</td> <td rowspan="3">6, 7,8,9,10</td> </tr> <tr> <td>Programas de Incentivos</td> </tr> <tr> <td>Prestaciones y servicios</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Desarrollar a las personas</td> <td>Capacitación</td> <td rowspan="2">11,12,13,14,15</td> </tr> <tr> <td>Desarrollo de las personas y las organizaciones</td> </tr> <tr> <td>Supervisar a las personas</td> <td>Base de datos y sistemas de información de recursos humanos</td> <td>16, 17, 18, 19, 20</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Retener a las personas</td> <td>Relaciones con los empleados</td> <td rowspan="2">21,22,23,24</td> </tr> <tr> <td>Higiene, seguridad y calidad de vida</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Colocar a las personas</td> <td>Orientación de las personas</td> <td rowspan="3">25, 26, 27, 28</td> </tr> <tr> <td>Modelado del trabajo</td> </tr> <tr> <td>Evaluación del desempeño</td> </tr> <tr> <td colspan="3"></td> <td colspan="2"> <p>Variable 2: Motivación</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala de valoración</th> <th>Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Motivación intrínseca</td> <td>Necesidades psicológicas</td> <td>1,2,3,4 5,6,7,8</td> <td>Nunca (1) Casi nunca (2)</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> </td> </tr> </tbody> </table>			Dimensiones	Indicadores			Niveles o rangos	Incorporar a las personas	Reclutamiento de personal	1,2,3,4,5	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre(5)	Malo Regular Bueno	Selección de personal	Recompensar a las personas	Remuneración	6, 7,8,9,10	Programas de Incentivos	Prestaciones y servicios	Desarrollar a las personas	Capacitación	11,12,13,14,15	Desarrollo de las personas y las organizaciones	Supervisar a las personas	Base de datos y sistemas de información de recursos humanos	16, 17, 18, 19, 20	Retener a las personas	Relaciones con los empleados	21,22,23,24	Higiene, seguridad y calidad de vida	Colocar a las personas	Orientación de las personas	25, 26, 27, 28	Modelado del trabajo	Evaluación del desempeño				<p>Variable 2: Motivación</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala de valoración</th> <th>Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Motivación intrínseca</td> <td>Necesidades psicológicas</td> <td>1,2,3,4 5,6,7,8</td> <td>Nunca (1) Casi nunca (2)</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Niveles o rangos	Motivación intrínseca	Necesidades psicológicas	1,2,3,4 5,6,7,8	Nunca (1) Casi nunca (2)	
Dimensiones	Indicadores			Niveles o rangos																																																
Incorporar a las personas	Reclutamiento de personal	1,2,3,4,5	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre(5)	Malo Regular Bueno																																																
	Selección de personal																																																			
Recompensar a las personas	Remuneración	6, 7,8,9,10																																																		
	Programas de Incentivos																																																			
	Prestaciones y servicios																																																			
Desarrollar a las personas	Capacitación	11,12,13,14,15																																																		
	Desarrollo de las personas y las organizaciones																																																			
Supervisar a las personas	Base de datos y sistemas de información de recursos humanos	16, 17, 18, 19, 20																																																		
Retener a las personas	Relaciones con los empleados	21,22,23,24																																																		
	Higiene, seguridad y calidad de vida																																																			
Colocar a las personas	Orientación de las personas	25, 26, 27, 28																																																		
	Modelado del trabajo																																																			
	Evaluación del desempeño																																																			
			<p>Variable 2: Motivación</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala de valoración</th> <th>Niveles o rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Motivación intrínseca</td> <td>Necesidades psicológicas</td> <td>1,2,3,4 5,6,7,8</td> <td>Nunca (1) Casi nunca (2)</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Niveles o rangos	Motivación intrínseca	Necesidades psicológicas	1,2,3,4 5,6,7,8	Nunca (1) Casi nunca (2)																																							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Niveles o rangos																																																
Motivación intrínseca	Necesidades psicológicas	1,2,3,4 5,6,7,8	Nunca (1) Casi nunca (2)																																																	

			Motivación extrínseca	Necesidades materiales	9,10,11,12 13,14,15,16 17	A veces (3) Casi siempre (4)	Malo Regular Bueno
			Motivación trascendente	Necesidades sociales	18,19,20,21 22,23,24,25	Siempre(5)	
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR				
TIPO: Básica DISEÑO: No experimental - correlacional MÉTODO: El método que se utilizará es el hipotético deductivo debido a que la investigación considera una hipótesis como punto de partida.	POBLACIÓN: La población estará conformada por 432 docentes. MUESTRA La muestra está constituida por 154 docentes. Tipo de muestreo No probabilística	Variable 1: Gestión del talento humano Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: basado por Chiavenato (2017)		DESCRIPTIVA: Análisis Descriptivo <ul style="list-style-type: none"> - Presentación tabular y gráfica - Distribución de frecuencia - Medidas de resumen INFERENCIAL: Contrastación de Hipótesis <ul style="list-style-type: none"> - Para la contrastación de hipótesis se utilizará la prueba estadística Rho Sperman. 			
		Variable 2: Motivación Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Basado por García (2015)					

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario que mide la gestión de talento humano

Estimado docente: Estoy realizando una encuesta con el fin de obtener información sobre la gestión de talento humano que posee el directivo de esta Institución Educativa. Por lo que solicito su colaboración a través de sus respuestas con veracidad y sinceridad, marcando con una “X” las alternativas que crea usted la conveniente; expresándole que es de carácter anónimo.

Escala de Likert:

- 5. Siempre (S)
- 4. Casi Siempre (CS)
- 3. Algunas veces (AV)
- 2. Casi nunca (CN)
- 1. Nunca (N)

N°	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: INCORPORAR A LAS PERSONAS					
1	Considera Ud. que los puestos vacantes los cubren docentes seleccionados y promovidos dentro de la institución.					
2	Considera Ud. que los miembros de la institución favorecerán a aspirantes por tema de vínculo amical					
3	Considera Ud. que las oportunidades de empleo son de acuerdo al puesto que se requiere la institución.					
4	Considera Ud. que las oportunidades de mejor empleo se ofrecen a los propios colaboradores de la institución					
5	Considera Ud. que los postulantes a las plazas de trabajo cuentan con el perfil que se requiere en cada área.					
	DIMENSIÓN 2: RECOMPENSAR A LAS PERSONAS					
6	Considera Ud. que el salario que Ud. percibe lo motiva eficazmente para seguir realizando un trabajo productivo					
7	Considera Ud. que la evaluación del desempeño afecta directamente la remuneración que percibe mensualmente					
8	Considera Ud. adecuado el aguinaldo que percibe dos veces al año por el servicio prestado					
9	Considera Ud. que la motivación desaparece por el salario que percibe					
10	Considera Ud. que habitualmente su jefe reconoce sus esfuerzos y logros obtenidos					
	DIMENSIÓN 3: DESARROLLAR A LAS PERSONAS					
11	Considera Ud. que las capacitaciones que han recibido por parte de la entidad realmente motivaron su aprendizaje					
12	Considera Ud. que las capacitaciones que brindó Minedu fue realmente las necesarias para el mejor desempeño de sus funciones.					
13	Considera Ud. que se ha cumplido a cabalidad lo descrito en el plan de desarrollo de las personas de su entidad					
14	Considera Ud. que las capacitaciones que ha asistido fueron en instituciones de gran prestigio					
15	Considera Ud. que su institución va acorde con la función primordial que desempeñan los colaboradores					
	DIMENSIÓN 4: SUPERVISAR A LAS PERSONAS					

16	Considera Ud. que la información que le remiten es la adecuada para trabajar oportunamente					
17	Considera Ud. que los sistemas que se utilizan para recopilar la información es la correcta					
18	Considera Ud. que los sistemas distribuidos a cada oficina son los correctos					
19	Considera Ud. que realmente se cuenta con un buen control de procesos de Base de Datos					
20	Considera Ud. que se está realizando adecuadamente la supervisión del personal sobre la ejecución de sus funciones					
	DIMENSIÓN 5: RETENER A LAS PERSONAS					
21	Considera Ud. que en la institución donde presta sus servicios considera su trabajo.					
22	Considera Ud. que está en óptimas condiciones para poder asumir otro cargo.					
23	Considera Ud. que su institución lo dejara migrar a otra entidad por mejora salarial antes de los 30 días de acuerdo a ley					
24	Considera Ud. que las capacitación son las adecuadas y las utilizan como medio de retención de personal					
	DIMENSIÓN 6: COLOCAR A LAS PERSONAS					
25	Considera Ud. que los puestos de trabajo ya tienen nombre propio					
26	Considera Ud. que su jefe debería valorar más sus esfuerzos y colocarla en otro puesto mayor por las habilidades que tiene					
27	Considera Ud. que los puesto de trabajo que son direccionados tienen una mejora remuneración					
28	Considera Ud. que su jefe debe contar con personal capacitado de acuerdo a las funciones que desempeñan					

Gracias por su valiosa colaboración

Cuestionario que mide la motivación

Estimado docente: Estoy realizando una encuesta con el fin de obtener información sobre la motivación que posee el directivo de esta Institución Educativa. Por lo que solicito su colaboración a través de sus respuestas con veracidad y sinceridad, marcando con una “X” las alternativas que crea usted la conveniente; expresándole que es de carácter anónimo.

