



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral de los
Colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Isidro, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Cabellos Rabanal, Flor de María (orcid.org/0000-0002-7646-6806)

ASESOR:

Dr. Béjar Humberto, Luis (orcid.org/0000-0002-9579-8785)

CO-ASESORA

Dra. Gonzales Huaytahuilca, Roxana Beatriz (orcid.org/0000-0001-7273-9275)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

ATE VITARTE – PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios, a mis padres por ser parte en el cumplimiento de mis logros y aspiraciones profesionales.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo a todas las autoridades, docentes presentes por su gran labor profesional.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Población de la municipalidad.....	15
Tabla 2: Confiabilidad de instrumentos - Alfa de Cronbach.....	17
Tabla 3: Resultados de contraste entre la gestión del talento humano y la motivación laboral.....	20
Tabla 4: Resultados del contraste entre la gestión del talento humano y los factores extrínsecos.....	22
Tabla 5: Resultados de contraste entre la gestión del talento humano y los factores intrínsecos.....	24
Tabla 6: Distribución de los resultados de la prueba de normalidad.....	26
Tabla 7: Resultados correlación entre la gestión del talento humano y la motivación laboral.....	27
Tabla 8: Resultados de correlación entre la gestión del talento humano y los factores extrínsecos.....	28
Tabla 9: Resultados de correlación de la gestión del talento humano y los factores intrínsecos.....	29

Índice de figuras

Figura 1: Fórmula para calcular el tamaño de la muestra.....	16
Figura 2: Resultados entre la gestión del talento humano y la motivación laboral...	20
Figura 3: Resultados entre la gestión del talento humano y los factores extrínsecos	22
Figura 4: Resultados entre la gestión del talento humano y los factores intrínsecos	24

Resumen

El principal problema que experimentan las instituciones públicas en el Perú con respecto al personal administrativo y de apoyo es una fuerza laboral que no está motivada para desempeñarse de manera óptima y esto se traduce en una prestación de servicios deficientes. Las municipalidades están perdiendo colaboradores talentosos y calificados por falta de una mejor gestión del talento y también por falta de motivación laboral. En tal sentido, el objetivo principal de la presente investigación es determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Isidro, 2022. Se utilizó el enfoque cuantitativo y se usó técnicas estadísticas y con opciones del software SPSS V24. A través de un diseño no experimental de corte transversal y descriptivo correlacional. La muestra está compuesta por 88 trabajadores y para la recolección de datos se elaboró dos cuestionarios de encuesta a través del modelo de escala de Likert con múltiples alternativas por cada Ítem. Se requirió de tablas y figuras estadísticas para el procesamiento de la información. Y para el análisis, descripción e interpretación de datos en su componente descriptivo e inferencial y se requirió del uso de métodos analíticos, sintéticos y estadísticos.

Palabras clave: Gestión, talento, motivación, colaboradores, municipalidad.

Abstract

The main problem experienced by public institutions in Peru with respect to administrative and support staff is a workforce that is not motivated to perform optimally and this translates into poor service delivery. Municipalities are losing talented and qualified employees due to a lack of better talent management and due to a lack of work motivation. In this sense, the main objective of the present investigation is to determine the relationship that exists between the management of human talent and the labor motivation of the collaborators of the District Municipality of San Isidro, 2022. The quantitative approach was used and statistical techniques were used and with options of the SPSS V24 software. Through a non-experimental cross-sectional and descriptive correlational design. The sample is made up of 88 workers and for data collection, two survey questionnaires were developed through the Likert scale model with multiple alternatives for each item. Statistical tables and figures were required for information processing. And for the analysis, description and interpretation of data in its descriptive and inferential component, the use of analytical, synthetic and statistical methods was required.

Keywords: Management, talent, motivation, collaborators, municipalidad.

I. INTRODUCCIÓN

Como respuesta a las demandas de los países desarrollados, las organizaciones como las municipalidades miran hacia adentro, dan prioridad al empoderamiento y crecimiento de las habilidades de sus colaboradores, y solo reclutan nuevos empleados cuando hay necesidad. En sud américa existen todavía organizaciones que tienen que afianzar esta praxis. Por ello, tanto las empresas privadas como las públicas coinciden respecto a los objetivos a seguir y respecto al crecimiento sostenible y la pertinencia tiene que ver con la contratación del colaborador, es importante motivar, es parte fundamental de este proceso (Cao, 2022).

Recordemos que esta sociedad está constantemente en cambios económicos, tecnológicos y sociales generando así la inteligencia artificial. La transformación digital, el razonamiento aparente tanto como los procedimientos, razón por lo cual, se requiere de nuevas exigencias y fortalecer el capital humano, donde motivar es factor de gran relevancia. Los cambios impulsados por la globalización crea oportunidades inminentes para así las instituciones quiebren prototipos, renueven y puedan adaptarse a las variaciones que produce la tecnología avanzada, también la reestructura de la energía y la capacidad de espacios de labor que faciliten la producción es necesario para que las corporaciones puedan romper la inercia llegando a adaptarse a los diferentes estados que provoca la interrupción de la tecnología. Sin embargo algunos creen que el enfoque humano debe ser lo primero (Rosas, 2019, p. 63).

A la luz del desarrollo contemporáneo, es obvio que enriquecer la condición de los trabajos y ganar la confianza pública es imposible sin motivar a los empleados, evaluar su trabajo, definir claramente las responsabilidades y construir una cultura organizacional. Se dice que el ejercicio laboral viene a ser la función de actitud, multiplicada al ser motivados (Carmen, 2022, p. 37).

Desde la antigüedad, incluso antes del advenimiento de la psicología, la ciencia se ha interesado en comprender el comportamiento humano y las fuerzas que impulsan a las personas a actuar de forma particular. El estar motivado laboralmente presenta una postura positiva en el colaborador, ya que determina una disposición laboral muy asertiva, pero también en lo personal, como un

componente esencial y no debe de ser desapercibido, su éxito o fracaso depende del factor humano (Bu et al., 2022, p. 41).

En el Perú, debemos tener en cuenta que existen tres niveles de gobierno, podemos mencionar al gobierno nacional, local y regional. Estos últimos están orientados a servir a los ciudadanos y más cercanos a los pobladores. Los pobladores están obligando y comprometiendo cada vez más a las instituciones para que actúen de forma eficaz y resolutive. Los funcionarios son quienes, directa o indirectamente, prestan servicios a los ciudadanos, razón por lo cual, fortalecer sus capacidades blandas a través de una buena gestión de talento y técnicas de motivación, se podrá lograr mejores resultados (Miranda, 2016, p. 37).

Sostener un enfoque estratégico para la administración del ingenioso ayudará en la estructura a sustentar al colaborador motivado, creando más justificaciones para que continúen en la institución efectuando sus tareas. La GTH provee a municipalidades labores que solicitan capacidad, destreza y apreciación, para planificar y abordar las responsabilidades significativas y altamente especializadas y energía en la labor de los servidores. El significado que el municipio tendrá un flujo constante de trabajadores para cumplir con tareas críticas que les ayudaran a llevar a cabo sus operaciones sin problemas y evitaran que otros tengan que asumir cargas de trabajos adicionales que podrían generar molestias. (Zaporowska, 2022, p. 53).

La utilización de GTH permitirá que las municipalidades identifiquen qué empleados serán los más apropiados para la labor que conduce a reducir contrariedades y disgustos en la dirección del desempeño. Igualmente respaldara a los magníficos talentos adentro en la comuna a perdurar periodos. De igual modo, la gestión del talento permitirá a los gobiernos locales a adoptar determinaciones sistematizados, coherentes acerca del crecimiento del colaborador lo que avala competir el acrecentamiento en funcionarios (Bencsik, 2022, p. 61).

Los funcionarios podrán sentirse implicados con la organización, en el tiempo que se halle un medio equitativo de progreso en municipalidades (Van & Taylor, 2022, p.39)

En el problema general se formularon las siguientes interrogantes investigadas: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la

motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Isidro, 2022?. Problemas específicos son los siguientes: a). ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y los factores extrínsecos de la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Isidro, 2022?, b). ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y los factores intrínsecos de la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Isidro, 2022?

Un activo más valioso y volátil de las organizaciones públicas son los empleados constantes, eficientes y leales. La durabilidad de los empleados permite a las organizaciones tener una ventaja significativa y poder a través de la pericia y la experiencia. Emplear y retener a los empleados más idóneos y capaces es fundamental, por eso los procesos de contratación de empleados son cruciales, en lo que respecta a los mecanismos de ahorro de costos relacionados con la retención de empleados en una entidad pública.

Vallejos (2020) expresa que es imperativo que los gobiernos locales estén seguros de la idoneidad de los candidatos para el empleo, las razones por las que se seleccionan y, en consecuencia, cómo se gestionan.

Zong (2022) afirma que GTH va más allá de ser una conclusión clave para los recursos humanos con los que uno entrara en contacto. También se involucra a asalar, dirigir, acrecentar y conservar los mejores y muy talentosos servidores de la institución. Entonces la GTH tiene un rol considerable en las estrategias institucional porque supervisa una de las actividades de la institución que son sus colaboradores.

Alshaabani (2022) señala que esta es la razón por la cual los municipios deben esforzarse en administrar de forma positiva a trabajadores y funcionarios públicos a fin de ayudarlos a desarrollar habilidad y capacidad, así obtener un mejor rendimiento.

Choi (2022) afirmo que estas serían las razones de porque las municipalidades deben gastar en la GTH ya que de esa manera se logrará un mejor servicio al pueblo.

Para Zaporowska (2022) quien afirmo que considerar una gestión fundamental del talento brinda a las organizaciones la pertinencia de atraer a los empleados más ingeniosos y calificados disponibles, en este sentido la justificación de este estudio acata ciertos principios. En el grado teórico, este estudio es de suma importancia porque proporciona nuevos conocimientos porque contribuye a comprender las características del fenómeno de la gestión de recursos humanos y la motivación. Las conclusiones que se consignan en esta investigación generan nuevas hipótesis de estudio que deben ser implementadas en investigaciones que consideren la intervención o manipulación de las variables.

En el nivel de la justificación practica se menciona que la investigación está orientado a generar las condiciones favorables para mejoras de la implementación del modelo basado en la GTH, con la intención de mejorar la motivación laboral de los colaboradores que trabajan en la Municipalidad Distrital de San Isidro, y en cuanto a la justificación metodológica, se piensa que la herramienta desarrollada para la recolección de datos tiene potencial para ser utilizada en otros estudios que sean comparables porque ha sido validada y es confiable.

La Justificación expresada nos llevó a formular el objetivo general y específico. Objetivo general de esta investigación fue, determinar la relación entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Isidro, 2022. Objetivos específicos: a). Determinar la relación entre la gestión del talento humano y los factores extrínsecos de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Isidro, 2022. b). Determinar la relación entre la gestión del talento humano y los factores intrínsecos de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Isidro, 2022.

Se asumió para este estudio de investigación el diseño correlacional lo cual requiere de la construcción de un sistema de hipótesis que fueron comprobadas y se formularon de la siguiente manera:

Hipótesis general: Existe relación entre la gestión del talento humano y la motivación laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Isidro, 2022.

Hipótesis específicas: a). Existe relación entre la gestión del talento humano y los factores extrínsecos de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San

Isidro, 2022, b). Existe relación entre la gestión del talento humano y los factores intrínsecos de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Isidro, 2022.

I. MARCO TEÓRICO

A continuación presentamos diversos autores que explican sus teorías y antecedentes, en este estudio.

Rosas (2019) sostuvo que, en esta investigación uso un enfoque cuantitativo mediante el proceso de metodología hipotético deductivo, básico a través de un diseño experimental y su objetivo fue evaluar el vínculo que hay entre la GTH y la ML de los colaboradores del gobierno regional de Pasco y como contexto el estudio de una institución con incremento de personal. La recopilación referencial se realizó en una sola ocasión mediante la técnica de cuestionarios con opciones múltiples para ambas variables. Los resultados de la investigación evidencian entre las variables una relación demasiado frágil e insuficiente. Finalmente, el autor finalizó aceptando la existencia de un nexo directamente proporcional e importante.

Merino (2021) busca diseñar estrategias en su estudio para mejorar la motivación a través de técnicas diversas en el capital humano con lo cual lograr un mejor desempeño en el tiempo. El factor más significativo bajo el control de la alta dirección es su relación con cada empleado, en un clima de trabajo y una cultura organizacional que fomente los valores motivacionales y el compromiso de los colaboradores. Este estudio fue de modelo correlacional, cuantitativo, diseño no experimental y de corte transversal.

Trelles (2022) manifiesta que las organizaciones esperan que el uso de la estrategia de gestión del talento les permita retener a sus empleados más talentosos y capaces. Al igual que la participación o el reconocimiento de los empleados, la estrategia comercial establecida asegurara la atracción del mejor personal en competencia con otros empleadores. Esta investigación tuvo una base de un modelo de 75 trabajadores administrativos que prestan servicios a la fiscalía de la nación, MP, tesorería. La investigación analizó la relación entre GTH en la competencia con empleados. Utilizaron los valores de Alfa de Cronbach y AVE para comprobar la fiabilidad y validez de las variables. Los valores de alfa de Cronbach y AVE fueron satisfactorios. Posteriormente utilizaron el método de estadística para comprobar relación entre GTH y ML. Los resultados del estudio muestran un vínculo positivo entre la administración del talento y el motivo de los servidores (Trelles, 2022, p.41).

Alemán (2021) en su investigación, GTH y la ML de los servidores administrativos de la comuna, provincia de Tumbes, 2021, analizo las incidencias en estas dos variables en los colaboradores de esta comuna. Esta metodología que uso el investigador fue de tipo cuantitativo y su nivel de investigación fue descriptiva correlacional y prospectiva de modelo básico, donde tuvieron participación 220 trabajadores de la MPT. La muestra en este estudio estuvo conformada por 120 personas y la técnica de muestreo fue aleatoria simple. Los resultados de la investigación evidencian de un vínculo debilitado menos significativo de estas dos. Igualmente, llegan a la conclusión de que existe una relación directa y significativa entre los coeficientes de las dimensiones de la GTH y la ML, cuyo valor "p" se obtuvo $p < 0,05$. La investigación concluye la existencia de un nexo significativa, directo en proporción, pero moderada entre la GTH y la ML en los trabajadores de la MPT, 2021.

Toribio (2015) en su investigación de la GTH y la ML de los empleados de la municipalidad distrital de Huacho. Este estudio fue de diseño correlacional y su muestra fue de 100 servidores y como conclusión se obtuvo que la significación empírica, $100 <, 05$, demostrando así, que existe una correlación de un nivel alta, así mismo teniendo un coeficiente de determinación de 0.918, asumiendo que es causa del 91.9% del talento humano en los empleados de esta comuna.

