



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA MOTIVACIÓN DE LOS
DOCENTES DE LA I.E. N° 81765– “SIMÓN LOZANO GARCIA” Trujillo –
2017**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTORES:

Br. Marcial Pachari Inofuente

Br. Róger Urcia Desposorio

ASESORA:

Dra. Kony Luby Duran Llaro

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ – 2018

PÁGINA DEL JURADO

**Dr. Jorge Eduardo Neciosup Obando
PRESIDENTE (A)**

**Dra. Patricia del Pilar MorenoTorres
SECRETARIO (A)**

**Dra. Kony Luby Duran Llaro
VOCAL**

DEDICATORIA

Agradecer principalmente a Dios creador de todas las cosas que por su bendito amor y misericordia nos ha brindado la vida y todo lo que tenemos.

(Pachari & Urcia)

A mi esposa y mis hijos que son la fuerza, el apoyo y la motivación constante para lograr mis metas. Ellos han permitido que pueda llegar hasta aquí.

(Marcial Pachari Inofuente)

A mis queridos padres y hermanos por mostrarme el camino del estudio y superación personal.

A mi esposa Luisa e hijos Milena y Samir por su comprensión y apoyo moral constante para hacer realidad este sueño, al amparo y protección de ellos.

(Róger Urcia Desposorio)

A lo largo del camino de la vida, mi modesta experiencia me ha llevado a concluir lo siguiente: **“EL CONOCIMIENTO Y EL PROGRESO ES AL HOMBRE COMO LA SABIDURÍA Y EL PODER ES A DIOS”**

(Róger Urcia Desposorio)

AGRADECIMIENTO

Los autores deseamos agradecer especialmente a la Institución Educativa “Simón Lozano García” que fueron parte del estudio, como a todo el personal directivo, docente y administrativo, por la disposición y apoyo brindado para el desarrollo del presente estudio.

A los docentes de la Escuela de Posgrado de Educación de la Universidad César Vallejo, por la formación y apoyo recibido.

(Los Autores)

Declaratoria de autenticidad

Yo, Marcial Pachari Inofuente, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo; declaro que el trabajo académico titulado "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA MOTIVACIÓN DE LOS DOCENTES DE LA I.E. N° 81765- "SIMÓN LOZANO GARCIA" Trujillo – 2017", presentada en 112 folios, para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la Educación, es de nuestra autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, marzo del 2018



Br. Marcial Pachari Inofuente
DNI: 23985847

Declaratoria de autenticidad

Yo, Róger Urcia Desposorio, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo; declaro que el trabajo académico titulado "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA MOTIVACIÓN DE LOS DOCENTES DE LA I.E. N° 81765- "SIMÓN LOZANO GARCIA" Trujillo - 2017", Presentada, en 112 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la Educación es de nuestra autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, marzo del 2018



Br. Róger Urcia Desposorio

DNI: 18195198

Presentación

Estimados y respetados señores miembros del jurado a continuación les presento la Tesis: **Gestión del talento humano y la motivación de los docentes de la I.E. N° 81765 – “Simón Lozano García” Trujillo – 2017**, cuyo objetivo es establecer el grado de relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación de los docentes en la I.E. “Simón Lozano García”- Florencia de Mora de la ciudad de Trujillo en el año 2017, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado Académico de Maestro en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Los Autores

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
Declaratoria de autenticidad	iv
Presentación	vi
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN:.....	11
1.1. Realidad problemática	11
1.2. Trabajos previos	13
1.3. Teorías relacionadas al tema	16
1.4. Formulación del problema	48
1.5. Justificación del estudio.	48
1.6. Hipótesis	50
1.7. Objetivos	51
II. MÉTODO.....	52
2.1. Diseño de la investigación.....	52
2.2. Variables, operacionalización	52
2.3. Población y muestra	55
2.4. Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos.....	55
2.5. Método de análisis de datos.....	59
2.6. Aspectos éticos.	59
III. RESULTADOS	60
IV. DISCUSIÓN	67
V. CONCLUSIONES	70
VI. RECOMENDACIONES	71
VII. REFERENCIAS	72
VIII. ANEXOS	74
ANEXO 01	74
INSTRUMENTO (Gestión del talento humano)	74
INSTRUMENTO (Motivación)	76
ANEXO 02.....	78
FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO.....	78
ANEXO 03	87

Juicio de expertos.....	87
ANEXO 04	105
Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio IN SITU.	105
ANEXO 05	106
Base de datos	106
ANEXO 06	109
MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	109

ÍNDICE DE TABLAS

DESCRIPCIÓN DE TABLA	Pág.
Tabla N°01: Relación entre la dimensión Organización de personas y la motivación	60
Tabla N°02: Relación entre la dimensión Compensación de personas y la motivación	61
Tabla N°03: Relación entre la dimensión Desarrollo de personas y la motivación	62
Tabla N°04: Relación entre la dimensión Evaluación de personas y la motivación	63
Tabla N°05: Prueba de Normalidad.....	64
Tabla N°06: Contrastación de la Hipótesis De Investigación.....	64

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal la de establecer el grado de relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación de los docentes de la I.E. “Simón Lozano García”-Florencia de Mora de la ciudad de Trujillo en el año 2017, la cual fue una investigación de diseño correlacional descriptivo, se aplicó dos instrumentos: un cuestionario sobre la gestión del talento humano y el segundo sobre la motivación de los docentes, los cuales se aplicaron a 32 docentes seleccionados por conveniencia. El instrumento tuvo una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,945 para el de la variable Gestión de talento humano y 0,894 para el de la variable Motivación. La presente investigación concluye que, si existe una relación significativa entre las variables Gestión del talento humano y Motivación, con un valor de chi cuadrado de 0.720 (> 0.05), de la misma manera se demostró que existe una relación significativa entre la dimensión organización de personas y la motivación en la institución educativa, donde se realizó la prueba chi-cuadrado obteniéndose un valor de 0.70 (> 0.05) por lo que se recomienda al área encargada de la Gestión del Talento Humano de la I.E. “Simón Lozano García” mantener una buena relación entre dicha área y el personal, siendo estos, los que deban ser motivados periódicamente.

Palabras Claves: Motivación, Talento Humano.

ABSTRACT

The main objective of this research was to establish the degree of relationship that exists between the management of human talent and the motivation of teachers of the I.E. "Simón Lozano García" -Florencia de Mora of the city of Trujillo in 2017, which was a correlational descriptive design investigation, applied two instruments: a questionnaire on the management of human talent and the second on the motivation of teachers, which were applied to 32 teachers selected for convenience. The instrument had a reliability of Cronbach's Alpha of 0.945 for that of the Human talent management variable and 0.894 for the Motivation variable. The present investigation concludes that there is a significant relationship between the variables Manpower Management and Motivation, with a chi-square value of 0.720 (> 0.05), in the same way it was demonstrated that there is a significant relationship between the organization dimension of people and the motivation in the educational institution, where the chi-square test was performed obtaining a value of 0.70 (> 0.05). so it is recommended to the area in charge of the Management of Human Talent of the I.E. "Simón Lozano García" maintain a good relationship between this area and the staff, these being the ones that should be periodically motivated.

Key Words: Motivation, Human Talent.

I. INTRODUCCIÓN:

1.1. Realidad problemática

Castillo (2015) gestionar el talento humano es realizar un enfoque estratégico donde el objetivo será obtener la máxima creación del valor para la organización, mediante un conjunto de acciones que se dirigen a un nivel de conocimiento, de las habilidades y capacidades para que se pueda tener los resultados esperados los cuales le generarán ser competitivos en el presente y en el futuro.

Al hablar de gestión del talento humano, en estos años ha tomado mucha importancia dentro de las empresas o instituciones los cuales son un mecanismo para generar profesiones adecuados y que sean preparados, con el propósito de obtener buenos resultados. Así entendemos que la gestión del talento humano busca mejorar el desempeño de los trabajadores en el ámbito laboral dentro de la empresa, lo que trae de alguna manera la obtención de resultados acorde a lo que se tiene como objetivo lo que beneficia a la empresa o institución; esto implica que se use adecuadamente ciertos métodos o estrategias acorde a la realidad institucional.

El beneficio que obtiene una organización o institución al llevar una adecuada gestión y motivación del talento humano se manifiesta claramente en la calidad de servicio que se puede brindar y más aún si se trata de una institución educativa como la que estamos investigando, la calidad de servicio debe ser el mejor y el más óptimo para la comunidad estudiantil ya que en ellos se está formando el futuro de nuestro país. Puesto que, si no se lleva una adecuada gestión de talento humano y una buena motivación de los docentes, los docentes no desempeñarán sus funciones con pasión y entusiasmo, entonces no podrán transmitir esas mismas energías a sus estudiantes, ya que un docente motivado aumenta la probabilidad de un aula feliz y un entorno de aprendizaje adecuado. La labor de enseñar necesita que el docente posea la correcta formación y capacitación pedagógica, de tal forma que su tarea e

interacción con los estudiantes resulte beneficiosa en los dos lados, de la misma manera también requiere de una motivación, puesto que corresponde al área de gestión del talento humano la de motivar al personal, siendo que en una institución educativa dicha labor corresponde al director quien en su rol de gerente educativo debe de elaborar las estrategias y métodos para con sus docentes.

Las instituciones educativas públicas desarrollan la administración del talento o recurso humano mediante las funciones del director encargado de la institución, y es quién asume los trabajos administrativos y controla los puntos pedagógicos centro de la institución que lidera. Es competencia del director o de quien esté a cargo de la administración de la institución, ser parte de la preparación de criterios o perfiles de la distribución del personal, promover el adiestramiento, gestionar el plantel y gestionar los fondos del servicio educativo.

Entre los problemas observados en la institución educativa “Simón Lozano García” tenemos que la planificación respecto del talento humano aún no se ha realizado como un proceso, todo lo contrario, se realizó en base para cumplir las normas de índole legal. Por otro lado, se fomenta poco el desarrollo del Talento humano (Capacitación y desarrollo profesional) como una forma de mejorar la gestión de la institución. Los procesos de gestión del talento humano se hacen necesarias para afrontar retos del mundo actual. Lamentablemente y con frecuencia los docentes no tienen un adecuado procedimiento de elección y aun todavía no se les brinda entornos motivadores, lo que influye en gran manera en los aprendizajes que realizan con sus estudiantes. Siendo esto de conocimiento público que un aspecto motivacional en todo profesional es el reconocimiento y el aspecto salarial. Del mismo modo, la administración del talento humano y la razón del personal docente estarían en similares condiciones hoy en día.

De acuerdo con lo observado, el presente estudio tiene como propósito proveer a la I.E. “Simón Lozano García” – Florencia de Mora de la ciudad

de Trujillo en el año 2017, información acerca de la relación que existe entre la gestión del Talento Humano y la motivación de los docentes de esta Institución; para anunciar los resultados que se consiguieron y ayudar al director de la Institución realice una buena y correcta administración del talento humano con que cuenta, para mantener un clima laboral ameno y conseguir resultados favorables en bien de la educación.

1.2. Trabajos previos

Nivel internacional

Amador (2013), En su trabajo de investigación titulado *“La motivación de los docentes en los centros educativos de primaria en el circuito 01 de la Dirección Regional de Desamparados”* dicho estudio fue aplicado en la región de Desamparados, San José, Costa Rica, y llega a concluir lo siguiente: se observa que los maestros que son motivados en base al tipo de liderazgo del director permitirá a este que de algún modo se encuentre identificado con ello, tenemos que un pequeño porcentaje manifestó que no se siente a gusto en la institución donde trabaja lo que tal desmotivación se calificara en base a cada persona, asimismo esta autora nos dice que los docentes de la región que aplicó su investigación llegan a sentirse motivados con el tipo de liderazgo que ejerza su director, de esta manera los docentes se sienten identificados y con cierto sentido de pertenencia a su centro de labores.

De la misma manera tenemos a **González (2013)**, En su tesis denominada *“La gestión del talento humano y la motivación del personal en el instituto superior tecnológico “Guaranda” en el primer semestre del 2013”*, para obtener el grado de Máster En Gerencia Educativa, Guaranda, Ecuador, esta fue una investigación de tipo no experimental, diseño descriptivo, se utilizó la encuesta como técnica la cual se aplicó a una población específica. La investigación concluye que del análisis y la interpretación de los resultados que se obtuvieron de la aplicación de las técnicas e instrumentos nos dan a conocer que dentro de la institución existe un pobre nivel de gestión, así como la de un clima

desfavorable, así como la de escasa comunicación y liderazgo hacia el personal. Esta misma autora en su investigación llega a una conclusión casi contraria, pero para recalcar que esta conclusión es solo para la institución donde aplico su investigación, ya que dice que existe un bajo nivel de gestión y un clima desfavorable con poca comunicación y poca práctica de valores, así también como resistencia al cambio y escaso liderazgo por parte de su director así mismo como desinterés por la capacitación e innovación.

La tesis de **Mejía (2014)**, Denominado “Factores motivacionales presentes en docentes de una institución educativa pública del sector norte de la dorada, y su relación con el clima laboral” para obtener el grado de magister en Gerencia De Talento Humano, en Manizales, Caldas, Colombia, 2014. Esta investigación concluye que uno de los factores de motivación en los maestros se relaciona con la motivación externa, pues se da una tendencia de manejo de sus propios medios para motivarse, lo que genera que para poder incrementarse debe centrarse en su propio desarrollo, por lo que existirán condiciones de índole externa las que pueden generar frustración, pero si se da todo lo contrario, el docente no generaría un impacto igual en la motivación del maestro. Es decir que con esta investigación el autor llego a concluir que la motivación del docente está básicamente centrada en el propio desarrollo y superación del docente.

Nivel nacional

La tesis de **Soto (2014)**, Denominada “*Manejo del talento humano y el clima laboral en las instituciones educativas “Politécnico Regional del Centro” y “Mariscal Castilla” distrito el Tambo – Huancayo, 2014*” tesis de maestría en educación con mención en Gestión de la Educación – por la Universidad mayor de San Marcos, facultad de Educación, Lima – Perú, esta investigación concluye que el ámbito del centro de trabajo no se cuenta con un manejo del talento humano por parte del personal directivo, es decir, al no poder tener un adecuado manejo de este mecanismo, no se podrá generar un adecuado ambiente laboral en las

I.E. Politécnico Regional del Centroll y — Mariscal Castillall de la provincia de Huancayo, departamento de Junín. Asimismo, podemos apreciar que el autor nos dice que el ambiente de trabajo no tiene nada que ver con el manejo del talento humano, es decir que se llegue a mejorar el manejo de talento humano eso no quiere decir que nos va a garantizar un buen ambiente de trabajo en ambas instituciones en las que aplico su investigación o viceversa.

De la misma manera la tesis de **Mendoza (2015)**, Denominada “*Gestión del talento humano y el desempeño docente en la Institución Educativa 6024 “José María Arguedas” de Tablada de Lurín, Villa María del Triunfo, 2014*”; para obtener el grado de Magister en Administración de la Educación llega a la conclusión de que la percepción del talento humano si se relaciona positivamente con el desempeño docente; sugerencias respectivas y como corolario del estudio se presentan la bibliografía y anexos correspondientes a la investigación. La autora en esta investigación llega a la conclusión que la gestión del talento humano si se relaciona positivamente con el desempeño docente es decir que teniendo una buena gestión por parte de quien la dirigen puede dar como resultado un desempeño o desenvolvimiento bueno de los docentes de la institución.

Asimismo, **Córdova (2016)**, En su tesis “*Gestión del talento humano y la motivación del personal docente de los institutos de educación superior del distrito de Huaral – 2016*”, para obtener el grado de Magister en administración de la educación, en la Universidad Cesar Vallejo, Huaral – Perú; concluye que se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, por lo tanto, se determina que, si existe relación lineal estadísticamente significativa muy alta, directamente proporcional y positiva, ($Rho = 0,973$, $p < 0.05$) entre la gestión del talento humano y la motivación de los docentes de los Institutos de Educación Superior del Distrito de Huaral-2016. La autora en esta investigación llega a la conclusión que la gestión del talento humano si se relaciona de manera positiva con la motivación

de los docentes, es decir que teniendo una buena gestión por parte de quien la lidera la institución puede dar como resultado a docentes motivados y que sepan desempeñar sus labores favorablemente en bien de los estudiantes.