Escala de Likert:

5. Siempre (S)
4. Casi Siempre (CS)
3. Algunas veces (AV)
2. Casi nunca (CN)
1. Nunca (N)

N°	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA					
1	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar					
2	Me siento a gusto con las tareas asignadas a mi función docente					
3	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes					
4	Me dan la libertad para trabajar a mi criterio					
5	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad					
6	Me agrada la forma de relacionarme con los directivos					
7	Considero que la distribución del aula me permite trabajar cómoda y eficientemente					
8	Realizo mis funciones laborales de manera compatible con la atención de mi familia					
	DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA					
9	Realizo capacitaciones que a veces son remuneradas					
10	Cumplo con mi trabajo con los recursos y equipos necesarios					
11	Realizo mi trabajo en condiciones de limpieza, salud e higiene en el muy buenas					
12	Recibo una remuneración de acuerdo al trabajo que realizo					
13	Obtengo premios y/o incentivos por lo cual estoy conforme					
14	Recibo los beneficios de acuerdo a ley					
15	Logro relacionarme de manera adecuada con mis compañeros de trabajo					
16	Tengo la oportunidad de hacer carrera y desarrollarme profesionalmente en la institución donde trabajo					
17	Recibo formación/capacitación necesaria para desempeñarme como persona y profesional					
	DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN TRASCENDENTAL					
18	Realizo eficazmente mi trabajo porque influye en la vida de mis estudiantes o bienestar de otras personas					
19	Logro aportar con mi trabajo en el crecimiento personal de los compañeros de la institución educativa					
20	Realizo labor tutorial constantemente al estudiante					
21	Considero importante la calidad de trabajo que realizo					
22	Soy indiferente por el bienestar de mis compañeros de trabajo					

23	Creo un clima de unidad con espacio y acciones permitiendo integrar a la comunidad educativa					
24	Realizo un trabajo con un alto nivel de responsabilidad					
25	Logro aportar con mi trabajo al crecimiento de la localidad					

Gracias por su valiosa colaboración

Anexo 4: Prueba de confiabilidad de los instrumentos

Base de dato de la prueba piloto de la variable gestión d talento humano

	Gestión del talento humano																												
	Incorporar a las personas					Recompensar a las personas					Desarrollar a las personas					Supervisar a las personas					Retener a las personas				Colocar a las personas				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
1	5	3	3	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	2	4	2	3	3	4	2	4	
2	5	5	5	4	2	3	4	5	5	1	2	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	5	4	5	5	3	4	5	4	1	3	4	3	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	3	5	4	4	5	5	
4	5	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	
5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	
6	5	2	4	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
7	5	4	5	5	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	4	
8	5	4	5	5	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	
9	4	5	5	4	2	4	5	3	5	4	5	5	4	2	3	4	5	3	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3	
10	5	4	4	5	3	4	5	5	4	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	4	5	3	3	3	5	4	5	3	
11	3	4	5	3	5	3	5	5	4	5	4	2	5	2	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	3	
12	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
13	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	
14	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	2	4	5	5	4	2	3	4	4	4	4	2	3	4	
15	4	5	3	4	2	4	4	3	4	4	5	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	
16	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	
17	5	5	4	4	3	5	5	4	3	3	4	5	3	3	4	3	5	5	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	
18	5	5	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	
19	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5

Resultado de la prueba piloto de la variable gestión de talento humano

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,873	28

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	107,1000	135,147	,098	,875
VAR00002	107,6000	136,253	,004	,879
VAR00003	107,4500	131,524	,279	,872
VAR00004	107,4500	136,576	,023	,876
VAR00005	108,3000	120,747	,667	,861
VAR00006	107,7000	128,116	,344	,871
VAR00007	107,2500	129,776	,510	,867
VAR00008	107,6000	123,200	,700	,861
VAR00009	107,8500	132,555	,160	,876
VAR00010	107,8500	131,082	,210	,875
VAR00011	107,8000	137,432	-,053	,881
VAR00012	107,8500	137,503	-,058	,883
VAR00013	108,0500	128,787	,463	,868
VAR00014	107,9000	129,358	,319	,871
VAR00015	107,8500	131,924	,204	,874
VAR00016	107,7000	127,274	,647	,865
VAR00017	107,2000	126,695	,645	,864
VAR00018	107,6000	125,937	,549	,865
VAR00019	107,7000	124,958	,554	,865
VAR00020	107,9000	125,147	,607	,864
VAR00021	107,7000	122,432	,640	,862
VAR00022	107,7000	126,642	,553	,865
VAR00023	107,9500	121,839	,675	,861
VAR00024	107,8500	118,029	,799	,857
VAR00025	107,7000	124,958	,554	,865
VAR00026	107,9000	125,147	,607	,864
VAR00027	107,7000	122,432	,640	,862
VAR00028	107,7000	126,642	,553	,865

Base de dato de la prueba piloto de la variable motivación

	Motivación																								
	Motivación intrínseca										Motivación extrínseca										Motivación trascendental				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	5	3	3	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4
2	5	5	5	4	2	3	4	5	5	1	1	2	3	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4
3	5	4	5	5	3	4	5	4	1	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	5
4	5	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4
5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	5	3	5	1	4	4	5	4	5
6	5	2	4	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
7	5	4	5	5	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4
8	5	4	5	5	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4
9	4	5	5	4	2	4	5	3	5	4	5	5	4	2	3	4	5	4	2	3	3	4	5	3	2
10	5	4	4	5	3	4	5	5	4	3	3	3	4	3	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	3
11	3	4	5	3	5	3	5	5	4	5	4	2	5	2	5	4	5	5	2	5	5	4	5	5	2
12	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	2	5	5	4	5	3	2	5	5	5	5
13	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4
14	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	2	4	5	3	4	3	2	4	5	5	4
15	4	5	3	4	2	4	4	3	4	4	5	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
16	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3
17	5	5	4	4	3	5	5	4	3	3	4	5	3	3	4	3	5	3	3	3	4	3	5	5	3
18	5	5	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3
19	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5

Resultado de la prueba piloto de la variable motivación

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,825	25

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	95,2000	89,011	,103	,827
VAR00002	95,7000	94,432	-,252	,844
VAR00003	95,5500	87,524	,181	,826
VAR00004	95,5500	89,629	,083	,827
VAR00005	96,4000	76,358	,730	,800
VAR00006	95,8000	80,484	,503	,812
VAR00007	95,3500	83,818	,597	,813
VAR00008	95,7000	81,905	,530	,812
VAR00009	95,9500	88,997	,044	,833
VAR00010	95,9500	81,629	,430	,816
VAR00011	95,9000	87,674	,121	,830
VAR00012	95,9500	86,155	,185	,828
VAR00013	96,1500	81,608	,642	,809
VAR00014	96,0000	83,895	,344	,820
VAR00015	95,9500	86,155	,218	,825
VAR00016	95,8000	82,905	,632	,811
VAR00017	95,3000	82,221	,649	,810
VAR00018	96,1500	81,608	,642	,809
VAR00019	96,0000	83,895	,344	,820
VAR00020	96,1000	78,937	,528	,811
VAR00021	95,9500	86,155	,218	,825
VAR00022	95,8000	82,905	,632	,811
VAR00023	95,3000	82,221	,649	,810
VAR00024	95,7000	83,274	,437	,816
VAR00025	96,0000	83,895	,344	,820