Jibril y Yesiltas (2022) analizo la colisión de las praxis de GTH en el logro de una ventaja competitiva sostenible en hoteles de cinco estrellas ubicados en la República Turca del Norte de Chipre, así como el resultado conciliador y complacencia del colaborador. Después de probar la validez y fiabilidad del cuestionario, utilizan el software SPSS V24, para realizar el análisis a 368 empleados de 14 hoteles de cinco estrellas ubicados en el norte de Chipre. Las hipótesis del estudio se verificaron mediante la técnica SEM. En conclusión informaron que las prácticas de desarrollo del talento no tuvieron ningún efecto en la productividad de los hoteles, mientras que las prácticas de talento tuvieron una influencia significativa Los resultados proporcionan beneficios a numerosas partes interesadas, incluidas las industrias de servicios hoteleros y el gobierno (Jibril, 2022, p.52).

Kaliannan (2022) manifiesta que durante las últimas décadas, las organizaciones han enfrentado desafíos para retener a los buenos empleados debido a la competencia del mercado y la escasez de talento, lo que obligó a los líderes a mejorar sus estrategias de recursos humanos. Las organizaciones a menudo obtienen desarrollo de talento exclusivo en lugar de nutrir el talento de manera inclusiva, sugiere que el desarrollo inclusivo del talento (es decir, el desarrollo profesional a través de la capacitación de todos los empleados, independientemente del desempeño individual) puede complementar la gestión para la retención de empleados. El presente estudio lleva a cabo una comprobación sistematizado de los análisis difundidos entre 1997 y 2020 relacionados con el desarrollo del talento, en particular la crianza inclusiva, para permitir una gestión frugal de los recursos humanos, es decir, desarrollar el desarrollo del talento inclusivo (DTI) de los recursos humanos en un entorno con recursos limitados (Kaliannan, 2022, p. 37).

Mahjoub (2022) analiza el rol de la gestión estratégica del talento en los proyectos, tomando en cuenta el acuerdo organizacional, también la satisfacción laboral y la motivación como elementos conciliadores. Este estudio tiene como objetivo estudiar dicho factor en las organizaciones iraníes basadas en proyectos. La población estadística consistió en miembros del equipo del proyecto en una empresa privada con más de 200 empleados involucrados en el campo de petróleo y gas. El método de investigación fue descriptivo correlacional y la recolección de datos se llevó a cabo a través del cuestionario. Las hipótesis de investigación se probaron con base en el método estructural ecuación modelado (SEM). Las referencias recopiladas fueron analizadas por el software SPSS V24. Los resultados del SEM mostraron que existe una correlación altamente positiva entre la gestión del talento estratégico y el éxito del proyecto. Este estudio se realizó en una empresa privada basada en proyectos en el campo del petróleo y el gas (Mahjoub, 2022, p. 55).

Sum (2014) en su investigación, Motivación y desempeño laboral con el personal administrativo de la empresa de alimentos, zona 1, Quetzaltenango, Guatemala, De tipo cuantitativa y descriptiva con una muestra de 34 colaboradores en edades de 18 y 44 años, para medir el nivel de la motivación y el desempeño

laboral se utilizó un instrumento elaborado por J.L. Fernández. Se hará de 173 y 10 preguntas para la investigación y obtención de datos respectivamente. Los resultados del factor aceptación e integración social señala que los colaboradores están satisfechos sobre el reconocimiento social, con valor de rango alto por su valía personal ya que todos en su mayoría buscan prestigio profesional y personal; el sexto factor seguridad a nivel laboral como social como resultado obtuvieron una media de 91; se concluyó finalmente que los servidores realizan sus trabajos con gran satisfacción y entusiasmo, cuando reciben alguna recompensa o incentivo por la calidad de trabajo que han realizado, producto de la buena motivación laboral implementada por la administración de la organización.

Mercado y Moreno (2013) en su investigación de proyecto caracterización del área de GTH en la universidad de Cartagena, Colombia, fue como meta, caracterizar el área de la GTH, con una población de 432 trabajadores que se tuvo en cuenta y con una muestra de 39 servidores entre personal administrativo y asistencial de lo cual se obtuvo resultados a través de una encuesta. Las conclusiones dieron la iniciación donde la organización impulsa la motivación para que efectúen sus labores diarios, donde el 33% consideran que muchas veces, un 25.64% pocas veces. Los resultados destacan cuan preocupante es que el hospital carezca de los factores motivadores necesarios para garantizar que sus empleados trabajen de manera efectiva y comprometidos con la institución.

De los encuestados el 79% se sienten positivos y valiosos en cooperación desde su puesto de trabajo con la organización y el 66,67% de los encuestados aducen que no existen programas de desarrollo personal en el hospital. Los resultados proporcionaron pistas intrigantes sobre correlación, inducción, planeación del talento humano. En conclusión los investigadores concluyen que la institución si cuenta con personal capacitado para cumplir con los cargos, pero estos son insuficientes por lo cual sugieren que deben actualizarse y reforzarse a través de programas.

Teorías conceptuales:

Chiavenato (2011) sostuvo que la motivación está ligada al lado cognitivo del servidor y refiere que el comportamiento es motivado y orientado hacia objetivos y que hay una causa que es originado por motivaciones externas o internas que lo

impulsa a dirigirse hacia un objetivo. También refiere que el ciclo motivacional empieza cuando nace una necesidad de inconformidad o insatisfacción. Una vez satisfecha sus necesidades entran en una etapa de equilibrio hasta que surjan nuevas necesidades.

Dec et al., (2022) realizó un estudio que el contexto de la gestión del talento humano, el tema más interesante es la motivación para trabajar. Este término describe los determinantes internos y externos del comportamiento de las personas en el proceso del trabajo (Dimanche & Lo, 2022, p.57).

Fute (2022) dice que la motivación para el trabajo es crear incentivos para que los empleados trabajen cada vez más eficientemente y cooperen con la dirección de la empresa, aprendiendo sobre sus objetivos y esforzándose por alcanzarlos.

Existen tres modelos de Motivación Laboral que son: El tradicional, relaciones humanas y recursos humanos.

Ibujés (2022) afirmó que el modelo tradicional está relacionado con la escuela de ciencias de la organización y Taylor. Su tesis principal era que la gerencia debía manejar a los subordinados de tal manera que pudieran realizar sus tareas repetitivas de la manera más rápida y eficiente posible. El inconveniente de este modelo era la suposición de que los empleados son intrínsecamente perezosos y que el gerente tiene la capacidad de comprender su trabajo mejor que ellos.

Jibril (2022) sostiene que en el modelo tradicional, se creía que la mejor manera de motivar es una remuneración en efectivo, y la contribución del empleado al desarrollo de la empresa es sólo su trabajo (Kim, 2022, p.34).

Šebestová (2022) el modelo de relaciones humanas con el tiempo, se hizo evidente que el enfoque tradicional de la motivación de los empleados ya no era suficiente. Elton Mayo y otros investigadores de las relaciones interpersonales, afirmaron que los contactos sociales informales de los empleados durante el trabajo también son importantes, y que el aburrimiento, la monotonía y la repetición de tareas reducen la motivación.

Kolbergýtė (2022) sostiene que estos investigadores creían que los gerentes también pueden motivar a los empleados, reconociendo sus necesidades sociales

y asegurándoles un sentido de utilidad e importancia en la empresa (Šebestová, 2022, p. 29).

Modelo de recursos humanos, es el tercer modelo del enfoque teórico de la motivación laboral. Mc Gregor y otros investigadores encontraron que el modelo de relación cooperativa es una forma sofisticada de manipular a los trabajadores (Li 2022). Señalaron que la motivación de los empleados consiste en varios factores complejos, no solo el deseo de satisfacción o beneficios financieros, sino también la necesidad de logros y la importancia del trabajo. Argumento que la mayoría de las personas están motivadas por adelantado para hacer un buen trabajo y que no tratan automáticamente el trabajo como indeseable. También argumentaron que un empleado puede estar satisfecho con un buen trabajo, pero debe tener responsabilidades adecuadas.

Wang (2022) afirma que la conclusión de la estructura organizacional obedecen a la proporción de aspectos no medibles como la comunicación, la justicia de los superiores, el cuidado de los empleados, el derecho a ser uno mismo o el clima de trabajo antes mencionado, generando una alta motivación de los empleados. Los empleados tienen sus propios objetivos, que persiguen al trabajar en una organización determinada. La capacidad de relacionar los objetivos individuales con los propósitos organizacionales, da como resultado la persistencia de la motivación y el mantenimiento de un alto nivel de compromiso. Motivar permite liberar el potencial de los empleados y utilizarlo en beneficio del empleador y lograr mejores resultados en la empresa (Wang, 2022, p.47).

Herzberg (2022) reconoció el ambiente de trabajo como una fuente de recursos satisfactorios de carencias en los individuos, una fuente de satisfacción o descontento de los empleados. Afirmó que una persona satisfecha siempre trabaja mejor y con mayor eficiencia, pues la satisfacción de sus necesidades influye positivamente en su actitud y comportamiento. Cabe destacar que la comprensión de la satisfacción e insatisfacción con el trabajo por parte de los gerentes requiere una buena comprensión de las expectativas, necesidades y aspiraciones de sus empleados

Wolanin (2022) sostiene que el trabajo se lleva a cabo bajo ciertas condiciones físicas y mentales. Estas condiciones pueden evocar una sensación

de comodidad, seguridad o, por el contrario, una sensación de incomodidad y peligro en el empleado. Aquí juega un papel importante la comodidad psicológica asociada con las relaciones que prevalecen en una organización determinada, por ejemplo, aceptación, un ambiente de respeto y cooperación.

El psicólogo Edwin Locke descubrió que la propensión humana natural a establecer metas y perseguirlas es útil cuando un individuo comprende y acepta una meta específica. Así, un hombre según este supuesto está motivado sólo cuando actúa de una manera que lo lleva a lograr una meta específica que ha reconocido y aceptado como alcanzable.

La definición de metas para el empleado debe hacerse siempre con la participación del contratista interesado. Los objetivos deben ser específicos, moderadamente difíciles de alcanzar, pero aceptados por el propio empleado. Entonces puede mostrar compromiso con su implementación. Al establecer objetivos y tareas junto con el empleado, el gerente se acerca a su subordinado en un estilo participativo ayuda a conocer y comprender mejor sus necesidades y, por tanto, su motivación. Gracias a esto, es más fácil para el gerente ajustar las recompensas a las expectativas del empleado y asegurar el principio de equidad y mantener los refuerzos sistemáticos que mejor motiven a la acción y provoquen el comportamiento deseado.

Syvänen (2022) sostiene que las personas entusiastas y bien motivadas logran mejores resultados. En el ámbito laboral, existe una estrecha relación entre las necesidades humanas y su motivación para trabajar. La motivación, entendida como la disposición humana para realizar acciones específicas, siempre ha sido la base para un trabajo más eficiente, y la motivación, influencia consciente y deliberada sobre el comportamiento humano en el proceso de trabajo es la principal vía y crecimiento organizacional.

Resumen, objetivo más importante de la motivación es estimular los talentos e incrementar mejoras individuales competentes, construcción en la trayectoria profesional de desarrollo óptimo, la creación de planes educativos en relación con las tareas que realizan.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

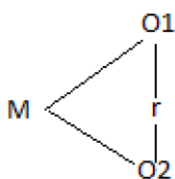
El estudio empleó la categoría básica, para (Hernández et., al. 2014) refiere es el conocimiento científico que se obtuvo desde este estudio. Aportando un nuevo conocimiento acerca del fenómeno que se investigó y que se utilizó.

Se utilizó el enfoque cuantitativo y se orientó a medir las variables por medio de programa estadístico y poder así establecer la correlación y el nivel de ambas, como señala (Kerlinger & Lee, 2002).

Diseño de Investigación

Podemos decir que el diseño investigado será el no experimental ya que no habrá ninguna manipulación de las dos variables GTL y la ML será de diseño transversal lo que se puede entender que la información que se recopilara será por vez única y en un solo momento (Fernández & Baptista 2006 p, 205)

Decimos finalmente que este nivel de estudio será de forma descriptivo de carácter correlacional y se tratara una investigación acerca de especificaciones y cualidades de las dos variables, es decir se medirá el comportamiento y satisfacción laboral desde la percepción acerca del bienestar y calidad, será correlacional ya que su finalidad es establecer la correlatividad de ambas variables, a continuación el siguiente esquema (Hernández et al., 2014, p. 4).



Este esquema representa lo siguiente:

M = muestra

O1 = Variable 1: Gestión del talento humano

O2 = Variable 2: Motivación laboral

r = Correlación (prueba estadística inferencial)

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión del talento humano

Para Santos (2010) define el concepto sobre GTH es un procedimiento estratégico, organizado, para incorporar colaboradores talentosos, idóneos y así fortalecer su crecimiento hasta lograr una amplitud optimo, cumpliendo así con las metas organizacionales. Esta fase requiere reconocer grietas de servidores talentosos, lugares disponibles de trabajo, se busca integrar a aspirantes apropiados, hacer crecer y desarrollar sus habilidades dentro de la estructura organizacional, para lograr mejores resultados.

Variable 2: Motivación laboral

Según Rivas y Perero (2018) la motivación laboral es una colección de energías, pero que tienen un comienzo u origen, dentro y fuera del cuerpo en una persona, y así comenzar a actuar de manera conectada a su labor, definiendo el perfil, orientación, potencia, permanencia, es el deseo interno de una persona de hacer algo, es su motivación, centrarse y acercarse a los incentivos positivos mientras se evitan los incentivos negativos. Un incentivo para promover esto es el pago anticipado o el evento adverso de su entorno.

Definición operacional

Variable 1: Gestión del talento Humano

Categoría: ordinal

La variable fue medida por medio de la práctica de un cuestionario y se están considerando 4 dimensiones correspondientes en un total de 12 ítems respectivamente y cada una de los ítems son de múltiples alternativas del tipo escala de Likert.

Indicadores:

Experiencia, valores, percepciones, habilidades intelectuales, habilidades físicas, utilización de herramientas, predisposición, productividad, asertividad, puntualidad y optimismo.

Variable 2: Motivación laboral

Categoría: ordinal

Hemos considerado para medir esta segunda variable, la aplicación de un cuestionario con 2 dimensiones con escala Likert, con un total de 9 ítems, considerando múltiples alternativas.