La tesis de **Bustamante (2017)**, En su tesis "*Clima organizacional y desempeño del docente en un Instituto Técnico de Lima*", para obtener el grado de Magister en Gestión del Talento Humano, en la Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú; la presente investigación concluye que existe una correlación positiva baja entre la variable clima organizacional y la variable desempeño del docente, con la existencia de una relación significativa entre ambas variables. Es decir, el efecto directo de mejorar el clima organizacional se reflejaría en el desempeño del docente en el instituto. Asimismo, este autor nos dice que el clima organizacional y el docente se relacionan significativamente, dicho esto de cumplirse al mejorar el clima organizacional se mejoraría el desempeño laboral del docente de la institución a la que aplicó su investigación, siendo que la edad y el sexo del docente no tienen relación alguna con el clima dentro de la organización, mientras que si toma relevancia los años de experiencia que posea el o los docentes dentro del instituto.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Gestión de talento humano

1.3.1.1. Definición

Entendemos que "el talento humano es un área que predomina dentro de las empresas y entidades, dado que tiene su dependencia de cada cultura de una determinada organización, así como de su misma estructura organizativa, de la tecnología que se use o de la visión de la empresa" (Chiavenato I, 2002, p. 6).

Chiavenato, (2009). Define la Gestión del talento humano como un todo de reglas y actividades necesarias para administrar

todo lo referente a los cargos de gerencias ligadas a las personas o talentos, siendo incluidos los procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensa y evaluación de desempeño.

Mientras que para Vallejos (2015, p. 17), esto se basa en que dicha disciplina busque la satisfacción de cada objetivo de la misma organización y la colaboración del esfuerzo humano coordinado. Las organizaciones persiguen objetivos como crecimiento, competitividad, productividad entre otros, mientras que las personas también tienen objetivos individuales: un buen salario, mejorar su calidad de vida, etc.; por ello es importante que las empresas seleccionen a las personas que cumplan los requisitos que las organizaciones desean alcanzar y al mismo tiempo satisfacer las expectativas que las personas desean al ingresar a las organizaciones.

Siguiendo con este autor, la administración del recurso humano es la disciplina que busca llegar a satisfacer los objetivos o metas dentro de la organización y pues para ello se debe contar con una estructura organizativa más la colaboración del esfuerzo humano coordinado. Los objetivos tanto de las organizaciones como de las personas de manera individual pueden variar, por ello, es de importancia relevante que las empresas seleccionen al talento humano con objetivos similares o que las organizaciones deseen alcanzar.

1.3.1.2. Definición de recursos y talento humano

La definición que hace Vallejos L, (2015) con respecto a recursos y talento humano dentro de las organizaciones son las siguientes:

Toda entidad para que pueda alcanzar sus objetivos tendrá que emplear una serie de mecanismos los cuales le permitan lograr

a realizar sus objetivos, por lo que tenemos que existen tres medios:

- Materiales: capital de trabajo, instalaciones físicas, maquinaria, muebles, materias primas, etc.
- Técnicos: sistemas, procedimientos, organigramas, instructivos, etc.
- Talento humano: la actividad humana, conocimientos, experiencias, motivación, intereses, aptitudes, habilidades, potencialidades, etc. (p.19)

1.3.1.3. Objetivos de la administración del talento humano

Los objetivos de la administración del talento humano deben contribuir a la eficacia de la organización; estos son:

1. Apoyar a que toda entidad logre en llegar a la meta y de la realización de su misión.
2. Proporcionar una competitividad a la entidad.
3. **Proporcionar a la organización personas idóneas y motivadas.** - Recluta y selecciona al personal más idóneo para retenerlo y mantenerlo motivado.
4. **Generar un incremento de satisfacción de los trabajadores en el trabajo.** Tenemos que los trabajadores internos felices constituyen el éxito de la empresa.
5. Mantener y desarrollar una mejora en la calidad de vida en el ámbito laboral
6. **Administrar y generar cambios.** - Es adaptarse a los cambios sociales, tecnológicos, económicos, culturales y políticos. Los cambios traen nuevos enfoques que son flexibles y ágiles, los mismos que proponen nuevas estrategias, filosofías, programas, procedimientos y soluciones a los problemas actuales y tendencias del mercado.

- 7. Mantener políticas éticas y de transparencia.** - Rendición de cuentas que muestre la transparencia, que sea justa, confiable y ética.
- 8. Sinergia.** - Es trabajar todos para un mismo fin, un mismo objetivo, sean estos de la organización o personales. Es decir, buscamos relaciones ganar-ganar; a esto se conoce como cultura corporativa o estilo de administración.
- 9. Diseñar el trabajo individual y en equipo.** - El diseño de trabajo individual y grupal debe ser significativo, agradable y motivador, ofreciendo excelentes condiciones de trabajo, mejorando las condiciones de vida dentro de la organización.
- 10. Recompensar a los talentos.** - Es importante recompensar el cumplimiento de los objetivos de los trabajadores y recompensar, estimular su actuación dentro de la empresa.
- 11. Evaluar su desempeño.** - La evaluación permite mejorar continuamente aspectos del capital humano y capital intelectual de las personas en la organización.
(Vallejos, 2015, p. 20)

1.3.1.4. Importancia de la administración del talento humano

Existen trabajadores que están insatisfechos con el empleo actual o el clima organizacional, convirtiéndose en una preocupación para los gerentes; estos problemas, si no se resuelven al momento, se convertirán en urgencias por resolverse. En las empresas, existe un sin número de problemas y conflictos que deben ser resueltos por las personas que trabajan en la organización; para ello es necesario contar con trabajadores calificados, con capacidad de respuesta rápida para resolver un conflicto. Esto cuando se den todos los recursos necesarios de la empresa, lo útil para la organización, siendo que los trabajadores son importantes ya

que genera la creatividad y la de diseñar y producir los bienes o servicios, así como la de controlar la calidad, la distribución de los productos, la de generar objetivos y estrategias, entre otras; el director encargado de dirigir el talento humano debe ser una persona preparada con capacidades de liderazgo y gestión. (Vallejo L, 2015, p.21)

Según Chiavenato (2008, Pag.77) toda persona pasa de ser un recurso (humano) y se considera un ser con capacidades intelectuales, que aporte conocimientos en base a sus habilidades y conocimientos, estos son considerados los nuevos socios de la organización empresarial.”

Autores como Larrosa (2008) nos expresan que Gestión del Talento humano es una disciplina que se encarga de perseguir la satisfacción de los objetivos de la organización contando para ello con una estructura y el esfuerzo humano conjunto. Siendo que este apoyo es un componente primordial para el funcionamiento de cualquier organización, esta se realiza a través del procedimiento administrativo de planear, ejecutar y controlar.

1.3.1.5. Los seis procesos de la administración de recursos humanos

Según Chiavenato (2008), La ARH es un conjunto integrado de procesos dinámicos e interactivos. Los seis procesos básicos de la ARH son:

1. Procesos para integrar personas. Este proceso incluye a las personas nuevas en la organización, donde se provee de personas o se seleccionan.

- **Reclutamiento de personal**

En este proceso se busca atraer a las personas para que se pueda abastecer una variada selección, Este funciona en base a la comunicación la cual se hace

dos vías, una es comunicándose y otra a través de la divulgación. (Chiavenato, 2008, p.116)

Reclutamiento

Chiavenato (2008) nos dice que para reclutar se debe utilizar métodos y técnicas las cuales atraen a las personas que son calificadas y que tengan el perfil para ocupar el puesto de trabajo.

Se debe de precisar que se debe publicitar que el puesto está disponible, lo que atrae a las personas y se disputen por este, este mercado será el externo o interno. La organización deberá de buscar a las personas para que sean candidatos al puesto en el ámbito interno o externo.

Reclutamiento interno

- Podemos decir que las vacantes son ocupadas por el personal mismo de la empresa
- Se prefiero al personal interno
- Genera nuevas oportunidades de crecimiento al personal de la empresa
- La empresa ofrece al trabajador interno una mejora laboral.

Reclutamiento externo

- Los puestos disponibles son llenados con personas ajenas a la empresa
- Por lo general la persona que postula debe de tener una vasta experiencia
- La empresa ofrece al personal externo una oportunidad de crecimiento en el plano laboral.

- **Selección de personal**

Chiavenato (2008) nos dice que para seleccionar nuestro personal debes de utilizar mismo filtro el cual permita que dentro de la organización puedan

ingresar, solo serán aquellas que tengan características al perfil deseado.

Las bases de la selección de personal

Al seleccionar al personal se debe realizar una elección y comparación, ya que resulta necesario realizar una comparación, ya que este criterio sirve para seleccionar información que sirva para que se pueda cubrir el puesto en la entidad, se extrae también las competencias de los candidatos, siendo que el punto de partida para seleccionar al personal será obtener información relevante sobre las competencias de estos. (Chiavenato, 2008, p.143)

Recopilación de información sobre el puesto

- Describir el puesto
- Solicitud para tener personal
- Análisis del puesto laboral
- Hipótesis de trabajo

Ficha de especificaciones del puesto

- Entrevistas
- Pruebas de conocimientos
- Pruebas psicológicas
- Pruebas de personalidad
- Técnicas de simulación. (Chiavenato, 2008, p.145).

2. Procesos para organizar a las personas. Estos son aquellas que sirven para diseñar las actividades que todo el personal seleccionado realizará en caso ingrese a la empresa, servirá para que se oriente y acompañe dentro de su desempeño.

- **Orientar a las personas**

Chiavenato (2008), nos dice que orientar es determinar o encaminar a una persona a que realice lo que desee la empresa, por lo general cuando ingresan a trabajar se debe conocer la situación en que se encuentran y por ende la empresa puede capacitarlos para que sepan a donde deben dirigirse. p.176

El programa de orientación

- *Reducir la ansiedad de las personas.* Entendemos que el tener ansiedad nos lleva a un temor a que fallemos en nuestro trabajo, siendo esto un sentimiento que nace por incertidumbre de no poder realizar el trabajo que nos dan.
- *Reducir la rotación.* Esta será elevada cuando se da el inicio dentro del trabajo, dado que los que son nuevos tendrán un sentimiento de ineficiencia o no deseado.
- *Ahorrar tiempo.* Cuando los nuevos trabajadores no son orientados, perderán tiempo en conocer o indagar sobre la entidad, en sus compañeros o en el trabajo que realicen, se tiene que pierden eficiencia cuando el supervisor y sus compañeros se integran adecuadamente y rápido.
- *Acariciar expectativas realistas.* Los nuevos trabajadores a través de la orientación conocen sobre los que les espera y de los valores de la empresa. (Chiavenato, 2008, p.193)

- **Diseño organizacional y diseño de puestos**

El diseño de puesto o job design nos especifica el contenido de cada puesto, así como el método y las relaciones de trabajo, cada puesto exige a cada

persona competencias para su buen desempeño, las cuales varían según el nivel o el puesto o área, exigiendo al trabajador conocer recursos sobre las relaciones dentro del trabajo y en su trabajo los sistemas y la tecnología. Significa que se conozcan las condiciones básicas como:

1. Conocer el trabajo o lo que tiene que realizar
 2. En base a las tareas que tiene se podrá desempeñar
 3. Debe de conocer a su superior inmediato a quien debe reportarse
 4. Conocer quiénes son sus subordinados.
- (Chiavenato, 2008, p.206)

- **Evaluación del desempeño**

Chiavenato (2008) manifiesta que el desempeño será un proceso en el cual se medirá la labor de cada trabajador, siempre que se cumpla con los requisitos del trabajo.

Así común ejemplo será cuando los docentes evalúan el desempeño de sus alumnos, las entidades se interesan en el desempeño de sus trabajadores.

La evaluación del desempeño se realizará en 06 puntos fundamentales:

1. ¿Por qué se evalúa el desempeño?
2. ¿Cuál desempeño se debe evaluar?
3. ¿Cómo se debe evaluar el desempeño?
4. ¿Quién debe evaluar el desempeño?
5. ¿Cuándo se debe evaluar el desempeño?
6. ¿Cómo se debe comunicar la evaluación del desempeño? p.245

Esta evaluación se hace en base a una valoración de forma sistemática de cada trabajador, basándose a las labores que realiza, a sus metas y los resultados que se obtengan. (Chiavenato, 2008, p.273)

- 3. Procesos para recompensar a las personas.** Estos medios sirven para que el personal sea incentivado y se pueda satisfacer de algún modo las necesidades de forma individual donde se incluyan los siguientes:

Remuneración

En la actualidad nadie trabaja por amor a la camiseta, cada trabajador debe de ser recompensado por su trabajo. Las organizaciones en la actualidad invierten en recompensar a su personal para que estos puedan alcanzar su meta, de ahí nace el término de remuneración total. Las recompensas incluyen la remuneración básica, la indirecta y los incentivos salariales. (Chiavenato, 2008, p.286)

Programas de incentivos

Se debe de incentivar a las personas por el tiempo que dedica a la empresa, sabiendo que al incentivarla se realiza un mejor esfuerzo por parte de ellos mejorando su desempeño y productividad, esto generara que se

alcance las metas y los resultados sean satisfactorios para la empresa. Conocemos que en la actualidad las empresas exitosas tienen programas de remuneración variable y flexible, lo que motiva al personal y estos siempre están en alza. (Chiavenato, 2008, p.316)

Prestaciones y servicios

Estos son pagos indirectos que se dan a los trabajadores, donde se incluye la salud, las vacaciones, pensiones, becas, descuentos, etc.; siendo estos beneficios que las empresas otorgan para que no tengan preocupaciones, siendo una remuneración indirecta que se da a cada uno de ellos. (Chiavenato, 2008, p. 344)

4. Procesos para desarrollar a las personas. Estos son aquellos los cuales sirven para incrementar el desarrollo profesional y personal el cual implica en formar y desarrollar los conocimientos y las competencias relacionadas al aprendizaje y desarrollo de programas de cambios y de comunicación.

a. Capacitación y desarrollo de las personas. En este proceso, se prepara al personal a que sea productivo y a que contribuya en el logro de los objetivos.

b. Programas de cambios y de desarrollo de las carreras. Entendemos que en la actualidad el mercado laboral es exigente, siendo que las empresas deben ser ágiles y flexibles. El aprendizaje dentro de la organización es una voz que produce un cambio en la empresa exitosa; este cambio impone nuevos métodos y soluciones en el desarrollo de las personas. (Chiavenato, 2008, p.435)

5. Procesos para retener a las personas. Para retener al personal se debe crear condiciones dentro del ambiente de trabajo las cuales sean de agrado para las actividades que desarrollara el personal de la empresa, aquí se incluye la disciplina, la higiene, seguridad y la mejora de la calidad de vida.

- **Relaciones con los empleados**

El trabajo del superior jerárquico es la de supervisar a sus subordinados, el cual se da con atención y en base a un seguimiento el cual es constante y está sujeto también a problemas de índole familiar o personal, económicos o de salud, lo que genera una dificultad en el compromiso que se tiene con la empresa. Estos problemas ocasionan que los trabajadores se conviertan en problemáticos, por lo que es recomendable que se invierta un poco de tiempo en lidiar con estos problemas y generar alternativas de solución a los casos que se den.

- **Higiene y seguridad**

La higiene en el trabajo está referida a las condiciones donde se realizará el trabajo (ambiente laboral), lo que garantice la salud tanto mental como física así como de las condiciones de bienestar y salud de cada persona.