Anexo 5: Consentimiento informado

Anexo 7: Base de dato de las variables

Gestión del talento humano																																		
Incorporar a las personas					Recompensar a las personas					Desarrollar a las personas					Supervisar a las personas					Retener a las personas				Colocar a las personas										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28							
1	5	3	3	4	3	18	5	4	5	4	5	23	4	5	4	4	5	22	4	4	3	3	4	18	2	4	2	3	11	3	4	2	4	13
2	5	5	5	4	2	21	3	4	5	5	1	18	1	2	3	4	5	15	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
3	5	4	5	5	3	22	4	5	4	1	3	17	4	3	4	5	4	20	4	5	3	4	4	20	5	5	3	5	18	4	4	5	5	18
4	5	3	4	4	3	19	4	4	3	3	3	17	4	4	3	4	3	18	4	3	4	3	3	17	3	4	3	3	13	3	3	3	4	13
5	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	4	20	3	3	3	5	4	18	4	5	4	4	5	22	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17
6	5	2	4	4	5	20	5	5	3	3	5	21	5	5	5	5	5	25	4	5	5	3	4	21	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15
7	5	4	5	5	2	21	2	4	3	3	3	15	4	4	3	4	3	18	3	4	3	4	3	17	2	4	3	2	11	4	3	2	4	13
8	5	4	5	5	3	22	3	4	3	3	3	16	3	4	3	4	3	17	3	4	4	4	3	18	3	3	4	2	12	4	3	3	3	13
9	4	5	5	4	2	20	4	5	3	5	4	21	5	5	4	2	3	19	4	5	3	2	3	17	4	3	2	3	12	2	3	4	3	12
10	5	4	4	5	3	21	4	5	5	4	3	21	3	3	4	3	4	17	5	5	5	5	4	24	5	3	3	3	14	5	4	5	3	17
11	3	4	5	3	5	20	3	5	5	4	5	22	4	2	5	2	5	18	4	5	5	5	4	23	5	3	4	5	17	5	4	5	3	17
12	5	4	5	4	4	22	3	4	5	4	4	20	5	4	4	5	2	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
13	5	4	5	4	4	22	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	5	22	4	5	4	5	4	22	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19
14	3	3	4	4	4	18	5	5	4	5	5	24	5	5	3	4	2	19	4	5	5	4	2	20	3	4	4	4	15	4	2	3	4	13
15	4	5	3	4	2	18	4	4	3	4	4	19	5	2	3	3	4	17	3	3	4	4	3	17	4	3	3	4	14	4	3	4	3	14
16	4	5	4	4	3	20	5	4	4	4	4	21	4	4	4	3	4	19	4	4	3	3	4	18	4	4	3	3	14	3	4	4	4	15
17	5	5	4	4	3	21	5	5	4	3	3	20	4	5	3	3	4	19	3	5	5	3	4	20	4	5	4	4	17	3	4	4	5	16
18	5	5	3	4	3	20	2	3	4	4	4	17	3	4	3	3	4	17	4	4	3	4	3	18	4	3	4	3	14	4	3	4	3	14
19	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	4	24	4	4	3	4	4	19	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	18	5	5	4	4	18
20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	4	4	5	5	4	22	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19
21	5	3	3	4	3	18	5	4	5	4	5	23	4	5	4	4	5	22	4	4	3	3	4	18	2	4	2	3	11	3	4	2	4	13
22	5	5	5	4	2	21	3	4	5	5	1	18	1	2	3	4	5	15	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
23	5	4	5	5	3	22	4	5	4	1	3	17	4	3	4	5	4	20	4	5	3	4	4	20	5	5	3	5	18	4	4	5	5	18
24	5	3	4	4	3	19	4	4	3	3	3	17	4	4	3	4	3	18	4	3	4	3	3	17	3	4	3	3	13	3	3	3	4	13
25	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	4	20	3	3	3	5	4	18	4	5	4	4	5	22	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17
26	5	2	4	4	5	20	5	5	3	3	5	21	5	5	5	5	5	25	4	5	5	3	4	21	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15
27	5	4	5	5	2	21	2	4	3	3	3	15	4	4	3	4	3	18	3	4	3	4	3	17	2	4	3	2	11	4	3	2	4	13
28	5	4	5	5	3	22	3	4	3	3	3	16	3	4	3	4	3	17	3	4	4	4	3	18	3	3	4	2	12	4	3	3	3	13
29	4	5	5	4	2	20	4	5	3	5	4	21	5	5	4	2	3	19	4	5	3	2	3	17	4	3	2	3	12	2	3	4	3	12
30	5	4	4	5	3	21	4	5	5	4	3	21	3	3	4	3	4	17	5	5	5	5	4	24	5	3	3	3	14	5	4	5	3	17

31	3	4	5	3	5	20	3	5	5	4	5	22	4	2	5	2	5	18	4	5	5	5	4	23	5	3	4	5	17	5	4	5	3	17	117	
32	5	4	5	4	4	22	3	4	5	4	4	20	5	4	4	5	2	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	127	
33	5	4	5	4	4	22	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	5	22	4	5	4	5	4	22	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	130	
34	3	3	4	4	4	18	5	5	4	5	5	24	5	5	3	4	2	19	4	5	5	4	4	2	20	3	4	4	4	15	4	2	3	4	13	109
35	4	5	3	4	2	18	4	4	3	4	4	19	5	2	3	3	4	17	3	3	4	4	3	17	4	3	3	4	14	4	3	4	3	14	99	
36	4	5	4	4	3	20	5	4	4	4	4	21	4	4	4	3	4	19	4	4	3	3	4	18	4	4	3	3	14	3	4	4	4	15	107	
37	5	5	4	4	3	21	5	5	4	3	3	20	4	5	3	3	4	19	3	5	5	3	4	20	4	5	4	4	17	3	4	4	5	16	113	
38	5	5	3	4	3	20	2	3	4	4	4	17	3	4	3	3	4	17	4	4	3	4	3	18	4	3	4	3	14	4	3	4	3	14	100	
39	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	4	24	4	4	3	4	4	19	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	18	5	5	4	4	18	128	
40	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	4	4	5	5	4	22	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	134	
41	5	3	3	4	3	18	5	4	5	4	5	23	4	5	4	4	5	22	4	4	3	3	4	18	2	4	2	3	11	3	4	2	4	13	105	
42	5	5	5	4	2	21	3	4	5	5	1	18	1	2	3	4	5	15	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	116	
43	5	4	5	5	3	22	4	5	4	1	3	17	4	3	4	5	4	20	4	5	3	4	4	20	5	5	3	5	18	4	4	5	5	18	115	
44	5	3	4	4	3	19	4	4	3	3	3	17	4	4	3	4	3	18	4	3	4	3	3	17	3	4	3	3	13	3	3	3	4	13	97	
45	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	4	20	3	3	3	5	4	18	4	5	4	4	5	22	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17	111	
46	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	4	20	3	3	3	5	4	18	4	5	4	4	5	22	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17	111	
47	5	2	4	4	5	20	5	5	3	3	5	21	5	5	5	5	5	25	4	5	5	3	4	21	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	118	
48	5	4	5	5	2	21	2	4	3	3	3	15	4	4	3	4	3	18	3	4	3	4	3	17	2	4	3	2	11	4	3	2	4	13	95	
49	5	4	5	5	3	22	3	4	3	3	3	16	3	4	3	4	3	17	3	4	4	4	3	18	3	3	4	2	12	4	3	3	3	13	98	
50	4	5	5	4	2	20	4	5	3	5	4	21	5	5	4	2	3	19	4	5	3	2	3	17	4	3	2	3	12	2	3	4	3	12	101	
51	5	4	4	5	3	21	4	5	5	4	3	21	3	3	4	3	4	17	5	5	5	5	4	24	5	3	3	3	14	5	4	5	3	17	114	
52	3	4	5	3	5	20	3	5	5	4	5	22	4	2	5	2	5	18	4	5	5	5	4	23	5	3	4	5	17	5	4	5	3	17	117	
53	5	4	5	4	4	22	3	4	5	4	4	20	5	4	4	5	2	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	127	
54	5	4	5	4	4	22	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	5	22	4	5	4	5	4	22	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	130	
55	3	3	4	4	4	18	5	5	4	5	5	24	5	5	3	4	2	19	4	5	5	4	2	20	3	4	4	4	15	4	2	3	4	13	109	
56	4	5	3	4	2	18	4	4	3	4	4	19	5	2	3	3	4	17	3	3	4	4	3	17	4	3	3	4	14	4	3	4	3	14	99	
57	4	5	4	4	3	20	5	4	4	4	4	21	4	4	4	3	4	19	4	4	3	3	4	18	4	4	3	3	14	3	4	4	4	15	107	
58	5	5	4	4	3	21	5	5	4	3	3	20	4	5	3	3	4	19	3	5	5	3	4	20	4	5	4	4	17	3	4	4	5	16	113	
59	5	5	3	4	3	20	2	3	4	4	4	17	3	4	3	3	4	17	4	4	3	4	3	18	4	3	4	3	14	4	3	4	3	14	100	
60	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	4	24	4	4	3	4	4	19	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	18	5	5	4	4	18	128	
61	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	4	4	5	5	4	22	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	134	
62	5	3	3	4	3	18	5	4	5	4	5	23	4	5	4	4	5	22	4	4	3	3	4	18	2	4	2	3	11	3	4	2	4	13	105	
63	5	5	5	4	2	21	3	4	5	5	1	18	1	2	3	4	5	15	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	116	
64	5	4	5	5	3	22	4	5	4	1	3	17	4	3	4	5	4	20	4	5	3	4	4	20	5	5	3	5	18	4	4	5	5	18	115	
65	5	3	4	4	3	19	4	4	3	3	3	17	4	4	3	4	3	18	4	3	4	3	3	17	3	4	3	3	13	3	3	3	4	13	97	
66	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	4	20	3	3	3	5	4	18	4	5	4	4	5	22	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17	111	
67	5	2	4	4	5	20	5	5	3	3	5	21	5	5	5	5	5	25	4	5	5	3	4	21	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	118	
68	5	4	5	5	2	21	2	4	3	3	3	15	4	4	3	4	3	18	3	4	3	4	3	17	2	4	3	2	11	4	3	2	4	13	95	
69	5	4	5	5	3	22	3	4	3	3	3	16	3	4	3	4	3	17	3	4	4	4	3	18	3	3	4	2	12	4	3	3	3	13	98	
70	4	5	5	4	2	20	4	5	3	5	4	21	5	5	4	2	3	19	4	5	3	2	3	17	4	3	2	3	12	2	3	4	3	12	101	