Indicadores:

Calidad de supervisión, relaciones interpersonales, remuneraciones, condiciones de ambiente de trabajo, logro, crecimiento y desarrollo personal, reconocimiento y avance en la carrera.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Definición, se refiere que es el total de los individuos, agrupación, sujetos u objetos que coinciden con una serie de características de tiempo y lugar, en este sentido forman parte de la población de todo el personal de un universo de 110 colaboradores de la MDSI, (Hernández, 2014, p. 174).

Tabla 1

Población MDSI, 2022.

Condición	Cantidad (fi)	Porcentaje (%)
Nombrado	50	60
Contratado	40	25,9
Otros	20	10.5
Total	110	100

Nota: Cuadro asignación de personal

Criterios de inclusión

Son todos aquellos colaboradores, integrantes que conforman la población referente, que si permiten su ingreso en formar parte de este estudio.

Criterios de exclusión

Son todos aquellos trabajadores que no forman parte de este estudio, los contratados temporalmente, locación de servicios y no pueden responder las interrogantes de consideración

Muestra

Podemos definir a la muestra como la pequeña cantidad de los integrantes del personal, la cual será como sujeto de análisis para la presente investigación y por tal motivo, la muestra será de 88 trabajadores de la comuna. Es representada de la siguiente forma:

Figura 1

Fórmula para calcular tamaño de la muestra

$N =$	110	$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$
$Z =$	1.96	
$P =$	0.5	
$Q =$	0.5	
$d =$	0.05	
		$n = 87.953014$
		$n = 88$

Muestreo

Por consiguiente al párrafo descrito se determinó la muestra mediante la técnica de muestreo probabilístico simple, aleatorio, siendo un cálculo de la medida de la muestra de estudio, representada (Facheli, 2017, p. 19).

Unidad de análisis

Las unidades y análisis identificadas en esta investigación fueron los colaboradores de MDSI, 2022. Las características y atributos específicos de las unidades de análisis se recolectaron a través del método, recopilación referencial

primarios. Así comprender resultados obtenido en esta investigación, primero era importante tener una mejor comprensión de la población de la muestra, de modo que las generalizaciones hechas sobre la población pudieran ser más precisas

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Por tanto esta investigación se tiene la encuesta como procedimiento de recolección de datos, la encuesta como herramienta imprescindible para recolector de datos para lo cual, elaboramos un cuestionario de 21 preguntas a través del modelo de escala de Likert, donde las doce primeras preguntas corresponden a la variable independiente y las 9 siguientes a la variable dependiente. Fue elaborada en base a la matriz de operacionalización de variables, teniendo como referencia indicadores.

Validez de instrumentos:

Para la apreciación técnica, fue puesta a valoración por juicio de expertos, así dar su conformidad respecto a la encuesta y sus dimensiones y así puedan emitir su conformidad al respecto, por lo cual calificaron de aplicable los instrumentos, afirmo (Hernández et al., 2006). Ver anexos.

Confiabilidad de los instrumentos:

El análisis sobre la fiabilidad de herramientas y recopilación de referencias es, dado que cada ítem del cuestionario tiene muchas opciones y es del tipo Likert, por lo cual la confiabilidad de los cuestionarios de la GTH y la ML se realizó mediante el Alfa de Cronbach.

Tabla 2

Confiabilidad de instrumentos – Alfa de Cronbach

	Alfa de Cronbach	Nº de Items
Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral	,879	21

La tabla 2 da como resultado el valor Alfa de Cronbach, cuanto más se aproxime a su máximo valor 1, mayor es la fiabilidad de la escala. Dando así como valor de Alfa de Cronbach para el instrumento de investigación de la GTH y la ML

es de ,879 por tanto se concluye que los instrumentos utilizados son altamente confiables.

3.5. Procedimientos

Para recopilación e información, se puso en contacto con la jefatura administrativa de la MDSI, se solicitó autorización para el estudio, luego de la aceptación se procedió al llenado de la encuesta a través de un formulario virtual, lo cual se compartió a través de un link virtual. Las respuestas que se recopilaron de los cuestionarios en línea se registraron en una base de datos, lo cual se procesaron en el estadígrafo correspondiente y se exportaron al programa estadístico SPSS, versión 24.

3.6. Método Análisis de Datos

Usamos técnica estadística software SPSS V24 para el análisis de datos y se filtraron para garantizar que las técnicas de análisis utilizadas condujeran a resultados significativos. Esto lo hizo SPSS y resalto errores como datos faltantes, datos ingresados incorrectos, distribuciones irregulares y valores atípicos (puntajes con valores extremos) que pueden haber resultado en estadísticas distorsionadas y conclusiones incorrectas.

De igual manera se usó la técnica descriptiva e inferencial para el análisis de datos, En lo inferencial calculamos prueba de normalidad y se utilizó el Kolmogorov-Smimov y en lo correlacional el Rho de Sperman, con finalidad de precisar la correlación y variables ordinales. También:

Estadística descriptiva:

Se utilizan para mejorar la comprensión de las propiedades de los datos y también identificar cualquier inexactitud grave que pueda aparecer en los datos. Las principales formas de datos descriptivos son la media, mediana, moda, y desviación estándar, los conteos, asimetría y curtosis, de los datos recopilados (Field, 2009).

En el estudio propuesto, estas estadísticas se utilizarán para explorar datos, describir la muestra y garantizar que se utilicen las pruebas correctas.

Estadística inferencial:

Fueron esenciales en el estudio, ya que los datos recopilados de la muestra se utilizaron para generalizar los hallazgos a la población. El campo de la inferencia estadística se basó en la teoría de la probabilidad, ya que las inferencias se realizan por medio de enunciados de probabilidad.

Por lo tanto, la contrastación de hipótesis se realizó a través del contraste paramétrico, mediante el método regresión lineal y correlación.

3.7. Aspectos éticos

Durante el estudio de esta tesis, se ejerció la honestidad, el respeto y la empatía hacia todos los participantes, siguiendo los criterios para los procesos de investigación de la escuela de post grado de la Universidad Particular Cesar Vallejo, se consideraron las normas APA 7 edición, durante su formulación y cumpliendo con el respeto de autoría considerados en esta investigación se respetó la participación voluntaria de los encuestados.

Se aseguró a los participantes la confidencialidad profesionalismo y ética y la no manipulación de resultados la cual fue proporcionado con permiso y voluntariamente con el fin de saber sobre las variables en presente y futuro de esta investigación.

En cuanto al estándar de no prevaricación son confidenciales y se mantienen en total reserva. En cuanto a la autonomía, el estudio garantiza a todos los que participan en la exposición del derecho a una opinión abierta.

IV. RESULTADOS

Nivel descriptivo

Objetivo general:

El resultado del análisis estadístico del nexo entre GTH y la ML demuestran la existencia de un vínculo estadístico de importancia entre la GTH y ML, a partir de los resultados de la regresión lineal y un análisis correlacional, los cuales se describen a continuación:

Tabla 3

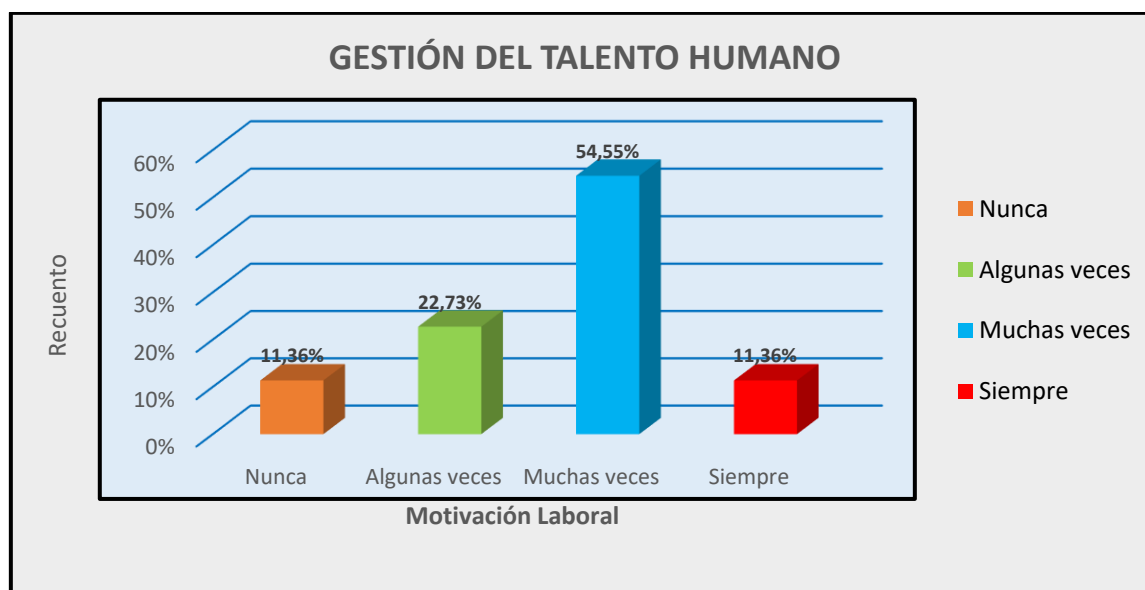
Resultados del contraste entre GTL y la ML, de los colaboradores de la MDSI, 2022.

Variables		Gestión del talento humano				Total	
		Nunca	Algunas veces	Muchas veces	Siempre		
Motivación Laboral	Nunca	Recuento % del total	5 5,68%	0 ,0%	0 ,0%	0 ,0%	5 5,68%
	Algunas veces	Recuento % del total	3 3,41%	20 22,73%	10 11,36%	2 1,14%	34 38,64%
	Muchas veces	Recuento % del total	0 ,0%	0 ,0%	38 43,18%	5 5,68%	43 48,86%
	Siempre	Recuento % del total	2 2,27%	0 ,0%	0 ,0%	4 4,55%	6 6,82%
		Recuento % del total	10 11,36%	20 22,73%	48 54,55%	10 11,36%	88 100,0%

Nota: muestra = 88, cuestionario.

Figura 2

Resultados entre gestión del talento humano y la motivación laboral



En los resultados obtenidos y organizados en la tabla 2, en el cuestionario aplicado, registran que el 1,14% de los colaboradores sostienen que la GTH y la ML es siempre muy deficiente, y el 3,41% afirma que es algunas veces deficiente, también el 5,68% manifiestan que nunca son eficientes, mientras que el 11,36% considera que es siempre eficiente, y el 54,55% consideran que es muchas veces muy excelente motivados.

Objetivo específico 1:

Tabla 4

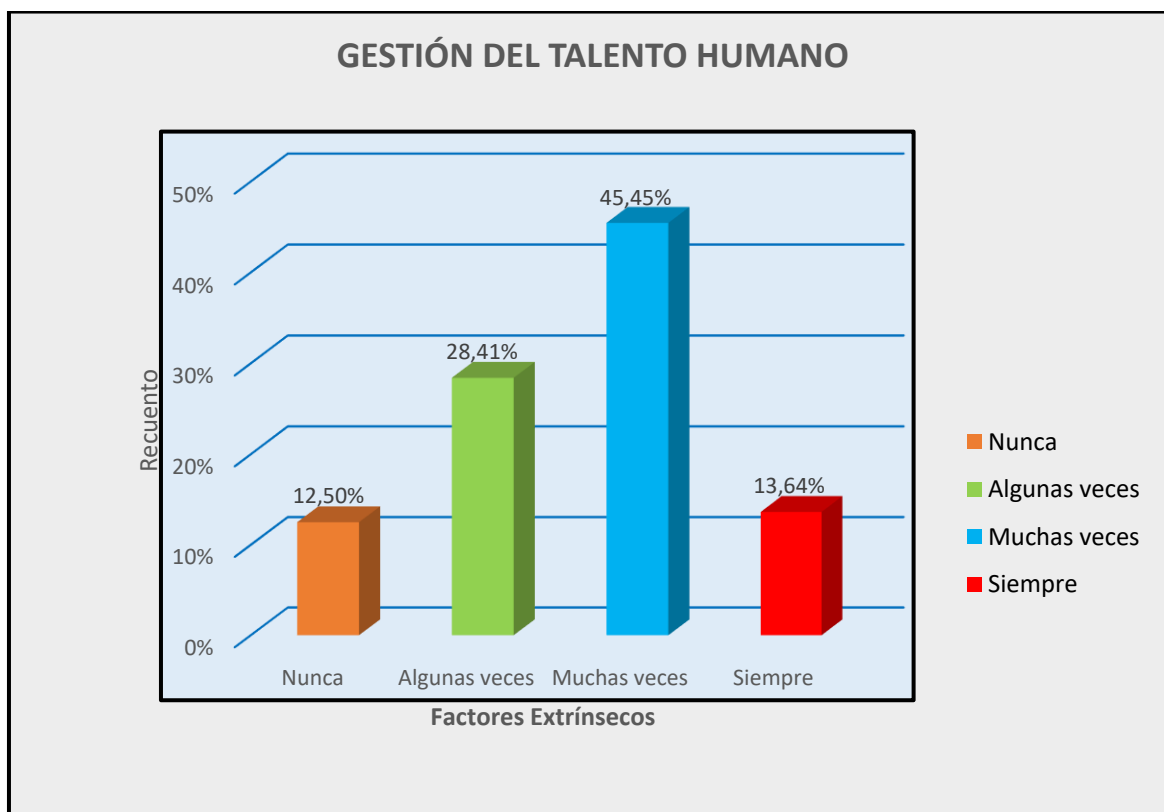
Resultados del contraste entre GTH y los factores extrínsecos de los colaboradores de la MDSI, 2022.

Variables		Gestión del talento humano				Total	
		Nunca	Algunas veces	Muchas veces	Siempre		
Factores Extrínsecos	Nunca	Recuento % del total	2 2,27%	1 ,1%	4 ,5%	4 ,5%	11 12,50%
	Algunas veces	Recuento % del total	2 2,27%	7 7,95%	11 12,50%	5 5,68%	25 28,41%
	Muchas veces	Recuento % del total	0 ,0%	7 ,8%	31 35,23%	2 2,27%	40 45,45%
	Siempre	Recuento % del total	0 ,0%	4 ,5%	6 ,7%	2 2,27%	12 13,64%
		Recuento % del total	4 4,55%	19 21,9%	52 59,09%	13 14,77%	88 100,0%

Nota: muestra = 88, cuestionario.

Figura 3

Resultados entre la gestión del talento humano y los factores extrínsecos



Los resultados obtenidos de la tabla 3, de los cuestionarios aplicados, muestran que el 45,45% de los colaboradores de la MDSI, percibieron que la GTH y la dimensión factores extrínsecos es muchas veces de nivel muy significativo, excelente, y el 35,23% consideran muchas veces motivados, seguido de 28,41% algunas veces también significativo y regular, en tanto el 2,27%, 0,5%, percibieron bajos niveles de motivación laboral.