Al hablar de salud física, será que el centro de trabajo es un campo donde se busque evitar a la exposición de la persona con agentes externos como es el ruido o del clima, o de la iluminación y de equipos que de algún modo generen una distracción o resquebrajamiento de la salud del trabajador. (Chiavenato, 2008, p. 447)

6. Procesos para auditar a las personas. Estos son procesos basados en el seguimiento y el control que se tiene en las actividades de cada trabajador, verificando si se cumple con los resultados de la empresa, eso incluye:

- **Bases de datos**

Esta es un soporte de información el cual funciona como una base de almacenamiento y de acumular datos sobre las debilidades y fortalezas que sirvan para mejorar la productividad de cada trabajador. Esta información servirá para dar solución a los problemas que se presenten. La información tiene significado e intención, aspectos fundamentales que la diferencian del dato simple. (Chiavenato, 2008, p.511)

- **Sistemas de Información administrativa**

Estos son sistemas de vigilancia que están dotados para evitar algún fraude o robo en la empresa. En las empresas actuales deben de contar con información relevante y precisa de cada trabajador o de los posibles postulantes hacia algún puesto en su empresa, así podemos decir que estos procesos guardan una estrecha relación con la organización de la empresa, ya que unos tienen influencias con otras áreas. Cada proceso tiende a favorecer o a perjudicar a los demás cuando es bien o mal utilizado. (Chiavenato, 2008, p.53)

1.3.1.6. El Talento humano

Para administrar el talento humano debemos contar con personas que no necesariamente deben contar con algún talento, sino que debe tener cualidades diferenciadoras y

competitivas que la valoren. Existen cuatro aspectos esenciales en el talento de las personas que reflejan la competencia individual.

1. Conocimiento. - Es el saber, es el resultado de aprender a aprender de forma continua.
 2. Habilidad. - Se trata de saber hacer. Es la aplicación del conocimiento para resolver problemas y situaciones, es crear, es innovar. Es transformar el conocimiento en resultado.
 3. Juicio. – se debe analizar la situación y el contexto teniendo un análisis para poder juzgar y poder también establecer un equilibrio.
 4. Actitud. – es como ocurran las cosas. Actitud positiva y emprendedora, lo que nos permitirá lograr alcanzar y superar lo que nos proponemos, asumiendo riesgos para llegar a la excelencia y a los resultados que queremos.
- (Vallejo L, 2015, p. 30)

1.3.1.7. Gestión educativa

La administración didáctica es un desarrollo destinado al fortalecimiento de los Proyectos Académicos de las Instituciones, que contribuye a sostener la soberanía institucional, en el contexto de las reglas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el objetivo de responder a las pretensiones educativas locales, regionales y nacionales.

Para Weber (1976), la gestión es un conjunto de donde se extraen ideas estructuradas, pues la gestión tiene relación con los componentes de la empresa, de cómo está estructurada y de los recursos y objetivos.

La administración didáctica en todos sus espacios hace más fuerte el desarrollo importante interna y externamente de una institución, y proporciona un paso considerable para llevar a cabo conciencia en el sistema educativo y crear un cambio.

Luego de haber analizado la reforma didáctica que en la actualidad se está aplicando, apoyado en las secuelas y virtudes hacia los docentes y la sociedad generalmente, se cree que los políticos generalmente toman elecciones equivocadas y solo opinan en su avance barato, de alguna forma disfrazan los proyectos y programas de estudio y lo malo de todo es que no lo acoplan al contexto, básicamente no hay una originalidad didáctica.

1.3.2. La motivación

1.3.2.1. Definición

La palabra motivación deriva del latín *motivus* o *motus*, que significa 'causa del movimiento'. La motivación puede definirse como el señalamiento o énfasis que se revela en un individuo hacia un preciso medio de agradar una necesidad, creando o creciendo con ello el impulso primordial para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de llevarlo a cabo

Según (Feldman, 1998). "la motivación consiste en determinar por qué las personas buscan hacer determinadas cosas, para así conocer el porqué de muchas acciones que rigen la vida de las personas y la respuesta es revelada a través de los motivos"

"La motivación es un estado interno que incita, dirige y mantiene la conducta" (Woolfolk, p.372).

“La motivación es el conjunto concatenado de procesos psíquicos (que implican la actividad nerviosa superior y reflejan la realidad objetiva a través de las condiciones internas de la personalidad) que al contener el papel activo y relativamente autónomo y creador de la personalidad, y en su constante transformación y determinación recíprocas con la actividad externa, sus objetos y estímulos, van dirigidos a satisfacer las necesidades del ser humano y, como consecuencia, regulan la dirección (el objeto-meta) y la intensidad o activación del comportamiento, y se manifiestan como actividad motivada” (González, p.52).

1.3.2.2. Introducción

El concepto de motivación es utilizado en diversos contextos y con distintos sentidos. Variados son los énfasis que se ponen a la hora de intentar definirla. La motivación es, además, un fenómeno altamente complejo, al cual puede uno acercarse desde diferentes perspectivas. El presente escrito es una aproximación a la motivación en el trabajo y a su relación con otros fenómenos esenciales del comportamiento organizacional, como el desempeño y la satisfacción laboral.

1.3.2.3. Dimensiones de la motivación

De lo hasta ahora expuesto se deduce que la motivación tiene tres dimensiones. Robbins (op.cit., pp. 155-156), Muchinsky (2000, p. 192) y Gibson et al. (op. cit., p. 143) identifican esas tres dimensiones: intensidad (o fuerza), dirección (u orientación) y persistencia (o perseverancia).

- **La intensidad** es la cantidad de esfuerzo que el individuo invierte en la realización de una tarea. Se define como la energía que aplicamos a cada actividad que realizamos, las organizaciones quieren que la

energía que tengan sus empleados la empleen a fondo sin necesidad de que la propia organización les incentive para que trabajen más, así como los trabajadores desean que sus empleos sean suficientemente motivadores y que les incentive para que puedan desarrollar alta cantidad de energía.

- **La dirección** es aquella orientación para poder lograr cumplir la meta que se propone, siendo esto la elección de una actividad en donde el individuo centra su esfuerzo para que se cumpla con la meta. Está relacionada con las actividades hacia las que dirigimos nuestra energía, las organizaciones quieren trabajadores que tengan una orientación, así como dichos trabajadores desean que su empresa les inspire compromiso y motivación.
- **La persistencia** viene a ser un continuo esfuerzo en un tiempo largo, lo que hace que la persona supere los obstáculos que encuentre en el camino. Hace referencia al tiempo que se puede mantener la energía y de cuanto se tardará en gastar dicha energía, las organizaciones quieren que los trabajadores mantengan su energía en el tiempo sin rendirse, así como los trabajadores desean que su trabajo tenga interés a lo largo del tiempo. Cada una de estas tres dimensiones tienen implicaciones directas para las organizaciones y para los trabajadores (Muchinski, 2004).

1.3.2.4. La complejidad de la motivación

La motivación, como antes se señaló, no es directamente observable. Sólo es inferible a través de la conducta que aquella inicia, orienta y sostiene. Además, el juego entre motivación y conducta es bastante complejo.

Blum y Naylor (1999, pp. 472-475) presentan una interesante síntesis sobre los hechos que hacen complejos tanto el fenómeno de la motivación como cualquier intento de estudiarla. Procedamos a resumirlos:

- En cualquier situación una persona tiene un comportamiento que origine un resultado de un solo motivo, si es de varios motivos estos operan de forma continua.
- Las personas ignoran las razones de su conducta, ya que suelen realizar acciones sin motivación básica.
- Toda motivación genera una conducta la cual tiene su origen en el interior de cada persona o por algún factor externo.
- Siendo que en muchas ocasiones que esta conducta es provocada por alguna reacción, el cual es para satisfacer la necesidad misma de la persona.
- Los motivos serán acordes al tipo que este, pues la intensidad fluye en él, por lo que las características individuales y la situación en que se encuentra genera una motivación en la persona.
- Estos impulsos o motivos varían acorde a la situación en que se viva, este impulso genera que una persona a ejecutarla, y en el futuro no lo motive.

1.3.2.5. El ciclo motivacional

Antes definimos la motivación como un proceso, es decir, como una secuencia interconectada de eventos que parten de una necesidad y culminan con la satisfacción de la misma.

Diferentes autores han propuesto distintas formas de ver el ciclo de la motivación. Chiavenato (2000, p.70), Kast y Rosenzweig (1996, p. 300), Hellriegel y Slocum (op. cit., p. 118), Davis y Newstrom (2003, p.122) y Gibson et al. (op.cit., p.147), presentan sendas propuestas para ilustrar el proceso motivacional.

En un intento por tratar de integrar los planteamientos básicos de los autores estudiados se ha propuesto un modelo de 7 etapas:

1. Tener conciencia en la necesidad.
2. Transformar esa necesidad en un deseo determinado.
3. Identificar el incentivo que satisfaga ese deseo.
4. Seleccionar una acción que nos lleve a ese incentivo.
5. Iniciar una conducta que se oriente a lograr nuestro incentivo.
6. Consecución de los que deseamos.
7. Satisfacer nuestra necesidad.

La motivación nace cuando una persona tiene conocimiento de que tiene alguna carencia la cual debe ser llenado o por algo que debe corregir, sin tener esta experiencia a pesar de que se tiene con esta necesidad no procede la motivación. Por lo que la necesidad se filtra mediante la cultura la cual nos ofrece diversas alternativas de solución para lograr la satisfacción, lo que varía acorde al modelo de la sociedad en que vivimos. Siendo esto que la necesidad se convierte en algo específico, con el deseo de satisfacción

una persona puede localizar en su entorno los incentivos para generar y calmar su deseo, pues si no existe ese deseo esto no se producirá lo que ocasiona una frustración en la persona. Debemos precisar que las necesidades tienen ciclos que pueden tener más duración uno de otros.

1.3.2.6. Tipología de la motivación Proceso

Son numerosos los criterios que pueden utilizarse para clasificar la motivación. En este apartado consideraremos algunas clasificaciones básicas para la discusión general del tema. Se reservan para otro espacio las clases de motivaciones derivadas de teorías particulares.

6.1. Motivación extrínseca y motivación intrínseca

Podemos decir que la motivación tiene 02 fuentes: la cual nace de la persona o de una exigencia de externos. De allí nacen 02 clases de motivación, la extrínseca y la intrínseca.

La motivación extrínseca es originada por las expectativas de obtener sanciones externas a la propia conducta. Se espera la consecución de una recompensa o la evitación de un castigo o de cualquier consecuencia no deseada. En otras palabras, la conducta se vuelve instrumental: se convierte en un medio para alcanzar un fin. Puede tratarse, por ejemplo, de obtener una recompensa económica, social o psicológica (una bonificación, la aprobación de sus compañeros o un reconocimiento de su supervisor). O puede tratarse de evitar consecuencias desagradables (la negativa de un aumento de salario, el rechazo de los otros, o la pérdida de confianza por parte de su jefe).

La motivación intrínseca es originada por la gratificación derivada de la propia ejecución de la conducta. La conducta es expresiva: es simultáneamente medio y fin. La realización, por ejemplo, de un trabajo desafiante para el cual se tiene las aptitudes necesarias, hace que la actividad sea, de por sí, satisfactoria.

Reeve (op. cit., p. 130) resume así la diferencia: “Con la conducta motivada intrínsecamente la motivación nace de una necesidad interna y la satisfacción que la actividad proporciona con la conducta que es motivada”.

Mientras que la motivación extrínseca depende de otro, distinto del individuo actuante, esto lo percibimos dentro de la conducta, y la facultad de ser suministrada con una recompensa o castigo, por lo que no hay garantía de que el comportamiento de la persona lo lleve al logro de cada objetivo.

Mientras que la motivación intrínseca, por el contrario, no utiliza el lado externo solo se basta con sí misma, por lo que las teorías sobre la motivación nos dicen de su importancia de esta motivación.

6.2. Motivación positiva y motivación negativa

Toda conducta produce una motivación la que se orienta a buscar conseguir algo, y se dirige a evitar alguna consecuencia que sea desagradable. Ello origina los conceptos de una motivación tanto positiva como negativa.

La motivación positiva por un lado es un proceso donde la persona direcciona su actuar hacia la obtención de lo que desea, siendo esta su recompensa externa o interna, este resultado estimula una repetición constante de la conducta de las personas, el cual se refuerza con su comportamiento.

Por su parte, la motivación negativa es aquel proceso donde es el proceso de activación, mantenimiento y orientación de la conducta individual, con la expectativa de evitar una consecuencia desagradable, ya sea que venga del exterior (una reprimenda, por ejemplo) o del interior de la persona (un sentimiento de frustración, digamos)

6.3. Micro-motivación y macro-motivación.

Dentro del trabajo tenemos que el nivel de motivación que toda persona exhibe mediante su conducta es producto de los planes o condiciones dentro de la empresa, siendo que este nivel es el resultado de un afecto por los valores propios de la persona o de la sociedad que lo rodea.

Mientras que la micro motivación es un proceso que las organizaciones en su conjunto tienen para crear un conjunto de incentivos materiales y sociales, pues busca en los

trabajadores que generen conductas las cuales les permitan satisfacer sus necesidades y logren alcanzar las metas propuestas por la empresa.

Por su parte la macro motivación es un proceso por el cual no es planeado, sino que es transmitido por la sociedad mediante mensajes que la persona internaliza y le hacen formar una idea sobre lo que tiene que realizar, estas ideas influyen en su nivel de motivación los que son contenidos culturales que la sociedad transfiere a todos sus integrantes en la vida diaria.

1.3.2.7. Motivación, satisfacción y rendimiento

Con frecuencia suele ocurrir que conceptos como motivación, satisfacción y desempeño se utilizan de un modo caprichoso. En ocasiones, algunos de tales conceptos se hacen equivalentes sin serlo. O se entrelazan a veces en relaciones simplistas. Con frecuencia, por ejemplo, se trata la motivación y la satisfacción como si fueran sinónimos. O se piensa que un trabajador motivado es automáticamente un individuo de elevado desempeño. O se plantea que un empleado satisfecho siempre es un trabajador de alto rendimiento. Parece que las cosas no funcionan de esa manera.

Al realizar una diferencia entre motivación y satisfacción, para algunas teorías como la de la Motivación – Higiene de Herzberg, estos términos son usados en una misma forma, pero para otros autores estos son conceptos que hacen referencia a fenómenos distintos, pues la motivación es un fenómeno previo a la conducta y está basado en consideraciones a futuro sobre las acciones del desempeño.

Para Gibson op. cit., p. 124) existen 03 posibilidades de relación entre las variables

1) la satisfacción produce rendimiento o desempeño; 2) el desempeño genera satisfacción y 3) no hay relación directa entre desempeño y satisfacción. Las investigaciones se inclinan a favor de esta última aseveración. Aunque la situación varía, dando apoyo a la segunda relación, cuando se toman en consideración las recompensas. Así, un comportamiento productivo seguido de recompensas valoradas por el ejecutante aumenta la satisfacción.

Las relaciones entre estos tres conceptos podrían concebirse como un juego circular de influencias. La motivación produce alto desempeño cuando la acompañan la capacidad, el conocimiento del papel, la disponibilidad de recursos y la identificación con la organización. El buen desempeño puede conducir a recompensas extrínsecas e intrínsecas que generan satisfacción. La satisfacción alcanzada alimenta las expectativas para el comportamiento futuro, incrementando la motivación para el nuevo desempeño.

1.3.2.8. Teorías de contenido

Son teorías de la motivación que se enfocan en necesidades que intenta satisfacer un individuo y que las características del ambiente laboral parecen satisfacer tales necesidades, entre ellas se encuentran la teoría de la jerarquía de las necesidades, de las necesidades adquiridas y la teoría bifactorial.

1.3.2.8.1. Teoría de la jerarquía de las necesidades

Desarrollado por el psicólogo Abraham Maslow está basada en la denominada pirámide de las

necesidades, las cuales se encuentran jerarquizadas en cinco categorías según el nivel de importancia e influencia en el comportamiento humano. Entre ellas se encuentran:

Las necesidades fisiológicas o biológicas que se refiere a garantizar la supervivencia del individuo a través de la respiración, alimentación, descanso, sexo y homeóstasis. Las necesidades de seguridad se encuentran orientadas también a la supervivencia de las personas por lo que busca estar protegido contra amenazas del entorno externo ya sean estas reales o imaginarias.

Las necesidades de pertenencia hacen referencia a los lazos de amistad, participación, pertenencia a grupos, amor y afecto. Dicha necesidad se encuentra estrechamente ligada con la relación entre el individuo y la sociedad, así como el deseo del afecto recíproco.

La necesidad de estima viene hacer la forma en que un individuo se valora a sí mismo, es decir cómo se percibe y evalúa como persona, en qué grado de autoestima se encuentra y la confianza que presenta en sí mismo.