120	5	4	5	5	2	21	2	4	3	3	3	15	4	4	3	4	3	18	3	4	3	4	3	17	2	4	3	2	11	4	3	2	4	13	95
121	5	4	5	5	3	22	3	4	3	3	3	16	3	4	3	4	3	17	3	4	4	4	3	18	3	3	4	2	12	4	3	3	3	13	98
122	4	5	5	4	2	20	4	5	3	5	4	21	5	5	4	2	3	19	4	5	3	2	3	17	4	3	2	3	12	2	3	4	3	12	101
123	5	4	4	5	3	21	4	5	5	4	3	21	3	3	4	3	4	17	5	5	5	5	4	24	5	3	3	3	14	5	4	5	3	17	114
124	3	4	5	3	5	20	3	5	5	4	5	22	4	2	5	2	5	18	4	5	5	5	4	23	5	3	4	5	17	5	4	5	3	17	117
125	5	4	5	4	4	22	3	4	5	4	4	20	5	4	4	5	2	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	127
126	5	4	5	4	4	22	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	5	22	4	5	4	5	4	22	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	130
127	3	3	4	4	4	18	5	5	4	5	5	24	5	5	3	4	2	19	4	5	5	4	2	20	3	4	4	4	15	4	2	3	4	13	109
128	4	5	3	4	2	18	4	4	3	4	4	19	5	2	3	3	4	17	3	3	4	4	3	17	4	3	3	4	14	4	3	4	3	14	99
129	4	5	4	4	3	20	5	4	4	4	4	21	4	4	4	3	4	19	4	4	3	3	4	18	4	4	3	3	14	3	4	4	4	15	107
130	5	5	4	4	3	21	5	5	4	3	3	20	4	5	3	3	4	19	3	5	5	3	4	20	4	5	4	4	17	3	4	4	5	16	113
131	5	5	3	4	3	20	2	3	4	4	4	17	3	4	3	3	4	17	4	4	3	4	3	18	4	3	4	3	14	4	3	4	3	14	100
132	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	4	24	4	4	3	4	4	19	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	18	5	5	4	4	18	128
133	5	3	4	4	3	19	4	4	3	3	3	17	4	4	3	4	3	18	4	3	4	3	3	17	3	4	3	3	13	3	3	3	4	13	97
134	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	4	20	3	3	3	5	4	18	4	5	4	4	5	22	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17	111
135	5	2	4	4	5	20	5	5	3	3	5	21	5	5	5	5	5	25	4	5	5	3	4	21	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	118
136	5	4	5	5	2	21	2	4	3	3	3	15	4	4	3	4	3	18	3	4	3	4	3	17	2	4	3	2	11	4	3	2	4	13	95
137	5	4	5	5	3	22	3	4	3	3	3	16	3	4	3	4	3	17	3	4	4	4	3	18	3	3	4	2	12	4	3	3	3	13	98
138	4	5	5	4	2	20	4	5	3	5	4	21	5	5	4	2	3	19	4	5	3	2	3	17	4	3	2	3	12	2	3	4	3	12	101
139	5	4	4	5	3	21	4	5	5	4	3	21	3	3	4	3	4	17	5	5	5	5	4	24	5	3	3	3	14	5	4	5	3	17	114
140	3	4	5	3	5	20	3	5	5	4	5	22	4	2	5	2	5	18	4	5	5	5	4	23	5	3	4	5	17	5	4	5	3	17	117
141	5	4	5	4	4	22	3	4	5	4	4	20	5	4	4	5	2	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	127
142	5	4	5	4	4	22	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	5	22	4	5	4	5	4	22	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	130
143	3	3	4	4	4	18	5	5	4	5	5	24	5	5	3	4	2	19	4	5	5	4	2	20	3	4	4	4	15	4	2	3	4	13	109
144	4	5	3	4	2	18	4	4	3	4	4	19	5	2	3	3	4	17	3	3	4	4	3	17	4	3	3	4	14	4	3	4	3	14	99
145	4	5	4	4	3	20	5	4	4	4	4	21	4	4	4	3	4	19	4	4	3	3	4	18	4	4	3	3	14	3	4	4	4	15	107
146	5	5	4	4	3	21	5	5	4	3	3	20	4	5	3	3	4	19	3	5	5	3	4	20	4	5	4	4	17	3	4	4	5	16	113
147	5	5	3	4	3	20	2	3	4	4	4	17	3	4	3	3	4	17	4	4	3	4	3	18	4	3	4	3	14	4	3	4	3	14	100
148	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	4	24	4	4	3	4	4	19	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	18	5	5	4	4	18	128
149	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	4	4	5	5	4	22	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	20	5	4	5	5	19	134
150	5	4	5	5	3	22	3	4	3	3	3	16	3	4	3	4	3	17	3	4	4	4	3	18	3	3	4	2	12	4	3	3	3	13	98
151	4	5	5	4	2	20	4	5	3	5	4	21	5	5	4	2	3	19	4	5	3	2	3	17	4	3	2	3	12	2	3	4	3	12	101
152	5	4	4	5	3	21	4	5	5	4	3	21	3	3	4	3	4	17	5	5	5	5	4	24	5	3	3	3	14	5	4	5	3	17	114
153	3	4	5	3	5	20	3	5	5	4	5	22	4	2	5	2	5	18	4	5	5	5	4	23	5	3	4	5	17	5	4	5	3	17	117
154	5	4	5	4	4	22	3	4	5	4	4	20	5	4	4	5	2	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	127