Objetivo específico 2:

Tabla 5

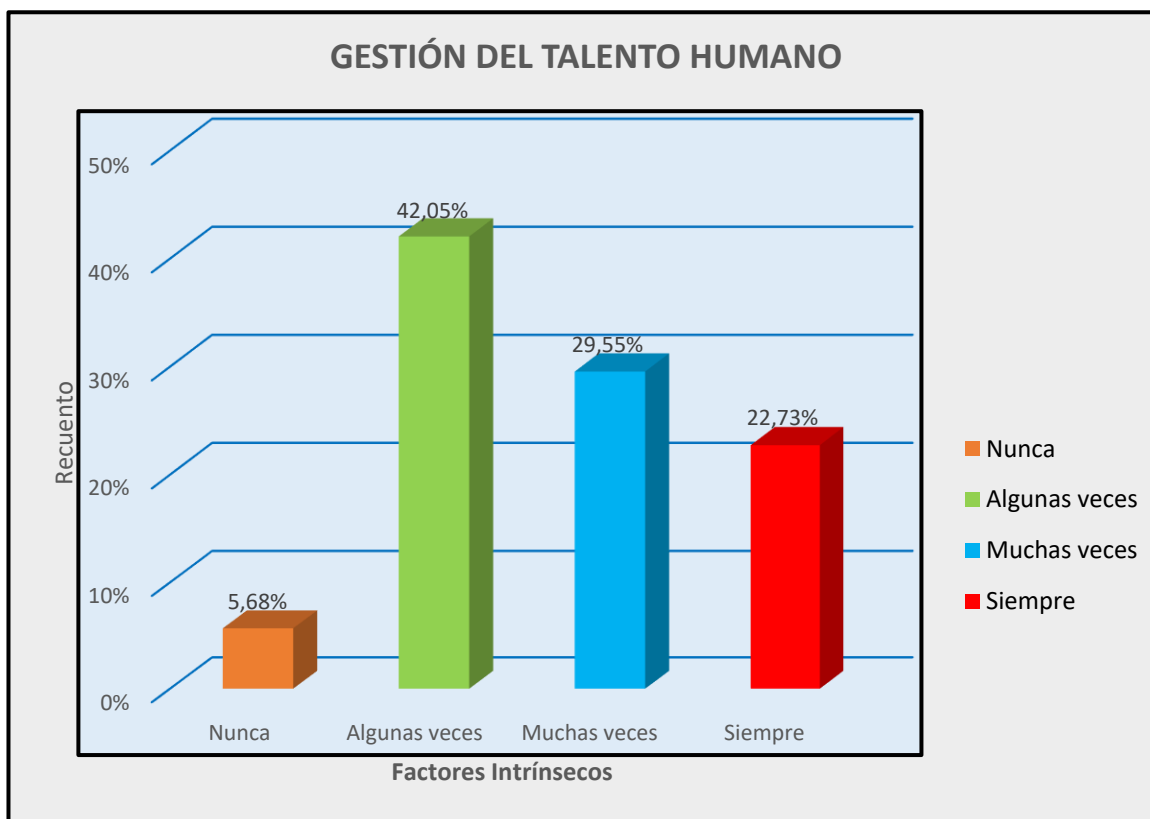
Resultados del contraste entre GTH y los factores intrínsecos de colaboradores de la MDSI, 2022.

Variables		Gestión del talento humano				Total	
		Nunca	Algunas veces	Muchas veces	Siempre		
Factores Intrínsecos	Nunca	Recuento % del total	5 5,68%	0 0%	0 0%	0 0%	5 5,68%
	Algunas veces	Recuento % del total	0 0%	15 17,30%	20 22,5%	2 12,23%	37 52,03%
	Muchas veces	Recuento % del total	0 0%	10 12,25%	11 20,0%	5 10,50%	26 42,75%
	Siempre	Recuento % del total	5 0%	5 6%	7 0%	3 0%	20 6%
		Recuento % del total	10 5,68%	30 29,55%	38 42,05%	10 22,73%	88 100,0%

Nota: muestra = 88, cuestionario.

Figura 4

Resultados entre gestión del talento humano y factores intrínsecos



Resultados obtenidos en la tabla 4, del cuestionario aplicado consideran que el 42,05% de los colaboradores de la MDSI, percibieron que la GTH y la dimensión factores intrínsecos es de nivel muy considerable y excelente, mientras que el 29,55% muchas veces se consideran regular motivados, también se afirma en esta dimensión el 3,41%, 5,68% de menor porcentaje deficientes.

Resultados a nivel inferencial

Tabla 6

Distribución de resultados de la prueba de normalidad

Variables y Dimensiones	Kolmogorov - Smimov ^a		Sig.
	Estadístico	gl.	
Gestión del Talento Humano	,321	88	,000
Factores Extrínsecos	,364	88	,000
Factores Intrínsecos	,348	88	,000
Motivación Laboral	,287	88	,000

Nota: muestra n = 88, Kolmogorov- Smimov

Para elegir el modelo estadístico, y comprobación de hipótesis, que bien es paramétrico o no paramétrico es necesario conocer si los datos configuran la curva normal, en ese sentido formulamos las siguientes hipótesis estadísticas:

Ho: los datos no son distintos a la curva normal.

Ha: los datos son distintos a la curva normal.

Nivel de confianza: $\alpha=0,05$

Intervalo de confianza: 95%

Resultados de prueba de normalidad:

El p_ valor=0,00 en todos los casos que es menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$ significa que se debe aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula, así los datos no configuran la curva normal, por lo que el modelo estadístico elegido para comprobar las hipótesis es el no paramétrico.

Las variables son de tipo categórico cuantitativo, pertenecen a la escala de medición ordinal, elegimos el estadígrafo del Rho Spearman.

Comprobación de hipótesis

Hipótesis general

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación entre GTH y la ML de colaboradores, MDSI, 2022.

Hipótesis alterna (Ha)

Existe relación entre GTH y la ML de colaboradores, MDSI, 2022.

Tabla 7

Resultados, correlación entre GTH y la ML de colaboradores, MDSI, 2022.

Variables y Dimensiones			Gestión del Talento Humano	Motivación Laboral
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,287**
		N	88	88
	Motivación Laboral	Coeficiente de Correlación Sig. (bilateral)	,287	1,000
		N	88	88

**Correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Cálculo correlacional entre variables contrastadas:

Rho de Spearman, valor:

Rho= 0,287, lo que significa que la correlación entre la gestión del talento humano y la motivación laborales directa, positiva.

El p_valor (0,00) < α (0,05), se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

Hipótesis específica 1

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación entre la GTH y factores extrínsecos de los colaboradores de la MDSI, 2022.

Hipótesis alterna (Ha)

Existe relación entre la GTH y factores extrínsecos de los colaboradores de la MDSI, 2022.

Tabla 8

Resultados correlación entre la GTH y factores extrínsecos de los colaboradores, MDSI, 2022.

Variables y Dimensiones			Gestión del Talento Humano	Motivación Laboral
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	1,000	,364**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	88	88
	Factores Extrínsecos	Coefficiente de Correlación	,364	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	88	88

**Correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Calculo correlacional entre las variables contrastadas:

Rho de Spearman, valor:

Rho=0,364 Correlación entre la GTH y factores extrínsecos es directa, positiva.

El p_valor (0,00) < α (0,05), se acepta la hipótesis alterna y rechaza la nula.

Hipótesis específica 2

Hipótesis nula (Ho)

No existe relación entre la GTH y los factores intrínsecos de los colaboradores de MDSI, 2022.

Hipótesis alterna (Ha)

Existe relación entre la GTH y factores intrínsecos de los colaboradores de la MDSI, 2022.

Tabla 9

Resultados correlación de GTH y los factores intrínsecos, colaboradores, MDSI, 2022.

Variables y Dimensiones			Gestión del Talento Humano	Motivación Laboral
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 88	,348** 88
	Factores Intrínsecos	Coefficiente de Correlación Sig. (bilateral) N	,348 ,000 88	1,000 88

**Correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Calculo correlacional entre las variables contrastadas:

Valor: Rho de Spearman:

Rho= 0,321, la correlación entre la gestión del talento humano y factores Intrínsecos es directa.

El p_valor (0,00) < α (0,05), se acepta la hipótesis alterna y rechaza la nula.

V. DISCUSIÓN

Los empleados talentosos tienen la iniciativa de involucrarse en la toma de decisiones organizacionales, lo que genera actitudes positivas de los empleados que pueden interpretarse como compromiso. Las organizaciones que tienen empleados como estos se sienten afortunadas, porque les resultará más fácil alcanzar los objetivos y producir el máximo rendimiento organizacional. Esta investigación tiene implicaciones para varios estudios previos.

Hemos confirmado que de hecho existe una correlación directa muy alta, entre la GTH y la ML de los colaboradores de la Municipalidad distrital de San Isidro, 2022, confirmando así que se sustenta para $Rho=0,879$ ($p_valor=0,00 < \alpha=0,05$). A nivel descriptivo tenemos los resultados obtenidos y organizados en la tabla 2, en el cuestionario aplicado, por lo cual se registran que el 1,14% de colaboradores sostienen que la GTH y la ML es siempre muy deficiente, y el 3,41% afirma que es algunas veces deficiente, mientras que el 11,36% considera que es siempre eficiente, y el 54,55% opinan que es muchas veces muy excelente.

En cumplimiento de nuestra meta primordial es establecer un vínculo existente entre GTH y la ML, resultados mostraron que los empleados perciben que en general las prácticas de la GTH se aplican de forma moderada en la organización. Las prácticas de GTH que parecían más problemáticas incluían los procesos de revisión del talento, las estrategias de retención del talento y el compromiso gerencial del área administrativa del personal. Esta conclusión resultante está en línea con investigaciones previas que sugieren que las prácticas administrativas de talentos solo se aplican en manera moderada en la comuna.

Los resultados del bajo compromiso de la DRH y la praxis de la administración de talentos, son preocupantes. Investigaciones anteriores han demostrado que la mentalidad de talento de un líder tiene un impacto importante en la decisión de los empleados de dejar la organización, similar a la investigación de Alemán (2021), quien en su investigación concluye la existencia de una importante concordancia, proporcionalmente y directa, pero medido entre GTH y la ML en los trabajadores de la MPT.

De la misma manera para los resultados de Rosas (2019) que en su investigación, concluye que existe un nexo directa e importante, con la GTH y la ML en el personal

del GRP, cuyo valor de Rho Spearman, es de coeficiente correlacional de 0,818, con lo que se evidencia de que hay un vínculo elevado nexo entre GTH y la ML. De igual manera, en la presente investigación, se evidencia una concordancia real y de importancia entre las ocho prácticas de GTH en términos de las percepciones y la motivación actuales. La relación es positiva, lo que significa que cuanto mejor sea la gestión del talento las prácticas se aplican en la organización cuanto más motivados estén los empleados. En conclusión se evidencia un lazo característico a través *DTH* y la *ML*. Cuando aquel dinero por sí solo no es suficiente para mantener motivados a los empleados talentosos, propone que las condiciones óptimas y los requisitos previos para motivar el trabajo, como las oportunidades de desarrollo personal, un buen ambiente, la influencia suficiente en el propio trabajo de una persona y un liderazgo de alta calidad sirven como motivadores. Estos también se consideran herramientas o medios importantes para asegurar el compromiso y la motivación del personal.

Los países en desarrollo deben mantener un grupo de talentos continuo y siempre diverso, cuyo tamaño debe ser limitado. Las organizaciones que tienen una mentalidad creativa están dispuestas a integrar la gestión del talento en sus estrategias de reclutamiento y están preocupadas por el crecimiento de sus organizaciones, pueden atraer automáticamente a personas verdaderamente talentosas y esas personas están ansiosas por unirse a dichas organizaciones.

También coinciden con sus resultados al del Pandita y Ray (2018) exploraron lo correlativo entre GTH y la eficacia en empleados mediante su estudio realizado en las salas de exhibición de Maruti en Jammu. Identificaron los factores de la GTH, a saber, el crecimiento, evaluación comparativa, la motivación y la política de recursos humanos que tienen un gran impacto en la eficacia de los empleados. Revelaron la importancia del uso de las estrategias de la GTH en la realización de la labor organizacional. Según los investigadores, el desempeño organizacional se compone de resultados organizacionales, financieros y de recursos humanos.

Las estrategias motivación laboral tienen un impacto significativo en los resultados organizacionales, como el logro de los objetivos comerciales, la satisfacción del cliente y el atractivo de la empresa.

Este estudio determinó que la GTH es un predictor de las dimensiones de la ML. Además, se reveló que también existe una relación entre la GTH y la ML, con ello, se llega a la obtención de resultados óptimos. La investigación determinó que existe un vínculo y una relación entre las prácticas de GTH y la ML.

De igual modo, Merino (2021), en su investigación, llegó a la conclusión de que los factores internos y externos ayudan a producir un entorno de trabajo en el que los empleados eligen estar motivados y realizar requisitos laborales.

La tesis, determinó GTH es un predictor de la ML en dimensiones como los factores extrínsecos e intrínsecos. Las prácticas de GRH influyen en los empleados para que exhiban un mayor nivel de comportamiento orientado al servicio si se produce un intercambio social.

Asimismo, existe una relación entre los empleados y la organización. Por lo tanto, esta hipótesis de investigación se establece de manera direccional. La investigación determinó además que la Motivación modera la relación entre la GTH y la motivación al personal de la MDSI.

El resultado de la investigación ha demostrado que los factores de la gestión del talento tienen un impacto positivo en motivar a empleados en MDSI.

Esta investigación ha proporcionado valiosa información y conocimiento a las municipalidades sobre lo importante que es GTH y como motivar a empleados. Como resultado, se puede concluir que las municipalidades que implementen prácticas de gestión del talento de manera adecuada pueden obtener una mejora sustancial en la motivación de los empleados. Los hallazgos clave de esta investigación son que el eje competitivo y las mejores condiciones de trabajo tienen gran relevancia y correspondencia afirmativa y motivación en empleados. El estudio destaca consideración y dirección en GTH, así mantener motivados a empleados en las municipalidades.

De los resultados anteriores se desprende claramente que las prácticas de GTH, la contratación de servidores, sobre bases de calificación y la experiencia, salarios según calificación y experiencias, sistema de recompensas basado en el desempeño y promociones basadas en el mérito, tienen un papel positivo en el aumento de la motivación de los empleados para que las municipalidades implementen estas prácticas para lograr los objetivos deseados.

Las organizaciones deben emplear diversidad de planes con recompensa y reconocimiento e impulsar un comportamiento que promueva un alto rendimiento. Se deben realizar la GTH de manera regular en las municipalidades y se deben alentar las asignaciones multifuncionales para que los colaboradores puedan adquirir nuevas habilidades. Esto conducirá a una actitud favorable de los empleados hacia su carrera.