Las necesidades de autorrealización son las de mayor nivel del ser humano por lo que lo llegan a alcanzar sus objetivos de realización haciendo uso de sus potencialidades. En esta fase o necesidad se refleja el esfuerzo de cada persona por continuar desarrollando sus capacidades y aptitudes (Chiavenato, 2013, p.241)

Cada persona cuando obtiene y controla sus necesidades básicas (las cuales se encuentran en la base de la pirámide de Maslow) aparece paulatinamente las necesidades secundarias que las podemos apreciar en la cumbre de la pirámide. Por otra parte, podemos decir que las personas presentan una serie de necesidades vinculadas a su comportamiento, dichas necesidades se encuentran jerarquizadas según su aspiración o deseo. Así mismo si una necesidad que se encuentra en el nivel inferior no se ha logrado se volverá una prioridad por lo que el comportamiento controlará a la persona hasta que ésta pueda alcanzarla ya sea parcial o totalmente. Por ello las carencias que un individuo puede tener serán sus herramientas para poder usar sus energías y así satisfacer sus necesidades de primer orden, las cuales son básicas para su supervivencia.

En ese sentido las necesidades básicas (hambre, sed, sueño) cumplen un papel acelerado en el proceso de motivación, en comparación con las otras necesidades de orden superior que requieren de un periodo más extenso. La teoría de Maslow parte del supuesto de que los individuos tienen la necesidad de crecer y desarrollarse, pero esta premisa no es aplicable para todas las personas. (Chiavenato, 2013, p. 242).

1.3.2.8.2. Teoría ERC

Alderfer utilizó la pirámide de Maslow, pero le hizo ciertos ajustes apoyado de la investigación empírica y la sintetizó en tres necesidades: Existencia,

relaciones y crecimiento. Por ello se le conoce como teoría ERC.

Las necesidades de existencia tienen como referencia las necesidades fisiológicas y las de seguridad que Maslow propuso. Además, incluye al bienestar físico, la existencia, la preservación y la supervivencia.

Las necesidades de relaciones se refieren al deseo que tenemos de relacionarnos o interactuar con otras personas. Comprende las categorías sociales y los componentes externos de las necesidades de estima de la pirámide de Maslow.

Las necesidades de crecimiento se refieren a la aspiración interna por conseguir el desarrollo potencial y de crecimiento. Se encuentran relacionados las categorías sociales y los componentes internos de la necesidad de estima y la de autorrealización de Maslow. (Chiavenato,2013)

1.3.2.8.3. Teoría bifactorial de Herzberg

Plantea una teoría basada en los diferentes efectos de los factores laborales motivadores y de higiene.

La teoría bifactorial se enfoca en la distinción entre los factores que incrementan la satisfacción laboral (“motivadores”), y aquellos que evitan la insatisfacción pero que no son capaces de aumentar la satisfacción (“factores de higiene”). Los motivadores son factores “intrínsecos” directamente relacionados con hacer trabajo, como la naturaleza misma del trabajo, la responsabilidad, el crecimiento personal y el sentido del logro y el reconocimiento

que se reciben directamente por realizar el trabajo. Los otros factores, los factores de “higiene” son directamente “extrínsecos” al desempeño del trabajo. Éstos, en cambio, se asocian con las condiciones que rodean el trabajo. Se incluye en este apartado la supervisión, las relaciones con los compañeros, las condiciones laborales, así como con las políticas y prácticas de la compañía en cuanto a prestaciones y remuneración. (Hitt, Steward, & Porter, 2011, p. 420)

1.3.2.8.4. Teoría de las necesidades adquiridas de McClelland

Esta teoría se centra en las necesidades aprendidas que se vuelven predisposiciones duraderas en cuanto a afiliación, poder y logro, casi como si fueran rasgos de la personalidad, y que se puede estimular o activar usando las señales adecuadas del entorno. (Hitt, Steward, & Porter, 2011)

La necesidad de logro, el impulso por sobresalir por tener realizaciones sobre un conjunto de normas, por luchar para tener éxito

La necesidad de poder necesidad de hacer que los otros se conduzcan como no lo habrían hecho de otro modo.

La necesidad de afiliación deseo de tener relaciones amistosas y cercanas. (Robbins, 2004)

1.3.2.8.5. Teorías del proceso

Se refiere a las teorías sobre la motivación que tratan sobre la forma en que las diversas variables

se combinan para influir en la cantidad de esfuerzo que la gente aporta. Los cuatro tipos de teorías del proceso más relevantes son la de la equidad, la de la expectativa, la cognoscitiva social y la de establecimiento de metas.

1.3.2.8.6. La teoría de la equidad

Fue desarrollada por G. Adams. Según G. Adams (Citado por Martínez M., 2013) la teoría de la equidad es también una teoría de proceso; pero este modelo enfatiza el proceso de comparación social realizado por los individuos como determinante de su conducta. Está basado en las relaciones de intercambio y de justicia o equidad que conllevan dichas relaciones.

La teoría de la equidad trata de explicar la justicia distributiva, o sea, la forma en que las personas perciben la distribución y la asignación de recompensas en la organización. Más recientemente, la teoría de la equidad incorporo la justicia de los procesos, o sea, la forma en la que se define la distribución las recompensas. Se ha demostrado que la justicia distributiva influye más en la satisfacción de las personas que la justicia del proceso, y ello se refleja en el comportamiento de las personas hacia la organización, en su confianza en los superiores y en su deseo de permanecer en la empresa.

1.3.2.8.7. Teoría de las expectativas

“Desarrollada por V.H. Vroom. Se centra en el proceso mental que la gente utiliza cuando se enfrenta a diversas alternativas de elección, en

especial a alternativas de cursos de acción”. (Hitt, Steward, & Porter, 2011, pág. 425)

Su teoría de expectativa ve la motivación como un proceso de elección entre varias opciones: nos comportamos de determinada manera porque esperamos ciertos resultados. Vroom recalcó la importancia de la percepción y la evaluación de la conducta organizacional por parte del individuo. No todos los trabajadores de una compañía atribuyen el mismo valor a los factores asociados al desempeño laboral. Su decisión dependerá mucho más de lo que consideren importante que de lo que sea importante para su supervisor. (Dalton et al, 2010, p. 66)

1.3.2.8.8. Teoría cognoscitiva social

“Esta teoría se enfoca en como los individuos piensan, o procesan cognoscitivamente, la información obtenida de su ambiente social”. (Hitt, Steward, & Porter, 2011, p. 427)

Fue desarrollada por el psicólogo Albert Bandura, considera que el funcionamiento humano consiste en una serie de interacciones de factores personales, conductas y acontecimientos en el medio. Dentro de este marco, el aprendizaje es construido como una actividad de procesamiento de la información en el que el conocimiento se trata cognoscitivamente. (Dale, 2007, pág. 140) Uno de los componentes claves de la TCS es la autoeficacia la cual se conceptualiza como la confianza de un individuo acerca de sus capacidades para inspirar su motivación, sus recursos cognoscitivos y sus cursos de acción necesarios para realizar con éxito una tarea

específica dentro de un contexto dado. En otras palabras, la autoeficacia es el grado de confianza que un individuo tiene de ser capaz de realizar una tarea en una situación específica. (Hitt, Steward, & Porter, 2011, p. 427)

1.3.2.8.9. Teoría del establecimiento de metas

Considera que la acción humana está dirigida por metas e intenciones conscientes para la motivación en el trabajo. Los resultados de la investigación señalan dos conclusiones:

- Las metas más desafiantes (mayores o más difíciles), si se aceptan, producen niveles de esfuerzo más altos, que las metas sencillas.
- Las metas específicas dan lugar a niveles de esfuerzo más altos que las metas vagas. (Hitt, Steward, & Porter, 2011, p. 428)

1.3.2.9. Modelo VPDI

Este modelo, creado por Maynard Leigh Associates, ofrece una herramienta ligeramente distinta para concentrarse en los impulsores del compromiso y lo que se requiere a fin de liberar el potencial de los empleados. Supone que los ejecutivos han de aprender a “ver” eso en cada situación.

El modelo consta de cuatro áreas básicas para evaluar e influir en el compromiso. Los empleados no mostrarán un gran compromiso sino se sienten Valorados, Participes, Desarrollados e Inspirados. Este modelo, que puede servir de cuestionario, proporciona un medio

formal de liberar lo que un individuo necesita para explotar plenamente su potencial.

Los cuatro impulsores del modelo VPDI coinciden aproximadamente con los factores universales del compromiso que señala la investigación de la psicología ocupacional.

1.3.2.10. A manera de conclusión

La motivación en el trabajo puede concebirse como un proceso mediante el cual se activa, se mantiene y se dirige la conducta hacia el logro de ciertas metas que satisfacen necesidades importantes del individuo y a la vez permite el logro de las metas organizacionales. La motivación, en general, es un fenómeno complejo por la variedad de formas como los motivos se expresan y se combinan para producir una determinada conducta. El proceso motivacional puede ser visto como un ciclo que va desde la conciencia de una necesidad hasta el logro de los incentivos que la satisfacen.

La motivación puede ser abordada desde distintas perspectivas. Puede observarse a partir de las fuerzas que la energizan (motivación extrínseca y motivación intrínseca), desde las expectativas que la orientan (motivación positiva y motivación negativa), o desde la fuente de los mensajes que la influyen (micromotivación y macromotivación). Entre la motivación y otros fenómenos, como la satisfacción y el desempeño, hay una red circular de influencias, muy distintas a las simples conexiones deterministas que a veces se establecen.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la motivación de los docentes de la I.E. “Simón Lozano García” – Florencia de Mora, de la ciudad de Trujillo en el año 2017?

1.4.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre la dimensión organización de personas y la motivación de los docentes en la I.E. “Simón Lozano García” – Florencia de Mora, de la ciudad de Trujillo en el año 2017?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión compensación de personas y la motivación de los docentes en la I.E. “Simón Lozano García” – Florencia de Mora, de la ciudad de Trujillo en el año 2017?
- ¿Qué relación existe entre la dimensión desarrollo de personas y la motivación de los docentes en la I.E. “Simón Lozano García” – Florencia de Mora, de la ciudad de Trujillo en el año 2017?.
- ¿Qué relación existe entre la dimensión evaluación de personas y la motivación de los docentes en la I.E. “Simón Lozano García” – Florencia de Mora, de la ciudad de Trujillo en el año 2017?.

1.5. Justificación del estudio.

La realización de la investigación es de gran importancia y se justifica en los siguientes aspectos:

- **Legal:** Esta investigación, se desarrolla dando cumplimiento al Reglamento para la Elaboración y Sustentación de la Tesis de Maestría en Administración de la educación, de la Escuela de Posgrado en la Universidad César Vallejo.
- **Teórica:** La investigación tiene justificación teórica porque permite aportar al desarrollo científico pedagógico respecto del tema de

investigación, puesto que será un aporte a los docentes y quienes deseen seguir investigando más a fondo sobre el tema. Los resultados que se obtengan servirán para colaborar con los conocimientos y servirán para beneficiar el desarrollo científico sobre materia educativa en nuestra nación. De la misma manera será una fuente de información y un antecedente de investigación para quien quiera profundizar más a fondo sobre el tema, especialmente en lo relacionado a la gestión el talento humano y la motivación de los docentes dentro de las instituciones educativas para brindar un mejor servicio a los estudiantes. A partir de ello se podrán realizar investigaciones que contribuyan al conocimiento científico.

- **Metodológica:** La investigación tiene justificación metodológica por el tipo de investigación elegida, el diseño metodológico adoptado para la realización de la investigación, los instrumentos elaborados y que serán validados según el contexto, los cuales constituyen experiencias que pueden ser utilizados por otros investigadores en la realización de nuevas investigaciones de mayor amplitud y nivel de profundidad que se nutrirán de una metodología secuencial, ordenada, en que los nuevos investigadores recrearán y tendrán antecedentes de guía.
- **Práctica:** Desde el punto de vista social, la investigación nos permitió demostrar que la gestión del talento humano se relaciona con la motivación de los docentes dentro de la institución educativa, por lo tanto se puede contribuir a que la comunidad educativa en su totalidad pueda conocer la importancia que tiene la gestión del talento humano y la motivación de los docentes para que se dé una mejora en lo que respecta al ambiente de trabajo, así como de la importancia y necesidad para que se dé un buen servicio educativo a los estudiantes.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

- Hi: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la motivación de los docentes en la I.E. “Simón Lozano García” –Florenxia de Mora de la ciudad de Trujillo en el año 2017.

- Ho: No Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la motivación de los docentes en la I.E. “Simón Lozano García”-Florenxia de Mora de la ciudad de Trujillo en el año 2017.

1.6.2. Hipótesis específicas

- H1: Existe relación significativa entre la dimensión organización de personas y la motivación de los docentes en la I.E. “Simón Lozano García” –Florenxia de Mora de la ciudad de Trujillo en el año 2017.

- H2: Existe relación significativa entre la dimensión compensación de personas y la motivación de los docentes en la I.E. “Simón Lozano García” –Florenxia de Mora de la ciudad de Trujillo en el año 2017.

- H3: Existe relación significativa entre la dimensión desarrollo de personas y la motivación de los docentes en la I.E. “Simón Lozano García” –Florenxia de Mora de la ciudad de Trujillo en el año 2017.

- H4: Existe relación significativa entre la dimensión evaluación de personas y la motivación de los docentes en la I.E. “Simón Lozano García” –Florenxia de Mora de la ciudad de Trujillo en el año 2017.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación significativa entre la gestión del talento humano y la motivación de los docentes de la I.E. “Simón Lozano García”-Florenia de Mora de la ciudad de Trujillo en el año 2017.

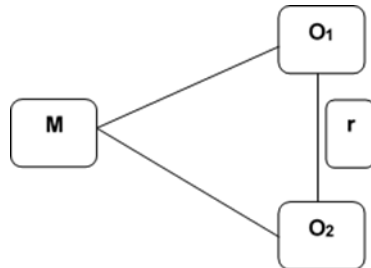
1.7.2. Objetivos específicos

- O.E.1: Determinar la relación entre la dimensión organización de personas y la motivación de los docentes en la I.E. “Simón Lozano García”-Florenia de Mora de la ciudad de Trujillo en el año 2017
- O.E.2: Determinar la relación entre la dimensión compensación de personas y la motivación de los docentes en la I.E. “Simón Lozano García”-Florenia de Mora de la ciudad de Trujillo en el año 2017
- O.E.3: Determinar la relación entre la dimensión desarrollo de personas y la motivación de los docentes en la I.E. “Simón Lozano García”-Florenia de Mora de la ciudad de Trujillo en el año 2017.
- O.E.4: Determinar la relación entre la dimensión evaluación de personas y la motivación de los docentes en la I.E. “Simón Lozano García”-Florenia de Mora de la ciudad de Trujillo en el año 2017.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación que se tendrá en cuenta es el diseño Descriptivo - Correlacional, siendo el siguiente su diagrama:



Donde:

M = Personal docente I.E. “Simón Lozano García” –Florencia de Mora de la ciudad de Trujillo en el año 2017.

O1 = Gestión del talento humano.

O2 = Motivación de los docentes.

R = Relación de las variables de estudio.

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Variables

- Gestión del talento humano
- La motivación

2.2.2. Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición.
Gestión del talento humano	(Chiavenato I, 2002, P. 6). Menciona que “La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes”	Se determinará la relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación en la I.E. “Simón lozano García”-Florenia de Mora de Trujillo en el año 2017 a través del cuestionario de Gestión del talento humano según las dimensiones.	Organización de personas	- Diseño de puestos - Orientación del talento	Ordinal
			Compensación de personas	- Estimulo psicológico - Reconocimiento y merito	
			Desarrollo de personas	- Capacitaciones permanentes - Posibilidad de ascenso - Desarrollo organizacional	
			Evaluación de personas	- Cumplimiento de objetivos - Rubricas - Acompañamiento y control de actividades	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición.
Motivación	Según Feldman (1998) la motivación consiste en determinar por qué las personas buscan hacer determinadas cosas, para así conocer el porqué de muchas acciones que rigen la vida de las personas y la respuesta es revelada a través de los motivos.	Determinación del nivel de motivación de los docentes de la I.E. "Simón Lozano García" en el año 2017 a través de un cuestionario de motivación que evalúa las dimensiones.	- Intensidad	- Cantidad de esfuerzo - Calidad de tiempo	Ordinal
			- Dirección	- Funciones - Responsabilidad - Orientación	
			- Persistencia	- Esfuerzo - Superación de obstáculos - Logro de metas	

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población estuvo conformada por un total de 48 docentes, personal administrativo y de servicio, de ambos sexos de la I.E. “Simón Lozano García” –Florenia de Mora de la ciudad de Trujillo en el año 2017.