	Motivación intrínseca								Motivación extrínseca										Motivación trascendental											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25					
1	5	3	3	4	3	5	4	5	32	4	5	4	5	4	4	5	4	4	39	4	4	5	5	4	4	3	4	33	104	
2	5	5	5	4	2	3	4	5	33	5	1	1	2	3	4	5	4	4	29	3	4	5	5	4	4	4	4	4	33	95
3	5	4	5	5	3	4	5	4	35	1	3	4	3	4	5	4	4	5	33	4	5	5	4	4	5	3	5	35	103	
4	5	3	4	4	3	4	4	3	30	3	3	4	4	3	4	3	4	3	31	3	4	3	3	4	3	4	4	28	89	
5	4	3	3	4	4	4	4	4	30	4	4	3	3	3	5	4	4	5	35	3	5	1	4	4	5	4	5	31	96	
6	5	2	4	4	5	5	5	3	33	3	5	5	5	5	5	5	4	5	42	5	5	5	5	4	5	5	5	39	114	
7	5	4	5	5	2	2	4	3	30	3	3	4	4	3	4	3	3	4	31	3	4	3	3	3	4	3	4	27	88	
8	5	4	5	5	3	3	4	3	32	3	3	3	4	3	4	3	3	4	30	3	4	3	3	3	4	4	4	28	90	
9	4	5	5	4	2	4	5	3	32	5	4	5	5	4	2	3	4	5	37	4	2	3	3	4	5	3	2	26	95	
10	5	4	4	5	3	4	5	5	35	4	3	3	3	4	3	4	5	34	4	3	4	4	5	5	5	5	3	33	102	
11	3	4	5	3	5	3	5	5	33	4	5	4	2	5	2	5	4	5	36	5	2	5	5	4	5	5	2	33	102	
12	5	4	5	4	4	3	4	5	34	4	4	5	4	4	5	2	5	5	38	4	5	3	2	5	5	5	5	34	106	
13	5	4	5	4	4	5	5	5	37	5	5	4	5	4	4	5	4	5	41	4	4	4	5	4	5	4	4	34	112	
14	3	3	4	4	4	5	5	4	32	5	5	5	5	3	4	2	4	5	38	3	4	3	2	4	5	5	4	30	100	
15	4	5	3	4	2	4	4	3	29	4	4	5	2	3	3	4	3	31	3	3	3	4	3	3	4	3	4	26	86	
16	4	5	4	4	3	5	4	4	33	4	4	4	4	4	3	4	4	35	4	3	3	4	4	4	3	3	28	96		
17	5	5	4	4	3	5	5	4	35	3	3	4	5	3	3	4	3	5	33	3	3	3	4	3	5	5	3	29	97	
18	5	5	3	4	3	2	3	4	29	4	4	3	4	3	3	4	4	4	33	3	3	3	4	4	4	3	3	27	89	
19	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	4	4	4	3	4	4	5	5	38	3	4	5	4	5	5	5	4	35	112	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	4	4	5	5	4	5	5	41	5	5	5	4	5	5	5	5	39	120	
21	5	3	3	4	3	5	4	5	32	4	5	4	5	4	4	5	4	4	39	4	4	5	5	4	4	3	4	33	104	
22	5	5	5	4	2	3	4	5	33	5	1	1	2	3	4	5	4	4	29	3	4	5	5	4	4	4	4	33	95	
23	5	4	5	5	3	4	5	4	35	1	3	4	3	4	5	4	4	5	33	4	5	5	4	4	5	3	5	35	103	
24	5	3	4	4	3	4	4	3	30	3	3	4	4	3	4	3	4	31	3	4	3	3	4	3	4	4	4	28	89	
25	4	3	3	4	4	4	4	4	30	4	4	3	3	3	5	4	4	35	3	5	1	4	4	5	4	5	31	96		
26	5	2	4	4	5	5	5	3	33	3	5	5	5	5	5	4	5	42	5	5	5	5	4	5	5	5	39	114		
27	5	4	5	5	2	2	4	3	30	3	3	4	4	3	4	3	3	4	31	3	4	3	3	3	4	3	4	27	88	
28	5	4	5	5	3	3	4	3	32	3	3	3	4	3	4	3	3	4	30	3	4	3	3	3	4	4	4	28	90	
29	4	5	5	4	2	4	5	3	32	5	4	5	5	4	2	3	4	37	4	2	3	3	4	5	3	2	26	95		
30	5	4	4	5	3	4	5	5	35	4	3	3	3	4	3	4	5	34	4	3	4	4	5	5	5	3	33	102		
31	3	4	5	3	5	3	5	5	33	4	5	4	2	5	2	5	4	5	36	5	2	5	5	4	5	5	2	33	102	
32	5	4	5	4	4	3	4	5	34	4	4	5	4	4	5	2	5	5	38	4	5	3	2	5	5	5	5	34	106	
33	5	4	5	4	4	5	5	5	37	5	5	4	5	4	4	5	4	41	4	4	4	5	4	5	4	4	34	112		
34	3	3	4	4	4	5	5	4	32	5	5	5	5	3	4	2	4	38	3	4	3	2	4	5	5	4	30	100		
35	4	5	3	4	2	4	4	3	29	4	4	5	2	3	3	4	3	31	3	3	3	4	3	3	4	3	28	86		
36	4	5	4	4	3	5	4	4	33	4	4	4	4	4	3	4	4	35	4	3	3	4	4	4	4	3	3	26	96	
37	5	5	4	4	3	5	5	4	35	3	3	4	5	3	3	4	3	5	33	3	3	3	4	3	5	5	3	29	97	
38	5	5	3	4	3	2	3	4	29	4	4	3	4	3	3	4	4	33	3	3	3	4	4	4	3	3	27	89		
39	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	4	4	4	3	4	4	5	5	38	3	4	5	4	5	5	5	4	35	112	
40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	4	4	5	5	4	5	41	5	5	5	4	5	5	5	5	5	39	120	

41	5	3	3	4	3	5	4	5	32	4	5	4	5	4	4	5	4	4	39	4	4	5	5	4	4	3	4	33	104	
42	5	5	5	4	2	3	4	5	33	5	1	1	2	3	4	5	4	4	29	3	4	5	5	4	4	4	4	33	95	
43	5	4	5	5	3	4	5	4	35	1	3	4	3	4	5	4	4	5	33	4	5	5	4	4	5	3	5	35	103	
44	5	3	4	4	3	4	4	4	3	30	3	3	4	4	3	4	3	4	3	31	3	4	3	3	4	3	4	4	28	89
45	4	3	3	4	4	4	4	4	30	4	4	3	3	3	5	4	4	5	35	3	5	1	4	4	5	4	5	31	96	
46	4	3	3	4	4	4	4	4	30	4	4	3	3	3	5	4	4	5	35	4	3	4	4	5	5	5	3	33	98	
47	5	2	4	4	5	5	5	3	33	3	5	5	5	5	5	5	4	5	42	5	2	5	5	4	5	5	2	33	108	
48	5	4	5	5	2	2	4	3	30	3	3	4	4	3	4	3	3	4	31	4	5	3	2	5	5	5	5	34	95	
49	5	4	5	5	3	3	4	3	32	3	3	3	4	3	4	3	3	4	30	4	4	4	5	4	5	4	4	34	96	
50	4	5	5	4	2	4	5	3	32	5	4	5	5	4	2	3	4	5	37	3	4	3	2	4	5	5	4	30	99	
51	5	4	4	5	3	4	5	5	35	4	3	3	3	4	3	4	5	5	34	3	3	3	4	3	3	4	3	26	95	
52	3	4	5	3	5	3	5	5	33	4	5	4	2	5	2	5	4	5	36	4	3	3	4	4	4	3	3	28	97	
53	5	4	5	4	4	3	4	5	34	4	4	5	4	4	5	2	5	5	38	3	3	3	4	3	5	5	3	29	101	
54	5	4	5	4	4	5	5	5	37	5	5	4	5	4	4	5	4	5	41	3	3	3	4	4	4	3	3	27	105	
55	3	3	4	4	4	5	5	4	32	5	5	5	5	3	4	2	4	5	38	3	4	5	4	5	5	5	4	35	105	
56	4	5	3	4	2	4	4	3	29	4	4	5	2	3	3	4	3	3	31	5	5	5	4	5	5	5	5	39	99	
57	4	5	4	4	3	5	4	4	33	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	4	4	5	5	4	4	3	4	33	101	
58	5	5	4	4	3	5	5	4	35	3	3	4	5	3	3	4	3	5	33	3	4	5	5	4	4	4	4	33	101	
59	5	5	3	4	3	2	3	4	29	4	4	3	4	3	3	4	4	4	33	4	5	5	4	4	5	3	5	35	97	
60	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	4	4	4	3	4	4	5	5	38	3	4	3	3	4	3	4	4	28	105	
61	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	4	4	4	5	4	5	5	41	3	5	1	4	4	5	4	5	31	112	
62	5	3	3	4	3	5	4	5	32	4	5	4	5	4	4	5	4	4	39	5	5	5	5	4	5	5	5	39	110	
63	5	5	5	4	2	3	4	5	33	5	1	1	2	3	4	5	4	4	29	3	4	3	3	3	4	3	4	27	89	
64	5	4	5	5	3	4	5	4	35	1	3	4	3	4	5	4	4	5	33	3	4	3	3	3	4	4	4	28	96	
65	5	3	4	4	3	4	4	3	30	3	3	4	4	3	4	3	4	3	31	4	2	3	3	4	5	3	2	26	87	
66	4	3	3	4	4	4	4	4	30	4	4	3	3	3	5	4	4	5	35	4	3	4	4	5	5	5	3	33	98	
67	5	2	4	4	5	5	5	3	33	3	5	5	5	5	5	5	4	5	42	5	2	5	5	4	5	5	2	33	108	
68	5	4	5	5	2	2	4	3	30	3	3	4	4	3	4	3	3	4	31	4	5	3	2	5	5	5	5	34	95	
69	5	4	5	5	3	3	4	3	32	3	3	3	4	3	4	3	3	4	30	4	4	4	5	4	5	4	4	34	96	
70	4	5	5	4	2	4	5	3	32	5	4	5	5	4	2	3	4	5	37	3	4	3	2	4	5	5	4	30	99	
71	5	4	4	5	3	4	5	5	35	4	3	3	3	4	3	4	5	5	34	3	3	3	4	3	3	4	3	26	95	
72	3	4	5	3	5	3	5	5	33	4	5	4	2	5	2	5	4	5	36	4	3	3	4	4	4	3	3	28	97	
73	5	4	5	4	4	3	4	5	34	4	4	5	4	4	5	2	5	5	38	3	3	3	4	3	5	5	3	29	101	
74	5	4	5	4	4	5	5	5	37	5	5	4	5	4	4	5	4	5	41	3	3	3	4	4	4	3	3	27	105	
75	3	3	4	4	4	5	5	4	32	5	5	5	5	3	4	2	4	5	38	3	4	5	4	5	5	5	4	35	105	
76	4	5	3	4	2	4	4	3	29	4	4	5	2	3	3	4	3	3	31	5	5	5	4	5	5	5	5	39	99	
77	4	5	4	4	3	5	4	4	33	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	3	5	1	4	4	5	4	5	31	99	
78	5	5	4	4	3	5	5	4	35	3	3	4	5	3	3	4	3	5	33	5	5	5	5	4	5	5	5	39	107	
79	5	5	3	4	3	2	3	4	29	4	4	3	4	3	3	4	4	4	33	3	4	3	3	3	4	3	4	27	89	
80	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	4	4	4	3	4	4	5	5	38	3	4	3	3	3	4	4	4	28	105	