VI. CONCLUSIONES

Primero.

En esta investigación se tuvo la intención de decidir el nexo de la GTH y ML del personal de la MDSI. Una categoría de prácticas en la GTH, aplicadas dentro, en la Municipalidad, estuvo por debajo del promedio según lo percibido por los empleados dentro de la institución. Se mostró en promedio, las encuestas expresaron que todas las prácticas de gestión del talento fueron percibidas como importantes por los empleados dentro de la municipalidad. El estudio ha demostrado que la GTH y la ML son fundamentales para el éxito organizacional y para aumentar la calidad de orientación al servicio del personal. Fue valioso recabar opiniones de los colaboradores que son de apoyo. El estudio fue exitoso en el logro de los objetivos previstos.

Segundo.

Este tipo de estudio de investigación debería servir para abrir los ojos a las municipalidades y alentarlas a formular estrategias de gestión del talento y a implementarlas con éxito. La investigadora espera que la MDSI pueda usar el estudio para mejorar las brechas actuales en la gestión y motivación del talento y así mejorar los niveles de orientación al servicio del personal de apoyo. No existe un sistema exclusivo para la GTH en las municipalidades. Hay una necesidad en la comuna para que inviertan y pongan en práctica métodos para la gestión efectiva del talento. El DRH dentro de las municipalidades se encarga del reclutamiento, capacitación, desarrollo y procesamiento de salarios. Un sistema de GTH necesita un entendimiento brillante y tácticas operativas presentes y venideros en las organizaciones.

Tercero.

Gran importancia es encontrar las grietas claves en los talentos necesarios y existentes y así dirigir la institución con éxito. Se debe diseñar propósitos sólidos para la GTH y así asegurar grietas talentosas. Esto debe incorporarse con las estrategias organizacionales. Las decisiones precisas de contratación y promoción también ayudan a administrar el talento de manera efectiva. Los talentos deben desarrollarse de tal manera que el desempeño de los empleados siga mejorando

en los puestos actuales y estar preparados al cambio de grado cuando sea necesario.

Se recomienda una mayor apertura en el liderazgo para mejorar la motivación, los niveles de empleados, así como la alta productividad y la orientación al servicio en la institución.

Cuarto.

Del análisis estadístico realizado en el estudio se pueden extraer las siguientes conclusiones, que los encuestados percibieron que las prácticas de GTH se aplican por debajo del promedio dentro de la municipalidad. Las prácticas de GTH menos aplicadas dentro de la organización son el proceso de revisión del talento, las estrategias de retención y el compromiso de la DRH. Se mostraron los resultados que en promedio, según indicaciones de la encuesta, indicaron que todas las prácticas de gestión del talento son importantes. También es evidente a partir de los resultados que existen grandes brechas entre las percepciones de los encuestados sobre la aplicación actual de los ejercicios de GTL en comparación con importancia de las mismas. También estadísticamente se comprobó que existe una correlación directa muy alta entre la GTH y la ML ($Rho= 0,879$; $p_valor.0,00 < \alpha=0,05$). Tabla 2.

Quinto.

Las brechas más grandes se observaron entre el compromiso de la Gerencia, las prácticas de retención de talento y los procesos de revisión de talento. La estadística revela que hay un vínculo importante entre la GTH y la ML, a partir de los resultados de un análisis correlacional. La GTH es un predictor estadísticamente significativo de la motivación basado en los resultados de un análisis de correlación. De acuerdo a los resultados de un análisis de correlación, en conclusión si hay un vínculo inversamente proporcional, con estadística notable en la GTH y la ML, por lo que cuanto más se enfoque una organización en la gestión del talento y aplique sus principios y prácticas, más aumentará la productividad.

VII. RECOMENDACIONES

Primero.

Este estudio hizo una contribución única e importante para la comprensión de la GTH en la MDSI y fue original, proporcionó rica información sobre la MDSI puede ser utilizada para desarrollar intervenciones que ayuden a mejorar la orientación al servicio de elevar los niveles de motivación del personal por el medio de la aplicación adecuada de las prácticas de GTH.

Segundo.

Deben emplearse enfoques y métodos cualitativos, incluidas entrevistas y grupos focales, para complementar las encuestas de cuestionarios. Esto habilitará la investigación para construir una relación con los diversos participantes y en consecuencia, dan como resultado respuestas más veraces a las preguntas de cada etapa de motivar a los colaboradores.

Tercero.

El resultado de este estudio debería ser utilizado por las municipalidades para comprender el impacto de las prácticas de GTH y ver crecimientos motivacionales.

Cuarto.

Las muestras futuras también deberían intentar recopilar más información de una amplia gama de la relación de los empleados con la satisfacción con las prácticas de GTH y la motivación.

Quinto.

Al utilizar un grupo de muestra más grande, la relación entre los conceptos puede investigar más claramente, ya que habrá más datos para sacar mejores conclusiones.

La investigación adicional en este sentido también puede conducir a estrategias de gestión del talento más eficaces para las municipalidades.

REFERENCIAS

- Alemán, M. (2021). Gestión del talento humano y motivación laboral en el personal que labora en la Municipalidad Provincial de Tumbes, 2021 (tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/85553>
- Álvarez, B. (2018). Gestión del talento humano orientado al modelo de evaluación de desempeño de los servidores públicos. *Polo del Conocimiento*. Obtenido de <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/422>
- Baltazar y Chirinos (2014). Clima laboral y dimensiones de la personalidad en colaboradores de una empresa de servicios en el norte del Peru, 2013.(Tesis de grado). Universidad Catolica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Peru, Recuperado de tesis.usat.edu.pe/.../tl_baltazarzavale_tadeysi_chirinosantezanajose.pdf
- Berardi, A. (2015). Motivacion laboral y engagement. Universidad de Fasta. Recuperado de www.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/.../2015_CP_006.pdf?...1
- Bu y Ariza-Montes. (2022). Compromiso laboral y la vida laboral. *Sostenibilidad* 14,(3), 1354. doi: <https://doi.org/10.3390/su14031354>
- Cao, Y. (2022). Recursos humanos, contexto de comunicación via sistemas 2022DOI:<https://doi.org/10.1155/2022/3922593>
- Carmen, A. (2022). Diseño del modelo sistematico del teletrabajo. *Sostenibilidad*, 14(12), 7146. DOI: <https://doi.org/10.3390/su14127146>
- Correia, A. (2022). Motivacion de estudiantes para una carrera sostenible, industria hotelera de Portugal. *Sostenibilidad*, 14(11), 6522. DOI: <https://doi.org/10.3390/su14116522>
- Chiavenato, I. (2002). Administración de recursos humanos. México: Mac Graw Hill. Obtenido de [https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES_08/Unidades-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20recursosHumanos\(2002/CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES_08/Unidades-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20recursosHumanos(2002/CHIAVENATO.pdf)

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw Hill. Obtenido de [http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1Chiavenato talento%20 humano%203ra%20ed.pdf](http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1Chiavenato%20talento%20humano%203ra%20ed.pdf)
- Choi, S. (2022). Los factores que afectan la intencion de rotacion según la experiencia clinica: un enfoque organizacional y la competencia central de enfermeria. *Revista internacional de investigacion ambiental y salud publica*, 19(6), 3515. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph19063515>
- Dimanche, F. (2022). La esquivia busqueda del talento: brechas de habilidades en el sector hotelero de lujo canadiense. *Turismo y hospitalidad*, 3(1), 31. DOI: <https://doi.org/10.3390/tourhosp3010003>
- Fernandes, C. (2022). Gestion global del talento durante la pandemia COVID-19. *Revision de negocios internacionales de thunderbird*, DOI: <https://doi.org/10.1002/tie.22249>
- Figueroa, C. (2018). *Factores que afectan el desempeño laboral de un grupo de colaboradores entre 20 Y 25 años de edad*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/publijrcifuentes/TE SIS/2018/05/43/FigueroaCarlos.pdf>
- Fute, A. (2022). Los valores laborales predicen la satisfaccion laboral entre los profesores chinos durante COVID-19: el papel de mediacion del compromiso en el trabajo. *Sostenibilidad*, 14(3), 1353. DOI: <https://doi.org/10.3390/su14031353>
- Ferreira, J. (2018). La calidad de vida en el trabajo y el ausentismo como indicadores de resultado de gestión hospitalaria. *Scielo*. Obtenido de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2314-37382018000200003
- Fernandez y Baptista. (2006). *Metodologia de la investigacion*. (cuarta edicion). Mexico: Mc Graw-Hill/interamericana editores
- García, H. (2017). *Diseños de investigación cuantitativa. Enfoques y perspectivas*. Lima San Marcos.

- Hidalgo, M. (2020). Capacitación y gestión del talento humano en administración de empresas. *Cienciamatria*. Obtenido de <http://portal.amelica.org/ameli/journal/362/3621539011/html/>
- He, Y. (2022). Explorando el modelo de evaluación de la calidad del empleo de los graduados universitarios orientados a la aplicación mediante el aprendizaje profundo. *Inteligencia computacional y neurociencia CIN*, 2022 doi: <https://doi.org/10.1155/2022/2823614>
- Huiza, J. (2019). Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad Distrital de San Cristóbal, en el año 2019. *Repositorio Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua*. Obtenido de http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1281/Jesica_tesis_titulo_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ibujés, J. (2022). Factores determinantes de la gestión de la innovación en la industria manufacturera pichincha, Ecuador. *Revista de gestión e innovación tecnológica*, 17(1), 50-70. Obtenido de <https://www.proquest.com/scholarly-journals/determinant-factors-innovation-management/docview/2663499794/se-2>
- Jibril y Yeşiltaş. (2022). Satisfacción de los colaboradores, en la industria hotelera del norte de Chipre. *Sostenibilidad*, 14(12), 7082. DOI: <https://doi.org/10.3390/su14127082>
- Kaliannan, M. (2022). Desarrollo inclusivo del talento, enfoque clave de gestión del talento, revisión. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.hmr.2022.100926>
- López, A. (2018). Gestión del talento humano y la calidad de servicio público en la provincia de Leoncio Prado, 2018. *Repositorio de la Universidad Agraria de la Selva*. Obtenido de <http://45.5.58.104/index.php/Balances/article/view/145>
- Morales, E. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Lima: San Marcos.
- Organismo Internacional del Trabajo. (4 de octubre de 2017). *Organismo Internacional del Trabajo*. Obtenido de Organismo Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_579680/lang-es/index.htm

- Mercado y Moreno (2013). Caracterización del área de gestión del talento humano en la E.S.E. Universidad de Cartagena, Colombia. (Tesis de grado). Universidad de Cartagena. Recuperado de 190.242.62.234:8080/.../TESIS%20LINA%20MERCADO-MAYRA%20MORENO.p
- Mori, K. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia latina revista científica multidisciplinar*, 4(2), 684-703. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- .Mahjoub, M. (2018). Vinculación éxito del proyecto y gestión estratégica del talento. Satisfacción/motivación compromiso organizacional como mediadores. *Procedia informatica*, V. 138. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.procs.2018.10.100>.
- Mora, N. (2014). Es la gestión del talento humano un factor de competitividad en las pymes en la ciudad de Pasto. *Revista Unimar*, 26(2). Recuperado de <http://www.umariana.edu.co/ojseditoria/index.php/unimar/article/viewFile/86/72>
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. 3ra edición. Madrid – España.
- Merino y Barón. (2021). Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la gerencia administrativa del Ministerio Público Amazonas, 2021, (tesis de maestría, UCV). Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/88007>
- Morales y Saavedra. (2016). Gestión del talento humano y su relación con la motivación laboral según el personal de la gerencia central de logística de Es Salud, Lima 2015. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/7817>
- Miranda y Hoyes. (2016). Motivación del talento humano: la clave del éxito de una empresa. *Revista Investigación y Negocios*, 9(13), 20-27. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S252127372016000100005&script=sci_arttext
- Olvera, Y. (2013). Estudio de la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados administrativos del área comercial de la constructora

- Furoiani Obras y Proyectos 2013 (Tesis de grado). Ecuador. Universidad de Guayaquil. Recuperado de repositorio.educ.edu.ec/.../TESIS%20DE520GRADO%20-%20YOLANDA%...
- León y Roncal. (2017). La Gestión del talento humano y la motivación laboral del personal de administración del Minedu 2016.
- Rivas, H. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Cientific*, 3(7), 177-192.
- Rosas y Córdoba. (2019). *Gestión del talento humano y motivación laboral: caso gobierno regional Pasco – 2017* (tesis de maestría, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión). DOI: <https://doi.org/10.26495/tzh.v12i4.1394>
- Rivera, L. (2019). Reclutamiento y selección del personal empresarial. *Pocaip*. Obtenido de <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/65>
- Sum, M. (2014). Motivacion y desempeño laboral con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, Guatemala. (Tesis de grado). Universidad Rafael Landivar. Recuperado de <https://cursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43Sum-Monica.pdf>
- Santos, A. (2010). *Gestión de talento humano y del conocimiento*. Ecoe ediciones
- Suárez, W. (2018). El proceso de capacitación personal en la organización. Periódico científico. Obtenido de <http://revistas.fuac.edu.co/index.php/clepsidra/article/view/625>
- Šebestová, J. (2022). Factores que influyen en la inversuon de recursos humanos en la empresa. *Revista gestion financiera y de riezos*, 15(1), 19. DOI: <https://doi.org/10.3390/jrfm15010019>
- Salgado, C. (2018). *Manual de investigación teoría y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa y cualitativa*. Lima: Universidad Marcelino Champagnat. Obtenido de https://drive.google.com/drive/folders/1TVNig4nnlldcdgm8_x7QNhgVQPCrIEz
- Syvänen, S. (2022). Desarrollo de sistemas en la organización basado en la tecnología COVID-19, 13(1), 2. DOI: <https://doi.org/10.3390/challe13010002>