2.3.2. Muestra

La muestra estará dada por 32 docentes, es el tamaño muestral designado de forma deliberada no probabilística por tratarse de un tamaño reducido de población. Para indicar que solo 32 docentes fueron partícipes de la investigación.

2.4. Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos

VARIABLES	TÉCNICA	INSTRUMENTO	UTILIDAD
Gestión de talento humano	Encuesta	Cuestionario	Instrumento para medir de la gestión del talento humano en la I.E
Motivación	Encuesta	Cuestionario	Instrumento para medir de la Motivación de los docentes en la I.E

2.4.1. Descripción de instrumentos

- **Técnica encuesta:** La técnica de encuesta es ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz.
- **Cuestionario “Gestión Del Talento Humano”**

Para la evaluación de la gestión del talento humano tiene en cuenta 19 ítems distribuidos en 4 dimensiones:

Organización de personas, con 6 ítems (1, 2,3, 4, 5, 6); compensación de personas, con 4 ítems (7, 8, 9, 10); desarrollo de personas, con 6 ítems (11, 12, 13, 14, 15, 16) y evaluación de desempeño, con 3 ítems (17, 18, 19). Respuestas por ítem como, nunca, a veces, siempre.

La escala interpretativa global usada, desde 0 a 16 puntos se le considera en nivel con “Inadecuada gestión del talento humano”, de 17 a 32: “Poco adecuada gestión del talento humano”, de 33 a 48: “Adecuada gestión del talento humano”.

Escala interpretativa dimensión: Organización de personas, desde 4 puntos o menos se le considera en nivel con “Inadecuada gestión del talento humano”, de 5 a 8: “Poco adecuada gestión del talento humano”, de 9 a 12: “Adecuada gestión del talento humano”.

Escala interpretativa dimensión: Compensación de personas, desde 4 puntos o menos se le considera en nivel con “Inadecuada gestión del talento humano”, de 5 a 8: “Poco adecuada gestión del talento humano”, de 9 a 12: “Adecuada gestión del talento humano”.

Escala interpretativa dimensión: Desarrollo de personas, desde 4 puntos o menos se le considera en nivel con “Inadecuada gestión del talento humano”, de 5 a 8: “Poco adecuada gestión del talento humano”, de 9 a 12: “Adecuada gestión del talento humano”.

Escala interpretativa dimensión: Evaluación de desempeño, desde 4 puntos o menos se le considera en nivel con “Inadecuada gestión del talento humano”, de 5 a 8: “Poco adecuada gestión del talento humano”, de 9 a 12: “Adecuada gestión del talento humano”.

(Ver anexo N° 01).

- **Cuestionario “Motivación”**

Para la evaluación de la motivación de los docentes en la institución educativa se ha tenido en cuenta 15 ítems distribuidos en 3 dimensiones:

Intensidad, con 5 ítems (1, 2,3, 4, 5); dirección, con 5 ítems (6, 7, 8, 9, 10) y persistencia, con 5 ítems (11, 12, 13, 14, 15).

Respuestas por ítem como, insatisfecho, satisfecho y muy satisfecho.

La escala interpretativa global usada, desde 0 a 16 puntos se le considera en nivel con “desmotivado”, de 17 a 32: “poco motivado”, de 33 a 48: “muy motivado”.

Escala interpretativa dimensión: intensidad, desde 4 puntos o menos se le considera en nivel con “desmotivado”, de 5 a 8: “Poco motivado”, de 9 a 12: “muy motivado”.

Escala interpretativa dimensión: dirección, desde 4 puntos o menos se le considera en nivel con “desmotivado”, de 5 a 8: “Poco motivado”, de 9 a 12: “muy motivado”.

Escala interpretativa dimensión: persistencia, desde 4 puntos o menos se le considera en nivel con “desmotivado”, de 5 a 8: “Poco motivado”, de 9 a 12: “muy motivado”.

(Ver anexo N° 01).

2.4.2. Validez y Confiabilidad de instrumentos

- **Cuestionario “Gestión de talento humano”**

La Escala de gestión del talento humano, validada mediante juicio de expertos obteniendo la validez de contenido (Palma, 1999).

Para estimar el coeficiente de confiabilidad del cuestionario, se realizó una aplicación piloto del instrumento a una muestra de docentes de la institución educativa “Simón Lozano García” conformada por “10 docentes”, que no fueron parte de la muestra de investigación, con el objetivo de depurar los ítems propuestos por la autora. Los resultados muestran valores de

los coeficientes de correlación corregido Ítem total en las cuatro dimensiones de la variable gestión del talento humano; (1) Organización de personas, (2) Compensación de personas, (3) Desarrollo de personas, (4) Evaluación de personas, no sugirió la eliminación de ítems por ser inferior a 0.20 y el grado de cohesión de los ítems, estimado mediante el coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach fue de 0.945, el cual superó a los valores obtenidos en las dimensiones , correlación entre formularios (.610), Organización de personas (.710), Compensación de personas (.072), Desarrollo de personas (.733), Evaluación de Personas(.710), los valores de los coeficientes por ítem; los cuales oscilaron desde (0.345 al 0.945). Por lo que se evidencia la confiabilidad del cuestionario en un nivel óptimo para medir la gestión del talento humano en la institución educativa “Simón Lozano García”.

➤ **Cuestionario “La motivación de los docentes”**

La motivación de los docentes, validada mediante juicio de expertos obteniendo la validez de contenido (Palma, 2004).

Para estimar el coeficiente de confiabilidad del cuestionario, se realizó una aplicación piloto del instrumento a una muestra de 32 docentes de la institución educativa “Simón Lozano García” conformada por “10 docentes”, que no fueron parte de la muestra de investigación, con el objetivo de depurar los ítems propuestos por la autora. Los resultados muestran valores de los coeficientes de correlación corregido Ítem total en las tres dimensiones de la variable motivación; (1) Intensidad, (2) Dirección, (3) Persistencia, no sugirió la eliminación de ítems por ser superiores 0.20 y el grado de cohesión de los ítems, estimado mediante el coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach fue de 0.894, el cual superó a los valores obtenidos en las dimensiones, Intensidad (.733), Dirección (.015), Persistencia (.710) a los valores de

los coeficientes por ítem; los cuales oscilaron desde (0.755 al 0.894). Por lo que se evidencia la confiabilidad del cuestionario en un nivel óptimo para medir la motivación de los docentes en la institución educativa “Simón Lozano García”.

2.5. Método de análisis de datos

2.5.1. Estadística descriptiva

- Elaboración del registro de resultados sobre gestión del talento humano y motivación.
- Construcción de tablas de distribución de frecuencia.

2.5.2. Estadística inferencial

El procesamiento de datos se realiza con el software Excel y SPSS versión 22

Prueba de Bondad de ajuste de los puntajes sobre Gestión del talento humano y motivación la Distribución Normal. De los resultados de la Prueba Kolmogorov Smirnov a un nivel de significancia al 5%, se detecta el uso de prueba no paramétricas, al observar valores $p < 0.05$ con un nivel de significancia al 5%. De acuerdo a los resultados obtenidos se decide trabajar con la Prueba Chi cuadrado para variables categóricas.

2.6. Aspectos éticos.

En esta investigación se protegió la identificación de los sujetos de estudio, tomando en consideración los aspectos éticos correspondientes, como son la confidencialidad, el consentimiento informado, la libre participación y el anonimato de la información.

- Confidencialidad: La información que se obtuvo no será develada, divulgada ni usada para otro fin que no sea el académico.
- Consentimiento informado: el fin que persiguió fue el consentimiento informado, solicitando la autorización correspondiente al director y los docentes de la I.E.

- Libre participación: estuvo referido a la participación de los docentes, sin coacción alguna y solo motivados por la importancia de la investigación.
- Anonimidad: Se tomó en consideración desde el comienzo de la investigación.

III. RESULTADOS

La presente investigación tiene como propósito proveer a la I.E. “Simón Lozano García” – Florencia de Mora de la ciudad de Trujillo en el año 2017, información acerca de la relación que existe entre la gestión del Talento Humano y la motivación de los docentes de esta Institución; para anunciar los resultados que se consiguieron y ayudar al director de la Institución realice una buena y correcta administración del talento humano con que cuenta, para mantener un clima laboral ameno y conseguir resultados favorables en bien de la educación.

Entre los problemas observados en la institución educativa “Simón Lozano García” tenemos que la planificación respecto del talento humano aún no se ha realizado como un proceso, todo lo contrario, se realizó en base para cumplir las normas de índole legal. Por otro lado, se fomenta poco el desarrollo del Talento humano (Capacitación y desarrollo profesional) como una forma de mejorar la gestión de la institución. Los procesos de gestión del talento humano se hacen necesarias para afrontar retos del mundo actual. Lamentablemente y con frecuencia los docentes no tienen un adecuado procedimiento de elección y aun todavía no se les brinda entornos motivadores, lo que influye en gran manera en los aprendizajes que realizan con sus estudiantes. Siendo esto de conocimiento público que un aspecto motivacional en todo profesional es el reconocimiento y el aspecto salarial.

Del mismo modo, la administración del talento humano y la razón del personal docente estarían en similares condiciones hoy en día.

Los resultados que se obtuvieron según los instrumentos utilizados fueron:

Tabla N° 01

Relación entre la dimensión organización de personas y la motivación de los docentes en la I.E. “Simón Lozano García”-Florenia de Mora de la ciudad de Trujillo en el año 2017.

		Organización de Personas			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Motivación	Bajo	N	2	5	4	11
		%	20.80%	41.70%	37.50%	100.00%
	Medio	N	2	3	6	11
		%	16.10%	32.30%	51.60%	100.00%
	Alto	N	2	4	4	10
		%	26.80%	31.70%	41.50%	100.00%
Total		N	6	12	14	32
		%	21.90%	34.40%	43.80%	100.00%

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	2.138	4	.710

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla se aprecia la relación entre la dimensión organización de personas y la motivación en la I.E. “Simón Lozano García”-Florenia de Mora de la ciudad de Trujillo en el año 2017, donde se realizó la prueba chi-cuadrado obteniéndose un valor de 0.70 (> 0.05), siendo esto significativo, es decir que existe una relación entre la dimensión y la variable de estudio.

Tabla N°02

Relación entre la dimensión compensación de personas y la motivación de los docentes en la I.E. “Simón Lozano García”-Florenca de Mora de la ciudad de Trujillo en el año 2017.

		Compensación de Personas			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Motivación	Bajo	N	1	2	5	8
		%	22.60%	41.90%	35.50%	100.00%
	Medio	N	1	6	3	10
		%	16.10%	54.80%	29.00%	100.00%
	Alto	N	4	4	6	14
		%	22.00%	29.30%	48.80%	100.00%
Total	N	6	12	14	32	
	%	28.10%	41.70%	30.20%	100.00%	

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	8.588	4	.072

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla se aprecia la relación entre la dimensión compensación de personas y la motivación, donde se realizó la prueba chi-cuadrado obteniéndose un valor de 0.72 (> 0.05), siendo esto significativo, es decir que si existe una relación entre la dimensión y la variable de estudio

Tabla 03

Relación entre la dimensión desarrollo de personas y la motivación de los docentes en la I.E. “Simón Lozano García” –Flores de Mora de la ciudad de Trujillo en el año 2017.

		Desarrollo de Personas			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Motivación	Bajo	N	3	2	4	9
		%	29.20%	25.00%	45.80%	100.00%
	Medio	N	4	5	3	12
		%	32.30%	38.70%	29.00%	100.00%
	Alto	N	3	5	3	11
		%	29.30%	36.60%	34.10%	100.00%
Total	N	10	12	10	32	
	%	30.20%	34.40%	35.40%	100.00%	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	2.016	4	.733

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: En la tabla se aprecia la relación la dimensión desarrollo de personas y la motivación, donde se realizó la prueba chi-cuadrado obteniéndose un valor de 0.733 (> 0.05), siendo esto significativo, es decir que existe una relación entre la dimensión y la variable.

Tabla N°04

Relación entre la dimensión evaluación de personas y la motivación de los docentes en la I.E. “Simón Lozano García” –Florenia de Mora de la ciudad de Trujillo en el año 2017.

		Evaluación de Personas			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Motivación	Bajo	N	2	4	3	9
		%	20.80%	41.70%	37.50%	100.00%
	Medio	N	1	3	5	9
		%	16.10%	32.30%	51.60%	100.00%
	Alto	N	4	4	6	14
		%	26.80%	31.70%	41.50%	100.00%
Total	N	8	11	14	96	
	%	21.90%	34.40%	43.80%	100.00%	

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	2.138	4	.710

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: en la tabla se aprecia la relación dimensión evaluación de personas y la motivación, donde se realizó la prueba chi-cuadrado obteniéndose un valor de 0.710 (> 0.05), siendo esto significativo, es decir que existe una relación entre ambas dimensiones de estudio.

Tabla N°05

PRUEBA DE NORMALIDAD

Prueba de Kolmogorov-Smirnov		
la gestión del talento humano y la motivación de los docentes en la I.E. "Simón Lozano García" –Florencia de Mora		
N		32
Parámetros normales ^{a,b}	Media	1,3500
	Desviación estándar	,73554
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,458
	Positivo	,458
	Negativo	-,317
Estadístico de prueba		,458
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c

De la prueba se aprecia:

- a. La distribución de prueba es normal.
- b. Se calcula a partir de datos.
- c. Corrección de significación de Lilliefors.

Tabla N°06

CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

La hipótesis planteada:

H1: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la motivación de los docentes en la I.E. "Simón Lozano García" –Florencia de Mora de la ciudad de Trujillo en el año 2017.

		MOTIVACION						Total	
		Bajo		Medio		Alto			
		N	%	N	%	N	%	N	%
GESTION DEL TALENTO Humano	Bajo	2	20.8%	2	16.1%	3	26.8%	7	21.9%
	Medio	4	41.7%	3	32.3%	4	31.7%	11	34.4%
	Alto	3	37.5%	5	51.6%	7	41.5%	15	43.8%
Total		9	100.0%	10	100.0%	13	100.0%	32	100.0%

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	2.193	4	.720

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: en la tabla se aprecia la relación entre las variables TALENTO HUMANO Y MOTIVACION, para la contratación de la hipótesis se realizó la prueba chi-cuadrado obteniéndose un valor de 0.720 (> 0.05), siendo esto significativo, es decir que existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la motivación de los docentes en la I.E. “Simón Lozano García” –Florenca de Mora de la ciudad de Trujillo en el año 2017.

IV. DISCUSIÓN

La gestión o administración del recurso o talento humano es un proceso muy extenso que abarca desde la convocatoria, selección y monitoreo del personal hasta la evaluación de su desempeño o rendimiento en su actividad diaria en las instituciones.

Para el autor Castillo (2015), gestionar el talento humano es realizar un enfoque estratégico donde el objetivo será obtener la máxima creación del valor para la organización, mediante un conjunto de acciones que se dirigen a un nivel de conocimiento, de las habilidades y capacidades para que se pueda tener los resultados esperados los cuales le generaran ser competitivos en el presente y en el futuro.

Es competencia del director o de quien esté a cargo de la administración de la institución ser parte de la preparación de criterios o perfiles de la selección del personal, promover el adiestramiento, gestionar el plantel y gestionar los fondos del servicio educativo.

En el ámbito internacional apreciamos que en las instituciones públicas y privadas existe un liderazgo optimo por parte del director, así tenemos que en países como Chile o Argentina el Director asume su rol de gerente y se encarga de la administración y de generar la motivación con su equipo de trabajo, esto con el propósito de poder sacar al máximo la productividad de estos en beneficio de la institución.