81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	4	4	5	5	4	5	5	41	4	2	3	3	4	5	3	2	26	107
82	5	3	3	4	3	5	4	5	32	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	39	4	3	4	4	5	5	5	3	33	104
83	5	5	5	4	2	3	4	5	33	5	1	1	1	2	3	4	5	4	4	29	5	2	5	5	4	5	5	2	33	95
84	5	4	5	5	3	4	5	4	35	1	3	4	3	4	5	4	4	5	33	4	5	3	2	5	5	5	5	34	102	
85	5	3	4	4	3	4	4	4	30	3	3	4	4	3	4	3	4	3	31	4	4	4	5	4	5	4	4	34	95	
86	4	3	3	4	4	4	4	4	30	4	4	3	3	3	5	4	4	5	35	3	4	3	2	4	5	5	4	30	95	
87	5	2	4	4	5	5	5	3	33	3	5	5	5	5	5	5	4	5	42	3	3	3	4	3	3	4	3	26	101	
88	5	4	5	5	2	2	4	3	30	3	3	4	4	3	4	3	3	4	31	4	3	3	4	4	4	3	3	28	89	
89	5	4	5	5	3	3	4	3	32	3	3	3	4	3	4	3	3	4	30	3	3	3	4	3	5	5	3	29	91	
90	4	5	5	4	2	4	5	3	32	5	4	5	5	4	2	3	4	5	37	3	3	3	4	4	4	3	3	29	96	
91	5	4	4	5	3	4	5	5	35	4	3	3	3	3	4	3	4	5	34	3	4	5	4	4	5	5	4	35	104	
92	3	4	5	3	5	3	5	5	33	4	5	4	2	5	2	5	4	5	36	5	5	5	4	5	5	5	5	39	108	
93	5	4	5	4	4	3	4	5	34	4	4	5	4	4	5	2	5	5	38	4	4	5	5	4	4	3	4	33	105	
94	5	4	5	4	4	5	5	5	37	5	5	4	5	4	4	5	4	5	41	3	4	5	5	4	4	4	4	33	111	
95	3	3	4	4	4	5	5	4	32	5	5	5	5	3	4	2	4	5	38	4	5	5	4	4	5	3	5	35	105	
96	4	5	3	4	2	4	4	3	29	4	4	5	2	3	3	4	3	3	31	3	4	3	3	4	3	4	4	28	88	
97	4	5	4	4	3	5	4	4	33	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	3	5	1	4	4	5	4	5	31	99	
98	5	5	4	4	3	5	5	4	35	3	3	4	5	3	3	4	3	5	33	4	5	5	4	4	5	3	5	35	103	
99	5	5	3	4	3	2	3	4	29	4	4	3	4	3	3	4	4	4	33	3	4	3	3	4	3	4	4	28	90	
100	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	4	4	4	3	4	4	5	5	38	3	5	1	4	4	5	4	5	31	108	
101	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	4	4	5	5	4	5	5	41	5	5	5	5	4	5	5	5	39	120	
102	5	3	3	4	3	5	4	5	32	4	5	4	5	4	4	5	4	4	39	3	4	3	3	3	4	3	4	27	98	
103	5	5	5	4	2	3	4	5	33	5	1	1	1	2	3	4	5	4	4	29	3	4	3	3	3	4	4	28	90	
104	5	4	5	5	3	4	5	4	35	1	3	4	3	4	5	4	4	5	33	4	2	3	3	4	5	3	2	26	94	
105	5	3	4	4	3	4	4	4	30	3	3	4	4	3	4	3	4	3	31	4	3	4	4	5	5	5	3	33	94	
106	4	3	3	4	4	4	4	4	30	4	4	3	3	3	5	4	4	5	35	5	2	5	5	4	5	5	2	33	98	
107	5	2	4	4	5	5	5	3	33	3	5	5	5	5	5	5	4	5	42	4	5	3	2	5	5	5	5	34	109	
108	5	4	5	5	2	2	4	3	30	3	3	4	4	3	4	3	3	4	31	4	4	4	5	4	5	4	4	34	95	
109	5	4	5	5	3	3	4	3	32	3	3	3	4	3	4	3	3	4	30	3	4	3	2	4	5	5	4	30	92	
110	4	5	5	4	2	4	5	3	32	5	4	5	5	4	2	3	4	5	37	3	3	3	4	3	3	4	3	26	95	
111	5	4	4	5	3	4	5	5	35	4	3	3	3	4	3	4	5	5	34	4	3	3	4	4	4	3	3	28	97	
112	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	4	4	4	3	4	4	5	5	38	3	3	3	4	3	5	5	3	29	106	
113	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	4	4	5	5	4	5	5	41	3	3	3	4	4	4	3	3	27	108	
114	5	3	3	4	3	5	4	5	32	4	5	4	5	4	4	5	4	4	39	3	4	5	4	5	5	5	4	35	106	
115	5	5	5	4	2	3	4	5	33	5	1	1	2	3	4	5	4	4	29	5	5	5	4	5	5	5	5	39	101	
116	5	4	5	5	3	4	5	4	35	1	3	4	3	4	5	4	4	5	33	3	4	5	4	5	5	5	4	35	103	
117	5	3	4	4	3	4	4	4	30	3	3	4	4	3	4	3	4	3	31	5	5	5	4	5	5	5	5	39	100	
118	4	3	3	4	4	4	4	4	30	4	4	3	3	3	5	4	4	5	35	4	4	5	5	4	4	3	4	33	98	
119	5	2	4	4	5	5	5	3	33	3	5	5	5	5	5	5	4	5	42	3	4	5	5	4	4	4	4	33	108	
120	5	4	5	5	2	2	4	3	30	3	3	4	4	3	4	3	3	4	31	4	5	5	4	4	5	3	5	35	96	