- Serrano, K. (2016). Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo. (Tesis de maestría). Peru. Universidad Mayor de San Marcos. cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4841/1/Serano_mk.pdf.
- Salinas, J. (2020). Evolución del proceso de reclutamiento de personal en las empresas latinoamericanas. *Centauri*. Obtenido de <https://journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/17>.
- Trelles y Herrera. (2022). Gestión del talento humano y la motivación laboral en el personal administrativo del área de tesorería de una entidad pública, Lima – 2021 (tesis de maestría, UCV). Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82915>
- Toribio, M. (2015). Gestion del talento humano en la motivacion laboral de los trabajadores de la municipalidad de Huacho, 2015. (Tesis de maestría). Peru. Universidad Cesar Vallejo.
- Wang, J. (2022). Gestion de recursos humanos en hospitales COVID-19 pandemia. *Informacion*, 13(3), 126. DOI: <https://doi.org/10.3390/info13030126>
- Wolanin, M. (2022). Competencias de la alta direccion y las necesidades de la empresas UCA mundo. *VUZF Revisar*, 7(2), 170-182. DOI: <https://doi.org/10.38188/2534-9228.22.2.18>
- Zaporowska, Z. (2022). Metodos de gestion en centros de servicios compartidos, selección de procesos para mejoras de la gestion de riezos y ESG informes, *sostenibilidad* 14(8), 4695. DOI: <https://doi.org/10.3390/su14084695>
- Zong, N. (2022). Construccion del sistema de evaluacion de la calidad de los recursos humanos empresariales en el WICS modelo de liderazgo. *Problemas de ingenieria*, 2022 DOI: <https://doi.org/10.1155/2022/3259403>
- Zambrano, L. (2018). Evaluación del desempeño por competencias. *Pocaip*. Obtenido de <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/52>

Zhong, L. (2022).Compromiso laboral , diseño del trabajo, sostenibilidad 14(9), 5319. DOI: <https://doi.org/10.3390/su14095319>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Consistencia

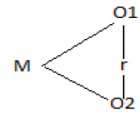
Título: Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Isidro, 2022

Autor: Flor de Maria Cabellos Rabanal

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema principal ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Isidro, 2022?	Objetivo general Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Isidro, 2022	Hipótesis general Existe relación entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Isidro, 2022	Variable 1: Gestión del Talento Humano				
			Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala Ordinal	Niveles y Rango
			➤ Conocimientos	Experiencias Valores	1, 2	Nunca = 1 Algunas	Bajo (21-39)
				Percepciones Utilización de Herramientas	3, 4	veces= 2	Regular (32- 41)
			➤ Habilidades	Habilidades Intelectuales	5, 6 7, 8	Muchas veces = 3	Alto (42-57)
				Habilidades Físicas		Siempre = 4	
			➤ Capacidades	Productividad Asertividad	9, 10		
	➤ Actitudes	Predisposición	11				
		Puntualidad Optimismo	12				
			Variable 2: Motivación Laboral				
Problemas específicos P1. ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y los factores Extrínsecos de los colaboradores de la	Objetivos específicos O1. Determinar la relación entre la gestión del talento humano y los factores Extrínsecos de los colaboradores de la	Hipótesis específicos H1.Existe relación entre la gestión d el talento humano y los factores	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala Ordinal	Niveles y Rango
			➤ Factores Extrínsecos	Calidad de la supervisión	1, 2, 3	Nunca =1 Algunas	Bajo (25-42)
				Relaciones Interpersonales Remuneraciones Condiciones físicas del lugar de trabajo	4, 5	veces= 2	Regular (47-59) Alto

<p>municipalidad distrital de San Isidro, 2022</p> <p>P2. ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y los factores Intrínsecos de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Isidro, 2022</p>	<p>municipalidad distrital de San Isidro, 2022</p> <p>O2. Determinar la relación entre la gestión del talento humano y los factores Intrínsecos de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Isidro, 2022</p>	<p>extrínsecos de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Isidro, 2022</p> <p>.H2.Existe relación entre la gestión del talento humano y los factores Intrínsecos de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Isidro, 2022.</p>	<p>➤ Factores Intrínsecos</p>	<p>Logro Crecimiento y desarrollo personales</p> <p>Reconocimiento Avance en la carrera</p>	<p>6, 7 8, 9</p>	<p>Muchas veces= 3 Siempre = 1</p>	<p>(49-61)</p>
<p>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p>	<p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p>	<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</p>		<p>ESTADÍSTICA A UTILIZAR</p>			
<p>Tipo: En este estudio se empleó la categoría básica, para (Hernández et., al. 2014) Refiere es el conocimiento científico que se obtuvo desde este estudio. Aportando un nuevo conocimiento acerca del fenómeno que se investigó y que se utilizó.</p> <p>Se utilizó el enfoque cuantitativo y se orientó a medir las variables por medio de programa estadístico y poder así establecer la correlación y el nivel de ambas, como señala (Kerlinger & Lee, 2002).</p> <p>Podemos decir que el diseño investigado será el no experimental ya que no habrá ninguna manipulación de las dos variables GTL y la ML será de diseño transversal lo que se puede entender que la información que se recopilara será por vez única y en un solo momento (Fernández y Baptista 2006 p, 205).</p>	<p>Población: Hernández (2014) en su definición refiere que población es el total de los individuos, agrupación, sujetos u objetos que coinciden con una serie de características de tiempo y lugar, en este sentido forman parte de la población de todo el personal de un universo de 110 servidores de la Municipalidad Distrital de San Isidro, 2022.</p> <p>Muestra: Podemos definir a la muestra como la pequeña cantidad de los integrantes del personal, la cual será como sujeto de análisis para la presente investigación y por tal motivo, la muestra será de 88 colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Isidro, 2022</p> <p>Muestreo: Fachelí (2017) por consiguiente se refirió al párrafo descrito y determinó la muestra mediante la técnica de muestreo probabilístico simple, aleatorio, siendo un</p>	<p>Variable 1: Gestión del talento humano Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: .Flor de María Cabellos Rabanal Año 2022 Ámbito de Aplicación: Municipalidad Distrital de San Isidro</p> <p>Variable 2: Motivación Laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Flor de María Cabellos Rabanal Año: 2022 Ámbito de Aplicación: Municipalidad Distrital de San Isidro</p>		<p>Para la validación de los instrumentos se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach.</p> <p>El análisis sobre la fiabilidad y validación del instrumento de recolección de datos, se realizó mediante el Alfa de Cronbach en la medida que el cuestionario posee 21 ítems y de alternativas múltiples en cada ítems.</p> <p>Alfa de Cronbach - Nº Items , 879 - 21</p> <p>para el análisis de los datos se utilizó:</p> <p>Se usó la técnica descriptiva e inferencial para el análisis de datos, En lo inferencial calculamos prueba de normalidad y se utilizó el Kolmogorov- Smirnov y en lo correlacional el Rho de Spearman, con finalidad de precisar la correlación y variables ordinales.</p>			

A continuación el siguiente esquema (Hernández et al., 2014, p. 4)



Donde:

M = muestra

O1 = variable 1 = gestión del talento humano.

O2 = variable 2= motivación laboral

r = correlación (prueba estadística inferencial)

cálculo de la medida de la muestra de estudio.

Anexo 02: Matriz de Operacionalización de Variables

Título: Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Isidro, 2022.

Autora: Flor de María Cabellos Rabanal

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión del Talento Humano	Según Chiavenato (2007) podemos definir a la gestión del talento humano como un conjunto de acciones integradas que se desarrollan dentro de los gobiernos locales, es un proceso o acción emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de los servidores, dotados de conocimientos, habilidades y competencias, que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante.	Es la medida que utilizamos de la variable independiente Gestión del Talento Humano, la cual se llevó a cabo mediante un cuestionario de preguntas de forma organizada con una escala de valoración tipo Likert. La cual se basó en dimensiones., en atención los cuales fueron validados.	Conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Experiencias ✓ Percepciones ✓ Utilización de Herramientas 	Ordinal Nunca Algunas veces Muchas veces Siempre
			Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Habilidades Intelectuales ✓ Habilidades Físicas 	
			Capacidades	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Productividad ✓ Asertividad 	
			Actitudes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Predisposición ✓ Puntualidad ✓ Optimismo 	
Motivación Laboral	Según Gonzales (2020) conceptualiza que la motivación representa las fuerzas que actúan sobre una persona o en su interior y provocan que se comporten de una forma específica, encaminada hacia las metas.	Es la medida que utilizaremos para nuestra segunda variable motivación laboral, la misma que estará sometida a un conjunto de preguntas organizadas y	Factores Extrínsecos	Calidad de la supervisión Relaciones Interpersonales Remuneraciones Condiciones físicas del ambiente del trabajo	Ordinal Nunca Algunas veces Muchas veces Siempre

		sensibles con una escala de valoración que será de tipo Likert, la misma que se basó en las dimensiones	Factores Intrínsecos	Logro Crecimiento y Desarrollo personal Reconocimiento Avance en la carrera	
--	--	---	----------------------	--	--

Instrumentos de Recolección de Datos

CUESTIONARIO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, tenga a bien marcar con un aspa en la Hoja de respuestas, en la opción que mejor exprese su punto de vista y de acuerdo con la siguiente

Nomenclatura:

Nunca	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
1	2	3	4

N°	Ítems - Gestión del Talento Humano		1	2	3	4
Dimensión: Conocimientos						
1	¿Considera Ud. que la empresa evalúa la efectividad de una capacitación?					
2	¿Considera Ud. Que las capacitaciones que ofrece la institución mejoren su rendimiento laboral?					
3	¿En la empresa se realiza constantemente capacitaciones que contribuye a mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores?					
4	¿Considera que en la organización todos poseen conocimientos para desempeñarse en el puesto?					

Dimensión : Habilidades						
5	¿La organización hace uso de anuncios en periódicos, medio visual, para reclutar nuevo personal?					
6	¿El área de recursos humanos emplea los medios virtuales para reclutar nuevo personal idóneo?					
7	¿Considera que la organización utiliza los métodos necesarios para una correcta selección del personal?					
8	¿Considera Ud. que la institución establece el perfil correcto de los puestos de trabajo para sus diferentes áreas?					
Dimensión: Capacidades						
9	¿Considera que la organización hace una supervisión de costos de ejecución de las actividades realizadas por sus colaboradores?					
10	¿La institución brinda los equipos y materiales necesarios que permita el normal desempeño de sus colaboradores?					
11	¿Considera que el tiempo que se le asigna a los colaboradores cumplen con sus tareas y obligaciones?					
Dimensión : Actitudes						
12	¿Considera que todos los colaboradores cumplen con una labor de ayuda a lograr la misión de la organización?					

Instrumentos de Recolección de Datos

CUESTIONARIO

MOTIVACIÓN LABORAL

Considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, tenga a bien marcar con un aspa en la Hoja de respuestas, en la opción que mejor exprese su punto de vista de acuerdo con la siguiente

Nomenclatura:

Nunca	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
1	2	3	4

N°	Ítems - Motivación Laboral		1	2	3	4
Dimensión: Factores Extrínsecos, calidad, relaciones interpersonales, remuneraciones, condiciones						
1	¿Considera que los procedimientos para el ascenso del personal son los adecuados que utiliza la institución?					
2	¿Considera que la institución ofrece incentivos para incrementar la motivación en el persona?					
3	¿Considera que la remuneración que percibe va de acorde con la labor que desempeña en la organización?					

4	¿Considera que la remuneración que percibe debería incrementarse al lograr las metas?					
5	¿La organización permite el crecimiento del colaborador permitiendo oportunidades laborales?					
Dimensión : Factores Intrínsecos, Logro, Crecimiento y desarrollo personal, reconocimiento, avance						
6	¿Se siente conforme con las condiciones de trabajo que brinda la institución?					
7	¿Considera que los beneficios que ofrece la organización satisfacen sus necesidades básicas?					
8	¿En la institución premian el desempeño laboral que motiva a continuar en el puesto?					
9	¿Se siente satisfecho con los beneficios extras que brinda la institución?					

Base de Datos

Instrumento: Cuestionario

Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral

Encuestados	IT1	IT2	IT3	IT4	IT5	IT6	IT7	IT8	IT9	IT10	IT11	IT12	IT13	IT14	IT15	IT16	IT17	IT18	IT19	IT20	IT21
1	2	2	4	3	2	4	2	2	4	4	2	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2
2	4	2	4	3	2	3	4	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4
3	4	4	4	3	2	3	4	2	4	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4
4	3	2	4	3	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3
5	4	4	3	4	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4
6	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
7	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
8	3	3	4	3	2	3	3	1	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2
9	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	4	4	2	2	2
10	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	4
11	2	2	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3
12	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3
13	3	3	4	4	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4
14	4	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	2	4	4	3	4	3
15	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	2	3	2	4	4	2	2	3
17	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
18	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
19	3	3	3	4	2	3	4	2	3	3	4	3	4	2	3	2	2	4	3	2	4
20	4	3	3	4	2	4	4	2	3	2	3	3	4	2	3	2	4	4	3	2	4
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	4	3	4	4	2	4	4	1	3	2	4	3	4	2	4	2	4	4	2	2	4
23	2	2	4	3	2	4	2	2	4	4	2	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2
24	4	2	4	3	2	3	4	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4
25	4	4	4	3	2	3	4	2	4	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4

26	3	2	4	3	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3
27	4	4	3	4	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4
28	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
29	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
30	3	3	4	3	2	3	3	1	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2
31	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	4	4	2	2	2
32	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	4
33	2	2	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3
34	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3
35	3	3	4	4	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4
36	4	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	2	4	4	3	4	3
37	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
38	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	2	3	2	4	4	2	2	3
39	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
40	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
41	3	3	3	4	2	3	4	2	3	3	4	3	4	2	3	2	2	4	3	2	4
42	4	3	3	4	2	4	4	2	3	2	3	3	4	2	3	2	4	4	3	2	4
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	4	3	4	4	2	4	4	1	3	2	4	3	4	2	4	2	4	4	2	2	4
45	2	2	4	3	2	4	2	2	4	4	2	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2
46	4	2	4	3	2	3	4	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4
47	4	4	4	3	2	3	4	2	4	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4
48	3	2	4	3	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3
49	4	4	3	4	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4
50	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2

51	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
52	3	3	4	3	2	3	3	1	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2
53	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	4	4	2	2	2
54	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	4
55	2	2	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3
56	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3
57	3	3	4	4	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4
58	4	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	2	4	4	3	4	3
59	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
60	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	2	3	2	4	4	2	2	3
61	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
62	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
63	3	3	3	4	2	3	4	2	3	3	4	3	4	2	3	2	2	4	3	2	4
64	4	3	3	4	2	4	4	2	3	2	3	3	4	2	3	2	4	4	3	2	4
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
66	4	3	4	4	2	4	4	1	3	2	4	3	4	2	4	2	4	4	2	2	4
67	2	2	4	3	2	4	2	2	4	4	2	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2
68	4	2	4	3	2	3	4	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4
69	4	4	4	3	2	3	4	2	4	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4
70	3	2	4	3	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3
71	4	4	3	4	2	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4
72	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
73	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
74	3	3	4	3	2	3	3	1	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2
75	4	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	4	4	2	2	2

76	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	4
77	2	2	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3
78	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3
79	3	3	4	4	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4
80	4	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	2	4	4	3	4	3
81	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
82	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	2	3	2	4	4	2	2	3
83	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
84	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
85	3	3	3	4	2	3	4	2	3	3	4	3	4	2	3	2	2	4	3	2	4
86	4	3	3	4	2	4	4	2	3	2	3	3	4	2	3	2	4	4	3	2	4
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
88	4	3	4	4	2	4	4	1	3	2	4	3	4	2	4	2	4	4	2	2	4

**Documentos para Validar los Instrumentos de Medición a
Través de Juicio de Expertos**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister: **JORGE CEFERINO EGUIZÁBAL**

Presente

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

Por medio del presente, es grato dirigirme a usted para expresar un cordial saludo en mi calidad de estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, filial Ate Vitarte, Lima.