Mientras que en el ámbito nacional apreciamos que en las instituciones educativas privadas se da casi siempre una correcta administración, dado que se cuenta con un excelente grupo de gestión encargado de tener un buen talento humano, así como que estas instituciones cuentan con áreas de gestión del talento humano, las cuales buscan ante todo motivar de manera constante al personal que tiene a su cargo, para que pueda rendir al máximo dentro de la institución.

Mientras que en el ámbito local en diálogos con docentes de diversas instituciones privadas en la localidad de Trujillo, se evidencian algunas adversidades en el proceso de selección del talento humano, mayormente se mira el currículo y se hacen entrevistas, por lo general se escoge al

personal sabiendo la amistad y familiaridad lo cual limita la aplicación de otros procedimientos que permitan escoger eficientemente a la persona correcta para preciso cargo, es decir el proceso de selección se ve limitado a favoritismos.

Lamentablemente y con frecuencia los docentes no tienen un adecuado procedimiento de elección y aun todavía no se les brinda entornos motivadores, lo que influye en gran manera en los aprendizajes que realizan con sus estudiantes. Siendo esto de conocimiento público que un aspecto motivacional en todo profesional es el reconocimiento y el aspecto salarial. Del mismo modo, la administración del talento humano y la razón del personal docente estarían en similares condiciones hoy en día.

De los resultados obtenido podemos apreciar la relación entre la dimensión organización de personas y la motivación en la I.E. "Simón Lozano García"- Florencia de Mora de la ciudad de Trujillo en el año 2017, donde se realizó la prueba chi-cuadrado obteniéndose un valor de 0.70 (> 0.05), siendo esto significativo, es decir que existe una relación.

De la misma manera se aprecia la relación entre la dimensión desarrollo de personas y la motivación, donde se realizó la prueba chi-cuadrado obteniéndose un valor de 0.733 (> 0.05), siendo esto significativo, es decir que existe una relación entre la dimensión y la variable.

Asi mismo se aprecia la relación dimensión evaluación de personas y la motivación, donde se realizó la prueba chi-cuadrado obteniéndose un valor de 0.710 (> 0.05), siendo esto significativo, es decir que existe una relación entre ambas dimensiones de estudio.

Con respecto a la contratación de la hipótesis, se realizó la prueba chi-cuadrado obteniéndose un valor de 0.720 (> 0.05), siendo esto significativo, es decir que existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la motivación de los docentes en la I.E. "Simón Lozano García" –Florencia de Mora de la ciudad de Trujillo en el año 2017.

Los resultados obtenidos guardan relación con la investigación de **Amador (2013)**, Dado que *se puede aseverar que los docentes están motivados con la visión y el tipo de liderazgo que tiene el director de cada centro educativo, esto permite al docente sentirse identificado y con alto sentido de pertenencia, es así que los docentes llegan a sentirse motivados con el tipo de liderazgo que ejerza su director, de esta manera los docentes se sienten identificados y con cierto sentido de pertenencia a su centro de labores.*

Asimismo, guardan similitud con la investigación de **Mejía (2014)**, La gestión del talento humano y los *motivacionales presentes en los docentes están muy relacionados con la motivación externa, ya que existe en ellos la tendencia a manejar sus mecanismos de motivación desde el medio ambiente, lo que hace que los programas que se generen para el incremento de la motivación deben centrarse mucho en el proceso intrínseco de crecimiento y desarrollo del ser humano; esto quiere decir que la motivación del docente está básicamente centrada en el propio desarrollo y superación del docente.*

Asimismo, en el ámbito nacional guardan similitud con la investigación de **Mendoza (2015)**, Esto a que la gestión del talento humano si se relaciona positivamente con el desempeño docente es decir que teniendo una buena gestión por parte de quien la dirigen puede dar como resultado un desempeño o desenvolvimiento bueno de los docentes de la institución.

Y por último guardan relación con la tesis de **Bustamante (2017)**, Pues en ambas investigaciones *existe una correlación positiva entre las variables de estudio con la existencia de una relación significativa entre ambas variables.* Se aprecia que los objetivos de la presente investigación han sido logrados de manera satisfactoria, ello demuestra que existe relación entre las variables de estudio entre: Gestión del Talento Humano y Motivación existiendo una relación entre ambas variables de estudio, aceptando la hipótesis de investigación.

V. CONCLUSIONES

- ✓ Como conclusión general podemos apreciar que existe una relación significativa entre las variables Gestión del Talento Humano y motivación de la I.E. “Simón Lozano García” – Florencia de Mora, de la ciudad de Trujillo en el año 2017 con un valor de chi cuadrado de 0.720 (> 0.05), siendo esto significativo, es decir que si existe una relación entre las variables de estudio.
- ✓ Se demostró que existe una relación significativa entre la dimensión organización de personas y la motivación en la I.E. “Simón Lozano García”-Florencia de Mora de la ciudad de Trujillo en el año 2017, donde se realizó la prueba chi-cuadrado obteniéndose un valor de 0.70 (> 0.05) siendo esto significativo, es decir que si existe una relación entre la dimensión y la variable de estudio
- ✓ Se demostró la relación entre la dimensión compensación de personas y la motivación, donde se realizó la prueba chi-cuadrado obteniéndose un valor de 0.72 (> 0.05), siendo esto significativo, es decir que si existe una relación entre la dimensión y la variable de estudio
- ✓ Se demostró que existe la relación entre la dimensión desarrollo de personas y la motivación, donde se realizó la prueba chi-cuadrado obteniéndose un valor de 0.733 (> 0.05). siendo esto significativo, es decir que si existe una relación entre la dimensión y la variable de estudio
- ✓ Se demostró que existe relación entre la dimensión evaluación de personas y la motivación, donde se realizó la prueba chi-cuadrado obteniéndose un valor de 0.710 (> 0.05) siendo esto significativo, es decir que si existe una relación entre la dimensión y la variable de estudio.

VI. RECOMENDACIONES

- Es recomendable que el área encargada de la Gestión del Talento Humano de la I.E. “Simón Lozano García” – Florencia de Mora, de la ciudad de Trujillo en el año 2017 mantenga una buena relación entre dicha área y el personal docente, siendo éstos, los que deban ser motivados periódicamente.
- Realizar periódicamente programas de capacitación especializados dirigidos a todos los docentes de la I.E. “Simón Lozano García” – Florencia de Mora, de la ciudad de Trujillo, así como la implementación de actividades recreativas y de reconocimiento de méritos logrados, con la finalidad de fortalecer el clima organizacional y la satisfacción personal.
- Se recomienda realizar talleres motivacionales a todos los docentes de la I.E. “Simón Lozano García” – Florencia de Mora, de la ciudad de Trujillo para mejorar el desempeño y las relaciones interpersonales entre ellos.
- Otorgar reconocimientos a la destacada labor y buen desempeño docente dentro y fuera de la institución educativa, tales como: resoluciones de felicitación, becas integrales de estudio, incentivos económicos consensuados, etc. para compensar de alguna manera el esfuerzo desplegado en el logro de objetivos institucionales.

VII. REFERENCIAS

- Castillo, J. (2015) Motivación organizacional y desempeño docente. Lima; Editorial Escuela Nueva
- Chiavenato, I. (2008) Comportamiento Organizacional. Ciudad de México, editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009) Administración en los Nuevos Tiempos. Ciudad de México- México: editorial Mc Grw Hill
- Definición (s.f.). Definición de Método Deductivo. Recuperado de <http://definicion.mx/metodo-deductivo/>. 1-2.
- Hernández, R. & Fernández. C. y Baptista, P. (2003). Metodología de la Investigación, Tercera Edición. pp. 1-23. México, D.F. McGraw-Hill Interamericana
- Larrosa, K. (2008). Análisis de la Gestión del Talento Humano en las escuelas públicas del Perú. Lima: Editorial Escuela Nueva
- Manrique, H. (2012) Clima Organizacional: Análisis y Fundamentos aplicados en la empresa. España: Editorial Tirant to Lanch
- Pérez, G. (2012) Manual de Organización y Funciones para servidores Públicos en Mexico, Mexico: Editorial Azteca
- Feldman, S. (1998): "Psicología con aplicaciones a los países de habla Hispana" 3ª. Ed. McGRaw Hill. México D.F. pág. 25
- Robbins, S. (2008) Comportamiento Organizacional. Veracruz - México; editorial Prentice Hall
- Werther B. y William Jr. (2000): "Administración de personal y Recursos Humanos". McGraw Hill.

- Robbins, S. y De Cenzo, H. (2008) *Administración*. Veracruz - México. Editorial Prentice Hall.
- Vallejo. M. (2015) *Gestión del Talento Humano en las Instituciones Públicas*. Bogotá: Amazonas
- Ivancevich, J. (2005): "*Administración de Recursos Humanos*", McGraw-Hill.
- Ramos, C. (2012): "El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje". Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Colombia.
- Koonts, H. y Wechnidy, H. (2004): "*Administración una Perspectiva Global*". MacGraw-Hill
- Lahey, B. B. (1999): "Introducción a la Psicología" 6ta. Ed. Chicago, il: McGraw Hill. Pág. 411
- Landeau, R. (2007): "Elaboración de trabajos de investigación" 1ª Ed. Editorial Alfa Venezuela.
- Stoner, G. (1996): "Administración". Prentice hall, Casa Editora, (pág. 502) Recuperado <http://motigacionlaboral.galeon.com/teorias.html>
- López, C. (2001). "Motivación con base en incentivos salariales. ¿Realmente funciona?" [Revista en Línea]. Recuperado:<http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos>
- Toro, F. & Cabrera H. (2001). "El clima organizacional. Perfil de empresas colombianas". Medellín: Cincel.
- Reig, E.; Fernández, J. y Jauli, I. (2003) "Los Recursos Humanos". Casa editora Thomson.

VIII. ANEXOS

ANEXO 01

INSTRUMENTO (Gestión del talento humano)

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ESTIMADO(A) COLEGA:

El presente instrumento tiene como objetivo evaluar la gestión del talento humano que se realiza en la I.E Simón Lozano García.

INSTRUCCIÓN

Marque con una "X" en el recuadro según la alternativa de respuesta que se adecue a su caso, según considere adecuado:

- ✓ Nunca 1
- ✓ A veces 2
- ✓ Siempre 3

Ítems	Escala		
	1	2	3
VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
<i>DIMENSIÓN 1: ORGANIZACIÓN DE PERSONAS</i>			
1. ¿La organización que existe en tu institución educativa está acorde con los lineamientos de la política educativa del estado?			
2. ¿Consideras que la gestión del talento humano por parte del director, es una prioridad en tu Institución educativa ?			
3. ¿Consideras que el diseño de puestos en tu institución educativa es la adecuada?			
4. ¿El diseño de puestos está de acuerdo a la necesidad de tu institución educativa?			
5. ¿Al incorporarse a la Institución educativa se le orienta adecuadamente a las personas sobre la labor que van a desarrollar?			
6. ¿Hay una oportuna orientación y/o acompañamiento al momento de desempeñar su labor ?			

<i>DIMENSIÓN 2 : COMPENSACIÓN DE PERSONAS</i>			
7. ¿Considera usted que se valora la capacidad personal resaltando sus habilidades técnicas?			
8. ¿Considera usted que se fomenta un clima de desarrollo intrínseco del personal?			
9. ¿Considera usted que se realiza reconocimiento mediante oficio, resolución de buen desempeño?			
10. ¿ Considera usted que se establece las características de mérito laboral de manera equitativa?			
<i>DIMENSIÓN 3 : DESARROLLO DE PERSONAS</i>			
11. ¿ Se desarrollan permanentemente programas de capacitación dentro de la institución educativa?			
12. ¿Las capacitaciones que se desarrollan son de interés educativo?			
13. ¿ Hay la posibilidad de ascender y alcanzar nuevas metas personales y profesionales dentro de la institución educativa?			
14. ¿Los ascensos que se dan, son de manera transparente y justa?			
15. ¿Existe un adecuado clima institucional entre los docentes de la institución educativa?			
16. ¿Se busca que los trabajadores se sientan parte funcional de la institución educativa ?			
<i>DIMENSIÓN 4: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO</i>			
17. ¿Se evalúa periódicamente el cumplimiento de los objetivos establecidos dentro de tu institución educativa?			
18. ¿Se evalúa permanentemente bajo los criterios de las rubricas?			
19. ¿Se realiza un control permanente que verifique el cumplimiento óptimo de los objetivos y labores de los docentes?			

¡Muchas gracias!

INSTRUMENTO (Motivación)

CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN

ESTIMADO(A) COLEGA:

El presente instrumento tiene como objetivo evaluar la motivación de los docentes que se realiza en la I.E Simón Lozano García.

INSTRUCCIÓN

Marque con una "X" en el recuadro según la alternativa de respuesta que se adecue a su caso, según considere adecuado:

- ✓ Insatisfecho 1
- ✓ Satisfecho 2
- ✓ Muy satisfecho 3

Ítems	Escala		
	1	2	3
VARIABLE 2: MOTIVACIÓN			
<i>DIMENSIÓN 1: INTENSIDAD</i>			
20. ¿Cómo se siente trabajando en la I.E Simón Lozano García?			
21. ¿Se siente motivado y le gusta el trabajo que realiza?			
22. ¿El salario que percibe es gratificante para usted?			
23. ¿Se integra con facilidad a los equipos de trabajo de los docentes y personal administrativo de la I.E?			
24. ¿Se siente parte fundamental dentro de la I.E Simón Lozano García ?			
<i>DIMENSIÓN 2 : DIRECCIÓN</i>			
25. ¿Sus funciones y responsabilidades están bien definidas?			
26. ¿Su relación con sus compañeros de trabajo es óptima?			
27. ¿Cuándo tengo que dirigir un trabajo lo hago de la mejor manera?			

28. ¿Disfruto compartiendo mis conocimientos con mis compañeros de trabajo?			
29. ¿Trato de ser un buen líder en mi trabajo?			
<i>DIMENSIÓN 3: PERSISTENCIA</i>			
30. Busco mejorar en mi desempeño laboral.			
31. Cuando empiezo un trabajo lo termino sea como sea.			
32. Siempre alcanzo mis metas laborales.			
33. Trabajo con metas a corto y largo plazo.			
34. Soy perfeccionista en mi trabajo.			

¡Muchas gracias!

ANEXO 02
FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

- 1. Nombre del instrumento:** Cuestionario para medir el nivel de gestión del talento humano que existe en la I.E Simón Lozano García.
- 2. Autores:** Br. Marcial Pachari Inofuente & Br. Róger Urcia Desposorio
- 3. Objetivo:** Determinar el nivel de gestión del talento humano que existe en la I.E. "Simón Lozano García".
- 4. Usuarios:** docentes de la I.E. "Simón Lozano García".
- 5. Tiempo:** 30 minutos
- 6. Procedimientos de aplicación:**

El instrumento se repartirá a cada uno de los docentes de la I.E. Simón Lozano García.

- Las instrucciones del CUESTIONARIO serán leídas por cada uno de los docentes.
- El tiempo de desarrollo del cuestionario es de 30 minutos.
- El cuestionario es de aplicación personal.
- Para obtener el puntaje en cada dimensión se tendrá que multiplicar cada ítem por 3 puntos.