121	5	4	5	5	3	3	4	3	32	3	3	3	4	3	4	3	3	4	30	3	4	3	3	4	3	4	4	28	90
122	4	5	5	4	2	4	5	3	32	5	4	5	5	4	2	3	4	5	37	3	5	1	4	4	5	4	5	31	100
123	5	4	4	5	3	4	5	5	35	4	3	3	3	4	3	4	5	5	34	5	5	5	5	4	5	5	5	39	108
124	3	4	5	3	5	3	5	5	33	4	5	4	2	5	2	5	4	5	36	3	4	3	3	3	4	3	4	27	96
125	5	4	5	4	4	3	4	5	34	4	4	5	4	4	5	2	5	5	38	3	4	3	3	3	4	4	4	28	100
126	5	4	5	4	4	5	5	5	37	5	5	4	5	4	4	5	4	5	41	4	2	3	3	4	5	3	2	26	104
127	3	3	4	4	4	5	5	4	32	5	5	5	5	3	4	2	4	5	38	4	3	4	4	5	5	5	3	33	103
128	4	5	3	4	2	4	4	3	29	4	4	5	2	3	3	4	3	3	31	5	2	5	5	4	5	5	2	33	93
129	4	5	4	4	3	5	4	4	33	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	4	5	3	2	5	5	5	5	34	102
130	5	5	4	4	3	5	5	4	35	3	3	4	5	3	3	4	3	5	33	4	4	4	5	4	5	4	4	34	102
131	5	5	3	4	3	2	3	4	29	4	4	3	4	3	3	4	4	4	33	3	4	3	2	4	5	5	4	30	92
132	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	4	4	4	3	4	4	5	5	38	3	4	5	4	5	5	5	4	35	112
133	5	3	4	4	3	4	4	3	30	3	3	4	4	3	4	3	4	3	31	5	5	5	4	5	5	5	5	39	100
134	4	3	3	4	4	4	4	4	30	4	4	3	3	3	5	4	4	5	35	4	4	5	5	4	4	3	4	33	98
135	5	2	4	4	5	5	5	3	33	3	5	5	5	5	5	4	5	42	3	4	5	5	4	4	4	4	4	33	108
136	5	4	5	5	2	2	4	3	30	3	3	4	4	3	4	3	3	4	31	4	5	5	4	4	5	3	5	35	96
137	5	4	5	5	3	3	4	3	32	3	3	3	4	3	4	3	3	4	30	3	4	3	3	4	3	4	4	28	90
138	4	5	5	4	2	4	5	3	32	5	4	5	5	4	2	3	4	5	37	3	5	1	4	4	5	4	5	31	100
139	5	4	4	5	3	4	5	5	35	4	3	3	3	4	3	4	5	5	34	5	5	5	5	4	5	5	5	39	108
140	3	4	5	3	5	3	5	5	33	4	5	4	2	5	2	5	4	5	36	3	4	3	3	3	4	3	4	27	96
141	5	4	5	4	4	3	4	5	34	4	4	5	4	4	5	2	5	5	38	3	4	3	3	3	4	4	4	28	100
142	5	4	5	4	4	5	5	5	37	5	5	4	5	4	4	5	4	5	41	4	2	3	3	4	5	3	2	26	104
143	3	3	4	4	4	5	5	4	32	5	5	5	5	3	4	2	4	5	38	4	3	4	4	5	5	5	3	33	103
144	4	5	3	4	2	4	4	3	29	4	4	5	2	3	3	4	3	3	31	5	2	5	5	4	5	5	2	33	93
145	4	5	4	4	3	5	4	4	33	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	4	5	3	2	5	5	5	5	34	102
146	5	5	4	4	3	5	5	4	35	3	3	4	5	3	3	4	3	5	33	4	4	4	5	4	5	4	4	34	102
147	5	5	3	4	3	2	3	4	29	4	4	3	4	3	3	4	4	4	33	3	4	3	2	4	5	5	4	30	92
148	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	4	4	4	3	4	4	5	5	38	3	3	3	4	3	3	4	3	26	103
149	5	5	5	5	5	5	5	5	40	4	5	4	4	5	5	4	5	5	41	4	3	3	4	4	4	3	3	28	109
150	5	4	5	5	3	3	4	3	32	3	3	3	4	3	4	3	3	4	30	3	3	3	4	3	5	5	3	29	91
151	4	5	5	4	2	4	5	3	32	5	4	5	5	4	2	3	4	5	37	3	5	1	4	4	5	4	5	31	100
152	5	4	4	5	3	4	5	5	35	4	3	3	3	4	3	4	5	5	34	5	5	5	5	4	5	5	5	39	108
153	3	4	5	3	5	3	5	5	33	4	5	4	2	5	2	5	4	5	36	3	4	3	3	3	4	3	4	27	96
154	5	4	5	4	4	3	4	5	34	4	4	5	4	4	5	2	5	5	38	3	4	3	3	3	4	4	4	28	100

Tabla 1
Operacionalización de la variable gestión del talento humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango
Incorporar a las personas	Reclutamiento de personal Selección de personal	1,2,3,4,5		
Recompensar a las personas	Remuneración Programas de Incentivos Prestaciones y servicios	6,7,8,9,10		
Desarrollar a las personas	Capacitación Desarrollo de las personas y las organizaciones	11,12,13,14,15		Malo 28-64 Regular
Supervisar a las personas	Base de datos y sistemas de información de recursos humanos Relaciones con los empleados	16,17,18,19, 20	5.Siempre (S) 4.Casi Siempre (CS) 3.Algunas veces (AV) 2.Casi nunca (CN) 1.Nunca (N)	65 - 101 Bueno 102 - 140
Retener a las personas	Higiene, seguridad y calidad de vida Orientación de las personas	21,22,23,24		
Colocar a las personas	Modelado del trabajo Evaluación del desempeño	25,26,27,28		

Tabla 2
Operacionalización de la motivación

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Motivación intrínseca	Necesidades psicológicas	1,2,3,4 5,6,7,8	5. Siempre (S) 4. Casi Siempre (CS) 3. Algunas veces (AV) 2. Casi nunca (CN) 1. Nunca (N)	Malo 25-57
Motivación extrínseca	Necesidades materiales	9,10,11,12 13,14,15,16 17		Regular 58-90
Motivación trascendente	Necesidades sociales	18,19,20,21 22,23,24,25		Bueno 91 - 125

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: INCORPORAR A LAS PERSONAS							
1	Considera Ud. que los puestos vacantes los cubren trabajadores seleccionados y promovidos dentro de la institución.	✓		✓		✓		
2	Considera Ud. que los miembros de la institución favorecerán a candidatos por tema de vinculo amical	✓		✓		✓		
3	Considera Ud. que las oportunidades de empleo son de acuerdo al puesto que se requiere en una Institución Educativa.	✓		✓		✓		
4	Considera Ud. que las oportunidades de mejor empleo se ofrecen a los propios docentes de la institución	✓		✓		✓		
5	Considera Ud. que los postulantes a las plazas de trabajo deben contar con el perfil que se requiere en dicha institución mencionada.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: RECOMPENSAR A LAS PERSONAS							
6	Considera Ud. que el salario que percibe lo motiva eficazmente para seguir realizando un trabajo productivo	✓		✓		✓		
7	Considera Ud. que la evaluación del desempeño afecta directamente la remuneración que percibe mensualmente	✓		✓		✓		
8	Considera Ud. adecuado el aguinaldo que percibe dos veces al año por el servicio prestado	✓		✓		✓		
9	Considera Ud. que la motivación desaparece por el bajo salario que percibe	✓		✓		✓		
10	Considera Ud. que habitualmente su jefe reconoce sus esfuerzos y logros obtenidos	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: DESARROLLAR A LAS PERSONAS							
11	Considera Ud. que las capacitaciones recibidas por parte de la entidad motivaron su aprendizaje	✓		✓		✓		
12	Considera Ud. que las capacitaciones brindado por la entidad fueron las necesarias para mejorar el desempeño de sus funciones	✓		✓		✓		
13	Considera Ud. que se ha cumplido a cabalidad lo descrito en el PDP de su entidad	✓		✓		✓		