Asimismo, hago de su conocimiento que requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para el desarrollo de la investigación titulada: **Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Isidro, 2022**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas de Gestión Pública.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

Carta de presentación.

Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Matriz de operacionalización de las variables.

Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de Usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Flor de María Cabellos Rabanal
DNI. 09191962

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable I: Gestión del Talento Humano

Definición Conceptual: podemos definir a la Gestión del Talento Humano, como el conjunto de acciones integradas que se deben desarrollar dentro de los Gobiernos locales, Podemos definir a la Gestión del talento humano como conjunto de acciones integradas que se desarrollan dentro de los gobiernos locales, es un proceso o acción emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de las personas dotados de conocimientos, habilidades y competencias, que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante.(Chiavenato.I.2007.43)

El objetivo principal de esta investigación es determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital de San Isidro en el año 2022. (Hernández, 2008)

Definición Operacional: Es la medida que utilizamos de la variable independiente Gestión del Talento Humano, la cual se llevó a cabo mediante un cuestionario de preguntas de forma organizada con una escala de valoración tipo Likert, la cual de basó en las siguientes dimensiones: dimensión de conocimientos, dimensión de habilidades, dimensión de capacidades, dimensión de actitudes en atención los cuales fueron validados por expertos.

Indicadores: Fueron muy importantes a la hora de elaborar las preguntas, que nos sirvieron para la elaboración de nuestro cuestionario. El indicador que utilizamos a en la primera variable es de experiencia, valores, percepciones, utilización de herramientas, habilidades intelectuales, habilidades físicas, productividad, asertividad, predisposición, puntualidad, optimismo. Las mismas que forman parte de la gestión del talento humano, de forma eficiente en su selección, capacitación y desempeño para poder pasar de colaboradores a servidores de los usuarios de la municipalidad distrital de san isidro en sus diferentes áreas que funcionan de forma eficaz, ya que esta se caracteriza por ser una de las más eficientes en su atención al usuario, a nivel distrital frente a las demás comunas.

Escala de Valoración: En esta escala de valorización se optó por la ordinal, dada que se cuenta contemplado la ventaja principal en que nos facilite comparar nuestras dos variables que investigamos.

Variable II: Motivación Laboral

Definición Conceptual: Según Gonzales, (2020) conceptualiza que la motivación representa las fuerzas que actúan sobre una persona o en su interior y provocan que se comporte de una forma específica, encaminada hacia las metas.

Definición Operacional: Es la medida que utilizaremos para nuestra segunda variable que es la motivación laboral, la misma que estará sometida a un conjunto de preguntas organizadas y sensibles con una escala de valoración que será de tipo Likert, la misma que se basó en las dimensiones: factores extrínsecos y factores intrínsecos.

Indicadores: es importante a la hora de formular o realizar la formulación del cuestionario, estos indicadores que fueron calidad de la supervisión, relaciones interpersonales y remuneración, condiciones físicas de ambiente de trabajo, logro, crecimiento y desarrollo personal, reconocimiento, avance, sirvieron a la hora de elaborar las preguntas en nuestra investigación.

Escala de Valoración: En esta escala de valorización se optó por la ordinal, dada que se cuenta contemplado la ventaja principal en que nos facilite comparar nuestras dos variables que investigamos.

3.3. Población, Muestra y Muestreo

Hernández (2014 p. 174) en su definición refiere que población es la totalidad de los entes de agrupación, sujetos u objetos que coinciden con una serie de características de tiempo y lugar, en este sentido forman parte de la población de todo el personal de un universo de 110 trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Isidro. Podemos definir a la muestra como la pequeña cantidad de la población del personal, la cual será como sujeto de análisis para la presente investigación y por tal motivo, la muestra será de 88 colaboradores de la municipalidad. Por consiguiente, al párrafo descrito se determinó la muestra mediante la técnica de muestreo probabilístico simple, siendo un cálculo del tamaño de la muestra de estudio.

Criterios:

a) **De inclusión**: son todas las características de los integrantes de la población de referencia que si permiten su ingreso en formar parte de la población en estudio.

b) **De exclusión**: son todas las características de los integrantes de la población de referencia que se descartan su ingreso y no forman parte de la población en estudio.

Hernández (2014 p. 174) refiere que población es la totalidad de los entes de agrupación universal, sujetos u objetos que coinciden con una serie de características de tiempo y lugar, en este sentido forman parte de la población, las cuales han sido seleccionadas de forma aleatoria, y la cual será sometida a observación científica con el objetivo de obtener resultados válidos para nuestro universo total investigado, dentro de unos límites de error y de probabilidad de que se pueden determinar en cada caso.

Matriz de Operacionalización de Variables

Título: Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Isidro, 2022

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión del Talento Humano	Según Chiavenato (2007) podemos definir a la gestión del talento humano como un conjunto de acciones integradas que se desarrollan dentro de los gobiernos locales, es un proceso o acción emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de los servidores, dotados de conocimientos, habilidades y competencias, que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante.	Es la medida que utilizamos de la variable independiente Gestión del Talento Humano, la cual se llevó a cabo mediante un cuestionario de preguntas de forma organizada con una escala de valoración tipo Likert. La cual se basó en dimensiones., en atención los cuales fueron validados.	Conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Experiencias ✓ Percepciones ✓ Utilización de Herramientas 	Ordinal Nunca Algunas veces Muchas veces Siempre
			Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Habilidades Intelectuales ✓ Habilidades Físicas 	
			Capacidades	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Productividad ✓ Asertividad 	
			Actitudes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Predisposición ✓ Puntualidad ✓ Optimismo 	
Motivación Laboral	Según Gonzales (2020) conceptualiza que la motivación representa las fuerzas que actúan sobre una persona o en su interior y provocan que se comporten de una forma específica, encaminada hacia las metas.	Es la medida que utilizaremos para nuestra segunda variable motivación laboral, la misma que estará sometida a un conjunto de preguntas organizadas y	Factores Extrínsecos	Calidad de la supervisión Relaciones Interpersonales Remuneraciones Condiciones físicas del ambiente del trabajo	Ordinal Nunca Algunas veces Muchas veces Siempre

		sensibles con una escala de valoración que será de tipo Likert, la misma que se basó en las dimensiones	Factores Intrínsecos	Logro Crecimiento y Desarrollo personal Reconocimiento Avance en la carrera	
--	--	---	----------------------	--	--

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

N°	Gestión del Talento Humano		1	2	3	4
Dimensión: Conocimientos						
1	¿Considera Ud. que la empresa evalúa la efectividad de una capacitación?					
2	¿Considera Ud. Que las capacitaciones que ofrece la institución mejoren su rendimiento laboral?					
3	¿En la empresa se realiza constantemente capacitaciones que contribuye a mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores?					
4	¿Considera que en la organización todos poseen conocimientos para desempeñarse en el puesto?					
Dimensión : Habilidades						
5	¿La organización hace uso de anuncios en periódicos, medio visual, para reclutar nuevo personal?					
6	¿El área de recursos humanos emplea los medios virtuales para reclutar nuevo personal idóneo?					
7	¿Considera que la organización utiliza los métodos necesarios para una correcta selección del personal?					
8	¿Considera Ud. que la institución establece el perfil correcto de los puestos de trabajo para sus diferentes áreas?					

Dimensión: Capacidades						
9	¿Considera que la organización hace una supervisión de costos de ejecución de las actividades realizadas por sus colaboradores?					
10	¿La institución brinda los equipos y materiales necesarios que permita el normal desempeño de sus colaboradores?					
11	¿Considera que el tiempo que se le asigna a los colaboradores cumplen con sus tareas y obligaciones?					
Dimensión: Actitudes						
12	¿Considera que todos los colaboradores cumplen con una labor de ayuda a lograr la misión de la organización?					

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Magister JORGE CEFERINO EGUIZÁBAL

DNI: 42597881

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

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

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

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

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

6 de noviembre del 2022



.....
Mg. JORGE CEFERINO EGUIZÁBAL
D.N.I. N° 42597881

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN LABORAL

N°	Motivación Laboral		1	2	3	4
Dimensión: Factores Extrínsecos: calidad, relaciones interpersonales, remuneraciones, condiciones						
1	¿Considera que los procedimientos para el ascenso del personal son los adecuados que utiliza la institución?					
2	¿Considera que la institución ofrece incentivos para incrementar la motivación en el personal?					
3	¿Considera que la remuneración que percibe va de acorde con la labor que desempeña en la organización?					
4	¿Considera que la remuneración que percibe debería incrementarse al lograr las metas?					
5	¿La organización permite el crecimiento del colaborador permitiendo oportunidades laborales?					
Dimensión: Factores Intrínsecos: Logro, Crecimiento y desarrollo personal, reconocimiento , avance						
6	¿Se siente conforme con las condiciones de trabajo que brinda la institución?					
7	¿Considera que los beneficios que ofrece la organización satisfacen sus necesidades básicas?					
8	¿En la institución premian el desempeño laboral que motiva a continuar en el puesto?					
9	¿Se siente satisfecho con los beneficios extras que brinda la institución?					

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Magister JORGE CEFERINO EGUIZÁBAL

DNI: 42597881

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

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

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

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

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

6 de noviembre del 2022



Mg. **JORGE CEFERINO EGUIZÁBAL**

D.N.I. N° 42597881

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister: **ADOLFO SILVA NARVAZTE**

Presente

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

Por medio del presente, es grato dirigirme a usted para expresar un cordial saludo en mi calidad de estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, filial Ate Vitarte, Lima.

Asimismo, hago de su conocimiento que requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para el desarrollo de la investigación titulada: **Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Isidro, 2022**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas de Gestión Pública.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

Carta de presentación.

Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Matriz de operacionalización de las variables.

Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de Usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Flor de María Cabellos Rabanal
DNI. 09191962

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable I: Gestión del Talento Humano

Definición Conceptual: podemos definir a la Gestión del Talento Humano, como el conjunto de acciones integradas que se deben desarrollar dentro de los Gobiernos locales, Podemos definir a la Gestión del talento humano como conjunto de acciones integradas que se desarrollan dentro de los gobiernos locales, es un proceso o acción emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de las personas dotados de conocimientos, habilidades y competencias, que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante.(Chiavenato.I.2007.43)

El objetivo principal de esta investigación es determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital de San Isidro en el año 2022. (Hernández, 2008)

Definición Operacional: Es la medida que utilizamos de la variable independiente Gestión del Talento Humano, la cual se llevó a cabo mediante un cuestionario de preguntas de forma organizada con una escala de valoración tipo Likert, la cual de basó en las siguientes dimensiones: dimensión de conocimientos, dimensión de habilidades, dimensión de capacidades, dimensión de actitudes en atención los cuales fueron validados por expertos.

Indicadores: Fueron muy importantes a la hora de elaborar las preguntas, que nos sirvieron para la elaboración de nuestro cuestionario. El indicador que utilizamos a en la primera variable es de experiencia, valores, percepciones, Utilización de herramientas, habilidades intelectuales, habilidades físicas, productividad, asertividad, predisposición, puntualidad, optimismo. Las mismas que forman parte de la gestión del talento humano, de forma eficiente en su selección, capacitación y desempeño para poder pasar de colaboradores a servidores de los usuarios de la municipalidad distrital de san isidro en sus diferentes áreas que funcionan de forma eficaz, ya que esta se caracteriza por ser una de las más eficientes en su atención al usuario, a nivel distrital frente a las demás comunas.

Escala de Valoración: En esta escala de valorización se optó por la ordinal, dada que se cuenta contemplado la ventaja principal en que nos facilite comparar nuestras dos variables que investigamos.

Variable II: Motivación Laboral

Definición Conceptual: Según Gonzales, (2020) conceptualiza que la motivación representa las fuerzas que actúan sobre una persona o en su interior y provocan que se comporte de una forma específica, encaminada hacia las metas.

Definición Operacional: Es la medida que utilizaremos para nuestra segunda variable que es la motivación laboral, la misma que estará sometida a un conjunto de preguntas organizadas y sensibles con una escala de valoración que será de tipo Likert, la misma que se basó en las dimensiones: factores extrínsecos y factores intrínsecos.

Indicadores: es importante a la hora de formular o realizar la formulación del cuestionario, estos indicadores que fueron calidad de la supervisión, relaciones interpersonales y remuneración, condiciones físicas de ambiente de trabajo, logro, crecimiento y desarrollo personal, reconocimiento, avance, sirvieron a la hora de elaborar las preguntas en nuestra investigación.

Escala de Valoración: En esta escala de valorización se optó por la ordinal, dada que se cuenta contemplado la ventaja principal en que nos facilite comparar nuestras dos variables que investigamos.

3.3. Población, Muestra, Muestreo

Hernández (2014 p. 174) en su definición refiere que población es la totalidad de los entes de agrupación, sujetos u objetos que coinciden con una serie de características de tiempo y lugar, en este sentido forman parte de la población de todo el personal de un universo de 110 trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Isidro. Podemos definir a la muestra como la pequeña cantidad de la población del personal, la cual será como sujeto de análisis para la presente investigación y por tal motivo, la muestra será de 88 colaboradores de la municipalidad. Por consiguiente, al párrafo descrito se

determinó la muestra mediante la técnica de muestreo probabilístico simple, siendo un cálculo del tamaño de la muestra de estudio.

Criterios:

- c) **De inclusión:** son todas las características de los integrantes de la población de referencia que si permiten su ingreso en formar parte de la población en estudio.
- d) **De exclusión:** son todas las características de los integrantes de la población de referencia que se descartan su ingreso y no forman parte de la población en estudio.

Hernández (2014 p. 174) refiere que población es la totalidad de los entes de agrupación universal, sujetos u objetos que coinciden con una serie de características de tiempo y lugar, en este sentido forman parte de la población, las cuales han sido seleccionadas de forma aleatoria, y la cual será sometida a observación científica con el objetivo de obtener resultados válidos para nuestro universo total investigado, dentro de unos límites de error y de probabilidad de que se pueden determinar en cada caso.