7. Organización de ítems:

DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS
Organización de personas	- Diseño de puestos	3, 4
	- Orientación del talento	5 ,6
Compensación de personas	- Estimulo psicológico	7, 8
	- Reconocimiento y merito	9, 10
Desarrollo de personas	- Capacitaciones permanentes	11, 12
	- Posibilidades de ascenso	13, 14
	- Desarrollo organizacional	15,16
	- Cumplimiento de objetivos	17

Evaluación de personas	- Rubricas	18
	- Acompañamiento y control de actividades	19

8. Escala de Calificación:

POR DIMENSIONES

DIMENSIÓN 1	ESCALA DE CALIFICACIÓN	VALOR
Organización de personas (Puntaje: 3 pts c/ ítem)	Inadecuada gestión del talento humano	0 – 4
	Poco adecuada gestión del talento humano	5 – 8
	Adecuada gestión del talento humano	9 – 12

DIMENSIÓN 2	ESCALA DE CALIFICACIÓN	VALOR
Compensación de personas (Puntaje: 3 pts c/ ítem)	Inadecuada gestión del talento humano	0 – 4
	Poco adecuada gestión del talento humano	5 – 8
	Adecuada gestión del talento humano	9 – 12

DIMENSIÓN 3	ESCALA DE CALIFICACIÓN	VALOR
Desarrollo de personas (Puntaje: 3 pts c/ ítem)	Inadecuada gestión del talento humano	0 – 4
	Poco adecuada gestión del talento humano	5 – 8
	Adecuada gestión del talento humano	9 – 12

DIMENSIÓN 4	ESCALA DE CALIFICACIÓN	VALOR
Evaluación de desempeño (Puntaje: 3 pts c/ ítem)	Inadecuada gestión del talento humano	0 – 4

	Poco adecuada gestión del talento humano	5 – 8
	Adecuada gestión del talento humano	9 – 12

ESCALA PARA EL NIVEL DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

NIVEL	VALOR
Inadecuada gestión del talento humano	0 a 16 puntos
Poco adecuada gestión del talento humano	17 a 32 puntos
Adecuada gestión del talento humano	33 a 48 puntos

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

9. Nombre del instrumento: Cuestionario para medir la motivación de los docentes de la I.E. Simón Lozano García.

10. Autores: Br. Marcial Pachari Inofuente & Br. Róger Urcia Desposorio

11. Objetivo: Determinar el nivel de motivación que existe en los docentes de la institución educativa Simón Lozano García.

12. Usuarios: docentes de la I.E. Simón Lozano García.

13. Tiempo: 30 minutos

14. Procedimientos de aplicación:

El instrumento se repartirá a cada uno de los docentes de la I.E. Simón Lozano García.

- Las instrucciones del CUESTIONARIO serán leídas por cada uno de los docentes.
- El tiempo de desarrollo del cuestionario es de 30 minutos.
- El cuestionario es de aplicación personal.
- Para obtener el puntaje en cada dimensión se tendrá que multiplicar cada ítem por 3 puntos.

15. Organización de ítems:

DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS
Intensidad	Sensación de trabajo	1, 2,3
	Integración Laboral	4,5
Dirección	Funciones	6, 7
	Responsabilidad	8
	Liderazgo	9, 10
Persistencia	Superación de obstáculos	11,12
	Logro de metas	13,14
	Perfección	15

16. Escala de Calificación:

POR DIMENSIONES

DIMENSIÓN 1	ESCALA DE CALIFICACIÓN	VALOR
Intensidad (Puntaje: 3 pts c/ ítem)	Desmotivado	0 – 4
	Poco motivado	5 – 8
	Muy motivado	9 – 12

DIMENSIÓN 2	ESCALA DE CALIFICACIÓN	VALOR
Dirección (Puntaje: 3 pts c/ ítem)	Desmotivado	0 – 4
	Poco motivado	5 – 8
	Muy motivado	9 – 12

DIMENSIÓN 3	ESCALA DE CALIFICACIÓN	VALOR
Persistencia (Puntaje: 3 pts c/ ítem)	Desmotivado	0 – 4
	Poco motivado	5 – 8
	Muy motivado	9 – 12

ESCALA PARA EL NIVEL DE MOTIVACIÓN DE LOS DOCENTES

NIVEL	VALOR
Desmotivado	0 a 16 puntos
Poco motivado	17 a 32 puntos
Muy motivado	33 a 48 puntos

VALIDACION DE INSTRUMENTOS

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	19	100,0
Casos ^a Excluidos	0	,0
Total	19	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	19

Estadísticos de los elementos

	Media	Desviación típica	N
VAR00001	1,2000	,52315	19
VAR00002	1,5000	,82717	19
VAR00003	2,3500	,81273	19
VAR00004	2,1000	1,02084	19
VAR00005	1,9500	,94451	19
VAR00006	2,0000	1,21395	19
VAR00007	,9500	,75915	19

VAR000 08	,7000	,57124	19
VAR000 09	1,1500	,74516	19
VAR000 10	,7000	,97872	19
VAR000 11	1,2500	1,11803	19
VAR000 12	1,1000	,78807	19
VAR000 13	1,5000	1,19208	19
VAR000 14	1,3500	1,03999	19
VAR000 15	,4500	,82558	19
VAR000 16	,9000	,85224	19
VAR000 17	1,1500	,48936	19
VAR000 18	1,0500	1,09904	19
VAR000 19	2,1000	1,02084	19

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento- total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR000 01	24,3000	155,800	,111	,948
VAR000 02	24,0000	147,053	,488	,945
VAR000 03	23,1500	144,450	,636	,943
VAR000 04	23,4000	142,042	,594	,943
VAR000 05	23,5500	138,155	,832	,939
VAR000 06	23,5000	134,474	,766	,940

VAR000 07	24,5500	145,313	,636	,943
VAR000 08	24,8000	146,484	,775	,942
VAR000 09	24,3500	143,503	,754	,941
VAR000 10	24,8000	139,221	,751	,941
VAR000 11	24,2500	135,039	,817	,939
VAR000 12	24,4000	144,463	,657	,942
VAR000 13	24,0000	136,947	,687	,942
VAR000 14	24,1500	141,082	,622	,943
VAR000 15	25,0500	142,050	,752	,941
VAR000 16	24,6000	144,884	,581	,943
VAR000 17	24,3500	147,608	,814	,942
VAR000 18	24,4500	137,945	,712	,941
VAR000 19	24,9500	138,050	,745	,941

Estadísticos de la escala

Media	Varianza	Desviación típica	N de elementos
25,5000	157,526	12,55095	19

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Encuesta	Valor N de elementos	.897 19 ^a
		N total de elementos	19
		Correlación entre formularios	.610
		Longitud igual	.776

Coeficiente Longitud desigual de Spearman-Brown	.776
Coeficiente de dos mitades de Guttman	.742

ANEXO 03
Juicio de expertos

ANEXO 02

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre gestión del talento humano.

OBJETIVO: Establecer el grado de relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación de los docentes de la I.E. "Simón Lozano García"- Florencia de Mora de la ciudad de Trujillo en el año 2017.

DIRIGIDO: Docentes de la I.E. Simón Lozano García

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Morinos Ybañes Hernan Alfredo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER

VALORACIÓN:

Adecuado

No adecuado



Hernan M. Ybañes
Mg. Hernan A. Morinos Ybañes
DIRECTOR

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: *19037162*

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

ESTIMADO DR/MG:

Soy estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la "Universidad César Vallejo" y actualmente me encuentro en proceso de comprobar los objetivos del trabajo de investigación que estoy realizando.

Conocedor de su amplio espíritu de colaboración y su profesionalismo, respecto al tema que estoy evaluando, recurro a usted a fin de que pueda apoyarme como experto en este caso.

Agradezco de antemano esta valiosa colaboración que permitirá lograr la calidad de la investigación.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre la gestión del talento humano"

OBJETIVO: "Determinar el nivel de gestión del talento humano que existe en la institución educativa Simón Lozano García."

APPELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Mariños Ybarñez Hernan Alfredo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER

VALORACIÓN:

MUY BUENO X	BUENO	REGULAR	MALO
-------------	-------	---------	------




Mg. Hernan A. Mariños Ybarñez
DIRECTOR

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI : 19037162

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano y satisfacción laboral en tajadores de un Centro de Idiomas de la ciudad de Trujillo – 2017.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTAS			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<p>La gestión del talento humano</p> <p>Es conquistar y mantener personas dentro de la organización que trabajen y den lo máximo de sí mismos con actitud positiva y favorable para lograr los objetivos y metas de la empresa.</p>	Organización de personas	Diseño de puestos	3, 4				X		X		X		X		
		Orientación del talento	5, 6				X		X		X		X		
	Compensación de personas	Estimulo psicológico	7, 8				X		X		X		X		
		Reconocimiento y merito	9, 10				X		X		X		X		
	Desarrollo de personas	Capacitaciones permanentes	11,12				X		X		X		X		
		Posibilidad de ascenso	13,14				X		X		X		X		
		Desarrollo organizacional	15,16				X		X		X		X		
	Evaluación de desempeño	Cumplimiento de objetivos	17				X		X		X		X		
		rubricas	18				X		X		X		X		
		Acompañamiento y control de actividades	19				X		X		X		X		



[Handwritten Signature]
 Mg. Jhonny E. Rivas Chalef
 DIRECTOR

ANEXO 02

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre la motivación de los docentes.

OBJETIVO: Establecer el grado de relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación de los docentes de la I.E. "Simón Lozano García"- Florencia de Mora de la ciudad de Trujillo en el año 2017.

DIRIGIDO: docentes de la I.E. Simón Lozano García

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Marifos Yañez Hernan Alfredo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER

VALORACIÓN:

Adecuado

No adecuado



Hernan A. Marifos Yañez
DIRECTOR

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: *19037162*

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

ESTIMADO DR/MG:

Soy estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la "Universidad César Vallejo" y actualmente me encuentro en proceso de comprobar los objetivos del trabajo de investigación que estoy realizando.

Conocedor de su amplio espíritu de colaboración y su profesionalismo, respecto al tema que estoy evaluando, recorro a usted a fin de que pueda apoyarme como experto en este caso.

Agradezco de antemano esta valiosa colaboración que permitirá lograr la calidad de la investigación.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre la motivación de los docentes"

OBJETIVO: "Determinar el nivel de motivación que existe en la institución educativa Simón Lozano García."

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Marinos Ycañez Hernan Alfredo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER

VALORACIÓN:

MUY BUENO BUENO REGULAR MALO



Hernan Alfredo Marinos Ycañez
DIRECTOR

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI : 19037162

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano y la motivación de los docentes de la I.E. "Simón Lozano García"-Florenxia de Mora de la ciudad de Trujillo– 2017.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTAS			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Insatisfecho	satisfecho	M satisfecho	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
La Motivación	Intensidad	Sensación de trabajo	1, 2,3				X		X		X		X		
		Integración Laboral	4,5				X		X		X		X		
	Dirección	Funciones	6, 7				X		X		X		X		
		Responsabilidad	8				X		X		X		X		
		Liderazgo	9, 10				X		X		X		X		
	Persistencia	Superación de obstáculos	11,12				X		X		X		X		
		Logro de metas	13,14				X		X		X		X		
		Perfección	15				X		X		X		X		





 Mg. Mercedes A. Morales Pineda

 DIRECTORA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre la motivación de los docentes de la I.E. "Simón Lozano García"

OBJETIVO: Establecer el grado de relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación de los docentes de la I.E. "Simón Lozano García"- Florencia de Mora de la ciudad de Trujillo en el año 2017.

DIRIGIDO: docentes de la I.E. Simón Lozano García

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Salirrosas Sandobal Flor

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTORA

VALORACIÓN:

Adecuado

No adecuado


Dra. Flor M. Salirrosas Sandobal
DIRECTORA

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 19572396

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano y la motivación de los docentes de la I.E. "Simón Lozano García"-Florencia de Mora de la ciudad de Trujillo en el año 2017.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTAS			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
La Motivación	Intensidad	Sensación de trabajo	1, 2,3				X		X		X		X		
		Integración Laboral	4,5				X		X		X		X		
	Dirección	Funciones	6, 7				X		X		X		X		
		Responsabilidad	8				X		X		X		X		
		Liderazgo	9, 10				X		X		X		X		
	Persistencia	Superación de obstáculos	11,12				X		X		X		X		
		Logro de metas	13,14				X		X		X		X		
		Perfección	15				X		X		X		X		


 Dra. Flor M. Salirrosas Sandobal
 DIRECTORA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

ESTIMADO DR/MG:

Soy estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la "Universidad César Vallejo" y actualmente me encuentro en proceso de comprobar los objetivos del trabajo de investigación que estoy realizando.

Conocedora de su amplio espíritu de colaboración y su profesionalismo, respecto al tema que estoy evaluando, recurro a usted a fin de que pueda apoyarme como experto en este caso.

Agradezco de antemano esta valiosa colaboración que permitirá lograr la calidad de la investigación.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre la motivación de los docentes"

OBJETIVO: "Determinar el nivel de motivación que existe en la institución educativa Simón Lozano García."

APellidos y Nombres del Evaluador:

Salirrosas Sandobal Flor

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTORA

VALORACIÓN:

MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO
-----------	-------	---------	------

Dra. Flor M. Salirrosas Sandobal

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI : 19572396

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre gestión del talento humano en la I.E. "Simón Lozano García"

OBJETIVO: Establecer el grado de relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación de los docentes de la I.E. "Simón Lozano García"- Florencia de Mora de la ciudad de Trujillo en el año 2017.

DIRIGIDO: Docentes de la I.E. Simón Lozano García

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Salirrosas Sandobal Flor

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTORA

VALORACIÓN:

Adecuado

No adecuado



Dr. Flor M. Salirrosas Sandobal

DIRECTORA

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 19572396

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano y satisfacción laboral en tajadores de un Centro de Idiomas de la ciudad de Trujillo – 2017.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTAS			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<p>La gestión del talento humano</p> <p>Es conquistar y mantener personas dentro de la organización que trabajen y den lo máximo de sí mismos con actitud positiva y favorable para lograr los objetivos y metas de la empresa.</p>	Organización de personas	Diseño de puestos	3, 4				X		X		X		X		
		Orientación del talento	5, 6				X		X		X		X		
	Compensación de personas	Estimulo psicológico	7, 8				X		X		X		X		
		Reconocimiento y merito	9, 10				X		X		X		X		
	Desarrollo de personas	Capacitaciones permanentes	11,12				X		X		X		X		
		Posibilidad de ascenso	13,14				X		X		X		X		
		Desarrollo organizacional	15,16				X		X		X		X		
	Evaluación de desempeño	Cumplimiento de objetivos	17				X		X		X		X		
		rubricas	18				X		X		X		X		
		Acompañamiento y control de actividades	19				X		X		X		X		


 Dra. Flor H. Salirrosas Sandobal
DIRECTORA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

ESTIMADO DR/MG:

Soy estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la "Universidad César Vallejo" y actualmente me encuentro en proceso de comprobar los objetivos del trabajo de investigación que estoy realizando.

Conocedora de su amplio espíritu de colaboración y su profesionalismo, respecto al tema que estoy evaluando, recorro a usted a fin de que pueda apoyarme como experto en este caso.

Agradezco de antemano esta valiosa colaboración que permitirá lograr la calidad de la investigación.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre la gestión del talento humano"

OBJETIVO: "Determinar el nivel de gestión del talento humano que existe en la institución educativa Simón Lozano García."

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Salirrosas Sandobal Flor

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTORA

VALORACIÓN:

MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO
-----------	-------	---------	------


Dr. Flor M. Salirrosas Sandobal

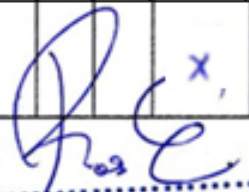
DIRECTORA
FIRMA DEL EVALUADOR

DNI : 19572396

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano y satisfacción laboral en tajadores de un Centro de Idiomas de la ciudad de Trujillo – 2017.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTAS			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				NUNCA	A VECES	SIEMPRE	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
La gestión del talento humano Es conquistar y mantener personas dentro de la organización que trabajen y den lo máximo de sí mismos con actitud positiva y favorable para lograr los objetivos y metas de la empresa.	Organización de personas	Diseño de puestos	3, 4				X		X		X		X		
		Orientación del talento	5, 6				X		X		X		X		
	Compensación de personas	Estimulo psicológico	7, 8				X		X		X		X		
		Reconocimiento y merito	9, 10				X		X		X		X		
	Desarrollo de personas	Capacitaciones permanentes	11,12				X		X		X		X		
		Posibilidad de ascenso	13,14				X		X		X		X		
		Desarrollo organizacional	15,16				X		X		X		X		
	Evaluación de desempeño	Cumplimiento de objetivos	17				X		X		X		X		
		rubricas	18				X		X		X		X		
Acompañamiento y control de actividades		19				X		X		X		X			



 Mg. Rosa E. Bravo Diaz

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre gestión del talento humano en la I.E. "Simón Lozano García"

OBJETIVO: Establecer el grado de relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación de los docentes de la I.E. "Simón Lozano García"-
Florencia de Mora de la ciudad de Trujillo en el año 2017.