14	Considera Ud. Que las capacitaciones que recibió fueron de Instituciones de prestigio	✓		✓		✓	
15	Considera Ud. que su institución va acorde con la función primordial que desempeñan los docentes.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 4: SUPERVISAR A LAS PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No
16	Considera Ud. que la información que le remiten es la adecuada para trabajar oportunamente	✓		✓		✓	
17	Considera Ud. que los sistemas que se utilizan para recopilar la información es la correcta	✓		✓		✓	
18	Considera Ud. que los sistemas distribuidos a cada oficina son los correctos	✓		✓		✓	
19	Considera Ud. que realmente se cuenta con un buen control de procesos de Base de Datos	✓		✓		✓	
20	Considera Ud. que se está realizando adecuadamente la supervisión del personal sobre la ejecución de sus funciones	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 5: RETENER A LAS PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No
21	Considera Ud. que las relaciones de trabajo que tiene con sus compañeros es el adecuado	✓		✓		✓	
22	Considera Ud. Las buenas relaciones con los compañeros de trabajo y su experiencia motivan asumir otro cargo de mayor experiencia.	✓		✓		✓	
23	Considera Ud. Que su institución debe brindar las facilidades para su capacitación y de ser necesario para su profesionalización para mejorar su calidad de vida	✓		✓		✓	
24	Considera Ud. que las capacitación son las adecuadas y las utilizan como medio de retención de personal	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 6: COLOCAR A LAS PERSONAS	Si	No	Si	No	Si	No
25	Considera Ud. que los puestos de trabajo ya tienen nombre propio	✓		✓		✓	
26	Considera Ud. que su jefe debería valorar más sus esfuerzos y colocarla en otro puesto mayor por las habilidades que tiene	✓		✓		✓	
27	Considera Ud. que los puesto de trabajo que son direccionados tienen una mejora remuneración	✓		✓		✓	
28	Considera Ud. que su jefe debe contar con personal capacitado de acuerdo a las funciones que desempeñan	✓		✓			

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1. MOTIVACIÓN INTRÍNSECA								
1	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar	✓		✓		✓		
2	Me siento a gusto con las tareas asignadas a mi función docente	✓		✓		✓		
3	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes	✓		✓		✓		
4	Me dan la libertad para trabajar a mi criterio	✓		✓		✓		
5	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad	✓		✓		✓		
6	Me agrada la forma de relacionarme con los directivos	✓		✓		✓		
7	Considero que la distribución del aula me permite trabajar cómoda y eficientemente	✓		✓		✓		
8	Realizo mis funciones laborales de manera compatible con la atención de mi familia	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA								
9	Realizo capacitaciones que a veces son remuneradas	✓		✓		✓		
10	Cumplo con mi trabajo con los recursos y equipos necesarios	✓		✓		✓		
11	Realizo mi trabajo en condiciones de limpieza, salud e higiene en muy buenas condiciones	✓		✓		✓		
12	Recibo una remuneración de acuerdo al trabajo que realizo	✓		✓		✓		
13	Obtengo premios y/o incentivos por lo cual estoy conforme	✓		✓		✓		
14	Recibo los beneficios de acuerdo a ley	✓		✓		✓		
15	Logro relacionarme de manera adecuada con mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
16	Tengo la oportunidad de hacer carrera y desarrollarme profesionalmente en la institución donde trabajo	✓		✓		✓		
17	Recibo formación/capacitación necesaria para desempeñarme como persona y profesional	✓		✓		✓		

	DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN TRASCENDENTAL	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Realizo eficazmente mi trabajo porque influye en la vida de mis estudiantes o bienestar de otras personas	✓		✓		✓		
19	Logro aportar con mi trabajo en el crecimiento personal de los compañeros de la institución educativa	✓		✓		✓		
20	Realizo labor tutorial constantemente al estudiante	✓		✓		✓		
21	Considero importante la calidad de trabajo que realizo	✓		✓		✓		
22	Soy indiferente por el bienestar de mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
23	Creo un clima de unidad con espacio y acciones permitiendo integrar a la comunidad educativa	✓		✓		✓		
24	Realizo un trabajo con un alto nivel de responsabilidad	✓		✓		✓		
25	Logro aportar con mi trabajo al crecimiento de la localidad	✓		✓		✓		

20	Realizo labor tutorial constantemente al estudiante	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Considero importante la calidad de trabajo que realizo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Soy indiferente por el bienestar de mis compañeros de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	Creo un clima de unidad con espacio y acciones permitiendo integrar a la comunidad educativa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Realizo un trabajo con un alto nivel de responsabilidad	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	Logro aportar con mi trabajo al crecimiento de la localidad	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Dr. CHANTAL JARA AGUIRRE DNI: 25451905

Especialidad del validador: SECRETARIA EDUCACIONAL

11 de 10 del 2019

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.

[Firma]
 Dr. CHANTAL JARA AGUIRRE
 ECONOMISTA
 CEL N° 7937

20	Realizo labor tutorial constantemente al estudiante	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Considero importante la calidad de trabajo que realizo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Soy indiferente por el bienestar de mis compañeros de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	Creo un clima de unidad con espacio y acciones permitiendo integrar a la comunidad educativa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Realizo un trabajo con un alto nivel de responsabilidad	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	Logro aportar con mi trabajo al crecimiento de la localidad	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Celso Hernández Quebrado DNI: 0 797698

Especialidad del validador: Dr. Gestor y Ciencias de la Educación

11 de Setiembre del 2019.



Firma del Experto Informante.

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

20	Realizo labor tutorial constantemente al estudiante	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Considero importante la calidad de trabajo que realizo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Soy indiferente por el bienestar de mis compañeros de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	Creo un clima de unidad con espacio y acciones permitiendo integrar a la comunidad educativa	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Realizo un trabajo con un alto nivel de responsabilidad	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	Logro aportar con mi trabajo al crecimiento de la localidad	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: PEREZ SAavedra, Sergio DNI: 25621251

Especialidad del validador: Comunidad de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

.....17 de 19 del 2019

Firma del Experto Informante.

CONSTANCIA DE ENCUESTA

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "AUGUSTO B. LEGUÍA" DEL DISTRITO DE PUENTE PIEDRA, COMPRENSIÓN DE LA UGEL 04 DE COMAS; EXPIDE LA PRESENTE;

CONSTANCIA:

Que, doña **SANTA INES COCHACHIN RONDAN**, estudiante del programa de Maestría en Administración de la educación, Universidad "Cesar Vallejo", ha realizado encuesta de estudio a los Docentes de la Institución Educativa "Augusto B. Leguía" como parte de trabajo de investigación (Tesis), denominado "Gestión de Talento Humano y Motivación de Docentes Red 4, Puente Piedra.

Se expide la presente constancia, a solicitud de la interesada para fines que estime por conveniente.

Puente Piedra, 30 de Diciembre de 2019



Lic. Lorena M. Lorena Delgado
Lic. Lorena M. Lorena Delgado
DIRECTORA



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 2065 "JOSÉ ANTONIO ENCINAS"

Constancia

El Señor Samuel Encinas Zavaleta, en su calidad de Director de la I.E. N° 2065 "José Antonio Encinas", jurisdicción de la UGEL N° 04 - Comas, mediante el presente documento:

HACE CONSTAR

Que, la Sra. **SANTA INÉS COCHACHIN RONDÁN**, identificada con DNI N° **41135081**, ha realizado una encuesta de estudios titulada "Gestión del talento humano y motivación" en nuestra institución educativa para la Universidad Cesar Vallejo (UCV), para su carrera profesional de Administración de la Educación.

Sin otro en particular, se extiende la presente constancia para los fines que estime conveniente.

Pueblo Piedra, 06 de Enero del 2020

Atentamente,

I.E. N° 2065
"JOSÉ ANTONIO ENCINAS"




Samuel Anibal Encinas Zavaleta
DIRECTOR
2065 J.A.E.

SAMUEL ENCINAS ZAVALETA
DIRECTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VICTOR ABDEL ROJAS SANTILLAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y la motivación docentes de la Red 4, Puente Piedra, 2019", cuyo autor es Cochachín Rondan Santa Inés, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

Lima, 8 de Enero del 2020

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VICTOR ABDEL ROJAS SANTILLAN DNI: 28805425 ORCID: 0000 0001- 9406 - 082	