Matriz de Operacionalización de Variables

Título: Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Isidro, 2022.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión del Talento Humano	Según Chiavenato (2007) podemos definir a la gestión del talento humano como un conjunto de acciones integradas que se desarrollan dentro de los gobiernos locales, es un proceso o acción emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de los servidores, dotados de conocimientos, habilidades y competencias, que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante.	Es la medida que utilizamos de la variable independiente Gestión del Talento Humano, la cual se llevó a cabo mediante un cuestionario de preguntas de forma organizada con una escala de valoración tipo Likert. La cual se basó en dimensiones., en atención los cuales fueron validados.	Conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Experiencias ✓ Percepciones ✓ Utilización de Herramientas 	Ordinal Nunca Algunas veces Muchas veces Siempre
			Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Habilidades Intelectuales ✓ Habilidades Físicas 	
			Capacidades	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Productividad ✓ Asertividad 	
			Actitudes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Predisposición ✓ Puntualidad ✓ Optimismo 	
Motivación Laboral	Según Gonzales (2020) conceptualiza que la motivación representa las fuerzas que actúan sobre una persona o en su interior y provocan que se comporten de una forma específica, encaminada hacia las metas.	Es la medida que utilizaremos para nuestra segunda variable motivación laboral, la misma que estará sometida a un conjunto de preguntas organizadas y sensibles con una escala de valoración que será de tipo Likert, la misma que se basó en las dimensiones	Factores Extrínsecos	Calidad de la supervisión Relaciones Interpersonales Remuneraciones Condiciones físicas del ambiente del trabajo	Ordinal Nunca Algunas veces Muchas veces Siempre
			Factores Intrínsecos	Logro Crecimiento y Desarrollo personal Reconocimiento Avance en la carrera	

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

N°	Gestión del Talento Humano		1	2	3	4
Dimensión: Conocimientos						
1	¿Considera Ud. que la empresa evalúa la efectividad de una capacitación?					
2	¿Considera Ud. Que las capacitaciones que ofrece la institución mejoren su rendimiento laboral?					
3	¿En la empresa se realiza constantemente capacitaciones que contribuye a mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores?					
4	¿Considera que en la organización todos poseen conocimientos para desempeñarse en el puesto?					
Dimensión : Habilidades						
5	¿La organización hace uso de anuncios en periódicos, medio visual, para reclutar nuevo personal?					
6	¿El área de recursos humanos emplea los medios virtuales para reclutar nuevo personal idóneo?					
7	¿Considera que la organización utiliza los métodos necesarios para una correcta selección del personal?					
8	¿Considera Ud. que la institución establece el perfil correcto de los puestos de trabajo para sus diferentes áreas?					

Dimensión: Capacidades					
9	¿Considera que la organización hace una supervisión de costos de ejecución de las actividades realizadas por sus colaboradores?				
10	¿La institución brinda los equipos y materiales necesarios que permita el normal desempeño de sus colaboradores?				
11	¿Considera que el tiempo que se les asigna a los colaboradores cumple con sus tareas y obligaciones?				
Dimensión : Actitudes					
12	¿Considera que todos los colaboradores cumplen con una labor de ayuda a lograr la misión de la organización?				

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

aplicable [] **Apellidos y nombres del juez validador: Magister**
ADOLFO SILVA NARVAZTE

DNI: 10041560

Especialidad del validador: Magister en Educación

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

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

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

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

6 de noviembre del 2022



.....
Mg. ADOLFO SILVA NARVAZTE
D.N.I. N° 10041560

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN LABORAL

N°	Motivación Laboral		1	2	3	4
Dimensión: Factores Extrínsecos: calidad, relaciones interpersonales, remuneraciones, condiciones						
1	¿Considera que los procedimientos para el ascenso del personal son los adecuados que utiliza la institución?					
2	¿Considera que la institución ofrece incentivos para incrementar la motivación en el personal?					
3	¿Considera que la remuneración que percibe va de acorde con la labor que desempeña en la organización?					
4	¿Considera que la remuneración que percibe debería incrementarse al lograr las metas?					
5	¿La organización permite el crecimiento del colaborador permitiendo oportunidades laborales?					
Dimensión : Factores Intrínsecos: Logro, Crecimiento y desarrollo personal, reconocimiento , avance						
6	¿Se siente conforme con las condiciones de trabajo que brinda la institución?					
7	¿Considera que los beneficios que ofrece la organización satisfacen sus necesidades básicas?					
8	¿En la institución premian el desempeño laboral que motiva a continuar en el puesto?					
9	¿Se siente satisfecho con los beneficios extras que brinda la institución?					

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Magister ADOLFO SILVA NARVAZTE

DNI: 10041560

Especialidad del validador: Magister en Educación

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

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

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

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

6 de noviembre del 2022



.....
Mg. **ADOLFO SILVA NARVAZTE**

D.N.I. N°10041560

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr.: **LUIS HUMBERTO BÉJAR**

Presente

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

Por medio del presente, es grato dirigirme a usted para expresar un cordial saludo en mi calidad de estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, filial Ate Vitarte, Lima.

Asimismo, hago de su conocimiento que requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para el desarrollo de la investigación titulada: **Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Isidro, 2022**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a Usted, ante su connotada experiencia en temas de Gestión Pública.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

Carta de presentación.

Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Matriz de operacionalización de las variables.

Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de Usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Flor de María Cabellos Rabanal
DNI. 09191962

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable I: Gestión del Talento Humano

Definición Conceptual: podemos definir a la Gestión del Talento Humano, como el conjunto de acciones integradas que se deben desarrollar dentro de los Gobiernos locales, Podemos definir a la Gestión del talento humano como conjunto de acciones integradas que se desarrollan dentro de los gobiernos locales, es un proceso o acción emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de las personas dotados de conocimientos, habilidades y competencias, que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante. (Chiavenato.I.2007.43)

El objetivo principal de esta investigación es determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital de San Isidro en el año 2022. (Hernández, 2008)

Definición Operacional: Es la medida que utilizamos de la variable independiente Gestión del Talento Humano, la cual se llevó a cabo mediante un cuestionario de preguntas de forma organizada con una escala de valoración tipo Likert, la cual de basó en las siguientes dimensiones: dimensión de conocimientos, dimensión de habilidades, dimensión de capacidades, dimensión de actitudes en atención los cuales fueron validados por expertos.

Indicadores: Fueron muy importantes a la hora de elaborar las preguntas, que nos sirvieron para la elaboración de nuestro cuestionario. El indicador que utilizamos a en la primera variable es de experiencia, valores, percepciones, Utilización de herramientas, habilidades intelectuales, habilidades físicas, productividad, asertividad, predisposición, puntualidad, optimismo. Las mismas que forman parte de la gestión del talento humano, de forma eficiente en su selección, capacitación y desempeño para poder pasar de colaboradores a servidores de los usuarios de la municipalidad distrital de san isidro en sus diferentes áreas que funcionan de forma eficaz, ya que esta se caracteriza por ser una de las más eficientes en su atención al usuario, a nivel distrital frente a las demás comunas.

Escala de Valoración: En esta escala de valorización se optó por la ordinal, dada que se cuenta contemplado la ventaja principal en que nos facilite comparar nuestras dos variables que investigamos.

Variable II: Motivación Laboral

Definición Conceptual: Según Gonzales, (2020) conceptualiza que la motivación representa las fuerzas que actúan sobre una persona o en su interior y provocan que se comporte de una forma específica, encaminada hacia las metas.

Definición Operacional: Es la medida que utilizaremos para nuestra segunda variable que es la motivación laboral, la misma que estará sometida a un conjunto de preguntas organizadas y sensibles con una escala de valoración que será de tipo Likert, la misma que se basó en las dimensiones: factores extrínsecos y factores intrínsecos.

Indicadores: es importante a la hora de formular o realizar la formulación del cuestionario, estos indicadores que fueron calidad de la supervisión, relaciones interpersonales y remuneración, condiciones físicas de ambiente de trabajo, logro, crecimiento y desarrollo personal, reconocimiento, avance, sirvieron a la hora de elaborar las preguntas en nuestra investigación.

Escala de Valoración: En esta escala de valorización se optó por la ordinal, dada que se cuenta contemplado la ventaja principal en que nos facilite comparar nuestras dos variables que investigamos.

1.3. Población, Muestra y Muestreo

Hernández (2014 p. 174) en su definición refiere que población es la totalidad de los entes de agrupación, sujetos u objetos que coinciden con una serie de características de tiempo y lugar, en este sentido forman parte de la población de todo el personal de un universo de 110 trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Isidro. Podemos definir a la muestra como la pequeña cantidad de la población del personal, la cual será como sujeto de análisis para la presente investigación y por tal motivo, la muestra será de 88 colaboradores de la municipalidad. Por consiguiente, al párrafo descrito se determinó la muestra mediante la técnica de muestreo probabilístico simple, siendo un cálculo del tamaño de la muestra de estudio.

Criterios:

- e) **De inclusión:** son todas las características de los integrantes de la población de referencia que si permiten su ingreso en formar parte de la población en estudio.

f) **De exclusión:** son todas las características de los integrantes de la población de referencia que se descartan su ingreso y no forman parte de la población en estudio.

Hernández (2014 p. 174) refiere que población es la totalidad de los entes de agrupación universal, sujetos u objetos que coinciden con una serie de características de tiempo y lugar, en este sentido forman parte de la población, las cuales han sido seleccionadas de forma aleatoria, y la cual será sometida a observación científica con el objetivo de obtener resultados válidos para nuestro universo total investigado, dentro de unos límites de error y de probabilidad de que se pueden determinar en cada caso.

Matriz de Operacionalización de Variables

Título: Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Isidro, 2022

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión del Talento Humano	Según Chiavenato (2007) podemos definir a la gestión del talento humano como un conjunto de acciones integradas que se desarrollan dentro de los gobiernos locales, es un proceso o acción emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de los servidores, dotados de conocimientos, habilidades y competencias, que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante.	Es la medida que utilizamos de la variable independiente Gestión del Talento Humano, la cual se llevó a cabo mediante un cuestionario de preguntas de forma organizada con una escala de valoración tipo Likert. La cual se basó en dimensiones., en atención los cuales fueron validados.	Conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Experiencias ✓ Percepciones ✓ Utilización de Herramientas 	Ordinal Nunca Muchas veces Algunas veces Siempre
			Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Habilidades Intelectuales ✓ Habilidades Físicas 	
			Capacidades	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Productividad ✓ Asertividad 	
			Actitudes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Predisposición ✓ Puntualidad ✓ Optimismo 	
Motivación Laboral	Según Gonzales (2020) conceptualiza que la motivación representa las fuerzas que actúan sobre una persona o en su interior y provocan que se comporten de una forma específica, encaminada hacia las metas.	Es la medida que utilizaremos para nuestra segunda variable motivación laboral, la misma que estará sometida a un conjunto de preguntas organizadas y	Factores Extrínsecos	Calidad de la supervisión Relaciones Interpersonales Remuneraciones Condiciones físicas del ambiente del trabajo	Ordinal Nunca Muchas veces Algunas veces Siempre

		sensibles con una escala de valoración que será de tipo Likert, la misma que se basó en las dimensiones	Factores Intrínsecos	Logro Crecimiento y Desarrollo personal Reconocimiento Avance en la carrera	
--	--	---	----------------------	--	--

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

N°	Gestión del Talento Humano		1	2	3	4
Dimensión: Conocimientos						
1	¿Considera Ud. que la empresa evalúa la efectividad de una capacitación?					
2	¿Considera Ud. Que las capacitaciones que ofrece la institución mejoren su rendimiento laboral?					
3	¿En la empresa se realiza constantemente capacitaciones que contribuye a mejorar el rendimiento laboral de los colaboradores?					
4	¿Considera que en la organización todos poseen conocimientos para desempeñarse en el puesto?					
Dimensión : Habilidades						
5	¿La organización hace uso de anuncios en periódicos, medio visual, para reclutar nuevo personal?					
6	¿El área de recursos humanos emplea los medios virtuales para reclutar nuevo personal idóneo?					
7	¿Considera que la organización utiliza los métodos necesarios para una correcta selección del personal?					
8	¿Considera Ud. que la institución establece el perfil correcto de los puestos de trabajo para sus diferentes áreas?					

Dimensión: Capacidades					
9	¿Considera que la organización hace una supervisión de costos de ejecución de las actividades realizadas por sus colaboradores?				
10	¿La institución brinda los equipos y materiales necesarios que permita el normal desempeño de sus colaboradores?				
11	¿Considera que el tiempo que se le asigna a los colaboradores cumplen con sus tareas y obligaciones?				
Dimensión : Actitudes					
12	¿Considera que todos los colaboradores cumplen con una labor de ayuda a lograr la misión de la organización?				

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Luis Humberto Béjar

DNI:

Especialidad del validador: Dr. en Educación

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

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

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

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

6 de noviembre del 2022



.....
Dr. LUIS HUMBERTO BEJAR

D.N.I. N°

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN LABORAL

N°	Motivación Laboral		1	2	3	4
Dimensión: Factores Extrínsecos: calidad, relaciones interpersonales, remuneraciones, condiciones						
1	¿Considera que los procedimientos para el ascenso del personal son los adecuados que utiliza la institución?					
2	¿Considera que la institución ofrece incentivos para incrementar la motivación en el personal?					
3	¿Considera que la remuneración que percibe va de acorde con la labor que desempeña en la organización?					
4	¿Considera que la remuneración que percibe debería incrementarse al lograr las metas?					
5	¿La organización permite el crecimiento del colaborador permitiendo oportunidades laborales?					
Dimensión : Factores Intrínsecos: Logro, Crecimiento y desarrollo personal, reconocimiento , avance						
6	¿Se siente conforme con las condiciones de trabajo que brinda la institución?					
7	¿Considera que los beneficios que ofrece la organización satisfacen sus necesidades básicas?					
8	¿En la institución premian el desempeño laboral que motiva a continuar en el puesto?					
9	¿Se siente satisfecho con los beneficios extras que brinda la institución?					

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Luis Humberto Béjar

DNI:

Especialidad del validador: Dr. en Educación

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

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

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

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

6 de noviembre del 2022



.....
Dr. LUIS HUMBERTO BEJAR

D.N.I. N°



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HUMBERTO BÉJAR LUIS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral de los Colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Isidro, 2022.", cuyo autor es CABELLOS RABANAL FLOR DE MARÍA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00 %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 06 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HUMBERTO BÉJAR LUIS CARNET EXT.: 000312765 ORCID: 0000-0002-9579-8785	Firmado electrónicamente por: LHUMBERTO el 06- 01-2023 20:57:00

Código documento Trilce: TRI - 0511831