DIRIGIDO: Docentes de la I.E. Simón Lozano García

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

BRavo DIAZ ROSA ELENA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAESTRA

VALORACIÓN:

Adecuado

No adecuado


.....
Mg Rosa E. Bravo Diaz

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 16802004

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

ESTIMADO DR/MG:

Soy estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la "Universidad César Vallejo" y actualmente me encuentro en proceso de comprobar los objetivos del trabajo de investigación que estoy realizando.

Conocedora de su amplio espíritu de colaboración y su profesionalismo, respecto al tema que estoy evaluando, recorro a usted a fin de que pueda apoyarme como experto en este caso.

Agradezco de antemano esta valiosa colaboración que permitirá lograr la calidad de la investigación.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre la gestión del talento humano"

OBJETIVO: "Determinar el nivel de gestión del talento humano que existe en la institución educativa Simón Lozano García."

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

BRAVO DIAZ ROSA ELENA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAESTRA

VALORACIÓN:

MUY BUENO <input checked="" type="checkbox"/>	BUENO	REGULAR	MALO
---	-------	---------	------



Mg. Rosa E. Bravo Diaz
FIRMA DEL EVALUADOR
DNI : 16802004

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano y la motivación de los docentes de la I.E. "Simón Lozano García"-Florenca de Mora de la ciudad de Trujillo en el año 2017.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTAS			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Insatisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
La Motivación	Intensidad	Sensación de trabajo	1, 2,3	X			X			X			X		
		Integración Laboral	4,5	X			X			X			X		
		Funciones	6, 7	X			X			X			X		
	Dirección	Responsabilidad	8	X			X			X			X		
		Liderazgo	9, 10	X			X			X			X		
		Superación de obstáculos	11, 12	X			X			X			X		
	Persistencia	Logro de metas	13, 14	X			X			X			X		
		Perfección	15	X			X			X			X		

[Handwritten Signature]

 Mg/Rosa E. Bravo Diaz

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre la motivación de los docentes de la I.E. "Simón Lozano García"

OBJETIVO: Establecer el grado de relación que existe entre la gestión del talento humano y la motivación de los docentes de la I.E. "Simón Lozano García"- Florencia de Mora de la ciudad de Trujillo en el año 2017.

DIRIGIDO: docentes de la I.E. Simón Lozano García

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

BRAVO DIAZ ROSA ELENA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAESTRA

VALORACIÓN:

Adecuado

No adecuado


.....
Mg. Rosa E. Bravo Diaz

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 16802004

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

ESTIMADO DR/MG:

Soy estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la "Universidad César Vallejo" y actualmente me encuentro en proceso de comprobar los objetivos del trabajo de investigación que estoy realizando.

Conocedora de su amplio espíritu de colaboración y su profesionalismo, respecto al tema que estoy evaluando, recorro a usted a fin de que pueda apoyarme como experto en este caso.

Agradezco de antemano esta valiosa colaboración que permitirá lograr la calidad de la investigación.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario sobre la motivación de los docentes"

OBJETIVO: "Determinar el nivel de motivación que existe en la institución educativa Simón Lozano García."

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

BRavo DIAZ ROSA ELENA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAESTRA

VALORACIÓN:

MUY BUENO	<input checked="" type="checkbox"/>	BUENO	REGULAR	MALO
-----------	-------------------------------------	-------	---------	------




.....
FIRMA DEL EVALUADOR

DNI : 1680 2004

ANEXO 04

Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio IN SITU.



I. E. 81765
“Simón Lozano García”
R.D. N° 002699 - 92 / RDR. N° 2368-08/ RGR N° 12042-08
INICIAL - PRIMARIA - SECUNDARIA

AÑO DEL BUEN SEVICIO AL CIUDADANO



QUIEN SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA I.E. 81765
HACE CONSTAR

Que los docentes Roger URCIA DESPOSORIO, identificado con DNI N° 18195198 y Marcial PACHARI INOFUENTE, identificado con DNI N° 23985847, alumnos de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, han realizado, en esta institución educativa, actividades afines al desarrollo del trabajo de investigación de su tesis para maestría, denominado “Gestión del talento humano y la motivación de los docentes de la institución educativa N° 81765 “Simón Lozano García” de Trujillo – 2017”, tales como:

- ✓ Aplicación de los instrumentos de recolección de datos. Test La motivación en la I.E. “Simón Lozano García” – Florencia de Mora – Trujillo y Cuestionario La gestión del talento humano. Aplicado a la plana docente del nivel Inicial, Primaria y Secundaria de la I. E. (26 de octubre del 2017).

Se expide la presente a solicitud de los interesados para los fines convenientes.

Trujillo, 24 de noviembre del 2017.



Mg. Hernán Alfredo Mariños Ibañez
V^oB^o Director de la I.E.

“Dios, Patria, Educación y Superación”
Av. Los Laureles S/N Mz. “L” Lote 1- Nuevo Florencia III - El Porvenir - Trujillo
T. 0434 81765

ANEXO 05

Base de datos

ID	P1	P2	P3	P4	P5	D1	P1	P6	P7	P8	P9	P10	D2	P2	P11	P12	P13	P14	P15	D3	P3	RS	NRS
1	3	1	3	1	3	11	2	3	2	3	1	3	12	3	2	2	1	2	2	9	2	32	2
2	3	3	2	3	3	14	3	2	2	3	3	1	11	2	1	3	3	3	2	12	3	37	3
3	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	2	14	3	2	3	3	3	2	13	3	41	3
4	3	3	3	3	2	14	3	2	2	2	2	2	10	2	3	2	3	2	2	12	3	36	3
5	3	3	3	3	3	15	3	2	2	2	2	2	10	2	1	2	3	3	2	11	2	36	3
6	2	3	3	2	2	12	3	3	3	3	3	3	15	3	1	2	2	2	2	9	2	36	3
7	3	3	3	3	3	15	3	2	2	3	2	3	12	3	1	1	2	2	1	7	1	34	2
8	3	3	3	1	3	13	3	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	1	13	3	41	3
9	2	2	2	3	2	11	2	2	2	2	1	2	9	2	1	1	2	2	2	8	1	28	2
10	2	2	3	1	2	10	2	3	2	1	3	3	12	3	3	2	3	1	3	12	3	34	2
11	3	3	3	3	3	15	3	2	2	2	2	2	10	2	1	2	3	3	2	11	2	36	3
12	2	3	3	2	2	12	3	3	3	3	3	3	15	3	1	2	2	2	2	9	2	36	3
13	3	3	3	3	3	15	3	2	2	3	2	3	12	3	1	1	2	2	1	7	1	34	2
14	3	3	3	1	3	13	3	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	1	13	3	41	3
15	1	1	1	1	1	5	1	1	2	2	1	1	7	1	2	2	1	2	2	9	2	21	1
16	3	3	2	3	3	14	3	2	2	3	3		10	2	1	3	3	3	2	12	3	36	3
17	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	2	14	3	2	3	3	3	2	13	3	41	3
18	3	3	3	3	2	14	3	2	2	2	2	2	10	2	1	2	3	2	2	10	2	34	2
19	3	3	3	3	2	14	3	2	3	2	3	2	12	3	1	2	3	2	2	10	2	36	3
20	3	3	3	3	3	15	3	2	2	2	2	2	10	2	1	2	3	3	2	11	2	36	3
21	3	3	2	3	2	13	3	2	3	2	3	2	12	3	2	2	3	3	2	12	3	37	3
22	3	3	2	2	2	12	3	2	2	2	2	2	10	2	3	2	3	1	1	10	2	32	2
23	1	3	1	3	2	10	2	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	2	11	2	32	2

24	3	3	2	3	3	14	3	2	2	2	2	2	10	2	1	1	2	1	2	7	1	31	2
25	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	2	13	3	43	3
26	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	2	14	3	2	3	3	3	2	13	3	42	3
27	3	1	3	1	2	10	2	2	2	2	2	2	10	2	3	2	2	2	2	11	2	31	2
28	3	3	2	3	3	14	3	2	3	2	2	3	12	3	1	1	2	1	2	7	1	33	2
29	3	3	2	2	2	12	3	2	2	2	2	2	10	2	3	2	1	1	1	8	1	30	2
30	3	1	3	1	2	10	2	2	1	2	1	2	8	1	3	2	1	2	2	10	2	28	2
31	3	3	2	3	1	12	3	2	2	3	2	3	12	3	1	1	1	1	3	7	1	31	2
32	1	2	1	2	2	8	1	1	2	1	1	3	8	1	1	2	1	3	3	10	2	26	2

ID	P1	P2	P3	P4	P5	D1	P1	P6	P7	P8	P9	P10	D2	P2	P11	P12	P13	P14	P15
1	3	1	3	1	3	11	2	3	2	3	1	3	12	3	2	2	1	2	2
2	3	3	2	3	3	14	3	2	2	3	3	1	11	2	1	3	3	3	2
3	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	2	14	3	2	3	3	3	2
4	3	3	3	3	2	14	3	2	2	2	2	2	10	2	3	2	3	2	2
5	3	3	3	3	3	15	3	2	2	2	2	2	10	2	1	2	3	3	2
6	2	3	3	2	2	12	3	3	3	3	3	3	15	3	1	2	2	2	2
7	3	3	3	3	3	15	3	2	2	3	2	3	12	3	1	1	2	2	1
8	3	3	3	1	3	13	3	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	1
9	2	2	2	3	2	11	2	2	2	2	1	2	9	2	1	1	2	2	2
10	2	2	3	1	2	10	2	3	2	1	3	3	12	3	3	2	3	1	3
11	3	3	3	3	3	15	3	2	2	2	2	2	10	2	1	2	3	3	2
12	2	3	3	2	2	12	3	3	3	3	3	3	15	3	1	2	2	2	2
13	3	3	3	3	3	15	3	2	2	3	2	3	12	3	1	1	2	2	1
14	3	3	3	1	3	13	3	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	1
15	1	1	1	1	1	5	1	1	2	2	1	1	7	1	2	2	1	2	2

16	3	3	2	3	3	14	3	2	2	3	3		10	2	1	3	3	3	2
17	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	2	14	3	2	3	3	3	2
18	3	3	3	3	2	14	3	2	2	2	2	2	10	2	1	2	3	2	2
19	3	3	3	3	2	14	3	2	3	2	3	2	12	3	1	2	3	2	2
20	3	3	3	3	3	15	3	2	2	2	2	2	10	2	1	2	3	3	2
21	3	3	2	3	2	13	3	2	3	2	3	2	12	3	2	2	3	3	2
22	3	3	2	2	2	12	3	2	2	2	2	2	10	2	3	2	3	1	1
23	1	3	1	3	2	10	2	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	2
24	3	3	2	3	3	14	3	2	2	2	2	2	10	2	1	1	2	1	2
25	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	2
26	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	2	14	3	2	3	3	3	2
27	3	1	3	1	2	10	2	2	2	2	2	2	10	2	3	2	2	2	2
28	3	3	2	3	3	14	3	2	3	2	2	3	12	3	1	1	2	1	2
29	3	3	2	2	2	12	3	2	2	2	2	2	10	2	3	2	1	1	1
30	3	1	3	1	2	10	2	2	1	2	1	2	8	1	3	2	1	2	2
31	3	3	2	3	1	12	3	2	2	3	2	3	12	3	1	1	1	1	3
32	1	2	1	2	2	8	1	1	2	1	1	3	8	1	1	2	1	3	3

ANEXO 06
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión del talento humano y la motivación de los docentes de la I.E. N° 81765 – “Simón Lozano García” Trujillo – 2017.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO	DIMENSIONES	MÉTODOS
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la motivación de los docentes de la I.E. “Simón Lozano García” – Florencia de Mora, de la ciudad de Trujillo en el año 2017?</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la motivación de los docentes en la I.E. “Simón Lozano García” –Florencia de Mora de la ciudad de Trujillo en el año 2017.</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación significativa entre la gestión del talento humano y la motivación de los docentes de la I.E. “Simón Lozano García”-Florencia de Mora de la ciudad de Trujillo en el año 2017.</p>	<p>V1: Gestión del talento Humano</p>	<p>1. Gestión del talento Humano 1.1. Definición 1.2. Definición de recursos y talento humano 1.3. Objetivos de la administración del talento humano 1.4. Importancia de la administración del talento humano 1.5. Los seis procesos de la administración de recursos humanos</p>	<p>Organización de personas</p>	<p>Diseño: Correlacional causal Explicativo - No experimental.</p>
					<p>Compensación de personas</p>	
<p>Problemas Específicos</p>	<p>Hipótesis Específicas</p>	<p>Objetivos Específicos</p>			<p>Desarrollo de personas</p>	
					<p>Evaluación de personas</p>	

<p>- ¿Qué relación existe entre la dimensión organización de personas y la motivación de los docentes en la I.E. “Simón Lozano García” – Florencia de Mora, de la ciudad de Trujillo en el año 2017?</p>	<p>- H1: Existe relación significativa entre la dimensión organización de personas y la motivación de los docentes en la I.E. “Simón Lozano García” –Florencia de Mora de la ciudad de Trujillo en el año 2017.</p>	<p>- O.E.1: Determinar la relación entre la dimensión organización de personas y la motivación de los docentes en la I.E. “Simón Lozano García”- Florencia de Mora de la ciudad de Trujillo en el año 2017</p>	<p>V2: Motivación</p>	<p>1.6. Talento humano 1.7. Gestión educativa</p>		<p>Métodos De Análisis De Investigación: estadística descriptiva e inferencial; y el paquete estadístico SPSS.</p>
<p>- ¿Qué relación existe entre la dimensión compensación de personas y la motivación de los docentes en la I.E. “Simón Lozano García” – Florencia de</p>	<p>- H2: Existe relación significativa entre la dimensión compensación de personas y la motivación de los docentes en la I.E. “Simón Lozano García” –Florencia de Mora de la ciudad de Trujillo en el año 2017.</p>	<p>- O.E.2: Determinar la relación entre la dimensión compensación de personas y la motivación de los docentes en la I.E. “Simón Lozano García”- Florencia de</p>		<p>2. La motivación 2.1. Definición 2.2. Introducción 2.3. Dimensiones de la motivación 2.4. La complejidad de la motivación 2.5. El ciclo motivacional 2.6. Tipología de la motivación Proceso 2.7. Motivación, satisfacción y rendimiento 2.8. Motivación, satisfacción y rendimiento 2.9. Teoría de la jerarquía de</p>	<p>Intensidad</p>	

<p>Mora, de la ciudad de Trujillo en el año 2017?</p> <p>- ¿Qué relación existe entre la dimensión desarrollo de personas y la motivación de los docentes en la I.E. “Simón Lozano García” – Florencia de Mora, de la ciudad de Trujillo en el año 2017?.</p> <p>- ¿Qué relación existe entre la dimensión evaluación de personas y la motivación de</p>	<p>- H3: Existe relación significativa entre la dimensión desarrollo de personas y la motivación de los docentes en la I.E. “Simón Lozano García” –Florencia de Mora de la ciudad de Trujillo en el año 2017.</p> <p>- H4: Existe relación significativa entre la dimensión evaluación de personas y la motivación de los docentes en la I.E. “Simón Lozano García” –Florencia de Mora de la ciudad de Trujillo en el año 2017.</p>	<p>Mora de la ciudad de Trujillo en el año 2017</p> <p>- O.E.3: Determinar la relación entre la dimensión desarrollo de personas y la motivación de los docentes en la I.E. “Simón Lozano García”- Florencia de Mora de la ciudad de Trujillo en el año 2017.</p> <p>- O.E.4: Determinar la relación entre la dimensión evaluación de personas y la motivación de los</p>		<p>las necesidades</p> <p>2.10. Modelo VPDI</p> <p>2.11. A manera de conclusión</p>		
--	---	---	--	---	--	--

los docentes en la I.E. "Simón Lozano García" – Florencia de Mora, de la ciudad de Trujillo en el año 2017?.		docentes en la I.E. "Simón Lozano García"- Florencia de Mora de la ciudad de Trujillo en el año 2017.				
--	--	---	--	--	--	--